

# Índex

---

<b>1</b>	<b>Per què informar-nos dels acomiadaments?</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Acomiadament per causes objectives</b>	<b>5</b>
2.1	Causes que es poden al·legar per recórrer a aquest tipus d'acomiadament . . . .	5
2.2	Procediment general . . . . .	5
2.2.1	Ineptitud del treballador/a . . . . .	5
2.2.2	Falta d'adaptació a les modificacions tècniques en els llocs de treball . . .	6
2.2.3	Esmortiment del lloc de treball . . . . .	6
2.2.4	Faltes d'assistència al treball . . . . .	6
2.2.5	Insuficiència de consignació presupostària per l'execució de plans i pro- grames públics. . . . .	7
<b>3</b>	<b>Acomiadament disciplinari</b>	<b>8</b>
3.1	Causes que es poden al·legar per recórrer a aquest tipus d'acomiadament . . . .	8
3.2	Procediment general . . . . .	8
3.2.1	Faltes repetides o injustificades d'assistència . . . . .	8
3.2.2	Ofenses verbals o físiques al patró, a les persones que treballen a l'empresa o als seus familiars . . . . .	9
3.2.3	Transgressió de la bona fe contractual i abús de confiança en el treball. .	9
3.2.4	Disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat . . . . .	9
3.2.5	Toxicomania si afecta negativament a l'activitat laboral . . . . .	9
<b>4</b>	<b>Com recórrer legalment un acomiadament</b>	<b>10</b>
4.1	Acte de conciliació . . . . .	10
4.2	Demanda en el jutjat de lo social . . . . .	10
<b>5</b>	<b>Sentència</b>	<b>12</b>
5.1	Acomiadament nul . . . . .	12
5.2	Acomiadament improcedent . . . . .	12
5.2.1	Quan l'estat va facilitar que ens tiren al carrer . . . . .	13
5.2.2	Com fa la patronal per a no pagar salaris de tramitació. I com ens van vendre la moto . . . . .	14
5.3	Acomiadament procedent . . . . .	15

<i>ÍNDEX</i>	2
<b>6 Preguntes i respostes sobre acomiadaments</b>	<b>16</b>
<b>7 El nostre acomiadament</b>	<b>20</b>

# Per què informar-nos dels acomiadaments?

---

Aquest dossier l'hem elaborat per a les jornades llibertàries i sindicals que es fan des del SOV de la Plana en Desembre del 2004.

La idea de fer jornades de formació sobre aspectes laborals era una exigència que el nostre sindicat es planteja en distintes assemblees. Després de distintos intents (amb més o menys èxit) tenim unes jornades intermitents i desprofessionalitzades.

**Intermitents** perquè naixen de les nostres necessitats i en els moments en que les podem dur a terme. No són unes jornades continues amb un programa extensiu, més bé, són una serie d'actes, que des de fora pot parèixer inconnex, però que estan mantenint un fil continu d'un any a un altre. Així un any vam fer xerrades sobre interpretació de la nòmina, el contracte, i el conveni. A l'any següent vam fer xerrades sobre els tipus de contractes i les ETT's. I aquest any parlem de la liquidació i dels acomiadaments.

**Desprofessionalitzades** perquè no tenim cap professional del sindicalisme. Hem Intentat al màxim fer aquestes jornades amb el nostre esforç. Buscant informació i assessorant-se. Però el que realment volem és que afloren els coneixements que tenim per vore les coses en el món que vivim. Algunes xerrades han servit més per plantejar dubtes que per resoldre'ls, és un procés continu per entre tots i totes anar aprenent cada volta més coses. El que volem dir en altres paraules: apostem per la socialització dels sabers.

Bé, açò tan sols seria l'explicació de les jornades. Però, per què veiem interessant assessorar-se jurídicament sobre temes laborals?. La pregunta pot parèixer simple però no ho és. I encara és més complicada per a gent com nosaltres que sabem que la simple defensa legal ens arrebatava "les armes" de la nostra defensa. La única força de la que disposem és la nostra unió i la nostra acció. La llei en tant que media entre nosaltres i el capital i determina per damunt de nosaltres, ens allunya de la força que tenim quan actuem junts i directament desbordant l'ordre burgès.

