

**EN QUINS CASOS LES ABSÈNCIES LABORALS PODEN
JUSTIFICAR UN ACOMIADAMENT BASAT EN L'ABSENTISME
DEL TREBALLADOR?**

La nova regulació preveu la possibilitat d'acomiadar a un treballador amb una indemnització de 20 dies de salari per any de servei amb el topall de 12 mensualitats, en cas de faltes d'assistència encara que siguin justificades, que arribin al 20% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius, o el 25% en quatre mesos discontinus en un període de 12 mesos.

Benvolgut/da client/a:

El dia 12 de febrer de 2012 entrà en vigor el Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, que és la norma que aprova la que s'ha conegut com a reforma laboral 2012, i que entre d'altres mesures, volem remarcar-li ara sobre la reforma en l'acomiadament objectiu per faltes intermitents encara que justificades, on es procedeix a una clara facilitació per a l'empresari de la decisió extintiva, mesura que ja està suscitant un fort rebuig social.

Regulació anterior

Fins a la reforma laboral del 2012, a més d'un determinat percentatge de faltes d'assistència intermitents, s'exigia acreditar que l'absentisme total de la plantilla fos superior al 2,5% en el mateix període, requisit que resultava de molt difícil acreditació i que conseqüentment actuava com a límit a la utilització d'aquesta causa d'acomiadament.

Després de la reforma laboral 2012

La nova regulació preveu la possibilitat d'acomiadar un treballador amb una indemnització de 20 dies de salari per any de servei amb el topall de 12 mensualitats, en cas de faltes d'assistència fins i tot justificades, que arribin al 20% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius, o al 25% en quatre mesos discontinus en un període de 12 mesos.

Ara bé, el text de la norma exigeix que es tracti de faltes d'assistència intermitents, això és que no pot basar-se l'acomiadament en una única baixa o absència que superi els anteriors percentatges, i a més a més s'ha de tenir en compte que el text normatiu exclou del còmput certes baixes o absències.

Així **no seran faltes computables** a aquests efectes: les degudes a vaga legal, representació legal dels treballadors, accident de treball, maternitat, risc en embaràs i lactància, malalties per embaràs, part o lactància, paternitat, llicències i vacances, malaltia o accident no laboral quan la baixa hagi estat acordada pels serveis sanitaris i duri més de 20 dies seguits, ni les motivades per la situació física o psicològica per violència de gènere, acreditada pels serveis socials o de salut.

Es poden posar en contacte amb aquest despatx professional per qualsevol dubte o aclariment que puguin tenir respecte d'això.

Una salutació cordial,

GESTORIA CASTELLS, SLP

Avisem expressament que la informació aquí recollida és de caràcter general i, abans d'aplicar qualsevol norma, s'ha de fer un estudi de cada cas en concret. A més a més s'ha de tenir en compte que determinats coeficients i límits que es mencionen de forma separada són els aplicables a Catalunya, que té capacitat normativa pròpia.