

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE ABSENTISMO LABORAL

El Tribunal Constitucional acredita los despidos por causas objetivas cuando se dan faltas de asistencia al puesto de trabajo justificadas pero intermitentes.

El empleador tendrá derecho a despedir a su trabajador/a para defender la productividad de la empresa, a excepción de casos como huelgas, embarazos, bajas médicas de más de 20 días o accidentes laborales.

La reciente sentencia sobre la cuestión de inconstitucionalidad núm. 2960-2019, planteada por el Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona en relación con el artículo 52 d) Estatuto de los Trabajadores replantea la cuestión de inconstitucionalidad a consecuencia del despido de una trabajadora por faltas reiteradas. En dicho supuesto se produce un despido por causas objetivas en virtud de las ausencias computadas. La empresa plasma en la carta de despido que la trabajadora se ha ausentado nueve días hábiles de los cuarenta hábiles en los dos meses continuos, por lo que las ausencias suman un 22,50% de las jornadas hábiles del período superando el 20% establecido en el artículo 52 del Estatuto.

De esta manera, el contenido del artículo 52 d) Estatuto de los Trabajadores ampara la productividad de la empresa y eficiencia en supuestos de 20 % de absentismo en jornadas laborales de dos meses *“d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses”*.

Se concluye que, para el Tribunal, el absentismo laboral intermitente que se ajusta a la periodicidad del precepto legal indicado supone un perjuicio para los intereses de la empresa.

Sin otro particular, aprovechamos la ocasión para saludarles cordialmente.

Departamento Social.