

Acomiadament procedent, improcedent i nul

a

Amb el suport de:



**Generalitat
de Catalunya**

Foment
del Treball Nacional

VALLBÈ
sabem com fer-ho

CONCEPTE

ACOMIADAMENT

extinció unilateral del contracte decidida per l'empresari

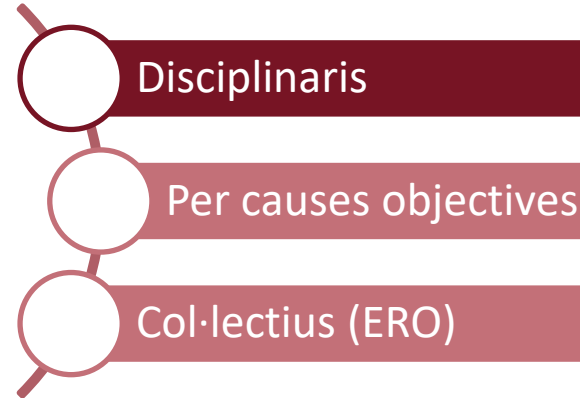
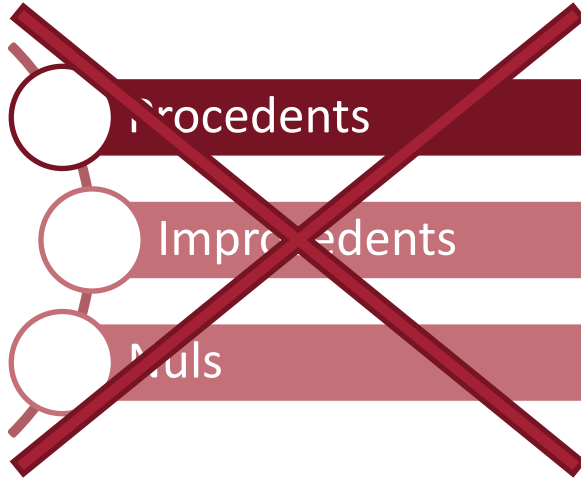


**ALTRES CAUSES
D'EXTINCIÓ**

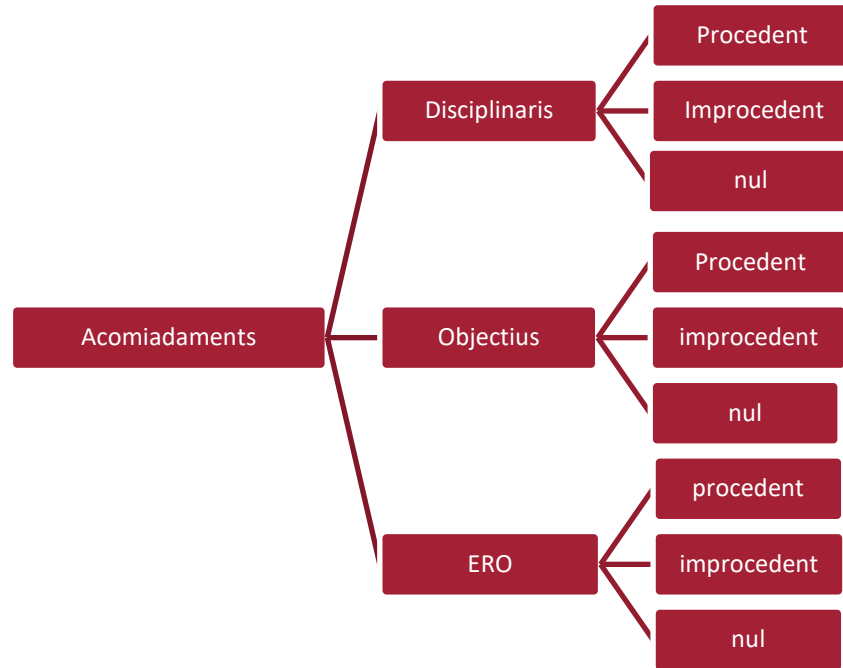
Finalització contracte temporal: la causa és la finalització de la causa de temporalitat
Dimissió o baixa voluntària: l'extinció deriva de la voluntat unilateral del treballador
Jubilació o mort: l'extinció obeeix a circumstàncies personals del treballador o de l'empresari previstes a l'ET

Tot i que si la causa no és real, podria ser un acomiadament

QUINS ACOMIDAMENTS HI HA?



QUINS ACOMIDAMENTS HI HA?



Efectes/declaracions jurídics (normalment
judicials o administratives)



QUINS ACOMIDAMENTS HI HA?

Quan un
acomiadament és
PROCEDENT?

Quan té CAUSA i
està degudament
efectuat (en
FORMA)

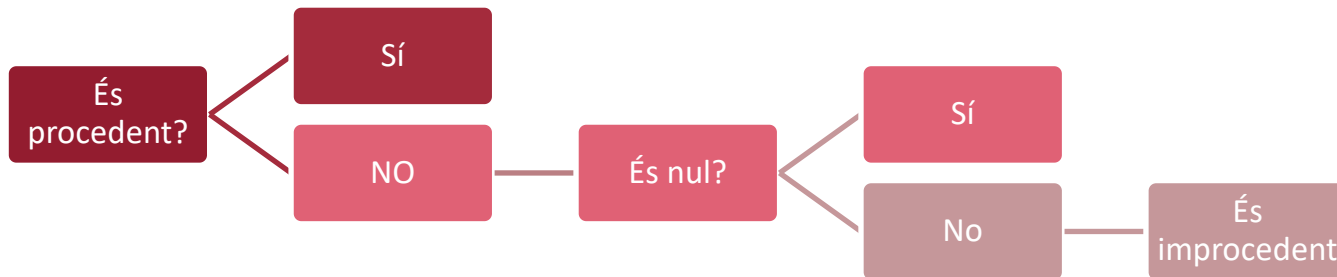
I si no té causa o la
forma no és correcta?



QUINS ACOMIDAMENTS HI HA?

Quan un
acomidament és
IMPROCEDENT?

Quan no té CAUSA
o no està
degudament
efectuat (en
FORMA) i **no és nul**



QUINS ACOMIDAMENTS HI HA?

Causas de nul·litat

Art. 55 ET:

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en [la Constitución Española](#) o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.



