

¿Se puede despedir a un trabajador por ausencias justificadas?

Cuando inicialmente se piensa en las causas objetivas para la **extinción del contrato de trabajo** pensamos generalmente en aquellas de naturaleza económica, productiva, organizativa o técnica, olvidando que existen otras causas que también pueden facultar al empresario a extinguir el contrato de trabajo con derecho a percibir por parte del trabajador una indemnización de 20 días por año trabajado con el límite de 12 mensualidades. Es decir, la **indemnización** que tendría derecho a recibir el trabajador sería inferior a la que le correspondería en el supuesto de despido sin causa justificada y que posteriormente fuese reconocido o declarado improcedente: 45 días por año trabajado calculados hasta el 12 de febrero de 2012 y 33 días a partir de dicha fecha, con el límite de 42 mensualidades

A continuación, ahondaremos en una de esas otras causas, en concreto, en la acumulación de faltas o ausencias al trabajo.

Para que la acumulación de las faltas pueda dar lugar a la extinción del contrato de trabajo deben concurrir las siguientes circunstancias:

- Que las faltas (aunque sean justificadas) alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos.
- Que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

Por otro lado, no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a huelga legal, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, y en general aquellas derivadas de la misma, 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. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Concurre por tanto un doble requisito cuantitativo en cuanto al número de faltas y cualitativo, por razón de la causa que motiva las faltas de asistencia. No toda ausencia puede justificar un **despido por causas objetivas** al amparo de este precepto, sino solo aquellas no comprendidas en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Absentismo individual como motivo para despedir a un trabajador

Antes de la reforma laboral operada en el 2012, para poder despedir a un trabajador por ausencias

reiteradas, era necesario además, que la tasa de absentismo del total de la plantilla fuese superior al 5% en el mismo periodo de tiempo. Con la modificación introducida, esa relación se rompe y es el **absentismo individual** el que determina el poder de amparar un despido evitando que en empresas con plantilla cumplidora salga beneficiado un trabajador que, a diferencia resto de sus compañeros, tiene faltas de asistencias continuadas o intermitentes al trabajo, y reiteradas en el tiempo.

Por todo lo anterior, es altamente aconsejable llevar un control de las ausencias de las personas que integran una plantilla con el objetivo de paralizar un absentismo que, al fin y al cabo, siempre perjudica el funcionamiento empresarial.

Si usted se encuentra en una situación similar y tiene dudas sobre cómo actuar, contacte con nosotros y nuestro especialista laboral le asesorará sobre el mejor modo de combatirla.