

Muy confidencial

Empiezan los despidos por absentismo

Recientemente, una jueza de lo Social con muchos años de ejercicio, confesaba en un acto con laboristas que nunca había tenido que resolver un despido por absentismo, a pesar de que la ley lo contempla desde hace tiempo.

Raquel Pascual - 31/03/2012

Esto también ha empezado a cambiar con la reforma laboral. Con la nueva normativa, las faltas de asistencia al trabajo intermitentes que alcanzaran el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos en un periodo de doce meses son causa objetiva de despido, aunque estas ausencias estén justificadas. Antes de la reforma, para poder despedir por este motivo, además de cumplir con este mismo porcentaje de faltas, debía contarse con el índice general de absentismo de toda la plantilla. Ahora, sólo se tendrán en cuenta las ausencias de cada trabajador.

Y eso es lo que ha argumentado una conocida gran cadena de distribución española, que ya ha despedido a una de sus trabajadoras en Marbella a principios de marzo, por considerar que sus faltas de asistencia, aún justificadas por enfermedad común, superaban el 20% en los periodos que dicta la nueva ley. En concreto, dichas faltas se elevan al 34,7%, ya que, en un periodo de dos meses estuvo ausente 17 de 49 días hábiles. Según la carta de despido dirigida a la trabajadora, las faltas computadas son los días 21, 22, 29, 30 y 31 de diciembre de 2011, por enfermedad común; los días 3, 4, 5, 7, 10, 11, 12, y 13 de enero de 2012, por enfermedad común; y el 14, 15, 16 y 17 de febrero de 2012, también por enfermedad común.

Dicho todo esto, algunos expertos dudan de si las empresas podrán argumentar esta causa de despido por faltas de asistencia cometidas con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma, el pasado 12 de febrero.