



Congreso de los Diputados

EXCMA. SRA.:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 112.1 del Reglamento del Congreso de los Diputados y en la Resolución de la Presidencia de la Cámara de 12 de enero de 1983, traslado a V.E. la siguiente enmienda que ha sido calificada como de totalidad por la Mesa de esta Comisión con fecha 12 de mayo de 2020, presentada en relación con el Proyecto de Ley 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 (procedente del Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero) (núm. expte. 121/8), cuyo texto se acompaña.

Nº de enmienda	Grupo Parlamentario	Clase
1	VOX	Totalidad (texto alternativo)

Palacio del Congreso de los Diputados, a 12 de mayo de 2020.

EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

P.O.

Antonio Gómez-Reino Varela

EXCMA. SRA. PRESIDENTA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

C.DIP 30281 18/05/2020 14:11

VOX

GRUPO PARLAMENTARIO



ENMIENDA A LA TOTALIDAD, CON TEXTO ALTERNATIVO

A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

EL GRUPO PARLAMENTARIO VOX EN EL CONGRESO, al amparo de lo dispuesto en el art. 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente **ENMIENDA A LA TOTALIDAD, CON TEXTO ALTERNATIVO** que se acompaña, al Proyecto de Ley 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 (procedente del Real Decreto -ley 4/2020, de 18 de febrero) ("BOCG. Congreso de los Diputados", serie A, número 8-1, de 6 de abril de 2020. Número de Expediente 121/000008).

Palacio del Congreso de los Diputados, a 22 de abril de 2020

(1)

Dña. Macarena Olona Choclán.

Portavoz Adjunta G.P. VOX.



CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XIV LEGISLATURA

VOX

GRUPO PARLAMENTARIO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero (BOE nº43, 19 de febrero de 2020), convalidado por el Congreso de los Diputados en fecha 25 de marzo, derogó el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, que regulaba una causa de despido objetivo como consecuencia de encadenar un número de bajas laborales durante un tiempo determinado. De este modo, actualmente el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, no contempla entre las causas del despido objetivo el que se produce por la concatenación de bajas médicas.

II

La derogación de la letra d) del artículo 52 producirá diversos efectos negativos. Así, afectará directamente al absentismo laboral que es, precisamente, aquello que pretende combatir con la presencia de este tipo de despido. Consecuentemente, la derogación del artículo 52.d) incidirá directamente en un incremento de los costes laborales, ya que los primeros quince días de baja del trabajador son asumidos íntegramente por el empresario. Por lo tanto, los efectos negativos de la supresión del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores son evidentes.

C.DIP 30281 18/05/2020 14:11



CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XIV LEGISLATURA

VOX

GRUPO PARLAMENTARIO

Por estos motivos, el Grupo Parlamentario VOX presenta esta enmienda a la totalidad del Proyecto de Ley, proponiendo como texto alternativo la modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de dar al artículo 52.d) la redacción previa a la derogación por el Real Decreto-Ley 4/2020, de 18 de febrero.

III

Los motivos por los cuales este Grupo Parlamentario propone la presente enmienda a la totalidad y la modificación del Estatuto de los Trabajadores volviendo a la redacción original del artículo 52.d) de la norma son variados y se exponen a continuación.

Desde el punto de vista técnico, la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley pretende amparar la derogación normativa en razones jurídicas, trayendo a colación la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2018, dictada en el asunto Ruiz Conejero y la Sentencia nº118/2019, de 16 de octubre, del Tribunal Constitucional.

La realidad, sin embargo, es que ni una ni otra sentencia justifican ni amparan la derogación normativa del art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores. Concretamente, el Tribunal Constitucional declaró en la Sentencia referida la constitucionalidad del art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, y resaltó que el precepto enjuiciado debía entenderse subsumido dentro de la libertad de empresa reconocida en el art. 38 de la Carta Magna.

