

## **LA “INTERMITENCIA” EN LAS BAJAS POR ENFERMEDAD Y LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR FALTAS DE ASISTENCIA**

La extinción del contrato por faltas de asistencia es una medida resolutoria polémica y cuya redacción legal suscita numerosas interpretaciones divergentes.

Desde un punto de vista de la doctrina jurídica, puede afirmarse que en tanto que se asume que determinadas cotas de inasistencia repercuten sustancialmente en la organización interna de la empresa o administración, siguiendo la jurisprudencia de los tribunales, se trata de una hipótesis en la que el empresario está obligado a dar demasiado para tener demasiado poco, esto es, una excesiva onerosidad sobrevenida. El empresario puede extinguir el contrato si el trabajador falta repetidamente al trabajo en determinadas circunstancias: a) sus propias ausencias han de tener una cierta entidad (el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o e 25% en cuatro meses discontinuos, dentro de un periodo de doce meses; b) además, que sean ausencias intermitentes, lo que excluye el caso en que se cumplan esos parámetros pero por una única ausencia prolongada; y c) que el absentismo del trabajador venga acompañado de un determinado nivel de absentismo global en el centro de trabajo (el índice de absentismo global en el centro de trabajo (el índice de absentismo total de la plantilla del centro rebase el 5%).

Ahora bien, el legislador se ha decantado “por una comprensión del término de absentismo matizada, por cuanto que no se engloban en este concepto todas y cada una de las faltas de asistencia al trabajo, sino que adquiere especial relevancia el motivo o causa que ha supuesto la ausencia al puesto de trabajo, reseñando cuáles no tendrán trascendencia alguna a la hora de ser computadas a los efectos extintivos”.

Para evitar tanta interpretación, el Tribunal Supremo considera que para no computar como faltas de asistencia determinados períodos de enfermedad: “cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos”, de modo que huelga hablar de que los períodos de baja se deban o no a la misma enfermedad, cuestión ésta que se tiene en cuenta a otros efectos, mientras se exija que la duración supere los 20 días consecutivos. En otras palabras, aunque existan varios períodos de baja debidos a una misma enfermedad, cada uno de ellos ha durado menos de 20 días y la suma superaría este límite, pero no sería de “días consecutivos”. En definitiva, no se exige que la ausencia por enfermedad sea la misma o distinta, sino el periodo de 20 días consecutivo, para considerarlo absentismo a efectos de extinción del contrato.