+ NORMES QUE SANCIONEN
AMB NUL·LITAT (ex: ERO)

ACOMIADAMENTS NULS

Nul·litats
directes

Serà procedent o nul
(mai improcedent)

Embarassades

Persones que hagin demanat o estiguin gaudint del permís per lactancia (art. 37.4)

Persones que hagin demanat o estiguin gaudint del permís per hospitalització a continuació del part (art. 37.5)

Persones que hagin demanat o estiguin gaudint d'una reducció de jornada per cura de fill (art. 37.6)

Persones que hagin demanat o estiguin gaudint d'una adaptació de jornada del 34.8 o d'una excedència per cura de fills o de familiars (46.3)

Persones que hagin demanat o estiguin gaudint d'un permís per accident, malaltia, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització

Persones treballadores víctimes de violència de gènere o sexual que hagin exercit els seus drets

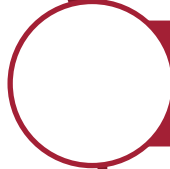
ACOMIADAMENTS NULS

Nul·litats
directes

Serà procedent o nul
(mai improcedent)



Persones treballadores durant els períodes de suspensió del contracte de treball per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o quan es notifiqui la decisió en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins d'aquests períodes.



El de les persones treballadores després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, sempre que no hagin transcorregut més de dotze mesos des de la data del naixement, l'adopció, la guarda amb finalitats.



Persones treballadores durant els períodes de suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural o quan es notifiqui la decisió en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins d'aquests períodes.



Persones treballadores durant els períodes de suspensió del contracte de treball per permís parental o quan es notifiqui la decisió en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins d'aquests períodes.

ACOMIADAMENTS NULS

Pare:

Només té protecció automàtica quan inicia el permís per cura de fills



Mare:

Té protecció automàtica des del primer moment (“des de la data d’inici de l’embaràs”).

ACOMIADAMENTS NULS



Pare:

Sentència TSJ de Madrid núm. 74/2022 de 7 de febrer

"El actor fue despedido el 26 de enero de 2021, siendo la fecha prevista para el nacimiento de su hijo (posterior). Por consiguiente, no está encuadrado en ninguno de los supuestos previstos en el párrafo segundo del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, que contempla los casos de nulidad objetiva. Ahora bien, ha de examinarse si su situación es encuadrable en el primer párrafo del artículo 55.5 de la citada norma, que regula el despido nulo por discriminatorio, o por cualquier otra vulneración de derechos fundamentales. La diferencia entre ambas figuras de despido nulo es clara, ya que mientras que en la nulidad objetiva del párrafo segundo, no es necesario la acreditación de indicios, ésta es necesario en los despidos nulos por vulneración de derechos fundamentales. El artículo 181.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social establece que "en el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

ACOMIADAMENTS NULS

Nul·litats no directes

Pot ser procedent o nul o improcedent

Futurs
pares

Persones
que hagin
ficat una
demanda

Per haver
fet vaga

...

Baixes
mèdiques

Discriminar
a algú per la
seva raça

Represàlies

Persones
que hagin
fet una
reclamació

ACOMIADAMENTS NULS

Nul·litats no directes

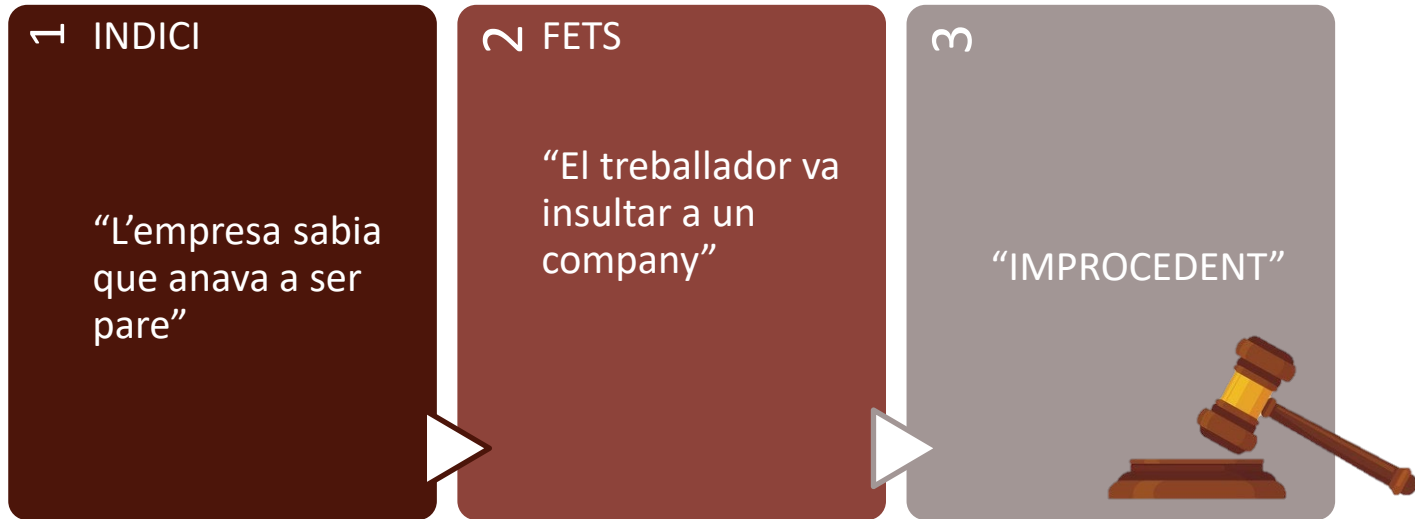
1 Persona ha d'acreditar l'indici

2 Si l'acredita, llavors l'empresa ha d'acreditar l'existència de fets certs que van ser els únics que van induir l'empresari a adoptar la decisió extintiva

3 No es tracta de situar l'empresari davant la prova (que pogués qualificar-se de diabòlica) d'un fet negatiu (la no vulneració de la indemnitat o la no lesió d'un dret fonamental), sinó que aquell ha de provar que l'acomiadament, titllat d'haver incorregut en aquella discriminació o en lesió constitucional, obeeix a altres motius o raons (SSTC 74/1998, de 31 de març, STC 266/1993, de 20 de setembre o STC 114/1989, de 22 de juny)

ACOMIADAMENTS NULS

Exemple:



QUINS ACOMIDAMENTS HI HA?

- Disciplinaris
- Per causes objectives
- Col·lectius (ERO)



Acomiadament disciplinari



On està regulat?