Açò de que la nostra força és la nostra unió i la nostra acció pot parèixer una "panfletada més" però se'ns demostra cada dia més real. Quants convenis coneixem que no s'apliquen perquè no som capaços d'unir-nos i fer-los complir?. Quants conflictes laborals s'han guanyat amb un poc d'acció directa i coordinació?. I per desgràcia: Quantes batalles hem perdut i perdem perquè la nostra capacitat és la que és i no és més?.

L'acció directa, el federalisme i el suport mutu, no és simplement el millor mètode. Moltes voltes és l'únic.

I tenint clar tot açò ens continuem interessant per la informació jurídica. Per què?. Doncs per saber com estan les coses i que no ens prenguen massa el pèl. Perquè la llei invadeix molts espais, i moltes voltes topem amb ella i cal saber com és per poder rodejar-la millor. Com a persones que treballem ens interessa saber que és el que fem exactament quan firmem per exemple un “contracte d'obra i servici” o si ens donen el “finiquito” saber quans diners ens pertoquen.

Aquests són els motius que van fomentar el naixement d'aquestes jornades. En aquest dossier parlem dels acomiadaments encara que ens faltaria per comentar els acomiadaments col·lectius i els expedients de regulació. Possiblement ho poguem incloure en alguna altra xerrada. Aquí parlem dels acomiadaments disciplinaris, els de causes objectives, la forma legal que hi ha per reclamar, el tipus de sentències, i un poc d'anàlisi de les dues últimes reformes i el paper jugat per les burocràcies sindicals.

Si unes línies més amunt comentavem com l'acció directa, el federalisme, i el suport mutu eren el millor mètode (quan no l'únic). Obligat és dir ara que el funcionament en jerarquies, el delegacionisme, i postures que intenten fabricar el consens entre el capital i el treball ens estan portant reforma rere reforma a la pèrdua de les victòries socials que s'havien aconseguit després d'anys de lluita. En el cas que ens ocupa, els acomiadaments, açò ha sigut una lliçó que caldria que tinguérem ben sabuda.

# Acomiadament per causes objectives

---

## 2.1 Causes que es poden al·legar per recórrer a aquest tipus d'acomiadament

- Ineptitud del treballador/a
- Falta d'adaptació a les modificacions tècniques en els llocs de treball.
- Esmortiment del lloc de treball
- Faltes d'assistència al treball
- Insuficiència de consignació presupostària per l'execució de plans i programes públics.

## 2.2 Procediment general

- Notificació per escrit, expressant la causa.
- Preavis de 30 dies des de la carta a l'extinció de la relació laboral.
- Indemnització de 20 dies per any treballat amb màxim de 12 mensualitats.
- Es té dret a 6 hores a la setmana pagades per a buscar feina.
- Si no es té el preavis s'han de pagar per part del patró els dies no preavisats.

Si falta alguna d'aquestes condicions anteriors excepte la del preavis, l'acomiadament es considera nul .

A continuació fem un repàs de les justificacions per a aquest acomiadament.

### 2.2.1 Ineptitud del treballador/a

Aquesta justificació no pot ser deguda als instruments de treball. Cal que aquesta inaptitud siga sobre el conjunt de tota la feina que desenvolupa el treballador/a no solament sobre una tasca específica. Ha d'apareixer després de la col·locació definitiva del treballador/a en l'empresa, si el patró ja ho sabia després del període de prova no es pot justificar aquesta causa.

### 2.2.2 Falta d'adaptació a les modificacions tècniques en els llocs de treball

Cal que les modificacions complisquen dues condicions:

- Siguen raonables per als coneixements del treballador/a.
- S'hagen donat al menys 2 mesos per a adaptar-se.

En alguns convenis es fan cursos de formació continua per intentar evitar aquestes inadaptacions i possibles acomiadaments.

