

Publicada la Ley sobre la derogación del despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo

[L 1/2020, BOE 16-7-20](#)

Derogación del despido por faltas justificadas

Mediante el RDL 4/2020, y con **vigencia** desde el 20-2-2020 se derogó el ET art. 52.d) que contemplaba como causa de despido objetivo las faltas de asistencia al trabajo, justificadas o no justificadas pero intermitentes, que superasen determinados límites y que llevaba aparejada una indemnización de 20 días por año de servicio (máximo de 12 mensualidades), inferior a la establecida para el despido improcedente (33 días/24 mensualidades). Tras su tramitación parlamentaria, y con vigencia a partir del 17-7-2020 se publica la **L 1/2020** que mantiene el mismo contenido.



De nuevo, la norma **justifica la medida** por la necesidad de garantizar jurídicamente los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, especialmente las que padecen alguna discapacidad, sufren enfermedades crónicas o de larga duración o que se dedican al cuidado de personas dependientes, que son, en su mayoría, mujeres. Asimismo, considera que la medida cumple con las directrices del TJUE (sentencias TJUE 18-1-18, asunto Ruiz Conejero y 11-9-2019, asunto Nobel Plásticos Ibérica) en su interpretación de la Dir. 2000/78, que prohíbe la discriminación por razón de discapacidad.

Despido por absentismo: derogado

Desde febrero. El tipo de *despido objetivo* (con indemnización de 20 días) que permitía rescindir el contrato por faltas de asistencia del empleado aunque dichas faltas estuvieran justificadas (siempre que las ausencias superaran determinados umbrales) se ha derogado. Así pues, desde el 20 de febrero este *despido* no se puede utilizar. **Apunte.** Pese a ello, *su empresa puede seguir despidiendo a empleados que incurran en absentismo o incluso que estén de baja médica:*

- Si un empleado comete faltas repetidas e injustificadas, podrá despedirlo por causas disciplinarias (acuda a su convenio para comprobar el número de faltas que se exigen para ello).
- También podrá despedir a un empleado en IT. En este caso, si no acredita las causas que justifican el cese, el *despido* será improcedente (por lo que será viable asumiendo la indemnización de 33 días). **¡Atención!** Eso sí: si la IT se equipara a una discapacidad (por



ejemplo, si es una IT de larga duración y no se sabe cuándo se curará el afectado), el *despido* se puede declarar nulo.

CONSULTING I ASSESSORIA GARVI, S.L. / NIF: B65992968 / C/ Antoni Gaudí, 43
08696, La Pobla de Lillet (Barcelona) / Telèfon: 600206815
E-Mail: sgarcia@assessoriararvi.com / Web: www.assessoriararvi.com