- Art. 54 i 55 ET
- Conveni col·lectiu

Causa

- Incompliment greu i culpable de la persona treballadora

Hi ha un procediment establert?

- Audiència prèvia
- Carta amb fets i data d'efectes

Termini per impugnar?

- 20 dies hàbils

Origen

Aquest poder disciplinari neix en les fàbriques a principis del segle XIX.
La concentració d'un gran nombre de treballadors exigia una forma de control per aconseguir els objectius empresarials. El dret privat (civil o penal) no dona sortida al problema.

Es reconeix un dret sancionador conseqüència del dret a organitzar el treball.

Actualment: El poder de direcció de l'empresari es troba reconegut als articles 5.c) i 20 de l'Estatut dels Treballadors.

La facultat i limitacions per sancionar està als articles 58 i 60 ET



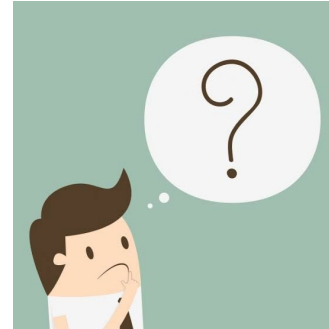
Acomiadament disciplinari

Article 58 ET:

“Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixin en les disposicions legals o en el conveni col·lectiu que sigui aplicable.”

Sanció màxima: ACOMIADAMENT

QUE CAL TENIR EN COMPTE?



1

Cal fer expedient contradictori

- Cal donar al treballador/a la possibilitat de defensar-se dels fets que se l'imputen

- No està clar quin termini cal donar. Hi ha sentències que parlen de un mínim de 72 hores (TSJ Astúries 206/2026)

- Durant aquest termini es pot donar permís retribuït

Abans: Art. 55 ET: "Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese. Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato".

Actualment **sempre** és necessari procedir a efectuar un expedient contradictori abans d'acomiadar (sentència del TS 1250/2024)

També cal mirar el conveni



DEPENDÈNCIA ESTATAL

Art. 61. Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales



GERCAT

• Art. 58: Per a la imposició de sancions per faltes greus i molt greus, el personal afectat tindrà dret a formular al·legacions per escrit en un termini de 5 dies naturals.



SAD CATALUNYA

• Art. 41: És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de les sancions, qualsevol que fos la seva gravetat, quan es tracti de membres del Comitè d'empresa, Delegats/ades de personal o Delegats/ades sindicals, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals com si fins i tot es troben en període reglamentari de garanties

2

Les faltes prescriuen

L'article 60 d'ET regula els terminis de prescripció de les infraccions (limitació temporal):

“Pel que fa als treballadors, les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès”

Excepció: Si el treballador sancionat és un alt càrrec, en aquest cas, les faltes, qualsevol que sigui la seva naturalesa, prescriuran als dotze mesos des de la seva comissió o des que l'empresari tingués coneixement d'elles (art. 13 RD 1382/1985).

Dies hàbils o naturals?

Segons doctrina jurisprudencial consolidada, per al còmput d'aquests terminis de prescripció s'han de prendre en consideració els **dies naturals**, incloent-hi, per tant, els dies inhàbils. (STS 18.11.1998 o STS 09.12.1998).

Un conveni pot modificar-ho?

La doctrina dels Tribunals ha mantingut en algun supòsit que aquests terminis de prescripció constitueixen regulació estatal de caràcter necessari i, per tant, no poden ser alterats in modificats per un conveni (STSJ Catalunya 05.02.1999 i STSJ de València, 09.03.2000).

Sí s'admet i alguns convenis així ho preveuen, que per via convencional es pugui millorar la previsió legal, a favor del treballador, reduint els terminis legals.

També cal mirar el conveni



DEPENDÈNCIA ESTATAL

61.2: Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.



GERCAT

• Art. 58: Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 i les molt greus als 60, a partir de la data en la qual es tingui coneixement, i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.



SAD CATALUNYA

• Art. 41: Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint i les molt greus als seixanta, a partir de la data en la qual es té coneixement, i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

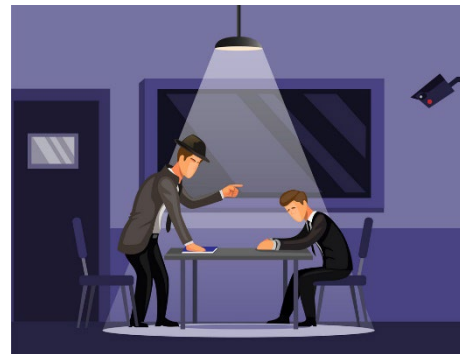
Quan s'inicia aquest còmput?

El còmput s'inicia inexorablement des que l'empresari té coneixement de la falta.

Comença a comptar el dia en que els fets van arribar a coneixement dels que tenen la facultat sancionadora (STS 20.02.1998. [RJ 1998, 1846]).

És suficient qualsevol coneixement?

No n'hi ha prou amb un coneixement superficial, genèric o indiciari de les faltes comeses per iniciar el còmput del termini, sinó que ha de tractar-se d'un coneixement total, exacte i ple dels mateixos (STS 26.12.1995; STS 12.06.1996 o STS 22.05.1996).



Acomiadament disciplinari - prescripció



Una persona roba

No ho diu a ningú

Es descobreix
quan han passat
63 dies

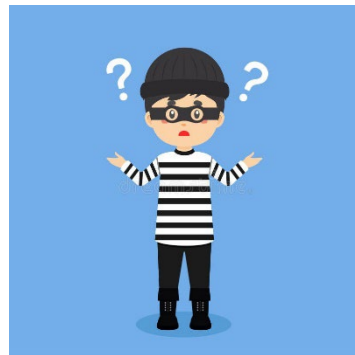
“Si hi ha hagut ocultació maliciosa dels fets, eludint els possibles controls de l'empresari, aquesta actitud implica persistència de la conducta i modifica el dia inicial del còmput de la prescripció que ha de fixar-se a partir d'aquell dia en què cessar l'ocultació, ja que en aquests supòsits la falta és una acció permanent que no adquireix caràcter definitiu sinó quan cessa la possibilitat d'ocultació per qui l'està cometent” (STS 24.09.1992, STS 03.11.1993)

Però recordem que l'article diu....

L'article 60 d'ET:

"Pel que fa als treballadors, les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès"

Que vol dir "en tot cas" ?