### 2.2.3 Esmortiment del lloc de treball

En teoria són acomiadaments realitzats per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Aquests acomiadaments cal que es pugui justificar que serveixen per a superar la situació de crisi.

No poden ser acomiadaments massius perquè sinó ho hauríem de considerar com acomiadament col·lectiu. Per a açò es fixa el requisit de que en un període de 90 dies els acomiadats/des són inferiors a:

- 10 treballador/es en una empresa de de menys de 100.
- 10 per cent en empreses de entre 100 i 300.
- 30 treballadors/es en empreses de 300 o més.

Per conveni es poden concretar les causes, delimitant les circumstàncies en que es poden al·legar causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. De totes maneres en aquests tipus d'acomiadaments la representació de la burocràcia sindical té prioritat a l'hora de conservar el lloc de treball.

### 2.2.4 Faltes d'assistència al treball

S'aplica quan les faltes d'assistència justificades o no però intermitents <sup>1</sup>, superen 20% en 2 mesos consecutius. O el 25% en 4 mesos discontinus dins d'un període d'un any. Açò sempre que l'índex total de l'empresa supere el 5% en aquests períodes.

Fent una jornada de 40 hores setmanals suposaria haver faltat més de 64 hores en dos mesos consecutius. O faltar més de 160 hores en 4 mesos discontinus.

No computen com a faltes:

- Les degudes a vaga legal.
- Les ocasionades per representació dels treballadors/es.
- Accidents de treball

---

<sup>1</sup>Les ausències han de ser intermitents. No es consideren intermitents les baixes provocades per un procés crònic per al que faja falta un tractament prol·longat

- Les relacionades amb la maternitat
- Vacances i llicències.
- Malalties o accidents no laborals, quan la baixa tinga una duració de més de 20 dies consecutius.

### **2.2.5 Insuficiència de consignació presupostària per l'execució de plans i programes públics.**

Es va introduir en la reforma del 2001 i afecta als contractes indefinits amb l'administració o amb entitats sense ànim de lucre per a l'execució de plans i programes públics determinats que tinguen una dotació específica. En cas d'afectar a un nombre suficient de persones s'aplicaria un acomiadament col·lectiu.

# Acomiadament disciplinari

---

## 3.1 Causes que es poden al·legar per recórrer a aquest tipus d'acomiadament

En general solen ser justificades per un incompliment greu i culpable. Com poguera ser:

- Faltes repetides o injustificades d'assistència .
- Indisciplina o desobediència.
- Ofenses verbals o físiques al patró, a les persones que treballen a l'empresa o als seus familiars.
- Transgressió de la bona fe contractual i abús de confiança en el treball.
- Disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- Toxicomania si afecta negativament a l'activitat laboral.
- Discriminació racial , sexual, xenòfoba, o religiosa al patró o a qualsevol persona que treballa en l'empresa.

## 3.2 Procediment general

L'acomiadament es farà com a molt tard dins de 6 mesos d'haver-se conegut la falta. L'acomiadament haurà de ser comunicat per escrit (“carta de despido”) incloent la data en que tindrà efecte i les causes que el motiven. Açò és important per saber el temps que es té per a recórrer. Per conveni es poden incloure altres requisits. La representació de la burocràcia sindical té un tractament privilegiat.

A continuació fem un repàs de les justificacions per a aquest tipus d'acomiadament.

### 3.2.1 Faltes repetides o injustificades d'assistència

Per negociació col·lectiva es pot fixar el nombre de faltes per a que açò puga ocórrer.

### **3.2.2 Ofenses verbals o físiques al patró, a les persones que treballen a l'empresa o als seus familiars**

Es consideren ofenses verbals les que ofenguen la “moral” de la persona que les reb. Cal tindre en compte la situació en la que es produeixen.

### **3.2.3 Transgressió de la bona fe contractual i abús de confiança en el treball.**

Es considera que ocorre açò quan el treballador/a, conscientment, viola la “fidelitat” amb l'empresa, encara que no comporte danys grandiosos.

