

El despido estando de baja. Lo que nos cuentan y la realidad

CANARIAS SEMANAL :: 01/03/2020

Lo que el sindicalismo debería estar reclamando es que, si no hay motivo, la empresa no pueda despedir y por tanto tenga que readmitir.

Se acaba de publicar 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.

Y ha sido una noticia que se han dado prisa en hacernos llegar como gran paso en la derogación de la Reforma Laboral, y para el CONSEJO SINDICAL OBRERO, sin duda es una buena noticia, pero no queremos obviar la realidad de los despidos en nuestra legislación.

¿Alguien conoce algún trabajador despedido por absentismo aparte de los casos que nos han dicho en la Televisión? Muy pocas personas, verdad. Sin embargo, ¿Quién no conoce un caso de despido? Todas y todos tenemos personas cercanas a las que han despedido y lo hacen porque en la legislación española el DESPIDO ES LIBRE, y están intentando que sea gratis. Por ese motivo, la patronal y la derecha no han puesto el grito en el cielo ante la modificación EXCLUSIVAMENTE DEL ARTÍCULO 52.D del Estatuto “Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.”

En esta modificación del Estatuto de los Trabajadores no han modificado el despido por causas objetivas en los siguientes apartados:

- Por ineptitud del trabajador
- Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas
- Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. (causas económicas, organizativas o productivas).

Contratos indefinidos con planes públicos sin dotación económica estable.

En estos casos la indemnización será de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Si el despido no está dentro de estos casos, la indemnización será de 33 días por año trabajado, PERO TE PUEDEN DESPEDIR.

El despido será Nulo cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil

algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (AQUÍ ENTRAN LAS FUNCIONES SINDICALES) Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión

La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

En definitiva, antes de la Reforma Laboral del Partido Popular, ya nos podían despedir alegando absentismo, pero tenía que mirarse el absentismo de la totalidad de la plantilla además de la del trabajador. El PSOE rebajó el % de días de absentismo y el PP le quitó la referencia al volumen global de absentismo en la plantilla, ciñéndolo al trabajador. Hoy lo que eliminan es la posibilidad de despido por absentismo como DESPIDO PROCEDENTE, es decir, si nos despiden por ese motivo, los juzgados dirán que es DESPIDO IMPROCEDENTE y nos pagaran en lugar de 20 días, 33 días por año. Pero el despido no será nulo.

Por último, lo que el SINDICALISMO debería estar reclamando es que, si no hay motivo, la empresa no pueda despedir y por tanto tenga que readmitir. Esa sería una reforma para la clase obrera y no para callar sus conciencias.

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/el-despido-estando-de-baja