EL MATEIX



El dies a quo de la prescripció «Llarga» comença a córrer amb caràcter general des de la comissió dels fets.

Aquesta regla general té la seva excepció en aquells supòsits en què hi hagi hagut ocultació maliciosa dels fets en els quals és per tant l'autor dels mateixos el responsable de la dilació en el coneixement per part de l'empresari.

En aquests casos el còmput del termini «llarg» s'iniciarà a partir del coneixement per l'empresa de l'últim incompliment (STS 20-12-1999 [RJ 2000, 524]) o quan cessa la possibilitat d'ocultació (STS 15.07.2003 [RJ 2004, 5410]).



Acomiadament disciplinari - prescripció

Tramitació
procés
penal

En principi la tramitació del procediment penal (pels mateixos fets constitutius de falta laboral) interromp el termini de prescripció. **PERÒ...** Aquesta interrupció es produeix sempre que la sentència penal sigui necessària per al descobriment, concreció i imputació de la infracció laboral (STS 21.09.1984 [RJ 1984, 4451]).

Descobrim que una persona ha robat

Posem una denuncia penal

S'interromp la
prescripció de la sanció?

NO

L'existència de causes penals no suspèn el procediment laboral excepte el cas de falsedat d'un document (86.2 LRJS).

Acomiadament disciplinari - prescripció

Tramitació de
l'expedient
disciplinari

Actualment **sempre** és necessari procedir a efectuar un expedient contradictori abans d'acomiadar (sentència del TS 1250/2024)

Amb caràcter general interrompen els terminis de prescripció l'expedient disciplinari que hagi de tramitar-se per imperatiu legal o per exigència del conveni col·lectiu



També interromp els terminis de prescripció de les faltes encara que no vingui exigida ni legal ni convencionalment (STS 25.02.1996; STS 12.06.1996)



3

S'aplica el principi de tipicitat

S'exigeix una previsió normativa tant de les conductes sancionables com de les sancions que puguin imposar-se

[Bloque 79: #a54]

Artículo 54. Despido disciplinario.

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
 - a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

conveni

A més...

L'article 58 no estableix els criteris de graduació de les faltes. És un tema que queda a regular per la negociació col·lectiva. **S'ha de mirar el conveni.**

Avui únicament parlarem de l'acomiadament i, per tant, de les faltes MOLT GREUS. No es pot acomiadar per faltes lleus o greus.



Però... Com sabem com sancionar?

Sancions

Les sancions que podran imposar-se, en funció de la qualificació de les faltes, seran les següents:

Per faltes lleus

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins 3 dies.

Per faltes greus

Suspensió d'ocupació i sou de 4 a 29 dies.

Per faltes molt greus

Suspensió d'ocupació i sou de 30 a 90 dies.

Acomiadament

La facultat d'elecció entre les sancions previstes per a cada grau de falta és exclusiva de l'empresari, i limita la fiscalització judicial al grau d'aquesta

STS 13-11-2000 [RJ 2000, 9688].

Acomiadament disciplinari - tipicitat

ANTECEDENTS

- Una dada que afecta o pot limitar el marge de discrecionalitat empresarial en la decisió sancionadora d'una determinada infracció és l'actitud empresarial cap a infraccions prèvies, similars, comeses pel mateix treballador o per altres treballadors de l'empresa. La tolerància empresarial prèvia davant un mateix incompliment pot entendre com una acceptació o consentiment tàcit de tal desviat procedir.

ES POT CANVIAR

- Ara bé, «la debilitat o falta d'energia sancionadora» no encaixaria en aquesta acceptació quan hi hagi hagut «reiterades ordres per escrit exigint el compliment del pactat »(STSJ Castilla i Lleó 1998.07.21 [AS 1998, 3666]).

Molt important: Si es vol sancionar per actuacions que abans es toleraven s'ha d'avisar.

Conveni de dependència estatal / GERCAT

C) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
2. El fraude, la deslealtad, la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as, del centro, del servicio, o del personal.
8. El acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual y laboral y moral.
9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.
11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.
12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
14. La falta de disciplina en el trabajo.
15. no atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
16. **Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de una persona usuaria del servicio de teleasistencia para la atención de situaciones de necesidad. ***
17. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
18. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
19. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
20. Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

***No està al GERCAT**

Acomiadament disciplinari - tipicitat

1. Donar a conèixer el procés patològic i intimitat de la persona resident o usuària i qualsevol dada d'índole personal protegida per la legislació vigent.



Una treballadora subministra a un resident una medicació que no estava pautaada. La sancionen.



La treballadora impugna aquesta sanció. Es celebra el judici i, en el mateix, s'aporta com a prova l'història clínica del resident



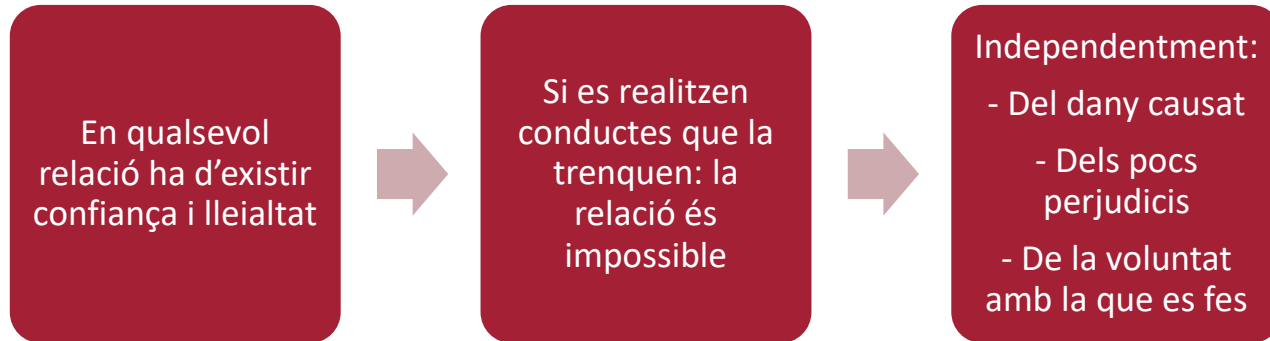
Al veure aquest document, l'empresa l'acomia utilitzant aquest precepte

1. Donar a conèixer el procés patològic i intimitat de la persona resident o usuària i qualsevol dada d'índole personal protegida per la legislació vigent.