Uns exemples serien:

- La realització de treballs estant en situació d'incapacitat temporal.
- L'ús de poders aprofitant-se dels coneixements del lloc de treball.
- Col·laborar en l'espionatge industrial ....

### **3.2.4 Disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat**

En cas d'existir causes que no corresponguen a la voluntat del treballador/a no es podrà recórrer a aquesta justificació.

### **3.2.5 Toxicomania si afecta negativament a l'activitat laboral**

Hi ha convenis col·lectius que tenen incloses aquestes situacions com a malalties.

# Com recórrer legalment un acomiadament

---

## 4.1 Acte de concil·liació

La condició prèvia per poder denunciar un acomiadament al jutjat és anar a un acte de concil·liació, que és un acte en el que es seuen per una part l'empresa i per un altra el treballador/a per intentar arribar a un acord. Per fer açò es presenta una demanda al SMAC (servei de mediació, arbitratge i concil·liació) . Tot el procés inclos la presentació de la demanda al jutjat cal fer-ho durant els 20 dies hàbils (sense diumenge ni festius) des de l'acomiadament. El plaç es congela des del dia que es presenta i torna a comptar des del dia que es treu la resolució del SMAC.<sup>1</sup> L'autoritat laboral cita a les parts i pot determinar que ha hagut:

- Acord.
- Falta d'acord.
- Incomparecència. Si no assisteix el treballador/a es considera com si no s'haguera presentat la demanda. Si no assisteix l'empresa de forma injustificada pot ser interpretada pel jutge/sa com "temeritat o mala fe" podent imposar una multa de fins a 601,01 euros i haver de pagar les despeses d'advocat/da si la resolució coincideix substancialment amb les exigències del treballador/a.

## 4.2 Demanda en el jutjat de lo social

El treballador/a pot presentar en el jutjat de lo social una demanda recorrent l'acomiadament, presentant la fulla del SMAC amb la resolució de que no hi ha hagut acord. Tot açò caldrà fer-ho en un plaç de vint dies hàbils des del moment de l'acomiadament ( es sumen els dies que transcorren entre el dia següent a l'acomiadament fins el de la presentació de la papereta al SMAC amb els dies que transcorren des del dia següent a la celebració de l'acte de concil·liació fins a la presentació de la demanda).

---

<sup>1</sup>De totes maneres si en 15 dies de presentada la Papeleta en l'SMAC, no s'ha cel·lebrat el acte de concil·liació caldrà que anem directament al jutjat

La demanda es planteja per escrit i es convenient assessorar-se jurídicament per un advocat/da.

Una vegada estudiat el cas, el jutge/sa pot determinar que l'acomiadament ha sigut:

- Nul.
- Improcedent.
- Procedent

## **5.1 Acomiadament nul**

Per a que un acomiadament siga considerat nul cal que es considere que es viola un dret fonamental o llibertat pública del treballador/a o infringisca una llei. Un exemple d'açò seria un acomiadament per maternitat.

Conseqüències:

- Readmissió immediata i pagament dels salaris i quotes a la seguretat social des del dia de l'acomiadament fins a la sentència.
- Si el treballador/a haguera rebut prestacions per atur, l'empresa deurà retornar-les descomptant-ho dels sous que cal pagar.
- Si el treballador/a haguera aconseguit un altre treball en aquest període i l'empresa puguera demostrar la quantitat que cobra, podria descomptar aquests sous dels sous que cal pagar al treballador/a.

## **5.2 Acomiadament improcedent**

Serà improcedent quan no queden acreditades les causes al·legades, o quan no s'hagueren complert els requisits legals.

Conseqüències:

- L'empresari, 5 dies després de la sentència pot optar entre la readmissió i el pagament dels salaris de tramitació o una indemnització i els salaris de tramitació.

