



21 - Junio - 2017

## DESPIDOS CON EL MISERABLE ARTÍCULO 52

La última reforma laboral de febrero de 2012 QUE TANTO DAÑO ESTA CAUSANDO A LOS TRABAJADORES, permite que en determinadas circunstancias, el empresario pueda rescindir el contrato por la vía del despido objetivo cuando el trabajador se haya ausentado de su puesto de trabajo, aunque esas ausencias sean justificadas y ajustadas a derecho. **ES UNA CAUSA DE DESPIDO MISERABLE Y DESHUMANIZA A QUIEN LA EFECTUA.** La empresa ha utilizado esta figura para despedir a dos compañeros durante esta semana, es el pago por el esfuerzo que realizamos en las cadenas, por el trabajo con estas altas temperaturas y por el esfuerzo para conseguir el ORO y llenen sus bolsillos de objetivos. Es un arma más en su campaña contra el absentismo que provocan con las condiciones ambientales y de trabajo lamentables.

Este despido objetivo por absentismo, también llamado despido por falta de asistencia al trabajo, tiene una regulación muy específica y no todas las ausencias pueden ser alegadas para justificarlo. El despido objetivo por falta de asistencia al trabajo se regula en el artículo 52.2.d) del Estatuto de los Trabajadores y se fundamenta en ausencias laborales intermitentes, aunque puedan estar justificadas, que lleguen al 20% de los días laborables en dos meses consecutivos o al 25% en cuatro meses discontinuos, dentro de un periodo de 12 meses desde la primera ausencia. Todo ello siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles.

Las faltas de asistencia deben ser necesariamente intermitentes y es irrelevante si son justificadas o no. A pesar de ello La ley excluye las siguientes faltas de asistencia como computables para este despido:

- Huelga legal • Horas sindicales • Accidente de trabajo • Maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, paternidad • Vacaciones y licencias retribuidas • Bajas por enfermedad común superiores a 20 días • Bajas por tratamiento médico de cáncer o enfermedad de gravedad análoga • Ausencias motivadas por ser víctima de violencia de género.

Por tanto, las bajas médicas por enfermedad común, de duración inferior a 20 días, pueden ser causa de despido objetivo siempre que se cumplan los requisitos porcentuales y temporales del artículo 52.2.d) del Estatuto de los Trabajadores. La carga de la prueba de las faltas de asistencia corresponde al empresario, que tiene un plazo de un año para despedir al trabajador, desde la última falta de asistencia computable.

El despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo tiene los mismos requisitos formales que el despido objetivo normal.

La única forma de acabar con esto es ir creando las condiciones para una gran movilización contra los usos y abusos de la actual dirección de RR.HH. Más allá del apoyo legal, moral y solidario que podamos dar a los compañeros, es necesario que todos tomemos conciencia y se empiece por no colaborar, no prolongar jornadas, denunciar cuando atribuyen enfermedad común a lesiones laborales, etc., para así poder movilizarnos y conseguir unas condiciones óptimas de trabajo y un convenio como el que merecemos.