**ABSENTISMO: 9 DÍAS DE BAJA JUSTIFICADA EN 2 MESES PUEDEN ABRIR LA PUERTA A UN DESPIDO**

El TC avala la línea dura de la Reforma Laboral de 2012 contra el absentismo y defiende que los costes directos e indirectos para las empresas pueden más que determinadas enfermedades cortas, aunque estén justificadas. Nueve días de baja en dos meses bastan para estudiar un despido procedente.

**¿Qué caso juzgó el tribunal?**

El de la empleada de una empresa teleoperadora en Barcelona que en 2016 realizó ausencias intermitentes y justificadas de su puesto por bajas o visita médica como consecuencia de lumbago. Más allá de la procedencia del despido, se discutió si la norma que justifica esa extinción del contrato es constitucional.

**¿Qué objetivo tiene el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores?**

Es el artículo que objetiva los motivos para que una empresa pueda extinguir el contrato con sus trabajadores. Fue modificado en febrero de 2012 como parte de la Reforma laboral para que el cómputo de absentismo fuera estrictamente personal en lugar del sistema previo, que establecía que debía ser fijado en relación al del total de la plantilla en el centro de trabajo.

**¿Y qué absentismo considera suficiente para un despido?**

Para encajar en el modelo de despido procedente, las ausencias deben alcanzar un 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, pero siempre que en los 12 meses anteriores el empleado haya faltado un 5% de las jornadas hábiles. También encaja si en el último año ha faltado el 25% de las jornadas hábiles durante cuatro meses discontinuos. Si el despido es procedente, al trabajador le corresponderá la indemnización legal de 20 días por año trabajado hasta 12 mensualidades. Si no lo es, será improcedente y la empresa deberá pagar una indemnización mayor o reincorporar al empleado a su puesto.

**¿Cuántos días serían?**

Los calendarios laborales y el establecimiento de jornadas hábiles varían mucho dependiendo de si la actividad es comercial, administrativa, industrial... Según el cómputo del Estatuto y tomando 21 días como jornadas hábiles en un mes, las bajas durante dos meses consecutivos deberían ser como máximo de 8,6 días hábiles de un total de 42. A estas ausencias habría que añadir otras 11 jornadas en el último año, es decir, a partir de 20 días de bajas intermitentes y justificadas durante 14 meses estaría justificado el despido.

**¿Con cuántas ausencias ha avalado el Tribunal Constitucional el despido?**

La empresa argumentó que entre abril y mayo de 2016 la trabajadora se había ausentado por incapacidades temporales justificadas nueve días hábiles en dos meses consecutivos. Sus ausencias alcanzaban el 22,50 % de las jornadas hábiles comprendidas en dicho periodo de tiempo. En los 12 meses anteriores las ausencias fueron de 16 días, superiores al 7%.

**¿Qué tipo de bajas justificadas están fuera de este supuesto?**

Las excepciones tasadas incluyen enfermedades graves o tratamientos de cáncer. También las ausencias por huelga legal (por el tiempo que duren), el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes 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.

**¿Cuál era la duda que se planteaba en los tribunales?**

El juez de Barcelona entendía que la regulación del despido objetivo por absentismo puede condicionar el comportamiento de los trabajadores en perjuicio de sus derechos constitucionales a la salud y el trabajo ya que "ante el temor a perder el empleo, el trabajador puede sentirse compelido a acudir a trabajar pese a encontrarse enfermo, asumiendo un sacrificio en absoluto exigible, que incluso podría complicar la evolución de su enfermedad".

**¿Qué posición asume el Constitucional?**

Con una importante división, considera que estos derechos constitucionales del trabajador no están afectados en este caso. Y pone en valor el interés empresarial por defender sus intereses legítimos para protegerse de los costes directos e indirectos que produce el absentismo laboral en la eficiencia de las prestaciones de los trabajadores.