

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

¿Cómo Tienen que calcular las Empresas las faltas al trabajo para justificar un despido objetivo por absentismo?

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

PREGUNTA: En nuestra empresa tenemos un compañero con continuas bajas por incapacidad temporal de corta duración (dolores de espalda, migrañas...) ¿la empresa se está planteando la posibilidad de recurrir al despido objetivo por absentismo ¿ Puede Hacerlo?

¿Cómo tienen que calcular las faltas para justificar este tipo de despido?

RESPUESTA: Se puede recurrir a este tipo de despido cuando las faltas alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos en un periodo de 12 meses.

En cuanto al primer caso (20% de las jornadas), la Reforma Laboral matiza que además hay que cumplir el requisito de que el total de faltas de asistencia en los **12 meses anteriores** al inicio de los dos meses de cómputo del 20% de las faltas alcance el 5% de las jornadas hábiles (art. 18.5 de la Ley 3/2012).

También hay ausencias que **no computan** a estos efectos como las debidas a:

- accidente de trabajo,
- paternidad, licencias y vacaciones o enfermedades
- accidentes no laborales en bajas otorgadas por la Seguridad Social superiores a 20 días consecutivos.

El Real Decreto Ley 3/2012 (Reforma Laboral) facilitó el despido por absentismo al eliminar el requisito que existía anteriormente del índice de absentismo de la plantilla, pasando a considerar únicamente el **nivel de absentismo individual** de cada trabajador.

Posteriormente, la Ley 3/2012, en vigor desde el pasado 8 de julio, ha endurecido en parte los requisitos.

Los Despidos Objetivos por Absentismo no son tan sencillos como pretenden hacernos creer los empresarios ya que los abusos interpretativos de la Legislación les llevan a estrellarse en los juzgados, pero como no les pasa nada continúan haciéndolo