**¿TE PUEDEN DESPEDIR ESTANDO DE BAJA MÉDICA?**

¿**Has estado de baja médica varias veces a lo largo de este año y temes que te despidan?**

Desde el 20-2-2020 no te podrán despedir por faltar al trabajo, de forma intermitente, por baja médica.

A lo largo de este artículo vamos a explicarte por qué ya no podrás ser despedido ante esta situación.

**Derogación del despido por baja médica justificada**

El Gobierno ha derogado, recientemente, el llamado "despido por bajas médicas justificadas".

Con la reforma introducida por el [**Real Decreto-ley 4/2020, de 18-2**](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-2381), se deroga la siguiente causa de despido del trabajador:

*Estatuto de los Trabajadores*

*Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.*

*El contrato podrá extinguirse:*

*d) (Derogado) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.*

Hasta esta reforma laboral, la falta de asistencia al trabajo, justificado o injustificado, superior a un porcentaje era una modalidad de despido objetivo.

Los motivos que han llevado a la derogación de este supuesto de despido son, entre otros, los siguientes:

- El despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo ha sido objeto de diferentes pronunciamientos judiciales contradictorios entre sí.

- La empresa podrá despedir unilateralmente al trabajador enfermo a cambio de una indemnización reducida, 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

- Vulnera el derecho a no ser discriminado por razón de incapacidad.

- El trabajador enfermo despedido sufre una situación de gran vulnerabilidad profesional, personal y social.

- Es un despido que puede afectar en mayor medida a las mujeres, al ser las más implicadas en el cuidado de personas dependientes.

- La ausencia injustificada al trabajo puede ser causa de despido disciplinario. (Art. 54.2 a) del Estatuto de los trabajadores)

*Estatuto de los Trabajadores*

*Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores*

*1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.*

*2. Se consideran incumplimientos contractuales:*

*a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.*

En definitiva, según la Exposición de Motivos VI del Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero:

*"Procede, por ello, la inmediata derogación del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores a efectos de garantizar el derecho a la no discriminación de las personas, así como para evitar el riesgo de exclusión social de colectivos de especial vulnerabilidad".*

A partir de la reforma laboral, la ausencia temporal al trabajo por enfermedad no constituye causa de despido.

**La baja médica no es causa de despido**

Como acabamos de ver, la baja médica por enfermedad ya no es causa de despido.

Pero es importante que prestes atención: sí te pueden despedir estando de baja laboral, pero no por estar de baja laboral.

Es decir, una cosa es la situación de baja laboral y otra distinta es el despido por baja laboral. El motivo alegado para el despido tiene que ser cualquier otro, pero nunca la ausencia intermitente por bajas médicas.

Por tanto, hay que distinguir dos supuestos en cuanto al despido si estás en situación de baja médica justificada:

- NO te pueden despedir, estando de baja médica justificada, por falta de asistencia al trabajo motivada por la enfermedad.

- SÍ te pueden despedir, estando de baja médica justificada, por otras causas establecidas en la ley o en el convenio colectivo aplicable.

Entre las causas de despido legales están las causas económicas, técnicas, organizativas, indisciplina, desobediencia, etc.

**¿Qué hacer si te despiden por baja médica?**

Muchas empresas deciden despedir a un trabajador que está de baja médica continuada, pero suelen disfrazar la causa de despido.

Lo primero que habrá que hacer es analizar si la causa alegada por la empresa es procedente o improcedente.

Desde luego, si la causa alegada es la baja médica o enfermedad, el despido es improcedente a partir del 20-2-2020.

Si la causa alegada es otra de las reguladas en la ley o convenio colectivo, pero crees que la verdadera razón es la baja médica puedes demandar a la empresa.

**Pasos a seguir**:

Carta de despido o burofax: la empresa tiene la obligación de enviarte una carta o burofax comunicando el despido y la causa. Firma la carta o burofax, pero haciendo constar NO CONFORME. Te aconsejamos que te pongas en manos de un abogado especialista en derecho laboral para que te aconseje.

Papeleta de conciliación: Si no estás conforme con la causa de despido, deberás presentar un escrito ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación. El plazo para presentar este escrito será de 20 días desde la notificación del despido.

Acto de conciliación: En el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación te citarán a ti a y a la empresa para llegar a un acuerdo.

Demanda judicial: Si no llegas a un acuerdo con la empresa, podrás presentar una demanda judicial en el plazo de 20 días. Deberás demostrar que el motivo de despido no es otro que la baja médica.

Resolución judicial: Será el Juez competente el que te determine si el despido es improcedente o no. Si lo declara improcedente, la empresa deberá optar entre pagarte la indemnización correspondiente o readmitirte.

*REAL DECRETO-LEY 4/2020, DE 18-2, POR EL QUE SE DEROGA EL DESPIDO OBJETIVO POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 52.D) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES [DISPOSICIÓN DEROGADA]*

*Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23-10*

*Queda derogado el apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.*

*Disposición final segunda. Entrada en vigor.*

*El presente real decreto-ley entrará en vigor el 20-2, día siguiente al de su publicación en el BOE.*

*LEY 1/2020, DE 15-7, POR LA QUE SE DEROGA EL DESPIDO OBJETIVO POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 52.D) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES*

*Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

*Queda derogado el apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.*

*Disposición derogatoria única.*

*Queda derogado el Real Decreto-ley 4/2020, de 18-2, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.*