

LAS FALTAS QUE JUSTIFICAN UN DESPIDO OBJETIVO POR ABSENTISMO COMPUTAN DE FECHA A FECHA Y NO POR MESES NATURALES

CSI-F Auxiliares de Servicios

Para despedir objetivamente a un trabajador por faltas de asistencia hay que cumplir dos requisitos:

- que las faltas alcancen el **20%** de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el **25%** en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses y
- que el índice de faltas de asistencia del total de la plantilla del centro de trabajo (OJO) en el que presta servicios el trabajador supere el **2,5%** (en el caso de la sentencia el **5%**, ya que fue antes de que entrase en vigor la Reforma Laboral). **(NO, ANTES DEL 18-09-2010, FECHA DE ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 35/2010, DE 17-9, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO).**

A pesar de que el Estatuto de los Trabajadores habla de “meses”, el cómputo de las faltas debe realizarse **de fecha a fecha**, y no por meses naturales, empezando a contar desde el primer día en que se produjo la primera falta de asistencia (sentencia del TS de 9-12-2010, en unificación de doctrina).

Una compañía del sector de saneamientos **despidió objetivamente** a un trabajador por **faltas de asistencia** empezando a contar éstas desde el día en que se produjo la primera baja (el 18 de junio) hasta el 8 de diciembre de ese mismo año. La empresa hizo el cómputo de fecha a fecha, computando **34 días de baja que se produjeron en seis veces**, y que en total suponían más del **25% de las jornadas hábiles** que le correspondían al trabajador en el periodo de referencia que permite recurrir al despido objetivo por esta causa.

Sin embargo, si el cómputo se hubiera efectuado por meses naturales completos no se superaría el 25% de referencia, y en ese caso el despido debería ser calificado como improcedente. Por ello el trabajador recurrió a los tribunales.

Tanto el Juzgado de lo Social como el TSJ fallaron a favor de la empresa, igual que lo hace ahora el Tribunal Supremo. En su sentencia, el TS, aunque reconoce que **“no hay en el Estatuto de los Trabajadores, ni en el resto de la legislación reguladora de las relaciones laborales ningún precepto que dé la solución”**, considera que se debe entender que el cómputo debe hacerse **“de fecha a fecha” y no por meses naturales**.

La razón por la que las faltas deben computarse de fecha a fecha viene dada por la propia finalidad del despido objetivo por faltas de asistencia (art. 52.d del ET). Este despido, recuerda el Supremo, **“tiene como objetivo luchar contra el absentismo**, cuya influencia negativa en la marcha normal de la relación laboral es evidente”. En esta situación, **“hay que tomar medidas, aunque sean traumáticas” (¡TOMA!)**. Por ello, entiende el Supremo que se debe adoptar la solución **“más acorde con esa finalidad”**, es decir, que el cómputo debe hacerse de fecha a fecha.

La sentencia deja muy claro que si se aceptase el criterio de los meses naturales, determinados días de falta de asistencia al trabajo podrían quedar fuera del cómputo, cuando la falta de asistencia se produce en los días finales de un mes y primeros del siguiente -como ocurre en este caso-. **“Aceptar esto sería abiertamente contrario a la finalidad de la norma”**, ya que el modo de cómputo que pretende el trabajador quiere evitar la aplicación de la norma y la consecuencia directa de **la extinción laboral**. Por todo ello, el Supremo declara el despido como procedente y determina **que el cómputo debe hacerse de fecha a fecha**.