

Acomiadament per absentisme.

Aclarint conceptes bàsics.

Darrerament està prenent molta rellevància l'acomiadament per absentisme i generant molts dubtes que, tot sovint, ens angoixen i afegeixen pressió per a anar a la feina tot i trobar-nos malament, estan malaltes.

Aquest supòsit d'acomiadament, però, no és nou ja que duu molt de temps recollit a l'Estatut dels Treballadors. La reforma laboral de l'any 2012 només va modificar-ne el sistema de còmput.

Poden acomiadar-nos, doncs, si hem faltat a la feina encara que sigui amb causa justificada, com ara per malaltia, per exemple? La resposta és sí.

Ara bé, per a poder acomiadar algú, s'han de donar els supòsits següents: que les absències suposin el 20% de les jornades hàbils de treball en 2 mesos consecutius i a més un 5% del total en 12 mesos. O, bé, el 25% en 4 mesos discontinus en període de 12 mesos.

Amb caràcter genèric això pot succeir amb freqüència, ara bé, l'Estatut exclou del còmput d'absentisme molts supòsits que, en el fons, limiten molt significativament la possibilitat d'aplicació. Quins són aquests supòsits?

1. Vaga
2. Funcions representatives dels/les treballador/es.
3. Baixa per accident de treball
4. Maternitat/paternitat
5. Risc durant l'embaràs o lactància
5. Malalties relacionades amb l'embaràs
6. Part o lactància
7. Vacances
8. Llicències i permisos
9. Baixa per malaltia comuna o accident no laboral reco-neguda per serveis de salut amb durada de més de 20 dies.
10. Baixa física o psicològica derivada de violència de gènere.
11. Absències per rebre tractament per al càncer o per a una malaltia greu.

Les excepcions a la norma són tantes que és certament complicada la seva aplicació pràctica. Per aclarir qualsevol dubte al respecte, podeu contactar amb nosaltres escrivint-nos a acciosindical@intersindical-csc.cat