

## Las ausencias al trabajo computan desde la fecha de despido hacia atrás

**El Supremo aclara los doce meses a tener en cuenta para contabilizar las faltas del empleado**

IRENE RUIZ DE VALBUENA  
17 DE ABRIL DE 2018

El Tribunal Supremo ha aclarado en una reciente sentencia que la fecha que se emplea para computar el período de doce meses establecido en el artículo 52, d) del Estatuto de los Trabajadores a efectos de determinar las ausencias del trabajador, es el día del despido. Así, ha dado la razón a la empresa, estableciendo que el lapso de tiempo a tener en cuenta a la hora de calcular las faltas de asistencia del empleado, son los doce meses anteriores a la fecha del despido, y no como señalaron las resoluciones previas del Juzgado y del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, los doce meses anteriores a la primera ausencia por baja médica.

El artículo 52, d) del Estatuto de los Trabajadores prevé que se podrá llevar a cabo la extinción del contrato por causas objetivas por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.

De tal manera, que es necesario que se den dos condiciones: que en un período corto de dos meses consecutivos el trabajador se ausente el 20 % de las jornadas hábiles, y que además durante un período largo de doce meses sus faltas de asistencia supongan el 5% de las jornadas hábiles o el 25 % en 4 meses discontinuos. Esto fue lo que alegó la empresa de ambulancias para despedir a uno de sus trabajadores que entre el 18 de noviembre de 2013 y el 17 de enero de 2014 faltó 18 días al trabajo, lo que según sus cálculos en dos meses suponía haber faltado un 41,8% y en los doce meses anteriores esas 18 jornadas representaban un 8% de las 225 que debía trabajar.

La discrepancia surge en cuanto al día a partir del cual ha de computarse ese período de doce meses. Las sentencias de instancia dieron la razón al trabajador, declarando que el período de doce meses a tener en cuenta para computar las ausencias debía ir desde del primer día de baja - 18 de noviembre 2013- hacia atrás, lo que sería en este caso hasta el 18 de noviembre de 2012. Por lo tanto, las ausencias del período corto de dos meses, también requerido para que se produzca la causa objetiva de despido, quedarían fuera del cómputo del período largo. Siguiendo esta regla el trabajador no alcanzaba el 5 % de ausencias en el período de doce meses que iba desde el 18 de noviembre de 2012 al 18 de noviembre de 2013, por lo que al no cumplir esta condición su despido resultaba improcedente.

Sin embargo, el Tribunal Supremo ha rechazado esta interpretación para determinar cuáles son los doce meses que deben valorarse. En su sentencia, ha resuelto que el lapso de tiempo a tener en cuenta son los doce meses anteriores a la fecha de despido, es decir, en este caso del 14 de febrero de 2014 hacia atrás, hasta el 14 de febrero de 2013. Por lo tanto, esas 18 jornadas que el trabajador se ausentó durante dos meses consecutivos también se computarían dentro de ese período de doce meses. En consecuencia, sí se daba la causa objetiva del despido ya que el trabajador además de haber faltado a más de un 20% de las jornadas de trabajo durante dos meses consecutivos, también había superado ese límite del 5% de ausencias en esos doce meses.