Sentència TSJ València de 20 de setembre de 2016

*“La sentencia recurrida considera que no se infringió dicho precepto pues según razona la aportación de la documentación no se hizo con la finalidad de darla a conocer a terceros de forma pública, sino de defenderse en el proceso seguido contra la empresa. **Pero hay que tener en cuenta que lo que el precepto sanciona es dar a conocer los datos de interés personal protegidos, con independencia de la finalidad perseguida por el infractor.** Esta previsión tiene por objeto la protección de la intimidad de los residentes, derecho fundamental que se reconoce a todas las personas en el artículo 18.1 de la Constitución (EDL 1978/3879), y una de cuyas manifestaciones es la protección de los datos de carácter personal a cuyo fin responde la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal que tiene por objeto declarado en su artículo 1º garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor e intimidad personal y familiar. (...) Así pues, no cabe duda que al aportar a un proceso judicial un documento en el que constaban los datos de una residente referidos a su número de NIF, número de seguridad social, SIP, número de habitación, patologías, alergias, antecedentes médicos y medicación pautaada, la demandante incurrió de lleno en la falta muy grave tipificada en el artículo 55.1 c) del convenio colectivo de aplicación (...) lo que resulta de todo punto inexplicable si se considera tanto su antigüedad en la empresa **como el hecho de que en el momento de su contratación suscribió un protocolo de confidencialidad** en el que expresamente se hacía constar el derecho de los residentes a que sus datos personales no fueran divulgados sin su permiso. Es por ello que, con revocación de la sentencia de instancia, procede declarar la procedencia de su despido de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 55.4 del ET”*

2. El frau, la deslleialtat, la transgressió de la bona contractual i l'abús de confiança en les gestions encomanades

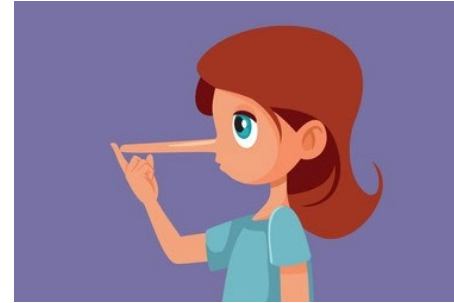


2. El frau, la deslleialtat, la transgressió de la bona contractual i l'abús de confiança en les gestions encomanades

Robatoris

Dormir
quan
s'hauria
de vigilar

No curar-
se durant
una
baixa
mèdica



Trencar
coses a
propòsit

Enviar
kilometratge
fals

...

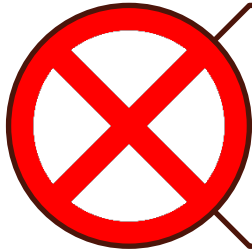
Acomiadament disciplinari - tipicitat

3. La falta d'assistència al treball no justificada durant més de 3 dies en un període de 30 dies
4. Les faltes reiterades de puntualitat a l'inici de la jornada, no justificades, durant més de 10 dies en un període de 30 dies o durant més de 30 dies durant un període de 90 dies.



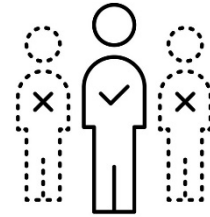
TSJ Madrid 16 d'octubre de 2020

- Acreditada la existencia de un determinado incumplimiento contractual del trabajador calificable técnica y legalmente de muy grave, correspondía al empresario aplicar la sanción que estimase conveniente, de manera que si por éste se impone la sanción de despido y el Tribunal acepta la calificación de la falta como muy grave, no cabía imponer un correctivo distinto, pues con ello se realizaba un juicio de valor que descalificaba el cuadro normativo sancionador

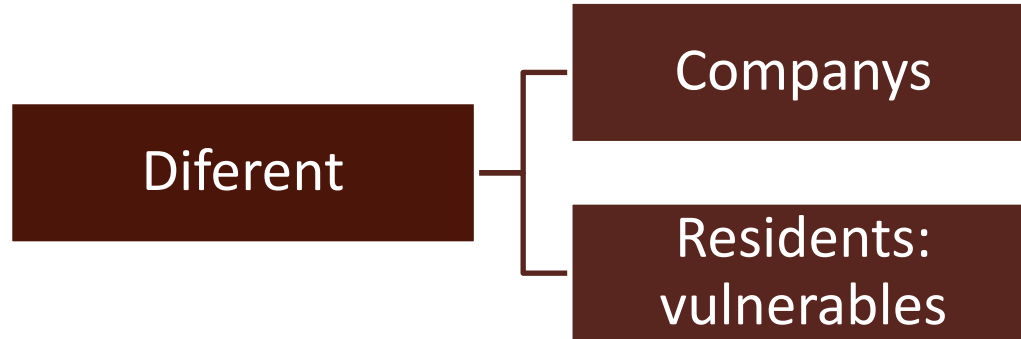


TSJ Madrid 20 d'octubre de 2012

- el objeto del debate, en determinar, si aplicando dicha teoría gradualista, puede restarse importancia a las ausencias laborales que la empresa atribuye al trabajador, (...) el enjuiciamiento del despido debe abordarse... buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto (sentencias de 19 y 28 febrero 6 abril y 18 de mayo de 1990, 16 mayo 1991 y 2 de abril y 30 de mayo de 1.992, entre otras)." . (...)tratándose de un trabajador que presta servicios en la empresa desde el 17 de abril de 2008 (esto es, más de tres y años y medio antes de que el despido se llevara a efecto) y respecto del que no constan sanciones previas, la medida adoptada nos parece demasiado rigorista y valorando la entidad de la infracción cometida por el actor, ligeramente desproporcionada.



5. El maltractament de paraula, obra, psíquics o morals, infringits a les persones residents, usuaris i usuàries, companys i companyes de treball de qualsevol categoria, així com a la família i acompanyants, o a qualsevol altra persona que es relacioni amb l'empresa.



5. El maltractament de paraula, obra, psíquics o morals, infringits a les persones residents, usuaris i usuàries, companys i companyes de treball de qualsevol categoria, així com a la família i acompanyants, o a qualsevol altra persona que es relacioni amb l'empresa.

