

2.1 ACOMIADAMENT I CAUSES.

És l'extinció del contracte de treball per decisió de l'empresari, basat en l'incompliment greu i culpable de les obligacions del treballador.

Això pot ser per **causes disciplinàries**, segons l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors:

- 1- Faltes repetides i injustificades d'assistència i puntualitat al treball.
- 2- Indisciplina o desobediència al treball.
- 3- Ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballin a l'empresa o als familiars que convisquin amb aquests.
- 4- L'abús de la bona fe contractual i de la confiança.
- 5- La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball.
- 6- L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament al treball.
- 7- L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

L'acomiadament disciplinari s'haurà de comunicar per escrit al treballador en un termini de 60 dies següents a la data del coneixement de les faltes i en tot cas en el termini de 6 mesos d'haver-se produït la falta.

Els convenis Col·lectius de cada empresa determinen el tipus de faltes, aquestes se classifiquen en lleus, greus i molt greus i especifiquen les sancions a aplicar i la seva prescripció.

En la carta d'acomiadament, s'hauran d'especificar els fets que han provocat l'acomiadament i la data que tindrà efecte, quan sigui per motius disciplinaris, serà a partir del dia següent de la notificació.

Quan el treballador sigui representant legal dels treballadors o delegat sindical, serà necessari iniciar un expedient contradictori, en el que s'hauran d'escoltar a més a més del treballador, els restants membres del Comitè o de Delegats Sindicals.

Si el treballador estigués afiliat a un sindicat i l'empresari ho sabés, ho haurà de comunicar als Delegats Sindicals de la Secció Sindical a la que correspon.

Si l'acomiadament es fa sense complir alguna d'aquestes coses, l'empresari podrà realitzar un nou acomiadament complint tots els requisits. Aquest nou acomiadament solament sorgirà efecte a partir de la data que es faci novament, i solament es podrà realitzar en els 20 dies següents al primer acomiadament.

També se podrà extingir un contracte per **causes objectives**, segons l'article 52 de l'Estatut dels Treballadors, això pot ser per:

a) Per ineptitud del treballador coneguda o sobrevinguda amb posterioritat a la seva incorporació a l'empresa. La ineptitud existent amb anterioritat al compliment d'un període de prova no podrà al·legar-se amb posterioritat.

b) Per falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques realitzades en el seu lloc de treball, sempre i quan aquests canvis siguin raonables. Prèviament l'empresari haurà d'ofertar al treballador un curs amb la finalitat de facilitar l'adaptació a les modificacions realitzades. Durant el període de formació el contracte de treball quedarà en suspens i

l'empresari abonarà al treballador el salari mig que cobrava. L'extinció no podrà ser acordada per l'empresari fins que hagin passat com a mínim dos mesos des que es va introduir la modificació o bé que va finalitzar la formació.

c) Quan existeixi la necessitat objectivament acreditada d'amortitzar llocs de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció bé siguin per necessitats competitives en el mercat o per exigències de la demanda, mitjançant una millor organització dels recursos. S'entén per acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball fundat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció quan, en un període de noranta dies, l'extinció afecti almenys:

- a) 10 treballadors, a les empreses que ocupin menys de 100 treballadors.
- b) El 10 per cent del nombre de treballadors de l'empresa a les que ocupin entre 100 i 300 treballadors.
- c) 30 treballadors a les empreses que ocupin més de 300 treballadors.

S'entén per causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa s'entengui una situació econòmica negativa, en casos tals com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius.

S'entén per causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en els àmbits dels mitjans o instruments de producció. Causes organitzatives quan es produeixin canvis en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal. Causes productives quan es produeixin canvis en la demanda dels productes o serveis que l'empresa ofereixi al mercat.

S'entén igualment com a acomiadament col·lectiu l'extinció dels contractes de treball que afectin la totalitat de la plantilla de l'empresa, sempre que el nombre de treballadors afectats sigui >5, quan aquell es produeixi com a conseqüència de la cessació total de la seva activitat empresarial

Quan l'acomiadament és col·lectiu parlem d'E.R.O. (Expedients de regulació d'Ocupació), amb la última reforma laboral R.D.L. 3/2012 del 12 de febrer, no es necessita l'autorització administrativa prèvia (que anava al Departament de Treball).