C.DIP 30281 18/05/2020 14:11



CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XIV LEGISLATURA

VOX

GRUPO PARLAMENTARIO

En este sentido, el Tribunal Constitucional declara que *“la regulación contenida en el artículo 52 d) ET responde al objetivo legítimo de proteger la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo, atendiendo a la singular onerosidad que las bajas intermitentes y de corta duración suponen para el empleador. Ello encuentra fundamento en la libertad de empresa que reconoce el artículo 38 CE, que encomienda a los poderes públicos la garantía y la protección de su ejercicio, así como <<la defensa de la productividad>>”*.

Siendo así, desde este punto de vista, el Proyecto de Ley supone una vulneración del derecho de libertad de empresa, cuya garantía y protección de ejercicio tienen encomendada los poderes públicos, y el uso de la Sentencia del Tribunal Constitucional no puede servir de justificación para la derogación de la norma.

IV

Este uso voluntariamente equívoco también se aprecia en la utilización de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2018, dictada en el asunto Ruiz Conejero. En efecto, la exposición de motivos fundamenta erróneamente la derogación normativa en esta Sentencia señalando que el TJUE declaró *“que el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores no se acomoda a la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por atentar al derecho a la no discriminación por razón de la discapacidad, admitiendo solo con carácter excepcional, limitado y condicionado su aplicación cuando existiera análisis de adecuación y proporcionalidad”*.

Sin embargo, lo que dice textualmente la parte dispositiva de dicha Sentencia es lo siguiente:



CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XIV LEGISLATURA

VOX

GRUPO PARLAMENTARIO

“El artículo 2 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite al empresario despedir a un trabajador debido a las faltas de asistencia de éste al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, cuando tales ausencias sean consecuencia de enfermedades atribuibles a la discapacidad de ese trabajador, salvo que dicha normativa tenga finalidad legítima de combatir el absentismo y no vaya más allá de lo necesario para alcanzar esa finalidad, lo cual corresponde evaluar al órgano jurisdiccional remitente”.

En definitiva, la exposición de motivos del Proyecto de Ley pretende justificar la derogación normativa en las sentencias del TJUE y del Tribunal Constitucional y la realidad es que ni una ni otra sentencia justifican ni amparan la derogación normativa del art. 52.d) ET.

En realidad, la derogación normativa únicamente responde a criterios que pretenden restringir el derecho de libertad de empresa, cuestionándose, desde este punto de vista, la constitucionalidad del Real Decreto-Ley 4/2020, de 18 de febrero.

V

Por otro lado, la enmienda a la totalidad también se fundamenta en el uso indiscriminado e injustificado del Real Decreto-Ley para derogar el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores sin que ni siquiera concurren los presupuestos habilitantes.



CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XIV LEGISLATURA

VOX

GRUPO PARLAMENTARIO

En efecto, de acuerdo con el artículo 86.1 de la Constitución Española, el Real Decreto-Ley se articula como un mecanismo jurídico para responder ante casos “*de extraordinaria y urgente necesidad*”. Pues bien, a pesar de los esfuerzos del Gobierno por intentar justificar la concurrencia de la “*extraordinaria y urgente necesidad*”, el artículo derogado formaba parte del Estatuto de los Trabajadores desde el año 1980 por lo que la derogación ni era extraordinaria ni era urgente, cuestionándose, también desde este punto de vista, la constitucionalidad de la misma norma.

Por si no fuese suficiente, hay que recordar que en el año 2012 se reforzó la protección a los trabajadores, excluyendo del art. 52. d) las situaciones de mujeres embarazadas o de personas con enfermedades graves, que en ningún caso podrían considerarse falta de asistencia para justificar el despido.

VI

En definitiva, por todo lo hasta aquí expuesto, la derogación del art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores no solo no es necesaria, sino que, además, supondrá un aumento del absentismo laboral y de los costes que deben asumir las empresas y, por extensión, toda la sociedad española. Es por ello que el Grupo Parlamentario VOX presenta esta enmienda a la totalidad proponiendo como texto alternativo la modificación del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

C.DIP 30281 18/05/2020 14:11



CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XIV LEGISLATURA

VOX

GRUPO PARLAMENTARIO

Artículo único. Modificación del artículo 52 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El apartado d) del artículo 52 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado de la siguiente manera:

«El contrato podrá extinguirse:

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % 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 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave».

C.DIP 30281 18/05/2020 14:11