

Barcelona, 24 de febrer de 2020

Alerta Informativa

Departament Laboral

Desaparició de l'acomiadament objectiu per faltes justificades al lloc de treball

Reial decret llei 4/2020, de 18 de febrer, pel qual es deroga l'acomiadament objectiu per faltes d'assistència al treball establert en l'article 52.d) del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

La norma comentada, que inclou un extens preàmbul amb la finalitat de justificar l'oportunitat i legalitat de la mesura presa en comparació amb una escassa part dispositiva, ha procedit amb data d'efectes 20 de febrer a eliminar una de les modalitats fins ara vigent d'acomiadament objectiu.

Concretament s'ha eliminat el denominat col·loquialment com a “acomiadament per absentisme”. L'acomiadament per faltes d'assistència al treball, fins ara regulat en l'article 52.d) de l'Estatut dels Treballadors, era un mecanisme legal que permetia l'acomiadament objectiu de les persones treballadores que incorren en faltes d'assistència al treball, tant justificades com injustificades, i que superin determinats percentatges.

Es tractava d'acomiadament regulat en un precepte que havia estat modificat en diverses ocasions i sempre molt polèmic des del prisma sindical, perquè precisament permetia extingia el contracte de treball, encara que de forma indemnitzada, quan la persona treballadora havia justificat correctament la seva absència al treball. No és menys cert que no podien computar-se per a procedir-se a l'extinció les faltes corresponents a un bon nombre de supòsits de fet que mereixen una especial protecció: vaga legal pel temps de durada d'aquesta; l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors; accident de treball; maternitat i paternitat; risc durant l'embaràs i la lactància.; malalties causades per embaràs, part o lactància; llicències i vacances; malaltia o accident no laboral quan la baixa hagi estat acordada pels serveis sanitaris oficials i que tingués una durada de més de vint dies consecutius; les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de Salut, segons procedís; i tractament mèdic de càncer o malaltia greu.

Ara bé, aquest mecanisme d'extinció contractual, que recentment havia estat declarat constitucional, va ser dissenyat en el seu moment per a fer front als alts índexs d'absentisme existents al país. O dit d'una altra manera, es tractava d'un mecanisme legal per a atallar el que s'ha denominat comunament com a “absentisme professional”, per aquest motiu no s'afectés aquelles persones treballadores que faltessin al treball per raó de processos d'incapacitat temporal més o menys prolongats. Per tant, a partir d'ara s'hauran de tenir en compte amb major atenció altres fórmules, jurídiques i extra jurídiques, per a solucionar un problema la incidència del qual estadísticament sol incrementar-se en etapes d'auge econòmic.