El **procediment** serà el següent:

- **Període de consultes** (30 dies per empreses de 50 o més treballadors; 15 per la resta): s'inicia amb la comunicació als representants dels treballadors.
- **Documentació:** s'acompanyarà memòria explicativa en la que constin les causes, nombre i categoria professional dels afectats i els treballadors de l'últim any, període previst per als acomiadaments i criteris tinguts en compte per a la designació dels afectats (en els convenis col·lectius es poden establir prioritats de permanència -a part de les quals tenen els representants legals dels treballadors- per càrregues familiars, majors de determinada edat o discapacitats).

L'empresa que porti a terme un acomiadament col·lectiu que afecti > 50 treballadors haurà d'oferir als afectats un pla de recol·locació externa, Pla Social, a través d'empreses de recol·locació autoritzades.

De l'escrit i de la memòria es farà arribar una còpia a l'autoritat laboral administrativa.

- L'**autoritat laboral** es limita a rebre l'escrit i memòria i requerir a la inspecció de treball perquè emeti el corresponent informe. D'altra banda, només podrà vetllar per l'efectivitat del període de consultes, fent "advertiments i recomanacions" que no podran paraitzar ni suspendre el procediment.
- **Afectats de 50 o més anys:** les empreses que realitzin acomiadaments col·lectius que incloguin a treballadors de 50 o més anys d'edat, hauran d'efectuar una aportació econòmica al Tresor Públic. (art 51.11 E.T.)
- Acabat el període de consultes amb **acord**, l'empresa ho comunicarà a l'autoritat laboral i als treballadors afectats mitjançant carta individual.
- Si **no hi ha acord**, l'empresa comunicarà a aquesta autoritat i als representants dels treballadors la decisió final que hagi pres, notificant, a continuació, per escrit, els acomiadaments a cadascun dels afectats (lliurament individual de cartes d'acomiadament de conformitat amb les obligacions formals de l'art. 53 E.T. posada a disposició d'una indemnització de 20 dies per any de servei amb un màxim de 12 mensualitats). Almenys hauran d'haver-hi com a mínim 30 dies entre la data de comunicació de l'inici del període de consulta al Departament de Treball i la data d'efectes de l'acomiadament.
- La **competència per a l'examen i control** d'aquests acomiadaments col·lectius passa a ser dels **Jutjats Socials**; per això, s'ha establert un procediment judicial nou i especial:

- 1) Poden ser demandants la representació dels treballadors, quan no hi hagi hagut acord, o aquests, individualment, hi hagi o no hi hagi acord. Si aquella representació planteja demanda, se suspendran les individuals fins que es resolgui la col·lectiva.
- 2) No és necessària la conciliació administrativa prèvia.
- 3) La sentència que es dicti es podrà considerar si està o no ajustada a dret, en cas de no estar-hi, es determinarà com un acomiadament improcedent o nul.

Amb la nova reforma laboral del 2022, s'elimina amb efectes 30/03/22 la possibilitat de realitzar acomiadaments objectius amb el personal contractat per l'Administració.

No es computaran com a faltes d'assistència, les absències per vaga, per activitats de representació legal dels treballadors, accidents de treball, llicències i vacances, malaltia o accidents no laborals.

L'acomiadament per causes objectives s'haurà de fer per escrit amb un termini de 15 dies de preavis. En el cas que sigui per amortització de llocs de treball s'haurà d'entregar una còpia als representants dels treballadors.

Durant el període del preavis el treballador tindrà una llicència de 6 hores setmanals amb la finalitat de buscar feina, sense cap pèrdua de la seva retribució.

Sigui bé per causes disciplinàries o bé per causes objectives i el treballador no està d'acord amb l'acomiadament té un termini de 20 dies hàbils per demandar al Jutjat del Social.

2.2 TIPUS D'ACOMIADAMENT I INDEMNITZACIONS.

L'acomiadament pot ser de tres tipus:

1) Acomiadament Procedent:

Quan queden demostrades les causes que al·lega l'empresari en la carta d'acomiadament. En aquest cas el treballador no tindrà dret a cap tipus d'indemnització, si les causes al·legades per l'empresa són disciplinàries, (Art.54 E.T.) malgrat que si que tindrà dret a l'atur si té les cotitzacions prèvies.

En el cas que l'acomiadament sigui **procedent** i les causes que al·legui l'empresari siguin **causes objectives** (Art. 52 E.T.) el treballador tindrà dret a una indemnització de:

20 dies per any treballat, prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a l'any amb un màxim de 12 mensualitats.