Residents: vulnerables

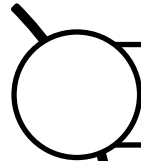


Sentència TSJ Andalusia de 14 de novembre de 2024

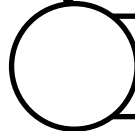
*“debe resaltarse es que la actora presta servicios en una residencia geriátrica. Huelga decir, que las personas que allí se encuentran son evidente y palmariamente vulnerables. De ello se colige que el personal contratado para su cuidado debe prestar el servicio con la mayor de las sensibilidades, respeto, atención, dedicación, paciencia, y si se quiere hasta cariño. En este contexto, -insistimos, claramente distinto del que pueda darse en otros ámbitos de trabajo- **aunque solo tuviéramos en cuenta el hecho de que la demandante encierra a la Sra. Eulalia cuando grita o considera que molesta a otros usuarios de la residencia, tal conducta quedaría fuera de todos los calificativos que acabamos de expresar, cuando además la elevada edad de la anciana y su demencia, podrían conllevar la propia situación de peligro para su persona, en tanto que no estaría vigilada, con la posibilidad de caídas, de que se asustara por no poder abrir la puerta o de cualquier otra eventualidad”.***

5. El maltractament de paraula, obra, psíquics o morals, infringits a les persones residents, usuaris i usuàries, companys i companyes de treball de qualsevol categoria, així com a la família i acompanyants, o a qualsevol altra persona que es relacioni amb l'empresa.

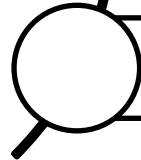
Companys



Cal valorar cas a cas



Una agressió física és més greu que una verbal, però ambdues poden justificar un acomiadament si tenen suficient gravetat



És important el context (ha agredit primer o és defensava? Hi ha hagut provocació prèvia? Hi havia un clima de tensió? Ha demanat disculpes? Quina antiguitat té la persona?)

Acomiadament disciplinari - tipicitat

5. El maltractament de paraula, obra, psíquics o morals, infringits a les persones residents, usuaris i usuàries, companys i companyes de treball de qualsevol categoria, així com a la família i acompanyants, o a qualsevol altra persona que es relacioni amb l'empresa.

Sentència TSJ Catalunya de 23 de juny de 2011

*“Las **ofensas verbales**; (...) pueden y deben ser enjuiciadas en el contexto en que se hubieran producido, dando lugar a la procedencia o a la improcedencia del despido según las circunstancias concurrentes, por cuanto así lo exige la proporcionalidad que ha de existir entre la falta y la sanción.*

*Por el contrario, las **agresiones físicas** son siempre graves en el ámbito laboral, como lo son también en la común convivencia social, por lo que la empresa debe tener derecho a despedir al trabajador que ha agredido físicamente a otro, así lo muestran las Sentencias dictadas por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores: de Madrid, en 23 marzo 1993, de Galicia, en 20 abril 1993, de Navarra en 13 abril 1993, de Baleares en 29 noviembre 1993 y 26 marzo 1994, País Vasco de 20-2-1996, Cantabria de 31-1-1995 y Valencia de 11-7-2002, entre otras muchas. Nunca las agresiones físicas han sido consideradas como una transgresión contractual leve para la que fuese desproporcionada la sanción laboral de despido, sanción que en el presente caso ha sido aplicada a ambos trabajadores.”*

TS: “ha de existir un animus de injuria, en el sentido de que las palabras o acciones se produzcan con intención de ofender.”

Acomiadament disciplinari - tipicitat

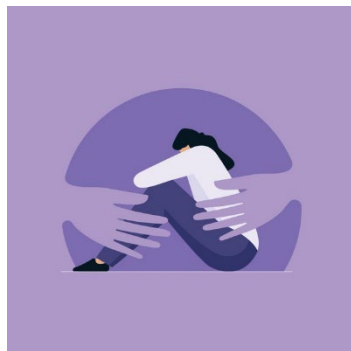
6. Exigir, demanar, acceptar o obtenir beneficis econòmics o en espècie de les persones usuàries del centre o servei.

7. Apropiar-se d'objectes, documents, material, etcètera, de les persones usuàries, del centre, del servei o del personal.



Transgressió de la bona
fe contractual

8. L'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació i identitat sexual i laboral i moral



Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

8. L'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació i identitat sexual i laboral i moral

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.



a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

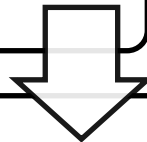
Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurre alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

8. L'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació i identitat sexual i laboral i moral

Pot ser tant un comportament aïllat com un sistemàtic



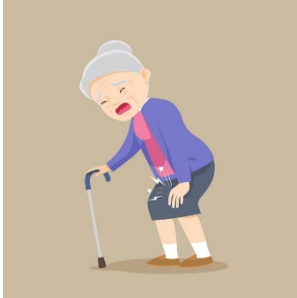
Hi ha determinats comportaments que, objectivament, són inadequats, i que només són acceptables si hi ha un consentiment mitjà de la persona a qui es dirigeixen (TSJ Las Palmas 6-3-18)



Acomiadament disciplinari - tipicitat

10. La negligència en la preparació i/o administració de la medicació, o qualsevol altra negligència **que repercuteixi en la salut o integritat** de les persones usuàries del centre o servei.

No és suficient amb la conducta, cal una conseqüència



Una resident es va moure del llit i va sonar un avís



La treballadora el va desatendre perquè aquesta usuària es movia molt



Lamentablement, en aquest cas la usuària va tenir un accident i, en no ser atesa a temps, va morir

10. La negligència en la preparació i/o administració de la medicació, o qualsevol altra negligència que repercuteixi en la salut o integritat de les persones usuàries del centre o servei.

Sentència TSJ Catalunya de 18 d'octubre de 2023

“Los hechos sancionados con despido, que han dado lugar a la falta de asistencia de una usuaria que ha provocado su fallecimiento, lo cual no admite graduación alguna. Conductas acreditadas por la constatación directa a través, entre otras pruebas, de la prueba testifical, que ha ofrecido a la juzgadora especial veracidad al tratarse de personas implicadas en los hechos, que evidencian el incumplimiento que se le imputa a la demandante, que no es posible minimizar.

