



federació serveis a la ciutadania
secció sindical sitel

informa



DESPIDOS POR ABSENTISMO.

Informaros que la empresa ha utilizado el artículo 52d del Estatuto para despedir a varias compañeras por **absentismo**. Dicho artículo dice textualmente que se puede despedir: *“Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el **20 %** de las jornadas hábiles en **dos meses consecutivos** siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el **25 %** en **cuatro meses** discontinuos dentro de un periodo de doce meses.”*

Para que os hagáis una idea, un 20% en 2 meses consecutivos significa faltar por baja médica sólo **9 días**. La empresa se ahorra dinero al despedir así pues la indemnización es de **20 días por año trabajado**, mucho menos que por un despido improcedente.

Estar bien informados puede significar mantener el empleo, existen **excepciones** para que el absentismo no sea causa de despido:

*“**No se computarán como faltas de asistencia**, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.*

*Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de **cáncer o enfermedad grave**.”*

- 1- Destacar que si la baja común es de más de 20 días **NO** cuenta como absentismo.
- 2- No es absentismo las bajas por **accidente laboral** (toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo). Por ejemplo: un esguince sufrido en el gimnasio no es accidente laboral, pero sufrido en el trabajo sí.

Sigue 

A parte de esto, es muy importante diferenciar lo que es baja por **contingencia común** (por ejemplo una gripe) de lo que es baja por **contingencia profesional**, que aparte de accidente laboral hay:

- **Accidente in itinere** (a priori cualquier accidente acontecido en el trayecto de ida o de vuelta al trabajo). Por ejemplo, caídas en la calle; atropellos; accidentes de tráfico, etc.

-**Enfermedades profesionales**: Nuestra principal herramienta de trabajo es la voz, así que nódulos en la garganta, etc, pueden ser de origen laboral. También hay otras enfermedades profesionales, las musculoesqueléticas, tendinitis, etc.

Si vuestro accidente o enfermedad puede ser laboral comunicadlo a vuestro superior para que quede constancia y os envíe a la **mutua** (se puede ir dentro del horario laboral). Si no quieren reconocer su origen laboral debéis explicárselo a vuestro médico de la Seguridad Social para que lo reclame. Si eres afiliado a **CCOO**, y fuera necesario, un delegado sindical acudiría contigo a la mutua.

Además, estando de baja por contingencia común se cobra menos dinero que si la baja es por contingencia profesional, con lo cual es muy importante que sean reconocidas como tal.

El Estatuto marca lo que debe cobrar cada trabajador cuando está de baja. Recordaros que el convenio de Contact Center, del que **CCOO** es firmante, mejora mucho lo que dice el Estatuto. Además, en nuestra empresa, gracias a un acuerdo conseguido en exclusiva por **CCOO**, los trabajadores con una antigüedad anterior al 01/08/2009 tienen complementado el **100% de su salario** cuando están de baja.

Por último informaros que todos los afiliados a **CCOO**, despedidos por absentismo, están ya siendo asesorados por nuestros abogados.

Por eso es muy importante estar **afiliado** a CCOO ya que en caso de sanciones o despidos la empresa debe avisar antes a la sección sindical para que prepare la defensa del afiliado y esté presente un delegado asesorando al trabajador en todos los trámites y entrega de documentación. **CCOO** es la única sección sindical que en estos despidos presenta a la empresa alegaciones y participa en los redactados de las denuncias.

Para cualquier pregunta o consulta no dudéis en poneros en contacto con un delegad@ de **CCOO**.



Facebook:
<https://www.facebook.com/ccooctitel>



C/ Fluvià, 65, 4ª planta B (al lado de la sala de descanso)

Mail: sitel@ccoo.cat



<http://fsc-sitel.ccoo.cat/>

Permanencias: de lunes a viernes de 8 a 15 y martes y jueves hasta las 18:00.