2) Acomiadament Nul:

Quan s'al·legui alguna de les causes discriminatòries prohibides per la Constitució, o bé es produeixi la violació dels drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, com podria ser estar afiliat amb algun sindicat. També serà nul l'acomiadament dels treballadors, segons Art 53.4 (E.T.):

- Durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment.
- Així com el de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins a la del començament del període de suspensió.
- El dels treballadors que hagin el permís de lactància i la reducció de jornada per cura de menor.
- El de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral.

L'acomiadament nul tindrà per efecte la readmissió immediata del treballador, amb abonament dels salaris deixats de percebre (salaries de tramitació).

3) Acomiadament Improcedent:

Quan no quedin demostrades les causes que al·legui l'empresari o quan no s'haguessin complert les exigències formals per a fer-ho (exemple: no carta d'acomiadament, no iniciar expedient contradictori en cas de ser el treballador membre del Comitè d'Empresa o Delegat Sindical, etc.).

Quan l'acomiadament sigui improcedent, l'empresari en el termini de 5 dies des de la notificació de la Sentència, podrà optar entre la readmissió del treballador o l'abonament d'una indemnització equivalent a 33 dies de salari per any de servei prorratejant per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de 24 mensualitats.

L'abonament de la indemnització determinarà l'extinció del contracte, que s'entendrà produïda en la data de cessament efectiu en el treball.

En cas que s'opti per la readmissió el treballador té dret als salaris de tramitació que aniran des de la data que ha tingut efecte l'acomiadament fins la data de la sentència, o bé la data en què hagi trobat una altra feina, i això es pugui demostrar. Durant aquest període dels salaris de tramitació, l'empresari haurà de mantenir en alta al treballador a la Seguretat Social.

Si l'acomiadat és un representant dels treballadors (Comitè d'empresa o Delegat sindical), en aquest cas l'empresa està obligada a la readmissió i a l'abonament dels salaris de tramitació.

Salaris de tramitació en els acomiadaments improcedents

(Art. 56.2 i 4 ET / Art. 18.7, 8 i 9 RDL 3/2012)

- Només s'abonaran quan l'empresa opti per la readmissió.
- En cas d'**acomiadament d'un representant legal o sindical**, se'ls abonaran els salaris de tràmit tant si aquests opten per la readmissió o com per la indemnització (art. 56.4 ET).
- També s'abonaran en els **acomiadaments nuls** (en els quals la readmissió és obligatòria, no assenyalant-se, per això, indemnització).

Indemnització per acomiadament improcedent

(Art. 56.1 ET / Art. 18.7 i DT 5ª RDL 3/2012)

S'elimina la indemnització de 45 dies de salari per any de servei amb el màxim de 42 mensualitats (art 56.1 ET); aquesta passa a ser, amb caràcter general, de **33 dies per any amb un màxim de 24 mensualitats**.

- La nova quantia de la indemnització s'aplicarà als **contractes de treball que es celebrin a partir del 12.02.2012**, entrada en vigor de la "reforma".
- Pel que fa als **contractes vigents amb anterioritat**, en cas d'acomiadament la indemnització es calcularà mitjançant un doble còmput o càlcul proporcional:
 - el temps anterior a aquesta data: sobre la base de **45 dies** per any.
 - el temps posterior: a raó de **33 dies** per any.

El **màxim** passa a ser de **24 mensualitats** (720 dies de salari), llevat que del càlcul de la indemnització per el període anterior a l'entrada en vigor del RDL en resulti un número de dies superior (en aquest cas s'aplicarà aquest, sense que pugui ser superior a 42 mensualitats en cap cas).

Les indemnitzacions per acomiadament, estan exemptes d'I.R.P.F. i al no considerar-se salari, sinó una compensació per la pèrdua del treball no cotitzen a la Seguretat Social.

4) QUITANÇA.

Quan hi ha una finalització del Contracte (quan s'acaba un contracte temporal) o bé una extinció que pot ser per acomiadament, al treballador se li hauran de liquidar la part de sous pendents. La quitança inclou:

- Dies del mes treballats.
- Part proporcional de les Pagues Extres (Juliol, Nadal, Beneficis, etc.,)
- Part de les vacances no realitzades.

	Generalitat de Catalunya Departament d'Educació Institut Baix Camp	31/08/2020	Arxiu	Model intern			5 de 8
		versió 6	Elaborat	Cap d'estudis	Codi	MO-CAP013	

2.3 S.M.A.C. (SERVEI DE MEDIACIÓ ARBITRATGE I CONCILIACIÓ).

Abans d'iniciar un plet laboral en un Jutjat del Social, s'haurà de presentar la papereta al SMAC. Aquest organisme s'encarrega d'intentar que hi hagi una conciliació entre els conflictes d'empreses i treballadors.

