**No se impedirá el despido a trabajadores enfermos hasta que consigamos poner fin al sistema de despido libre y pagado**

Una mirada sindical crítica a la derogación del despido por baja médica, que pasa a ser improcedente pero no nulo

En los últimos días y semanas se han acumulado titulares variopintos en los que se señala que el gobierno va a modificar la normativa que permite el despido objetivo y procedente a los trabajadores por absentismo a causa de bajas médicas. Es una buena noticia, pero insuficiente si procedemos a reflexionar mínimamente sobre la seguridad jurídica con la que las empresas pueden continuar despidiendo. En la práctica, la medida anunciada por el gobierno en el Consejo de Ministros no impide que una empresa despida a un trabajador enfermo con baja médica. No podemos olvidar los cambios legislativos introducidos en los últimos años y décadas, que han convertido en ley las reivindicaciones patronales.

Desde la transición, **reforma tras reforma laboral se ha procedido a facilitar que las empresas nos puedan explotar más y mejor**, promoviendo contratos basura, mientras que se facilitaba, abarataba y ampliaban las causas del despido. Durante la crisis económica de los años 70 la patronal insistía en la necesidad de “flexibilizar el mercado laboral” y aplicar políticas de ajuste. El Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977 de 4 de marzo suponía un drástico ataque contra la estabilidad en el empleo al facilitar que, en caso de despido improcedente, el empresario podía elegir entre readmitirle o indemnizarle. Se eliminaba el artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales de 1976, que otorgaba al trabajador la potestad de este derecho. El RD de 1977 también establecía nuevas causas legales de despido: económicas y tecnológicas.

En los **Pactos de la Moncloa** encontramos el origen del primer gran pacto social. Entonces la patronal insistía y exigía facilitar los despidos. Lo consiguieron, autorizándose el despido libre para el 5% de las plantillas en empresas en las que se superasen los topes salariales impuestos en los pactos. **En 1980 con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, se abarataba el despido, dado que reducía de 48 a 42 los topes de mensualidades de indemnización**. Además, se asumía la participación del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) en despidos improcedentes, y se abarataba el despido en empresas de menos de 25 trabajadores. **La reforma laboral de 1984 facilitaba el despido en empresas de menos de 25 de trabajadores**. 10 años después, la dura reforma laboral de 1994 introducía nuevas causas de despido (organizativas y de producción) y autorizaba a las empresas a **despedir sin autorización al 10% de la plantilla**.

**Con Aznar en el gobierno, la reforma laboral de 1997 aprobaba un nuevo tipo de contrato que rebajaba el despido improcedente a 33 días por año trabajado y 24 mensualidades de tope**. Además, se aumentaban las causas de despido como la de “amortizar puestos de trabajo”, y se modificaba el artículo 52 del ET facilitando los despidos objetivos. **Otra reforma de 2002 suponía que los empresarios se librasen de pagar los salarios de tramitación si se reconocía la improcedencia del despido**.

**La reforma laboral de 2010 del gobierno Zapatero generalizaba y abarataba el despido improcedente de 45 a 33 días definitivamente, en la senda iniciada por Aznar en 1997**. Y también conviene no olvidar que en esta reforma se permitía el despido a trabajadores enfermos si el absentismo medio de la empresa superaba el 2,5, y si el trabajador más de un 20% de las jornadas hábiles a lo largo de dos meses consecutivos, o el 25% si son cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses. Y es que esta reforma laboral de la que poco se habla fue terrible: aumentaban y **se introducían nuevas causas de despido** (del que se decía que solo se debía razonar “mínimamente”) como previsión de perdidas, amortización puestos de trabajo, incertidumbre económica o financiera, disminución de beneficios, etcétera. Se abría la puerta para despidos colectivos entre el personal laboral de la administración pública. Además, el preaviso para despedir se reducía de 30 a 15 días. También se establecía que la irregularidad en la formalidad de despedir ya no podía ser causa de despido nulo.

