El final del 52 d)

Se ha publicado en el BOE de fecha 19 de febrero de 2020 la derogación del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores. A este famoso artículo se acogían las empresas para despedir a personal de la plantilla en situación de baja.

El por qué se llega a esta derogación es un camino tortuoso, ya que la jurisprudencia nos presenta varios casos de personas que siendo consideradas de “diversidad funcional” son despedidas por este artículo cuando sus bajas son debidas a su propia “diversidad funcional”.

La pregunta que muchos nos hacemos es ¿me pueden despedir estando de baja?... pues la verdad es que SI, se ha derogado el artículo 52D y no podrán ponerlo como causa de despido, pero las empresas pueden ampararse a otro gran número de porque’s en un despido, entre ellos, baja productividad o falta de adaptación a modificaciones técnicas.

Por desgracia despedir en España es sencillo, pero no gratuito. **¿Qué podría hacer el Gobierno para que sea más complicado despedir a un trabajador por estar enfermo?**

Se nos ocurre que una medida ideal sería declarar nulos los despidos que se producen cuando un trabajador está de baja o días después de su reincorporación, ya que el despido nulo obliga a la empresa a readmitir al trabajador y abonarle todos los salarios que ha dejado de pagar hasta que tiene la sentencia que declara “nulo” el despido.

Otra opción sería recuperar los 45 días por año trabajado (ahora son 33 días) y forzar a las empresas a pagar salarios de tramitación (salarios desde el despido hasta la resolución del juicio) en caso de despidos improcedentes

Por ahora solo se les ha quitado a las empresas una excusa, pero siguen teniendo muchas.