<b>Salaris de tramitació</b>
------------------------------

Són els salaris que l'empresa deu pagar en concepte dels salaris deixats de percebre: Pagament dels salaris des del dia de l'acomiadament fins a la sentència. Si el treballador/a haguera aconseguit un altre treball en aquest període i l'empresa poguera demostrar la quantitat que cobra. Podria descomptar aquests sous dels sous que cal pagar al treballador/a.
---

- Si en els cinc dies no es diu res, és que l'empresa accepta la readmissió.<sup>1</sup>
- Si l'empresa opta per la readmissió cal que comuniqui la data de reincorporació al treballador/a en un plaç pertinent.<sup>2</sup>
- La representació de la burocràcia sindical pot optar entre la readmissió o la indemnització
- De totes formes l'estat ha modificat les lleis per tal de contentar a la patronal. En el subapartat següent parlarem de "les picardies" en quant a indemnització.
- I en el subapartat de després parlarem de com pot fer la patronal per tal de no pagar salaris de tramitació.

### 5.2.1 Quan l'estat va facilitar que ens tiren al carrer

En el 2001 es va fer una reforma laboral en la que entre altres coses es van regular alguns tipus de contractes contractes, i es va llevar la necessitat de preavis de 15 dies per part de la patronal en alguns contractes temporals. En aquesta reforma es van posar les primeres pedres per a l'**abaratiment de l'acomiadament improcedent**. Així si abans corresponia una **indemnització de 45 dies** per any treballat amb un tope de 42 mensualitats, es van inventar un nou tipus de contractació *contractes per al foment de la contractació anticipada* en el que l'indemnització només és de **33 dies per any** i com a màxim podem arribar a cobrar el que cobrariem en dos anys. En l'actualitat si no tens un contracte per al foment de la contractació indefinida et toca una indemnització de 45 dies per any.

Aquest contractes afecten al següent grup de risc:

- Joves de 16 fins 30 anys.
- Dones per a feines on no treballen normalment moltes dones.

<sup>1</sup>Cas difícil actualment que l'empresa opte per la readmissió

<sup>2</sup>Aquest plaç és el següent: En 10 dies des de la sentència l'empresa envia una carta al treballador/a, on es comunica el dia d'incorporació. Des de rebuda la carta fins al dia de incorporació han de passar almenys 2 dies (la llei diu "no inferior a 3")

- Majors de 45 anys.
- Persones aturades inscrites almenys 6 mesos com demandants de treball.
- Persones minusvàlides.

Ja veiem com aquest contracte afecta als grups humans que poden estar en una situació laboral de més precarietat (realment un sector majoritari).

La intenció d'aquesta reforma era facilitar l'acomiadament improcedent abaratint-lo. És a dir, facilitar l'acomiadament injustificat i sense provar les causes. Ja no feia falta que la patronal tinguera por a fer contractes indefinits (no-temporals) ja que els podria desfer amb més facilitat. Un regal més que l'estat feia al capital.

La burocràcia sindical i pactista no va plantejar fer una vaga general. I la gent que treballa ja estava prou desmobilitzada per tragar amb una reforma més.

### 5.2.2 Com fa la patronal per a no pagar salaris de tramitació. I com ens van vendre la moto

L'empresa pot acomiadar improcedentment i no pagar el salaris de tramitació de la següent forma:

- Reconeixent que l'acomiadament és improcedent. Açò es pot fer desde l'acomiadament fins a l'acte de conciliació.
- Oferint l'indemnització prevista (45 o 33 dies per any).
- Depositant-la en el jutjat de lo social.
- fent el depòsit durant les 48 hores de l'acomiadament.

Si l'empresa no fa el depòsit en les 48 hores de l'acomiadament, els salaris de tramitació es pagaran només fins al dia en que es fa el depòsit.

En cas de que la sentència tarde més de dos mesos, l'empresa pot reclamar a l'estat la quantitat de diners que sobrepassen els 60 dies.

