

## Els Acomiadaments disciplinaris

### Què són?

Són aquells acomiadaments en els que **la part empresarial decideix unilateralment extingir la relació laboral amb base a alguna causa disciplinària**; com ara, les faltes d'assistència, l'indisciplina o desobediència en el treball, la transgressió de la bona fe contractual, etc.

Si a l'empresari li consta que **la persona treballadora acomiadada està afiliada a un sindicat, haurà de donar audiència prèvia de l'acomiadament als delegats sindicals** que vetllaran pels drets de la persona treballadora. La part empresarial haurà d'informar a la representació de les persones treballadores de la imposició de la sanció d'acomiadament.

### La “carta d'acomiadament”

La normativa exigeix que els acomiadaments siguin comunicats per escrit, mitjançant **“la carta d'acomiadament”**. En aquesta carta ha de constar:

- Els **fets que motiven l'acomiadament**.
- La **data** a partir de la qual tindrà efectes.

### Què cal fer amb aquesta carta? Cal signar-la?

La finalitat d'aquesta carta és **donar a conèixer a la persona treballadora els fets que justifiquen el seu acomiadament** amb l'objectiu que pugui impugnar-lo si considera que els motius no justifiquen l'acomiadament.

Un cop rebuda la carta, cal **llegir-la molt atentament i signar-la**:

- **“Rebuda”**. La signatura no dona la conformitat al contingut de la carta sinó la conformitat de “rebuda” per part de la persona treballadora.
- **“Rebuda” i “no conforme”**: Quan la persona treballadora no estigui d'acord amb el contingut de la carta, haurà de signar-la com a “rebuda” però “no conforme”.

### Efectes. La quitança (“finiquito”)

- S'extingeix la relació laboral.
- L'empresari està obligat a abonar a la persona treballadora **la quitança**.

### Què és?

La **quitança és el document que conté la proposta de liquidació** de tots aquells conceptes que la persona hagi devengat; com ara, els **salaris pendents**, la part proporcional de les **pagues extres** i les **vacances no gaudides**.

### Què cal fer? Cal signar-la?

Quan la persona treballadora rep la proposta de quitança **cal que la llegeixi molt atentament. La signatura de la quitança dona conformitat a la proposta de liquidació** feta per la part empresarial; així que abans de signar-la caldrà revisar que el càlcul de la mateixa és correcta.

Si la persona treballadora té qualsevol mena de dubte sobre el càlcul i creu que no és correcte: **No signeu la quitança i assessoreu-vos** a la Federació de la UGT que us pertoqui o a les delegacions que la UGT té arreu del territori.

## La reclamació contra l'acomiadament disciplinari

El termini per a reclamar són **20 dies hàbils** a partir del dia que es comunica l'acomiadament.

### Procediment.

#### 1. Acte de conciliació.

És un **requisit previ per a la tramitació de qualsevol procediment** per acomiadament davant el jutjat social. L'acte de conciliació **s'haurà de presentar al CEMAC**. El resultat d'acte pot finalitzar amb:

- **Acord.** Reincorporació al lloc de treball o indemnització.
- **Sense acord.**
- **Intentat sense efecte.** En aquests dos casos, la persona treballadora podrà interposar demanda davant el jutjat social.
- **Arxiu.**

#### 2. Demanda davant el jutjat social.

Dins dels 20 dies hàbils, la persona treballadora haurà d'interposar demanda davant la jurisdicció social. El jutjat social, un cop celebrat el judici, dictarà sentència en el termini màxim de 5 dies, en la qual haurà de qualificar l'acomiadament com a: nul, improcedent o procedent.

#### 3. Qualificació.

##### - **Acomiadament nul.**

La declaració de nul·litat suposa la **readmissió de la persona treballadora** i el cobrament dels salaris de tramitació.

##### - **Acomiadament procedent.**

La declaració judicial convalida l'extinció del contracte. **La persona treballadora no té dret ni a indemnització ni a salaris de tramitació.**

##### - **Acomiadament improcedent.**

És improcedent quan no s'acrediti l'incompliment estipulat a la carta d'acomiadament o hi hagi incompliment en les formes requerides. En aquests casos, l'empresari pot optar entre:

- o La **readmissió de la persona treballadora** en les mateixes condicions que tenia abans de l'acomiadament.
- o **Indemnitzar-los amb 45 dies de salari** per any de servei amb un màxim de 42 mensualitat.
- o Em ambdós casos, l'empresari haurà d'**abonar els salaris de tramitació.**