*Inalterado el relato fáctico, han de decaer los motivos de censura jurídica que formula y no podemos más que compartir el criterio de la magistrada de instancia, atendiendo a que **las funciones consistían en la atención, cuidado y asistencia de las personas residentes que fue descuidada, provocando el fatal resultado del fallecimiento de una de ellas, lo que implica en sí mismo un incumplimiento grave y culpable, que permite aplicar la máxima sanción laboral**, sin que apreciemos circunstancias susceptibles de moderar el rigor sancionatorio adoptado por la demandada”.*

Acomiadament disciplinari - tipicitat

11. La competència deslleial, en el sentit de promoure, induir o suggerir a familiars el canvi de residència o servei, així com la derivació de les persones residents o usuàries al propi domicili del personal o de particulars i, igualment, fer públics les dades personals i/o telèfons de les persones residents o familiars a persones alienes a la residència o Servei

12. Realitzar treballs per compte propi o d'altri estant en situació d'incapacitat temporal, així com realitzar manipulacions o falsedats per perllongar dita incapacitat.

Si impedeixen/retarden
curació



Acomiadament disciplinari - tipicitat

13. Els actes i conductes, verbals o físiques, de naturalesa sexual ofensives dirigides a qualsevol persona de l'empresa, sent de màxima gravetat aquelles que siguin exercides des de posicions de comandament o jerarquia, les realitzades vers persones amb contracte no indefinit, o les de represàlies contra les persones que hagin denunciat.



Descripció

TS: "es preciso que consten las expresiones utilizadas, las incorrecciones o los comentarios realizados por el trabajador, con la finalidad de poder determinar su alcance y su valoración jurídica y considerarlas como un incumplimiento contractual grave y culpable"

Detall

Necessitat descripció dels fets a la carta

Important

NO serveix: "El va insultar".

14. La falta de disciplina en el treball.



Acomiadament disciplinari - tipicitat

14. La falta de disciplina en el treball.

D'acord a la STS de 18 d'octubre de 1982, la indisciplina o desobediència en el treball és " una negativa o resistència terminante y mantenida, decidida y retiradamente, al cumplimiento de las órdenes emanadas por el empresario en el ejercicio normal y regular de sus facultades de dirección, negativa que debe ostentar la suficiente gravedad, transcendencia e injustificación."



Una desobediència lleu, que no generi perjudici o que estigui justificada pot ser sancionada però no amb un acomiadament.

Dret a desobediència d'ordres manifestament arbitràries, amb abús de dret, que vulnerin drets fonamentals o que impliquin riscos per la salut o la integritat.

Acomiadament disciplinari - tipicitat

- 15. No atendre, sense causa justificada, el telèfon mòbil o aparell buscapersones facilitat per l'empresa durant les guàrdies localitzables.
- 16. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de una persona usuaria del servicio de teleasistencia para la atención de situaciones de necesidad.
- 16. L'incompliment o abandonament de les normes i mesures establertes de seguretat i salut en el treball, **quan del mateix puguin derivar-se riscos per a la salut i la integritat física**

Faltes greus:

- 10. No atendre, sense causa justificada, el telèfon mòbil o aparell buscapersones facilitat per l'empresa durant la jornada de treball, excepte en el cas que es tracti de guàrdies localitzades que serà considerada falta molt greu.
- 5. L'incompliment o abandonament de les normes i mesures establertes de seguretat i salut en el treball, excepte quan del mateix puguin derivar-se riscos per a la salut i la integritat física, en aquest cas serà tipificada com a falta molt greu.

Acomiadament disciplinari - tipicitat

17. L'abús d'autoritat en el compliment de funcions.

18. La reincidència en falta greu, en el període de 180 dies, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hi hagués mediat sanció.

19. Qualsevol altra conducta tipificada en l'article 54.2 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.



Per poder aplicar reincidència cal que la sanció sigui ferma

Conveni SAD

Art. 41:

1. La falta d'assistència al treball no justificada de més de tres dies en un mes o més de sis dies en un període de tres mesos.
2. Posar a altra persona a realitzar els serveis sense autorització de l'empresa.
3. La falsedat, deslleialtat, frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys/as de treball, usuaris o a l'empresa, durant l'acompliment de les seves tasques fora de les mateixes.
4. Realitzar treballs per compte propi o aliè, estant en situació d'incapacitat temporal, així com realitzar manipulacions o falsedats per a perllongar aquesta incapacitat.
5. L'embriaguesa o toxicomania reiterada durant el compliment del treball que repercuteixi greument en el mateix.
6. Els maltractaments de paraula o d'obra companys/es, superiors, personal al seu càrrec i usuaris.
7. La participació directa o indirecta en la comissió d'un delictes qualificat com a tal per les lleis penals, en la prestació normal del servei.
8. Abandonar el treball sense causa justificada.
9. Baralles i batusses amb els seus companys/es de treball, comandaments o amb els usuaris als quals presten el servei.
10. Competència deslleial.
11. Exigir, demanar o acceptar remuneració econòmica, material o de favor, de l'usuari o de tercers.
12. Assetjament sexual.
13. Assetjament laboral (mobbing).
14. Assetjament per raó de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere.
15. La reincidència en falta greu en el període de sis mesos, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hagués intervingut sanció.
16. Donar a conèixer el procés patològic i intimitat de la persona usuària o qualsevol dada personal protegida per la legislació vigent.
17. L'incompliment de les normes o mesures de seguretat i salut en el treball, quan del mateix es puguin derivar riscos per la salut i integritat física.

4

Principi del caràcter personal de la sanció

S'ha de sancionar a qui comet els fets

I si és un familiar?

Hi ha hagut supòsits en què s'ha acceptat la sanció a un treballadors pels actes de familiars.

La sanció al treballador en els supòsits en què aquest no és autor directe de la infracció és admissible sempre que hagi clars indicis que el treballador ha induït o ha participat d'alguna manera en la comissió dels fets.

La simple relació familiar NO és indicatiu suficient d'aquesta participació en els fets (STC 153/2000)



5

La forma és molt important

Un acomiadament serà improcedent (o nul) sí la forma no és correcte

- El que no està a la carta d'acomiadament no és pot utilitzar després a judici

Sempre per escrit

- Aquest requisit s'ha considerat sempre com dotat de caràcter substancial, i comporta la necessitat que en la notificació de la sanció es descriguin els fets que integren la causa de la decisió empresarial «en termes d'adequat detall cronològic» que permetin al treballador preparar la seva defensa (STS 1990.04.30)

Cal descriure els fets

- Abans d'imposar la sanció hem d'informar al treballador (i si el conveni ho estableix als representants legals DELS FETS. Tots -treballador i comitè-) tenen x dies per fer al·legacions. Si el conveni no diu res: 3/5 dies hàbils.