#### Resum

Primer de tot observem com la part de **la patronal pot decidir ser jutje i part**, determinant ella si l'acomiadament és procedent o improcedent. Ja **no té importància la causa per la que s'acomiada**, així la patronal pot decidir per una part acomiadar per uns motius, i per un altra part decidir que no tenen sentit. Els assessors i les assessores del capital recomanen que si un acomiadament no es té molt clar que es pugen provar les causes, que es deixe la indemnització en el jutjat. Òbviament en el cas de contractes temporals, on l'indemnització no suposa res (45 dies per any de 2 mesos és molt poc !) i on el que podia frenar un acomiadament era els salaris de tramitació, estem en una situació d'indefensió.

**Conclusió: L'estat premia a la patronal a no pagar salaris de tramitació si reconeix que ha acomiadat "pel morro".**

### Quan pagarà la patronal els salaris de tramitació? i Com hem arribat a açò?

La patronal pagarà els salaris de tramitació quan decideixca defensar a capa i espasa l'acomiadament i no fique ninguna quantitat en el jutjat. Tot açò evidentment, en el cas de que en el judici es declare improcedent l'acomiadament. Un altra causa per a pagar salaris de tramitació seria que no s'hageren consignat els diners en 48 hores, i per tant es pagaria salaris de tramitació fins al dia de la consignació.

Tenim una situació actual d'acomiadament lliure (ja no importen les causes per a acomiadar), però a la patronal encara li costa diners (cal pagar la indemnització). A tot açò hem arribat gràcies a una desmobilització de les treballadores i els treballadors fomentat pel delegacionisme de les cúpules sindicals que no els va importar l'abaratiment de l'acomiadament. I en el 20 J del 2002 van escenificar la gran pantomima d'una vaga general venuda.

Una de les causes de la vaga era que es deia que el govern anava a llevar els salaris de tramitació. La vaga va durar un dia amb tot el folklore pertinent. Després es va fer vore que el govern retirava la reforma. I es així que estem com estem. Doncs bé, ens han portat a l'acomiadament lliure, i quasi gratuït per a les treballadores i els treballadors temporals i ni tan sols hem lluitat.

Per acabar amb açò faria falta la unió sense jerarquies i una vaga general de veritat. Perquè com es va dir el 20j del 2004:

**"Una vaga que no siga indefinida és una vaga venuda"**

## 5.3 Acomiadament procedent

Serà l'acomiadament procedent en cas de que el jutjat considere acreditades les causes que el motivaren.

Conseqüències:

- Si l'acomiadament era disciplinari s'acaba la relació laboral sense dret a indemnització ni salaris de tramitació.
- Si l'acomiadament és per causes objectives queden els 20 dies per any fins a arribar com a molt a un any que es té dret a cobrar.

# Preguntes i respostes sobre acomiadaments

---

1. Tots els acomiadaments tenen una indemnització econòmica?

**Resposta:** No, si és un acomiadament disciplinari i es declara per via judicial procedent (després de passar per el SMAC, etc..) no es cobra cap tipus d'indemnització.

2. Cal preavisar l'acomiadament?

**Resposta:** Existeixen dos tipus d'acomiadaments, per causes objectives i disciplinaris. Els disciplinaris són els que es podrien justificar generalment dient que “són per culpa i voluntat del treballador/a”. En aquests acomiadaments no fa falta preavis per part de l'empresa. En els acomiadaments per causes objectives (per exemple: Per falta d'adaptació a les modificacions tècniques) fa falta un preavis de 30 dies. De totes maneres, en aquest últim cas també es pot pagar per part de l'empresa els dies no preavisats. És a dir si et diuen que et faran un acomiadament per causes objectives dins de 15 dies. L'empresa t'ha de pagar els 15 dies que falten per preavisar.

3. Pot l'empresa legalment estar obligada a la readmissió?

**Resposta:** Si, tan sols quan es declare en la sentència judicial com a nul. Açò passa si es demostra que l'acomiadament vulnera algún dret constitucional, o iflingeix clarament una llei.

4. Han introduït una nova màquina en el taller de Pere. Pere no acaba d'adaptar-se a la màquina, a conseqüència d'açò és acomiadat. És correcta legalment l'opció de l'empresa?