En el cas que no s'acredités que s'ha presentat la papereta al SMAC, s'haurà produït un error processal i el Lletat de l'A.J. donarà un termini de 15 dies, perquè es presenti al SMAC (art. 81.3 L.J.S.). En el cas que no s'acredités que s'ha presentat la papereta al SMAC en aquest termini o abans de la vista del judici l'Acta de conciliació al SMAC sense acord, el Jutge arxivarà la Demanda sense cap més tràmit i donarà per finalitzat el procés.

Malgrat que la regla general fixa com a tràmit obligatori que s'ha de presentar la papereta de Conciliació al SMAC, hi ha una sèrie d'excepcions:

- 1- Reclamacions a la Seguretat Social (procediment especial de reclamació Administrativa prèvia).
- 2- Impugnació d'acomiadaments col·lectius pels representants dels treballadors.
- 3- Vacances.
- 4- Matèria electoral.
- 5- Mobilitat geogràfica.
- 6- Modificació substancial de les condicions de treball.
- 7- Suspensió de contracte i reducció de la jornada laboral per causes tècniques, econòmiques, organitzatives o de producció (ERO).
- 8- Drets de conciliació de la vida professional i familiar.
- 9- Impugnació de convenis col·lectius.
- 10- Impugnació d'Estatus sindicals.
- 11- Els que exerciten accions laborals de protecció contra la violència de gènere.
- 12- Quan s'hagi d'ampliar la demanda a més demandats.
- 13- Procediments iniciats d'ofici.
- 14- Reclamacions derivades de relacions laborals a Organismes Públics. No es fa la reclamació Administrativa prèvia a l'òrgan administratiu a partir 2/10/2016 per la nova llei de Procediment Administratiu Comú (LPAC 39/2015).

La papereta que es presenti al SMAC haurà de reunir els requisits següents:

- 1- S'adreçarà al SMAC.
- 2- Dades identificatives del demandant i del seu advocat.
- 3- Dades identificatives del demandat (nom de l'empresa, adreça, població).
- 4- S'haurà de fer constar: tipus de treball, categoria professional, antiguitat, salari, nombre de pagues.
- 5- Data de comunicació i dia efectiu de l'acomiadament.
- 6- Enumeració clara i concreta dels fets (motius pels quals es va produir l'acomiadament). Si es tracta d'una reclamació de salaris pendents, s'haurà d'especificar la quantitat exacta d'aquests.
- 7- Fonaments de Dret. (legislació i Jurisprudència).
- 8- Sol·licitud o Súplica (allò que es demana).
- 9- Data i signatura de l'advocat si és aquest qui fa la papereta.

La papereta s'haurà de presentar al Registre del SMAC, amb un original que se'l quedarà el SMAC, una còpia pel demandant que li hauran de retornar segellada i tantes còpies com demandats hi hagin.

	Generalitat de Catalunya Departament d'Educació Institut Baix Camp	31/08/2020	Arxiu	Model intern			6 de 8
		versió 6	Elaborat	Cap d'estudis	Codi	MO-CAP013	

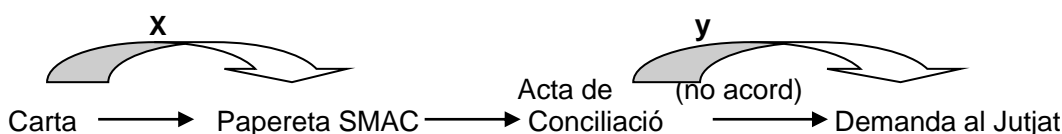
La papereta s'haurà de presentar, segons estipula l'art. 10.1 de la LRJS (Llei Reguladora de la Jurisdicció Social, 36/2011 de 10/10/11 en:

- La població on es prestin els serveis.
- o en el domicili del demandat.

L'elecció correspon al demandant.

.Si els serveis es presten en llocs de diferents circumscripcions territorials, el treballador pot escollir entre aquell d'ells en què tingui el seu domicili, el del contracte, si trobant-s'hi el demandat pogués ser citat, o el del domicili del demandat.

