

## **#WebWednesday**

Se aprueba el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Consagra el art. 52 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) las causas objetivas de extinción del contrato, considerando, primero, la ineptitud del trabajador sobrevinida con posterioridad a la contratación en la empresa, aquellas que sean anteriores a la contratación, y hayan sido conocidas, no podrán alegarse; segundo, por no adaptarse el trabajador a las modificaciones técnicas realizadas en su puesto de trabajo, siempre que dichos cambios sean razonables, se haya proporcionado al trabajador un curso de formación (entendido éste como tiempo de trabajo efectivo), y hayan transcurrido, como mínimo, 2 meses desde la introducción de la modificación o de la finalización del curso; tercero, cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1, referente al despido colectivo, y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo, siendo prioritarios en cuanto a permanencia, los representantes de trabajadores; cuarto, objeto de la derogación que nos trae al caso: faltas injustificadas al puesto de trabajo; y, quinto, *“en el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate”*.

Pues bien, el RD 4 /2020, que deroga la causa de despido que nos trae al caso, entiende que el ordenamiento español ya cuenta con un mecanismo sancionador para aquellas personas que tienen faltas de asistencia injustificadas a su puesto de trabajo, recogido en el art. 54 ET, a tenor del cual se considera la procedencia de la extinción del contrato por parte del empresario, mediante despido fundado en “incumplimiento grave y culpable del trabajador”, por faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

El precepto regulado en el art. 52 apartado d, ha dado lugar a relevantes pronunciamientos judiciales tanto por parte del Tribunal Constitucional (Sentencia 118/2019, de 16 de octubre) como del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencia de 18 de enero de 2018, asunto Ruiz Conejero); considera el fallo de ésta, que la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe ser interpretada como una oposición a la normativa nacional. El TJUE, entiende que se produce una inadecuación del precepto derogado con la mencionada Directiva, tras considerar que la misma puede ser constitutiva de una discriminación por razón de discapacidad.

Del mismo modo, entiende la STJUE de 20 de junio de 2013 (Asunto Riezniece), consideró que el trato despreciativo hacia las personas que ejercieran derechos de conciliación, podría considerarse constitutivo de discriminación indirecta por razón de sexo si se acredita la mayor afectación por parte de la población femenina. Por ello, este precepto, entiende el Tribunal, que es susceptible de afectar concretamente a las mujeres, dada la mayor participación de las mujeres en las actividades de cuidado, fundamentalmente por las dificultades de conciliación derivadas de factores múltiples.

carazo @ carazo  
ABOGADOS