

ECONOMIA ADVOCADA MEMBRE JUNTA ICAB -
28 novembre 2019 2.00 h

OPINIÓ

Acomiadament d'un treballador malalt

EMMA GUMBERT JORDAN - ADVOCADA MEMBRE JUNTA ICAB

La publicació de la sentència del Tribunal Constitucional 118/2019, de 16 d'octubre, ha generat el missatge general que una persona treballadora pot ser acomiadada pel sol fet d'estar malalta. Al meu parer, un missatge alarmista. La sentència analitza l'apartat d) de l'article 52 de l'Estatut dels Treballadors, que ha patit diverses reformes. Tot i que no estem davant de cap novetat, el debat que es genera ara és si aquesta norma comporta l'efecte pervers que els treballadors en un estat precari de salut es puguin veure obligats a tornar al seu lloc de treball per evitar el seu acomiadament.

Cal fer caure falsos mites que s'han generat al voltant d'aquesta sentència posant en relleu totes les situacions de malaltia que queden excloses de l'aplicació d'aquesta norma. No es computaran les absències que derivin d'un tractament mèdic de càncer o malaltia greu, d'accidents de treball o malalties causades per l'embaràs, part, lactància o paternitat, o les baixes mèdiques derivades de violència de gènere. Tampoc computaran les absències per baixes mèdiques justificades per malaltia o accident no laboral que tinguin una durada superior a 20 dies.

Així doncs, quins són els supòsits reals d'amenaça davant una situació de malaltia justificada per una baixa mèdica? Els supòsits que generen la controvèrsia, doncs, són les absències per malaltia o accident no laboral que, tot i justificades, tinguin una durada no superior a 20 dies. I aquí hi afegeixo que, en interpretació dels tribunals, quan les baixes són inferiors a 20 dies però són qualificades com a recaiguda, s'han de computar conjuntament; per tant, si el conjunt de recaigudes sumen més de 20 dies, també s'exclouran. Això elimina les situacions injustes o els efectes perversos de la norma.

Les absències anteriors han d'arribar a un 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, i al 5% de les jornades hàbils en els 12 mesos anteriors. O bé el 25% de jornades hàbils en un període de 4 mesos discontinus dins un període de 12 mesos.

Si mirem les situacions que es donen al nostre voltant, no és habitual trobar que s'acompleixin tots els requisits i no s'entri en una situació d'exclusió. En el cas analitzat pel TC, són 9 dies hàbils d'absència en 2 mesos, als quals s'afegeixen 8 episodis de baixa intermitents, en els 12 mesos anteriors, que suposaven 16 dies hàbils.

Així doncs, s'ha de llegir aquesta sentència en el context correcte, i, si bé s'ha de protegir el dret al treball i a la salut davant una situació de malaltia, l'absentisme no sols afecta la productivitat, sinó que els seus abusos també generen insolidaritat entre els treballadors. L'establiment de normes amb la finalitat de combatre l'absentisme

laboral ja ha estat considerat un objectiu legítim pel TJUE, en l'anàlisi d'aquest mateix precepte legal. Tot i així, cal recordar que no són l'única eina, i les empreses poden prendre mesures preventives, més enllà de l'acomiadament.

NOTÍCIES RELACIONADES

**Protesta contra els
acomiadaments per baixa
mèdica davant la delegació del
govern espanyol**