

efectos de los cambios legales

# Nueve días de ausencia, incluso justificados, bastan para despedir

La nueva reforma laboral endurece la penalización por absentismo laboral  
Sindicatos y bufetes laboristas afirman que se vulnera el derecho a la salud

*Viernes, 17 de febrero de 2012*

Desde la entrada en vigor de la reforma laboral, bastará con que un empleado falte nueve días hábiles al trabajo de forma intermitente en dos meses consecutivos, y aunque sea por causas justificadas, para que pueda ser despedido con la mínima indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. También se podrá quedar sin empleo por las mismas razones si falta «el 25% de los días hábiles en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses».

Así consta en el artículo 18 del real decreto, que es prácticamente igual que el que ya existía en la anterior reforma, pero con una frase menos: «siempre que el índice total de absentismo de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos periodos de tiempo». La eliminación de la referencia al colectivo convierte esta causa de despido en un tema exclusivamente individual. Y ha encendido todas las alarmas en los sindicatos y los bufetes porque consideran que atenta contra el derecho a la salud de los trabajadores.

CCOO estudia la posibilidad de presentar un recurso de inconstitucionalidad. José Manuel Cuenca, responsable de salud laboral de CCOO de Catalunya, afirma que con la excusa de frenar el absentismo laboral «se pone en marcha un intento de eliminar derechos de los trabajadores y derechos sindicales» y advierte de que los efectos de esta legislación puede empeorar cuando se presente la ley de mutuas que ha anunciado el Gobierno. Las patronales quieren que estas mutuas privadas puedan dar las altas y las bajas laborales por motivos de salud. «La mayoría de mutuas están controladas, directa o indirectamente, por organizaciones empresariales», asevera.

Vidal Aragonés, abogado del Col·lectiu Ronda, señala que la legislación vigente hasta el pasado domingo ya permitía despedir por reiteradas faltas de asistencia, pero al enmarcarlas en el conjunto de una empresa, casi no se había utilizado, «lo que demuestra que no había un absentismo tan generalizado como algunos pretenden».

**ESCASA UTILIZACIÓN** / Dos datos pueden servir para situar la escasa utilización del absentismo para casos de despido. Ronda intervino el año pasado en unos 20 juicios diarios por despidos, y solo trataron cuatro en todo el ejercicio relacionados con faltas de asistencia al trabajo. «Ahora las cosas cambiarán» asevera Aragonés, porque la reforma traspasa la causa del despido solo al trabajador.

Los enfermos crónicos pueden quedar muy perjudicados, dicen los sindicatos. Por ejemplo, un diabético, al que una gripe le suele durar más días y tiene tendencia a la recaída, puede entrar de lleno en los citados nueve días de faltas de asistencia justificadas pero intermitentes.

Aragonés recalca que la reforma laboral va en contra del artículo 6 del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito por España y que señala que «la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo».