

# Reforma Laboral: Despido por Absentismo

Una de las enmiendas más agresivas introducidas en la recién aprobada Reforma Laboral es la posibilidad de aplicar el despido objetivo en caso de ausencia del puesto de trabajo, justificada o no, condicionada a que la tasa de absentismo en la empresa supere el 2,5%. Una enmienda pedida a gritos por la patronal que endurece las causas de esta «modalidad» de despido con la que pretenden ahorrarse los 2.000 millones de euros que les cuestan las bajas por Incapacidad Temporal (IT) de corta duración –igual o inferior a 20 días–. Y es que, cuando se produce una IT por Contingencias Comunes –es decir, enfermedad común o accidente no laboral– son las empresas las que se hacen cargo del pago de los salarios a partir del 3<sup>er</sup> día hasta 15<sup>o</sup> (en Telefónica desde el primer día).

Cierto es que este tipo de despidos ya se incluía en el anterior redactado del Estatuto de los Trabajadores (ET), aunque era condicionado a que «el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo superara el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo». A partir del 9 de Septiembre, fecha en la que se aprobó la Reforma Laboral, se podrá aplicar si esa tasa supera el mencionado 2,5%.

Raquel trabaja en una empresa cuyo absentismo supera esa tasa. Durante el mes de enero cogió una gripe y su médico de cabecera la mantuvo de baja una semana debido a las altas fiebres y los dolores musculares que le impedían moverse de la cama. En total faltó 5 días hábiles al trabajo.

En el mes de febrero se lesionó un tobillo jugando al baloncesto. Por el fuerte esguince y la férula que le pusieron tuvo que estar 15 días de reposo, tras los cuales se reincorporó a su trabajo habiendo faltado 10 días hábiles.

A final de mes recibió en su puesto de trabajo una carta de despido objetivo por haber faltado al trabajo más del 20% de los días hábiles de Enero y Febrero (5+10=15 sobre 48 hábiles de los dos meses suman un porcentaje del 31,25%). Le indemnizaron con 20 días por año trabajado, 8 de los cuales ni siquiera pagó la empresa, sino que salió de los fondos del FOGASA que antes estaban reservados para las indemnizaciones por despido en empresas insolventes.



**PROHIBIDO ENFERMAR  
MENOS DE 21 DÍAS**

Si has faltado más del 20% de días hábiles en dos meses consecutivos –aunque sea justificadamente– o el 25% en cuatro meses discontinuos durante el año, te puedes encontrar en su misma situación, dado que en Telefónica la tasa de absentismo se sitúa por encima de la tasa de referencia.

Como veis, la aprobación de la ley ha aumentado brutalmente el riesgo de despido, siendo el colectivo más perjudicado el de mujeres cuyo absentismo es más elevado por dos motivos:

1.- La nula aplicación de la conciliación de la vida familiar y laboral en Telefónica.

2.- El mal cálculo que hace la empresa del absentismo, porque, a pesar de que los datos que facilita no están desglosados y no se detallan las causas, pensamos que puede estar incluyendo supuestos para su cálculo que no

contempla el ET, como los permisos con sueldo o las reducciones de jornada.

Eso hace que las diferencias entre hombres y mujeres sean superiores al 3% en el 2008 y cercanas a este en el 2009, con unos porcentajes que rondan el 4% para los hombres y el 7% para las mujeres, pero que, en ambos casos y según la empresa, son superiores al 2,5%.

**Por eso, CGT reclama que cesen las políticas de penalización y persecución por parte de la patronal y los gobiernos de derechas en cuestiones de ausencias a los puestos de trabajo. La solución no es criminalizar a una persona por estar de baja, sino hacer políticas de Salud Laboral Preventiva que disminuyan los índices de absentismo.**

Según el ET, para estos casos no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, 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, ni 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.

Nuestro objetivo es parar la reforma laboral para evitar despidos por absentismo

**NO ES UN DÍA DE FIESTA, ES UNA JORNADA DE LUCHA  
29 DE SEPTIEMBRE: HUELGA GENERAL**