

## EL MALDITO DESPIDO "POR ABSENTISMO"

Resulta que a Prosegur le da mucho *gustico* utilizar, sobre todo con los trabajadores más antiguos, el llamado **despido "por absentismo"**. ¿Por qué especialmente con los compañeros antiguos? Porque, este tipo de despido, les permite dar **mucha menos de indemnización** de la que normalmente correspondería. Y ese detalle, amigos, le hace la *boquichuela* agua a esta gran compañía. No obstante, si tienes poca antigüedad, nada impide a la empresa calzarte este tipo de despido. Ojo, cuidado.

¿En qué consiste esta clase de brujería? El **despido objetivo por ausencias justificadas** (el verdadero nombre) viene recogido en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores y, su mandato normativo, establece lo siguiente:

*"El contrato de trabajo podrá extinguirse: 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"*.

Vamos a **traducir** ese mostrenco en cifras para visualizarlo mejor:

*"Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos"*

Un mes tiene 22 jornadas hábiles; y dos meses tienen 44 jornadas hábiles. El 20% de las 44 jornadas hábiles = **8,8 días**.

*"siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles"*

22 jornadas hábiles X 12 meses = 264 jornadas hábiles en 12 meses. El 5% de 264 jornadas hábiles = **13,20 días**.

*"o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses"*: 4 meses tienen 88 jornadas hábiles (22X4). El 25% de 88 jornadas = **22 días**.



### Preguntas y respuestas más frecuentes

\* **Si he faltado 10 días en dos meses consecutivos, ¿ya me pueden despedir?**  
**¡NO!** Para que se de el supuesto "chico" tiene que darse el supuesto "grande". Es decir, primero tengo que haber faltado 13.20 días en doce meses y **ADEMÁS** que 8,8 días hayan sido en dos meses consecutivos.

**\* ¿Desde cuándo computan los 12 meses?**

El cómputo se inicia hacia atrás desde la fecha de despido. Es decir, que si me despiden el uno de septiembre de 2019, los doce meses serán los comprendidos entre el uno de septiembre de 2018 y el uno de septiembre de 2019. La empresa no puede elegir el año que mejor le venga.

**\* A ver si me van a despedir por ir al médico...**

**¡NO!** Las faltas de asistencia por las que te pueden despedir, están tasadas en el Estatuto de los Trabajadores. Es decir, NO TODO ES ABSENTISMO a efectos de despido, aunque tu coordinador te diga que tienes el absentismo y los triglicéridos por las nubes.

**\* ¿Cómo? ¿El absentismo no es todo igual?**

Para la empresa sí, porque le jode que pierdas llamadas entre respiración y respiración. Pero para nosotros -y para el Juez- **NO**. Nosotros vamos a distinguir entre el *absentismo bueno* (que no computa para el despido) y el *absentismo malo* (que sí computa para el despido).

**\* ¿Cuál es el absentismo bueno?**

**NO COMPUTAN A EFECTOS DE DESPIDO:** las ausencias debidas a **huelga** legal, por **accidente** de trabajo, **maternidad**, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, **paternidad**, los **permisos retribuidos y los no retribuidos** reconocidos en el Convenio Colectivo y las **vacaciones**. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave. **NO cuentan las bajas de más de veinte días de duración**, por lo que las de duración inferior sí que computan. Así que, cuando estés enfermo y sientas la irrefrenable necesidad de ir a tu médico a solicitar el alta voluntaria, porque te da *penica* la empresa y tal, piénsalo un par de veces antes. A ellos no les da ninguna pena plantarte el despido en cuanto llegas a los umbrales, aunque tus bajas fueran “cortas” porque, con la mejor de las intenciones, no las querías prolongar. Y éste, es el *absentismo bueno*, el que nos beneficia.

**\* ¿Y el absentismo malo?**

El *absentismo malo* será todo aquel que no esté recogido en estos supuestos.

Hay muchas otras causas de despido. En nuestra empresa, la más habitual es el despido disciplinario (que explicaremos en el siguiente episodio). Seas trabajador en plantilla de Contesta o de **ETT**, sea cual sea tu despido... ¡BÚSCANOS!. Todos los despidos son denunciables y, además, los GANAMOS.

**Mail:** [ugtcontesta@gmail.com](mailto:ugtcontesta@gmail.com)

**Facebook:** Benita Matin (Sección sindical Ugt-Contesta Prosegur)

**Teléfonos:** 622750717 (Marina) // 606799896 (Marian)

**Edificio Antonio López:** Marina (en AMEX); Rebeca (en CREDITEA); Carmen (en CETELEM)

**Edificio San Máximo:** Sonia Fernández; Arantxa; Isabel Sánchez-Garrido; Ana y Marian (ASISA)