

El TC avala el despido por ausencias derivadas de enfermedades intermitentes de corta duración

Reyes, Javier

Capital Humano, Nº 348, Sección Relaciones laborales y prevención / Artículos, Diciembre 2019, Wolters Kluwer

La aprobación por parte de la mayoría de los magistrados del Tribunal Constitucional del despido por bajas reiteradas, aunque estén justificadas, ha abierto un debate dentro de la propia magistratura a propósito de si el precepto vulnera la integridad física, al trabajo y a la protección de la salud.



Francisco Javier Reyes Robayo

Abogado laboralista de CECA MAGÁN ABOGADOS



El **Tribunal Constitucional** se ha pronunciado en la reciente **Sentencia de 17 de octubre de 2019**, acerca de la constitucionalidad de la facultad que confiere a los empresarios el artículo 52 d) de nuestra norma sustantiva laboral. Debemos comenzar aclarando que el máximo intérprete constitucional se ha pronunciado acerca de un precepto que mantiene su vigencia desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Es decir, la relevancia de esta Sentencia no viene derivada por ser la primera vez que se efectúa un despido al amparo de este precepto —como así se ha dado a entender en algunos foros—, sino simplemente por haberse avalado desde un punto de vista de depuración constitucional el citado precepto.

En síntesis, el pronunciamiento del Tribunal Constitucional viene derivado del planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad por parte del Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona, que planteó si el citado precepto, que permite al empresario extinguir la relación laboral con motivo de absentismo derivado de enfermedades intermitentes de corta duración del trabajador, hayan mediado o no partes de baja, vulneraba los derechos constitucionales a la integridad física (art. 15 CE), al trabajo (art. 35.1 CE) y a la protección de la salud (art. 43.1 CE).

La relevancia de esta Sentencia no viene derivada

Señala el Juzgador remitente que esta regulación del despido objetivo pudiera ser *susceptible de condicionar el comportamiento de los trabajadores en perjuicio de sus derechos; pues ante el temor de perder su empleo, el*

por ser la primera vez que se efectúa un despido al amparo de este precepto, sino por haberse avalado desde un punto de vista de depuración constitucional

trabajador puede sentirse compelido a acudir a trabajar pese a encontrarse enfermo.

Se viene entonces el Tribunal Constitucional a referir a cada una de las eventuales vulneraciones que se aducen, con los siguientes razonamientos:

i. Respetto de la posible vulneración del derecho a la integridad física ex artículo 15 CE.

Hace referencia el máximo intérprete constitucional a la consolidada doctrina que confirma la conexión entre el derecho a la integridad física y el derecho a la protección de la salud, pero señalando que ello no puede conllevar una confusión entre ambos derechos. Refiere así que determinadas actuaciones u omisiones únicamente podrían implicar una vulneración de este derecho *cuando tuviera lugar existiendo un riesgo constatado de producción cierta, o potencial pero justificado ad casum, de la causación de un perjuicio para la salud.*

Únicamente advierte que podría producirse una vulneración del derecho a la integridad física del artículo 15 CE cuando exista un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse, lo que no entiende que concurra en el supuesto de la norma analizada.

ii. Respetto de la posible vulneración con el derecho a la protección de la salud ex art. 43.1 CE.

En relación con la posible contradicción del precepto cuestionado (art. 52 d) ET) con el derecho a la protección a la salud del artículo 43.1 CE, el Tribunal Constitucional añade que, *aunque no sea descartable que la regulación controvertida en algún caso pueda condicionar la actuación del trabajador (...), no cabe entender que con esa regulación el legislador esté desprotegiendo la salud de los trabajadores.*

Considera el Tribunal al objeto de avalar la constitucionalidad de esta regulación, entre otras cuestiones, que en ningún momento el precepto restringe las posibilidades de acceso de los trabajadores a la asistencia sanitaria, así como también valora que no se computan las faltas debidas a enfermedad o accidente no laboral cuando la baja médica tenga una duración de más de veinte días, o se trate de una enfermedad grave.

iii. Respetto de la posible vulneración con el derecho al trabajo ex art. 35.1 CE.

El Tribunal Constitucional señala que ninguno de los argumentos utilizados por el *Juzgador ad quo* permiten concluir que pueda existir una vulneración del artículo 35.1 CE, siendo interesante la referencia que se realiza a que, en cualquier caso, la vertiente de derecho al trabajo que estaría en cuestión con la aplicación del artículo 52 d) ET, no sería la que se regula en el artículo 35 de nuestra Carta Magna, en tanto ésta regula el acceso al trabajo, y no los medios o fórmulas de mantenimiento del empleo.

Se afina por el Tribunal Constitucional a la hora de señalar que no corresponde al Tribunal *enjuiciar la oportunidad o conveniencia de la elección hecha por el legislador para valorar si es la más adecuada o la mejor de las posibles*, sino sólo determinar si la dicción del precepto conformado por el legislador sobrepasa los límites constitucionalmente admisibles. Y, en este sentido, infiere que la norma legal cuestionada no prescinde del elemento de causalidad del despido, todo lo contrario. El artículo 52 d) ET dota de absoluta certidumbre y objetividad al despido por ausencias.

Con todo ello, el Tribunal Constitucional desestima la cuestión de inconstitucionalidad planteada y, en consecuencia, declara que el despido objetivo al amparo del apartado d) del artículo 52 es conforme con la Constitución Española, sin vulnerar en modo alguno los derechos de integridad física, salud y trabajo.