

Absentisme laboral i acomiadament

La darrera reforma laboral introduïda per la Llei 3/2012 simplifica la possibilitat d'acomiadar per causes objectives aquells treballadors que s'absentin del seu lloc de treball.

Encara que sigui per causes justificades però intermitents, sempre que les faltes d'assistència afectin, almenys:

1. Un 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, sempre i quan el total de faltes d'assistència en els dotze mesos anteriors afecti almenys el 5% de les jornades hàbils.
2. Un 25% de les jornades hàbils en quatre mesos discontinus, dins un període de dotze mesos.

Cal tenir en compte que no es computen les absències derivades de: vaga legal; exercici d'activitats representatives; accident de treball; maternitat; risc durant l'embaràs; lactància; malalties causades per embaràs, part o lactància; paternitat; llicències; vacances; les derivades de malaltia comú o accident no laboral quan la baixa s'hagi acordat pels serveis sanitaris oficials i tingui una durada superior a 20 dies consecutius; les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere degudament acreditada; i les que obeeixin a un tractament mèdic de càncer o malaltia greu.

En cas que el treballador realitzi faltes d'assistència que arribin als llindars anteriors, l'empresa podrà acomiadar-lo per causes objectives, complint els requisits de l'article 53 de l'Estatut dels Treballadors:

- Comunicació per escrit, indicant els dies d'absentisme i els càlculs del mateix.
- Preavis de 15 dies a la data d'acomiadament o abonament de l'import d'aquests 15 dies.
- Posar a disposició del treballador en el moment de lliurar-li la carta d'acomiadament d'una indemnització de 20 dies de salari per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats.

Els dubtes derivats de l'aplicació d'aquest article han estat dissipats en gran part per la *Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 9 d'abril del 2013*, que confirma la possibilitat d'acomiadar al treballador per aquest motiu, sense que es consideri que es vulnera cap dret constitucional, i especialment el dret a la salut i a la integritat física. Pel que fa al caràcter pràctic del còmput del dies de baixa cal tenir en compte el següent:

- El període de dos mesos consecutius o quatre mesos discontinus es compta de data a data, sense tenir en compte mesos sencers del calendari.
- Les faltes d'assistència, tot i justificades, han de ser intermitents, i per a valorar aquesta intermitència es tenen en compte tots els dies naturals i no només els hàbils.
- Les situacions de recaiguda no suposen que s'acumulin tots els períodes de baixa en un de sol als efectes de practicar aquest tipus d'acomiadament, però cal que l'alta d'un període i la baixa de l'altre no siguin consecutives.

Per tant, en cas que algun treballador s'absenti molt del seu lloc de treball, en primer lloc caldrà valorar les causes d'aquestes absències, i si no són caps de les excepcions regulades a l'article 52d) ET, sempre i quan aquestes faltes d'assistència arribin als límits indicats, l'empresa podrà procedir al seu acomiadament per causes objectives abonant la indemnització legalment establerta.