La **reforma laboral de 2012** abarató el despido procedente de 33 a 20 días por año trabajado, con un tope de 12 mensualidades y se introdujeron nuevas causas para este despido: disminución del nivel de ingresos o ventas, cambios en la producción, en los métodos de trabajo, en la demanda de productos, garantizar la futura viabilidad de la empresa, etcétera. También **facilitaba el despido a trabajadores de baja por enfermedad, sin ya tener en cuenta si quiera el absentismo colectivo**. Además, se daba la puntilla a los salarios de tramitación, y ya solo se ceñían a casos de despidos nulos. **De esta forma se ha conseguido que un contrato mercantil o de suscripción con una compañía de internet o teléfono, con sus cláusulas de permanencia y penalización por baja, sea jurídicamente más firme, duradera, y difícil de finalizar que un contrato de trabajo**.

Llegados a este punto nos preguntamos, con la nueva regulación del gobierno, **¿las empresas ya no pueden despedir a trabajadores enfermos?** **Pues sí, van a poder**. **La diferencia está en que no será causa de despido objetivo y procedente, y en caso de querer despedir a trabajadores enfermos, tendrán que pagar más o intentar camuflar el despido bajo otra y falsa causa, lo cual no es difícil jurídicamente hablando**. Y es que, pese a lo aprobado por el gobierno, **en España el despido es libre, aunque pagado**. La empresa tiene la libertad, potestad e incluso el derecho de despedir cuando quiera y a cuantos quiera. Los trabajadores pueden demostrar en el juzgado que la causa de despido alegada es injustificada e incluso falsa. Pero con ello únicamente se consigue que te despidan con algo más de dinero.

Hay varios tipos de despidos, en primer lugar, individuales o colectivos. Pero resumiendo podemos hablar de **despido disciplinario**, en donde el trabajador no recibe ningún tipo de indemnización. Puede impugnar el despido en los tribunales, y solo en el caso en el que el despido sea declarado improcedente recibirá indemnización. Existe el **despido objetivo y procedente** pagado con 20 días por año trabajado y un tope de mensualidades, por el que existen numerosas causas y formulas, tal y como hemos señalado antes. También existe el **despido improcedente** pagado con 33 días por año trabajado. Por supuesto, los topes en las mensualidades se encuentran a años luz de las existentes hace 30 y 40 años. Las 42 mensualidades solo se conservan para despidos improcedentes con contratos indefinidos anteriores a 1984.

Por último, existe el **despido nulo**, que solo puede ser conseguido en sentencia judicial, y en el que existen los salarios de tramitación. Solo en estos casos es el trabajador quien elige entre readmisión o indemnización. El problema es que **es tremendamente complicado y casi imposible conseguir la nulidad de un despido**. Para ello **debes demostrar en los tribunales que el despido ha sido motivado por discriminación o vulneración de derechos y libertades fundamentales**. Lo cual es una tarea muy difícil, como puede corroborar cualquier abogado laboralista.

Hay que poner fin a que el despido sea una mera decisión empresarial, y un acto natural, legal y normal. **No debemos de cansarnos en exigir el fin del despido libre pagado**. Recordamos que **el Convenio 158 de la OIT señala que no debe haber despido sin causa y que los despidos deben estar tutelados**. Este convenio data de 1982, y está suscrito por España. En su artículo 4 se establece que “*No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada”*. Y, además, en el artículo 6 se especifica que “La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo”. De hecho, una sentencia reciente del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya establece que los despidos por absentismo son contrarios a Derecho por contradecir otras normas, entre ellos pactos internacionales como la Carta Social Europea o el Convenio de la OIT.

Hasta que consigamos una regulación laboral en la que **el trabajador sea quien tenga derecho a la readmisión en caso de despido improcedente**, se continuarán produciendo despidos injustos, sin causa, sin que debieran haberse producido, y sin la posibilidad de que el trabajador recupere el puesto de trabajo. Porque el despido es libre, y la causa alegada en muchas ocasiones es falsa. Para poner fin a esta injusta situación de indefensión en la que se encuentra la clase trabajadora hay que introducir profundos cambios legislativos de calado que garanticen jurídicamente la estabilidad en el empleo, y que pongan fin a un marco de relaciones laborales tan desfavorable para el mundo del trabajo. Urge batallar por **una nueva concepción del derecho al trabajo, desde una óptica de clase y de transformación social**. Un gobierno que se considere progresista y de izquierdas debería fijar un programa de mínimos en el que al menos se deroguen en su totalidad las contrarreformas laborales de 2010 y 2012 y se ponga fin al libre despido.