**Resposta:** Per falta d'adaptació a les modificacions tecnològiques es pot fer un acomiadament per causes objectives. Però l'empresa haurà de complir:

- Que les modificacions siguin raonables per a Pere.
- Donar-li dos mesos per a adaptar-se.
- Donar-li una carta d'acomiadament a Pere on consten clarament les causes i la data.
- Dir-li-ho amb 30 dies d'antel·lació.
- Pagar-li 20 dies per any treballat pagant com a màxim 1 any.

- Donar-li 6 hores a la setmana pagades per a buscar feina.
- Si té el preavís es deuen pagar per part del patró els dies no preavisats.

5. Que és i on es troba l'SMAC en Castelló?

**Resposta:** El SMAC és el servei de mediació i arbitratge. És un intent per forçar un acord entre el treballador/a i l'empresa. Per anar a judici fa falta haver passat pel SMAC. En Castelló es troba al parc ribalta al nº 10 (Al costat de FACSA).

6. Fa falta advocat o advocada per assistir a un acte de conciliació?

**Resposta:** No, encara que cal tindre un poc estudiada la demanda que es presenta a l'SMAC perquè pot condicionar el judici en cas de haver d'anar.

7. On es troba el jutjat de lo social en Castelló?

**Resposta:** En Castelló hi ha tres jutjats de lo social:

- Jutjat de lo Social nº 01. C/ Major, 2. Tel:964 22 49 52
- Jutjat de lo Social nº 02. C/ Major, 2. Tel: 964 22 94 61
- Jutjat de lo Social nº 03. C/ Enmig, 24. Tel: 964 22 78 18

8. Maria fuma canuts en el treball. A l'assabentar-se l'empresa l'acomiaada. És correcte legalment aquest acomiadament?

**Resposta:** Una de les causes que es poden al·legar per fer un acomiadament disciplinari, és per toxicomania en cas de que afecte a la feina. En aquest cas per a que la poguren acomiadar, s'hauria de demostrar que a Maria els canuts li fan fer la feina mal.<sup>1</sup>

9. El 20 de juny del 2002 es va fer una vaga general, un dels motius pel que es va fer era pels salaris de tramitació. Com ha quedat el tema?

**Resposta:** Evidentment ens van pendre el pèl entre la patronal, l'estat i la burocràcia sindical pactista. La patronal actualment pot decidir no pagar els salaris de tramitació tan sols ha de reconèixer que l'acomiadament és improcedent i ficar la quantitat de la indemnització en consigna al jutjat.<sup>2</sup>

10. En el fòrum d'internet "alabarricadas" apareixia el següent comentari : *"Hola, he estado leyendo en los foros pero no encontrado la solucion a una duda que tengo.... Mi duda es la siguiente, tenia un contrato fijo con 1 año y medio de antigüedad y bueno las cosas han salido que me han hechado por faltar unos dias, creo que se llama despido disciplinario que la propia empresa a declarado como improcedente y me han dado el finiquito pero hay unos campos en los que no estamos de acuerdo, es en los 15 dias de aviso que no estan pagados y la parte proporcional de las pagas (me ha dado lo proporcional hasta julio, que es hasta donde yo he trabajado) y he oido que al ser un contrato fijo te corresponden las*

<sup>1</sup>En el cas d'acomiadaments per toxicomania cal tindre present, que alguns convenis introdueixen les drogo-dependències com una malaltia. I així no pot ser considerat com a acomiadament disciplinari.

<sup>2</sup>Per a més informació a la pàgina 14

*dos pagas enteras y el mes entero de vacaciones que tampoco esta pagado entero gracias y un saludo*".<sup>3</sup> És autènticament un acomiadament disciplinari? Té raó al reclamar els 15 dies ? I les pagues extres? I les vacances?

