

DONA,
ASSESSORA'T
SOBRE ELS
TEUS DRETS
LABORALS
I LES SEVES
GARANTIES

Ajuntament de
Barcelona



En qualsevol explotació de l'obra autoritzada
per la llicència es farà constar l'autoria.



COM ACTUAR DAVANT D'UN ACOMIADAMENT?

Recomanacions que cal tenir en compte

L'acomiadament és l'extinció o finalització de la relació laboral a instància de l'empresa. Si consideres, com a treballadora, que el teu acomiadament no és legal o que es basa en fets que no s'ajusten a la realitat, pots reclamar i impugnar-lo.

Existeixen diferents tipus d'acomiadament, ja que poden afectar una única persona o tot un "col·lectiu":

1. Acomiadament col·lectiu.

2. Acomiadament individual o acomiadament plural que, al seu torn, poden ser:

- 2.1** Acomiadament per causes objectives
(article 52 de l'Estatut dels treballadors).
- 2.2** Acomiadament disciplinari
(article 54 de l'Estatut dels treballadors).



En qualsevol explotació de l'obra autoritzada per la llicència es farà constar l'autoria.

Recorda que, sigui quin sigui el tipus d'acomiadament que t'afecti, és necessari que l'empresa et faciliti una carta d'acomiadament que contingui el motiu del cessament de la relació laboral, els fets que el motiven i la data en què l'acomiadament tindrà efecte, tal com estableix la llei, per tal que et sigui possible, en tant que treballadora, preparar la teva defensa davant dels Tribunals de Justícia.

Per això, quan una treballadora és acomiadada sense respectar els requisits que estableix la llei, aquest acomiadament es pot qualificar d'improcedent i obliga l'empresa a readmetre-la com a treballadora o a indemnitzar-la.

Recorda que si no estàs en període de prova (que pot variar segons el tipus de contracte), tens dret a un preavis de 15 dies (en determinats casos i en funció del conveni col·lectiu, el preavis pot ser de més temps). En cas de no respectar el preavis en el temps establert, l'empresa t'ha d'indemnitzar.

Recorda que, en qualsevol cas, en el moment de la notificació escrita de l'acomiadament, **l'empresa ha de facilitar-te els documents següents:**

- **Certificat d'empresa.**
- **Documentació relativa a la cotització.**
- **Carta d'acomiadament.**
- **Liquidació i quitança.**
- **Indemnització (si fos el cas).**

La **liquidació i quitança** és el document que l'empresa t'ha de facilitar en el moment de l'extinció de la relació laboral. Aquest document ha d'incloure les quanties ja meritades i no cobrades a què es té dret en extingir-se la relació laboral i per tant ha de contenir la informació següent:

- Els salaris pendents de cobrament.
- Els complements extrasalarials pendents de pagament (manutenció, quilometratge, etc.), si n'hi ha.
- Una compensació econòmica pels dies de vacances generats i no gaudits consistent en el mateix nombre de dies de salari.
- La part proporcional de les pagues extraordinàries que s'ha generat fins al moment en què es produeix l'extinció.
- La part proporcional d'altres complements salarials que es paguin amb una periodicitat superior al mes, com per exemple, les pagues per beneficis.
- La quantia que, en concepte d'extinció de contracte, si és el cas, estigui prevista en la normativa laboral vigent o s'hagi previst específicament en el conveni col·lectiu d'aplicació (aquesta quantia, que correspon a la indemnització, pot constar en un document separat d'indemnització o en el mateix document de liquidació i quitança).



Recorda que en cas de comptar amb representant dels treballadors/es, l'empresa ha de notificar el teu acomiadament a aquesta persona.

Recorda que és recomanable signar tots els documents (carta d'acomiadament i document de liquidació i quitança i/o indemnització) amb la declaració **REBUT I NO CONFORME**, afegint-hi la data i el dia en què es rep la carta, i guardar-ne sempre una còpia. A més, és recomanable assessorar-se amb més detall en cas que es dubti dels motius que argumenta l'empresa, així com de les quanties existents tant a la quitança com a la indemnització, si fos el cas.

Recorda que, d'aquesta manera, el que estàs fent és reservar-te el dret a poder reclamar amb posterioritat. Si signes sense afegir la teva disconformitat (expressada com a **REBUT I NO CONFORME**), estàs firmant la recepció i l'**ACCEPTACIÓ** d'allò que se't comunica. Per tant, és convenient firmar com a “no conforme”.

Recorda que tens dret a què una persona membre del comitè d'empresa –si n'hi ha–, sigui present en el moment de l'acomiadament.

Recorda que **també pots** demanar endur-te el document fora de l'empresa per poder examinar-lo amb tranquil·litat, en detall i amb l'ajut d'assessorament extern. Si et deneguen aquesta possibilitat, és recomanable firmar com a **REBUT I NO CONFORME** i reservar-te els teus drets.

Recorda que per impugnar l'acomiadament, sigui verbal o escrit, comptes amb un termini de 20 dies hàbils des del dia en què l'acomiadament és efectiu.

ACOMIADAMENT VERBAL

Recorda: si t'han acomiadat de forma verbal, és molt important que busquis assessorament. És aconsellable que la treballadora que ha estat acomiadada verbalment no firmi cap tipus de document que li ofereixi l'empresa abans de parlar amb el seu advocat o advocada, ja que podria estar renunciant als seus drets.

