

# Alerta laboral: Derogación del art.52.d) ET que amparaba el despido por faltas de asistencia intermitentes

Comentamos 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 art. 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Febrero de 2020

## Tu contacto en PwC Tax & Legal Services:

### Marc Carrera Domènech:

Socio responsable del área de Derecho Laboral

[marc.carrera.domenech@es.pwc.com](mailto:marc.carrera.domenech@es.pwc.com)

Avenida Diagonal, 640

08017 Barcelona

### Eugenia Guzmán:

Directora del área de Derecho Laboral

[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

Paseo de la Castellana, 259B

28046 Madrid

## Derogación del despido objetivo por faltas de asistencia intermitentes al trabajo establecido en el art. 52.d) ET

Se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado de 19 de febrero de 2020 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 art.52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El despido por faltas de asistencia al trabajo regulado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores legitimaba el despido objetivo de aquellos trabajadores que incurrieran en faltas de asistencia al trabajo, tanto justificadas como injustificadas, que superasen determinados porcentajes de absentismo individual del empleado.

Con esta derogación el Gobierno da cumplimiento a uno de los puntos del Acuerdo de 30 de diciembre de 2019 alcanzado entre PSOE y Unidas Podemos

En la larga exposición de motivos, se argumenta de forma exhaustiva las razones y objetivos de la derogación: Así:

- Se indica que el ordenamiento ya dispone del despido disciplinario para sancionar las ausencias injustificadas.
- Se pretende atender a la doctrina del TJUE que, en sus sentencias de 18 de enero de 2018 (asunto Ruiz Conejero), y

de 11 de septiembre de 2019 (asunto Nobel Plastiques) consideró que el artículo podía suponer atentar contra el derecho a la no discriminación por razón de discapacidad, exigiendo en su aplicación un análisis de adecuación y proporcionalidad que no recoge el precepto.

- Se considera que el precepto carece de mecanismos que tengan en cuenta la adecuación y proporcionalidad de la medida exigidos por el TJUE.
- Añade que este tipo de despido puede suponer discriminación indirecta de las mujeres. La explicación es menos clara pero parece referirse a que las mujeres incurrir en más faltas injustificadas de asistencia de las computadas en el artículo, por razones de conciliación.

La norma entra en vigor al día siguiente a su publicación, es decir, el 20 de febrero de 2020.

Cabe mencionar que no se contempla disposición transitoria, lo que supone que los despidos amparados en el artículo ejecutados antes del 20 de febrero de 2020, se siguen rigiendo por el art. 52 d) ET. A este respecto, recordemos que en esos casos, en la interpretación de esta norma, los tribunales españoles deberán atender a la mencionada jurisprudencia del TJUE.