TERMINI X+ Y ----- Màxim 20 dies hàbils



- Màxim 15 dies de suspensió, sinó el termini torna a comptar.
- Si no es celebra durant el període de 30 dies, s'entendrà com a celebrada sense acord.

El termini de caducitat de 20 dies per interposar la demanda per acomiadament s'inicia l'endemà hàbil de la data d'efectes del mateix, sense poder computar-se el dia en què es presenta la papereta de conciliació i el dia en què s'intenta la celebració de l'acte (segons STS, núm. 350/2022, de 19 de abril de 2022) congelant-se el termini entre aquestes dates i reiniciant-se l'endemà hàbil de la celebració de l'acte de conciliació -si no han transcorregut 15 dies des de la presentació de la papereta de conciliació- o l'endemà hàbil transcorregut els 15 dies hàbils des que es va presentar la papereta de conciliació.

De la reunió que se celebri al SMAC, en la que assistiran: advocat del SMAC, advocat del treballador, treballador, advocat de l'empresa (també podrà assistir l'empresari, més aviat en empreses petites, en empreses grans sol negociar directament l'avocat), s'estendrà un document anomenat **Acta de Conciliació**, en la qual s'hauran de reflectir les postures que mantenen cadascuna de les parts o bé els acords en què s'ha arribat.

La conciliació al SMAC pot acabar:

- 1- Que no es presenti el demandant, s'arxivarà el cas.
- 2- Que no es presentin ni el demandant, ni el demandat, s'arxivarà el cas.
- 3- Que no es presenti el demandat, "Intentada sense efecte", i es podrà seguir la via judicial.
- 4- Que les parts arribin a un acord, "Celebrada amb avinentesa o acord", els acords tenen força executiva i s'hauran de complir.
- 5- Que les parts no arribin a cap acord, "Celebrada sense avinentesa o sense acord", es podrà seguir la via judicial.

2.4 PRESCRIPCIÓ I CADUCITAT.

Les dues requereixen un pas del temps.

La prescripció la llei ho determina com un període de temps durant el qual es podrà adquirir o perdre un dret.

El termini de caducitat és un període molt curt, el supòsit més important és la reclamació per acomiadament, amb un termini de 20 dies hàbils.

La caducitat solament es pot suspendre, mai s'ha d'interrompre, és a dir que el termini queda congelat durant un determinat període, com és el temps que va des de la presentació de la papereta al SMAC, fins l'Acta de Conciliació (Màxim 15 dies) una vegada finalitzat aquests 15 dies el termini torna a comptar.

La caducitat és apreciable d'ofici (pel Jutge), i aleshores no es podrà reclamar doncs el termini de temps ha passat i el demandant perdria els seus drets.

Supòsits que suspenen la caducitat:

- 1- Conciliació al SMAC (Màxim 15 dies des que es presenta la papereta fins que se celebra la reunió).
- 2- Sol·licitud d'advocat d'ofici.

La prescripció es tracta de terminis més llargs, el més important és la reclamació per salaris, el termini és d'un any.

En la Prescripció no es produeix la suspensió sinó que es pot interrompre per:

- 1) Reclamació Judicial.
- 2) Reclamació extrajudicial, és té que realitzar davant de Notari.

La prescripció té l'avantatge que quan s'interrompre, a partir d'aquesta data, el termini es torna a comptar tot de nou.

Exemple: Un treballador que ha de reclamar salaris pendents del mes d'octubre del 2020, té un any per reclamar al Jutjat és a dir fins al 31 d'octubre de 2021, malgrat que si fa una reclamació d'aquest salari davant de Notari, el dia 30 de setembre del 2021, té per reclamar al Jutjat un altre any és a dir podrà reclamar (els salaris d'octubre del 2021) fins al 30 de setembre del 2022.

La prescripció mai s'al·legarà d'ofici, ho haurà de fer la part demandada.

2.5 RECLAMACIONS EN MATÈRIA DE SEGURETAT SOCIAL I ATUR.

Es refereix exclusivament a reclamacions pròpies de temes de Seguretat Social, que es poden donar quan el treballador està en situació de baixa per I.T. (Invalidesa Transitòria, és a dir malaltia), o quan el treballador cobri prestacions d'Atur, i no estigui conforme bé amb la quantitat o bé amb els dies de la prestació.

La reclamació es presentarà a la Delegació de la Seguretat Social per situacions de baixa (malaltia) o a la O.T.G., per atur (Oficina de Treball de la Generalitat), després si no s'obté el resultat es seguirà per la via judicial, davant del Jutjat del Social.