**Resposta:** Per a la resposta transcribim literalment el que li van contestar en el fòrum : *“El despido disciplinario es el que tiene su causa en un incumplimiento grave y culpable del trabajador (viene regulado en el Estatuto de los Trabajadores, artículos 49.11 y 54 y ss.), como la falta de asistencia o puntualidad al trabajo repetidas e injustificadas, indisciplina o desobediencia, ofensa verbales o físicas al empresario o trabajadores, disminución en el rendimiento, etc. Forma: El despido debe ser notificado al trabajador afectado por escrito mediante la denominada carta de despido en la que se hace figurar los hechos que motivan el despido y la fecha de sus efectos. Efectos del despido: El despido produce la extinción de la relación laboral. Puede darse la posibilidad que el propio empresario reconozca la improcedencia del despido y ofrezca al trabajador la indemnización que le corresponda, depositándola en el Juzgado de lo Social a su disposición y poniéndolo en su conocimiento. La indemnización será de 45 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 42 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En este caso el contrato se entiende extinguido desde la fecha del despido y no ha lugar a salarios de tramitación. Además de la indemnización el empresario debe abonar la liquidación o finiquito, es decir los salarios pendientes y la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de las vacaciones no disfrutadas, cantidades ya devengadas y no percibidas por el trabajador durante la relación laboral que ahora se extingue. En este caso no debe abonarse los 15 días de preaviso, estos están previstos para la finalización de determinados contratos temporales. Respecto a la parte proporcional de pagas dependerá de si te las pagan semestralmente o por doceavos, en el primer caso solo tienes derecho a la parte de paga del semestre en el que te despiden. Respecto a las vacaciones, no deben pagarte el mes completo únicamente el periodo proporcional al tiempo que lleves trabajado este año.*

*En resumen: No tienen que pagarte los 15 días de preaviso No tienen que pagarte la parte de pagas del periodo no trabajado No tienen que pagarte las vacaciones de todo el año, únicamente la parte del periodo que has trabajado y no disfrutado hasta la extinción del contrato. Espero que te aclare algo”*

11. Es pot cobrar l'atur després de l'acomiadament?

**Resposta:** Si, després de qualsevol tipus d'acomiadament es pot cobrar la prestació per atur.

12. Durant quin període es pot reclamar legalment per un acomiadament?

**Resposta:** Tot el període per reclamar des de l'acomiadament fins a la demanda al jutjat són 20 dies hàbils (no entren ni diumenges ni festius). En el moment que es entra al SMAC es congela aquest període. Cal tindre en compte que aquesta congelació no es vàlida si passen 15 dies sense celebrar-se l'acte, i haurem d'anar al jutjat. Així apurant

---

<sup>3</sup>Aquesta pregunta va aparèixer el Dilluns 22 de Novembre del 2004. L'hem transcrit literalment (no hem corregit ni les abundants faltes d'ortografia).

al màxim si som acomiadats, podriem esperar fins al dia hàbil que fera 19 i presentar la papereta al SMAC. En Aquest moment el contador es para. El dia després de l'SMAC (dia 20) ja podem presentar la demanda al jutjat.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Aquesta pràctica no convé fer-la per raons òbvies.

## El nostre acomiadament

---

Fins ací el que ha donat aquest dossier. Esperem que haja servit per enfortir els nostres coneixements.

El nostre acomiadament com no pot ser d'altra forma, esperem que siga d'una vegada i per totes l'acomiadament del treball assalariat i de les lleis de l'estat i el capital. I una forta abraçada per a totes les nostres companyes i companys que lluiten per una societat lliure de la mercaderia, i l'adulteració, foragitant l'opressió i l'explotació de la persona per la persona.

*El sindicalisme revolucionari s'afirma partidari de l'acció directa, i sosté i dóna alé totes aquelles lluites que no estiguen en contradicció amb les seues pròpies finalitats. Els seus mitjans de lluita són: la vaga, el boicot, el sabotatge, etc. L'acció directa troba la seua expressió més fonamental en la vaga general, la que ha de ser, al mateix temps, des del punt de vista del sindicalisme revolucionari, el preludi de la revolució social.*

Estatuts de l'AIT

Castelló Desembre del 2004