**CLAVES PARA SABER SI TE PUEDEN DESPEDIR POR TUS AUSENCIAS JUSTIFICADAS**

Bastan 9 días intermitentes en 2 meses sin acudir al puesto de trabajo

Las empresas se están acogiendo a los despidos por enfermedad para erradicar el absentismo. Para saber cuales son las claves del despido objetivo por razones justificadas, fundamentalmente por razones de enfermedades que no son graves ni accidentes de trabajo es preciso conocer la legislación y la jurisprudencia aplicables. En esta guía rápida damos las claves de esta controvertida figura que trata de combatir el absentismo.

**¿Por qué antes no se despedía por faltas justificadas?**

Hasta la reforma legislativa de 2012, existía una dificultad de prueba que convertía esta modalidad de despido en imprevisible en cuanto a sus resultados en los Juzgados Sociales, puesto que exigía que superase unos porcentajes sobre los generales soportados por la empresa. La reforma laboral acabó con esta segunda condición y únicamente cuenta los porcentajes de ausencia del trabajador individual. La sentencia del Tribunal Constitucional, con tres votos contrarios a la opinión mayoritaria, puede dar una idea de la inseguridad de las empresas a la hora de ir a los juzgados.

**¿Quién justifica que las faltas de asistencia se han producido?**

La legislación y la jurisprudencia han dejado muy claro que es la empresa quien tiene la obligación de demostrar sus alegaciones de que realmente se está ante un caso de absentismo, aunque sea por razones justificadas, y que, por lo tanto, se han cumplido los umbrales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (ET). La obligación de control horario puede facilitar esta labor, si este está bien establecido.

**¿En qué consisten las bajas que puede contabilizar la empresa?**

El ET establece que deben tenerse en cuenta para este tipo de despido las faltas de asistencia que obedezcan a baja médica por contingencias comunes del trabajador, que suelen tener un carácter involuntario y son difíciles de evitar.

**¿A partir de cuantos días de faltas se puede despedir?**

Si analizamos el calendario, observaremos que la media mensual de días hábiles viene a ser de unos 22. Así, el tope del 20% de faltas intermitentes a contabilizar en 2 meses supone un total de 9 jornadas. No obstante, como la propia norma exige que se cumpla también que se supere un porcentaje del 5% en los meses previos, será preciso registrar que durante este periodo de tiempo se han faltado esos días antes de poder actuar y proceder al despido. Por otra parte, si atendemos al otro concepto, el 25% de los días hábiles durante 4 meses discontinuos, el resultado es de 22 días de ausencias.

**¿Las bajas intermitentes deben producirse por la misma causa?**

Pues no. La norma se refiere a bajas intermitentes en un determinado plazo de tiempo, pero no habla sobre los motivos que producen esas bajas, que pueden ser variados. Únicamente, si la baja es superior a 20 días consecutivos o se debe a algunas de las causas protegidas por la propia legislación, no contabilizan.

¿Cuáles son las causas por las que no se puede despedir?

Los supuestos excluidos en el Estatuto de los Trabajadores hacen referencia a situaciones especialmente protegidas, como accidente de trabajo; maternidad; riesgo en embarazo y lactancia; enfermedades por embarazo, parto o lactancia; paternidad; licencias y vacaciones; enfermedad o accidente no laboral si la baja es acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos; ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por servicios sociales de atención o servicios de Salud; así como las ausencias por tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

**¿Puede afectar a la salud del trabajador?**

La doctrina jurídica se encuentra dividida a este respecto. Un buen ejemplo son los 3 votos particulares incluidos en la sentencia del TC, que respalda al artículo 52.d) del E.T.. Por ello, tendrán que ser los jueces los que tengan que ir definiendo si considera o no graves cada una de las enfermedades que se vayan planteando en los despidos por este tipo de causas objetivas. Este puede ser uno de los motivos que hagan que la medida no llegue a generalizarse. Además, la jurisprudencia de los despidos disciplinarios por faltas de asistencia muestra que lo son por razones psicológicas o psiquiátricas, lo que deja en manos de médicos y jueces considerar si se trata de enfermedades graves o no.