Es pot deixar constància de l'acomiadament verbal de les maneres següents:

- Mitjançant l'enviament d'un burofax dirigit a l'empresa on expressis que t'han acomiadat i que no es tracta d'una baixa laboral voluntària.
- Mitjançant la notificació de l'acomiadament verbal a la persona representant dels treballadors i treballadores de l'empresa.

És convenient que, davant la sospita d'acomiadament per part de l'empresa, la treballadora es personi amb dos testimonis que puguin acreditar l'acomiadament.

Recorda que és necessari recollir totes les proves possibles sobre l'acomiadament, ja que és probable que l'empresa argumenti que l'acomiadament no va existir i que tu vas abandonar voluntàriament el teu lloc de treball.



En qualsevol explotació de l'obra autoritzada per la llicència es farà constar l'autoria.

SI HAS ESTAT TREBALLANT SENSE CONTRACTE I T'ACOMIADEN:

Has de saber que, malgrat no haver-hi contracte escrit o malgrat que l'empresa no t'hagi donat d'alta a la Seguretat Social, si ha existit una relació laboral subjecta als criteris de l'article 1 de l'Estatut dels Treballadors (has treballat per compte aliè, dins d'un àmbit d'organització i sota la direcció d'un altre, i has rebut una retribució a canvi de la teva feina) es presumeix que el contracte ha estat verbal i, per tant, podràs impugnar l'acomiadament verbal de què siguis objecte.

D'altra banda, si et trobes en una situació **administrativa irregular**, també podràs impugnar l'acomiadament d'acord amb els criteris exposats a l'apartat d'acomiadament verbal.

En tot cas, si has estat treballant sense contracte, et caldrà, però, aportar moltes més proves. Resulta imprescindible disposar, com a mínim, de la informació següent: les dades de l'empresa o persona per a la qual has estat treballant; l'adreça del lloc on has estat treballant; la forma de pagament; els teus horaris; la teva antiguitat i/o data d'inici de la relació laboral; la categoria professional i les característiques concretes de la tasca que desenvolupaves a l'empresa.

Si treballes en **l'àmbit del servei domèstic –com a treballadora de la llar–**, has de saber que a data 1 de gener de 2012 va entrar en vigor el Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, que regula la relació laboral del servei de la llar familiar. D'acord amb aquesta regulació, és obligatori que tinguis contracte i que et trobis donada d'alta a la Seguretat Social. Per tant, recorda que, si has estat acomiadada, pots impugnar l'acomiadament amb els criteris exposats anteriorment.

Si has patit o estàs patint assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i/o d'orientació sexual a l'empresa i t'han acomiadat, has de saber que:

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és una de les màximes expressions de la violència de gènere dins de l'àmbit laboral, és una forma de discriminació que ve motivada pel sexe de la persona i que atempta contra el principi d'igualtat entre homes i dones.

Es considera assetjament sexual qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, desenvolupat en un context laboral, que sigui ofensiu i no desitjat per la víctima i que, alhora, generi un entorn laboral hostil, humiliant i intimidatori.

L'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament motivat en funció del sexe de la persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, ofensiu i degradant. Són excepcionalment greus les situacions de discriminació i assetjament per raó de sexe que pateixen les dones a causa del seu embaràs o maternitat.

Si t'han acomiadat en aquest context, és aconsellable que et facis assessorar al més aviat possible i que signis tots els documents que et faciliti l'empresa amb la declaració **REBUT I NO CONFORME**.



En qualsevol explotació de l'obra autoritzada per la llicència es farà constar l'autoria.

Has de posar en coneixement del teu advocat o advocada aquesta situació, ja que es tracta de vulneracions d'especial gravetat i l'acomiadament podria arribar a ser qualificat de nul per vulneració de drets fonamentals, amb la consegüent possibilitat de reclamació per danys morals.

Si com a dona ets o has estat víctima de violència de gènere, has de saber que t'assisteixen una sèrie de drets laborals i de Seguretat Social, la finalitat dels quals és que puguis conciliar les teves obligacions laborals amb la teva necessitat de protecció i de recuperació integral, a partir de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Així mateix, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, consagra i garanteix un conjunt de drets per restituir el projecte de vida de les dones en situació de violència masclista a Catalunya:

- Bonificacions empresarials en la contractació de substitució i incentius a les empreses en la contractació de dones.
- Prioritats en l'accés a l'habitatge per a les dones en situació de violència de gènere.
- Programa d'inserció sociolaboral per a dones víctimes de violència de gènere,
- Drets econòmics de les víctimes de la violència de gènere.

DONA, ASSESSORA'T SOBRE ELS TEUS DRETS LABORALS I LES SEVES GARANTIES



En qualsevol explotació de l'obra autoritzada
per la llicència es farà constar l'autoria.

Per a més informació,
pots venir a assessorar-te
personalment als

Punts d'Informació i Atenció a les Dones de Barcelona.

Pots trobar les nostres
dades de contacte a:
www.bcn.cat/dones

ASSESSORA'T
SOBRE ELS
TEUS DRETS
LABORALS
I LES SEVES
GARANTIES

**bcn.cat/
dones**

facebook.com/Bcn.cat
tèlèfon: 010 (24h)