



**TOMÁS GÓMEZ ÁLVAREZ**

Asociado Abdón Pedrajas & Molero. Doctor en Derecho  
tga@abdonpedrajas.com

# El despido objetivo por ausencias justificadas reiteradas

## Aplicación práctica

**E**l apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores recoge una causa de despido por causas objetivas basadas en el absentismo aun justificado del trabajador.

La experiencia práctica sobre la citada causa extintiva, anterior a la reforma del año 2012, determinaba que esta causa extintiva difícilmente podía ser usada en la práctica con opciones de conseguir una sentencia que declarase la procedencia del despido del trabajador, pues, al exigirse de manera acumulativa la superación de un índice de absentismo individual y otro colectivo, era difícil cumplir ambos requisitos.

El legislador ha querido evitar estos inconvenientes prácticos y ya no es exigible la necesidad de ese doble nivel de absentismo, sino que el

parámetro a tenerse en cuenta es, exclusivamente, el absentismo del propio trabajador.

### PARÁMETROS DE CUMPLIMIENTO ]

La redacción actual del artículo 52.d) ET permite la extinción por causas objetivas siempre que se cumpla uno de estos parámetros:

- Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles.
- Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 25% de las jornadas hábiles en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

### IMPLEMENTACIÓN DE LA CAUSA EXTINTIVA ]

Para implementar esta causa extintiva es preciso, en primer lugar, determinar el primero de los parámetros, como sería el número de jornadas hábiles de cada mes. Dada la dicción legal, habrá

**Ya no es exigible la superación del índice de absentismo colectivo, sino que sólo ha de tenerse en cuenta el absentismo del propio trabajador •**



**La plasmación de las cifras del absentismo en la carta de despido deberá indicar, para evitar cualquier alegación de indefensión, las jornadas hábiles de cada mes, los días de ausencia justificada y su causa •**

que tomar en cuenta el calendario laboral del trabajador, y no de la empresa o del centro de trabajo, si este fuese distinto, descartando aquellos días que coincidan con festivos, disfrute de vacaciones, libranzas, etc., en las que el trabajador no preste servicios. De esta manera, obtendríamos el total de jornadas hábiles en el mes natural en cuestión.

Una vez obtenidas las jornadas hábiles de cada uno de los meses, deberíamos obtener el porcentaje de absentismo que vaya a imputarse en la carta de despido: el 20 o el 25%. De esta manera obtendríamos el número total de jornadas de trabajo a las que no debe haber acudido el trabajador, y que supongan el mencionado 20 o 25%. Con esa cifra final, ya sólo nos quedaría contrastar la misma con el número de jornadas en las que el trabajador no ha asistido a trabajar, y podremos determinar si se han alcanzado los umbrales que permitirían recurrir a esta figura extintiva.

#### **CAUSAS EXCLUIDAS EXPRESAMENTE ]**

Por último, no debe perderse de vista que a los efectos de tomar en consideración las jornadas de absentismo del

trabajador, el legislador ha excluido expresamente un elenco de las mismas en atención a la causa. A saber:

- Ausencias debidas a huelga legal.
- Ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.
- Accidente 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.
- 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.
- Las que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Este listado exhaustivo puede suponer un obstáculo insalvable, no al recurso a esta figura extintiva, sino a la eficacia de la misma, pues aunque recoge una serie de supuestos que pueden, incluso deben, ser conocidos para la empresa, existen circunstancias, como la condición de víctima de violencia de género o el padecimiento de un cáncer, que, por razones de protección de la intimidad del trabajador, no puedan ser conocidos con carácter previo, lo que determinará la exclusión de tales ausencias del cómputo, pudiendo suponer que no se superen los umbrales legales, lo que tendría como consecuencia la declaración de improcedencia del despido.

En cualquier caso, no debe olvidarse que la plasmación de las cifras del absentismo en la carta de despido no debe limitarse a exponer que el trabajador ha superado los parámetros legales en los meses en cuestión, sino que deberá indicar, para evitar cualquier alegación de indefensión, las jornadas hábiles de cada mes, los días de ausencia justificada y causa de las mismas.

Todo ello exigirá un importante esfuerzo de redacción y de detalle. ]