

# SI UN TRABAJADOR FALTA JUSTIFICADAMENTE AL TRABAJO

## ¿SE LE PUEDE HACER UN DESPIDO OBJETIVO?



### QUE DICE EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

La sentencia del 16/10/2019 declara conforme a la Constitución el artículo 52.d)

- Permite a la empresa extinguir el contrato de trabajo
- Debe abonar una indemnización reducida a aquellos trabajadores que falten justificadamente a su empleo.
- Existen excepciones que no computan y se pueden consultar en dicho artículo.

### PERO.....

- La sentencia del Alto Tribunal reconoce la limitación del derecho al trabajo (35 CE) y a la salud (43 CE), y entiende que está justificada al establecer distintos requisitos y excepciones.
- La protección del derecho a la productividad de la empresa (38 CE) y por la competencia nacional para fijar los límites de protección de los derechos indicados.



### QUE DICE EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNION EUROPEA

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 11/09/19

- Declara que despedir por absentismo a un trabajador puede ser nulo por discriminatorio.
- Concretamente, afectaría a personas con discapacidad, interpretada como una especial sensibilidad a los riesgos de un puesto de trabajo determinado.
- La enfermedad del trabajador afectado era epicondilitis o codo de tenista.
- La discriminación sería indirecta, que es la que se produce cuando la aplicación de un criterio aparentemente neutro - faltas repetidas en el trabajo, aunque justificadas -, resulta en un trato discriminatorio al afectar mayoritariamente a un colectivo vulnerable.
- La empresa, en caso de no haber tomado medidas para adaptar las condiciones del puesto de trabajo del empleado con especial sensibilidad a los riesgos del servicio, podría ver como su decisión de extinción objetiva es declarada nula.

### POR LO TANTO

1.- Las respuestas a las situaciones de conflicto no suelen ser únicas.  
2.- Pueden generar más cuestiones. Por ejemplo,

a) ¿Tiene en cuenta el Tribunal de la UE que la extinción se fundamenta en criterios objetivos de productividad para permitir a la empresa sobrevivir en un entorno competitivo?

b) ¿Tiene en cuenta que se indemniza al trabajador con un 60 % de la indemnización de una extinción improcedente?

c) ¿Se facilita con este criterio la contratación de personas con discapacidad?

Todas ellas son cuestiones que requieren de un análisis concreto de la situación y la prueba disponible en un posible conflicto judicial.



937 451 614



WWW.BETALEGAL.COM

