



Dolores Justo

Abogada de Legálitas.

Absentismo laboral por riesgo de padecer Covid-19: implicaciones jurídicas

Acorde con la **Organización Internacional del Trabajo** (OIT), la definición de absentismo laboral “es la ausencia de una persona en su puesto de trabajo durante las horas que debería estar presente”.

Desde el punto de vista del ordenamiento jurídico interno español, la relevancia histórica de la cuestión del absentismo laboral, con carácter general, tuvo un antes y un después cuando, tras un **gran debate social y político**, en el mes de febrero del 2020, quedó derogada -con la reforma de la [letra d\) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores](#)- ,la posibilidad de que un trabajador pudiese ser despedido por acumulación de bajas y ausencias justificadas, mediante la fórmula del despido objetivo, cuya indemnización legal era sensiblemente menor (20 días de salario por año de servicio) a la de un despido improcedente (con carácter general 33 días de salario por año de servicio). Es decir, aparentemente, se puso coto inicial al hecho de que pudiese ser motivo legal suficiente para despedir a un trabajador que este estuviese de baja médica y/o tuviese ausencias al trabajo, intermitentes y justificadas. Superada, aparentemente, esta situación y sin perjuicio de que los empresarios, al no prohibirse, expresamente, la posibilidad de despedir a los trabajadores que se encontrasen en esas sit ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |