

EL DESPIDO OBJETIVO Y LAS FALTAS DE ASISTENCIA QUE TIENEN SU ORIGEN EN LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD, EL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA, Y LAS ENFERMEDADES CAUSADAS POR EMBARAZO, PARTO O LACTANCIA
MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ SALADO

El art. 52 d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores² –en adelante ET– dispone que 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. En síntesis, podemos comprobar que el propio ET castiga las ausencias cortas y reiteradas en el tiempo, por la directa incidencia de estas en la productividad y competitividad de las empresas. Los párrafos segundo y tercero del citado precepto matizan el alcance de este despido, al disponer que no se computarán, a los efectos del absentismo, 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 y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, 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. Tampoco se computan las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave. Ahora bien, al efecto del análisis que nos ocupa, únicamente nos detendremos en los supuestos tienen como finalidad la conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

De manera resumida, lo que se pretende con este análisis es reflexionar y generar interpretaciones sobre el cuarto grupo de supuestos que no computan a efectos de la aplicación de esta causa de despido objetivo, previsto en el precepto ya mencionado. En primer lugar, se podrá comprobar que el absentismo es un fenómeno complejo e inevitable en el ámbito laboral. Posteriormente, se introducirá la extinción del contrato por causas objetivas, ante las faltas de asistencia del trabajador aun justificadas pero intermitentes. Por último, nos detendremos en las faltas de asistencia motivadas por maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad.

Como se analiza en el trabajo y como no podía ser de otro modo, la intención del legislador, al ampliar notablemente el repertorio de supuestos que no se tienen en cuenta para el cálculo del absentismo laboral, es la de lograr la conciliación de los trabajadores con su vida personal y familiar.