Cal fer expedient

També cal mirar el conveni



DEPENDÈNCIA ESTATAL

Art. 61. Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.



GERCAT

- Art. 58: Les sancions es comunicaran motivadament i per escrit a la persona interessada per al seu coneixement i
 - efectes, donant notificació a la representació unitària del personal en les greus i molt greus.



SAD CATALUNYA

- Art. 41: les sancions es comunicaran motivadament i per escrit a l'interessat perquè en prengueu coneixement i efectes, donant-se notificació al Comitè d'empresa o Delegats/des de personal en els greus i molt greus.

6

El treballador ha de rebre la carta

La carta ha de ser rebuda pel treballador perquè compleixi la seva finalitat de informar sobre els fets que se li imputen; a més, fins que el treballador no tingui notícia de la sanció imposada, per la seva notificació en forma adequada, continua actuant el termini de prescripció de les faltes (STS 1986.03.03 [RJ 1986, 1182]).



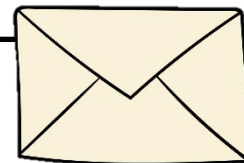
La comunicació és en tot cas una declaració receptícia, de manera que es normal que el treballador signi la còpia amb un «rebut», o «assabentat», tot i que també pot afegir un «no conforme» -que en cap cas haurà de considerar un supòsit de desobediència-.

I si no vol rebre la carta?

Si no vol rebre la carta: dos testimonis que signin la no recepció.
Altres opcions: Burofax

Problemes burofax

Tribunal Suprem 82/2020, de 29 de gener: "la cuestión es que, si bien la empresa puede proceder a notificar la carta de despido por el conducto que estime oportuno -entrega en mano al trabajador, correo certificado con acuse de recibo, conducto notarial, burofax...- optó por este último sistema. Una vez elegido el medio de notificación, para entender válidamente efectuada la misma, se han de aplicar las reglas que rigen el medio de comunicación elegido".



Si la no recepció de la comunicació no és imputable a l'empresari (no comunicació canvi domicili) o ha estat refusada pel treballador, s'ha de donar per complert el tràmit (STSJ Astúries 10.07.1998 [AS 1998, 2328]).

El problema és quan no el rep

Problemes noves formes de comunicació

TSJ de Galicia, sentència de 20 de maig de 2021: la notificació del despidu efectuada via **whatsapp**, no puede considerarse que cumpla la previsión normativa contenida en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores

Sentència TSJ Catalunya, 10 d'abril de 2024: "no puede estimarse correcta la comunicación del despido mediante correo electrónico certificado por la empresa **Signaturit** Solutions SL. Por una parte, no consta en el relato de hechos probados que la trabajadora hubiera aceptado como dirección para recibir correspondencia la del correo electrónico y, en concreto, aquella a la que se le envió la carta, ni que todos los trabajadores están debidamente informados de que todas las comunicaciones se harían por esta vía, lo cual hubiera sido fácil a la empresa acreditar mediante la aportación de copias de correos electrónicos enviados a la trabajadora. (...) Por todo ello el recurso ha de ser estimado para calificar el despido de la actora como improcedente, pues esta es la calificación que corresponde, según el artículo 55.4 del ET, cuando en su forma el despido no se ajusta a lo establecido en el apartado 1, con las consecuencias inherentes a dicho pronunciamiento".

7

Representants legals



L'art. 10.3 LOLS estableix entre les competències dels delegats sindicals ser escoltats per l'empresa prèviament en els acomiadaments i sancions dels treballadors afiliats (art. 10.3 LOLS). Aquesta audiència prèvia és ampliada expressament per l'art. 55 ET a la secció sindical, per al supòsit en què la sanció a imposar sigui l'acomiadament disciplinari (art. 55 ET).

Si ens consta l'afiliació sindical HEM de donar audiència al delegat sindical i a la secció sindical.

Expedient disciplinari previ als RLT

L'art. 68.1.a) ET estableix entre les garanties dels representants dels treballadors a l'empresa l'obertura d'un expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus en el qual cal escoltar, a més del interessat, el comitè d'empresa o restants delegats de personal.

7

Representants legals

Aquesta garantia s'aplica també als candidats mentre duri el procés electoral i als representants electes. I no es perllongarà més enllà de la durada del mandat (STS 1997.02.14 [RJ 1997, 1348]).

L'exigència de tramitació prèvia d'expedient contradictori s'estén, igualment, als membres de comitès d'empresa europeus i als representants en els procediments alternatius d'informació, en empreses o centres de treball situats a Espanya, segons els arts. 21 i 28 Llei 10/1997, de 24 d'abril, sobre drets d'informació i consulta dels treballadors en les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària.

8

Subsanació d'un acomiadament per errors formals.

L'article 55.2 ET atorga a l'empresari l'oportunitat de realitzar un nou acomiadament complint els requisits formals omesos en el precedent, "dins el improrrogable termini de vint dies naturals, a comptar de l'endemà de la data d'efectivitat del primitiu acomiadament"

Per fer-ho cal:

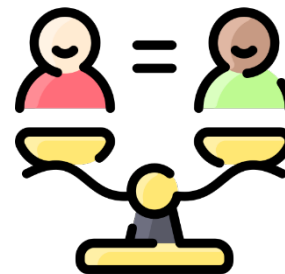
- Deixar constància que està esmenant els defectes de forma que podrien privar de validesa a aquest.
- Com assenyala el mateix art. 55.2 ET, l'empresari ha de posar a disposició del treballador els salaris meritats en els dies intermedis, donant-li d'alta a la Seguretat Social.

QUINS ACOMIDAMENTS HI HA?

- Disciplinaris
- Per causes objectives
- Col·lectius (ERO)



Acomiadament individual per causes objectives



On està regulat?

- Art. 52 i 53 ET

Causa

- Causes objectives diverses

Hi ha un procediment establert?

- Comunicació escrita
 - Indemnització
- Preavis de 15 dies

Termini per impugnar?

- 20 dies hàbils

Concepte

Acomiadament per **voluntat unilateral** de l'empresa sense que hi hagi incompliments contractuals culpables per part del treballador; perquè concórrer determinades circumstàncies taxades i precisades legalment, que es consideren objectives i **excedeixen la voluntat d'aquest**.

Mateixa forma, diferents
motius



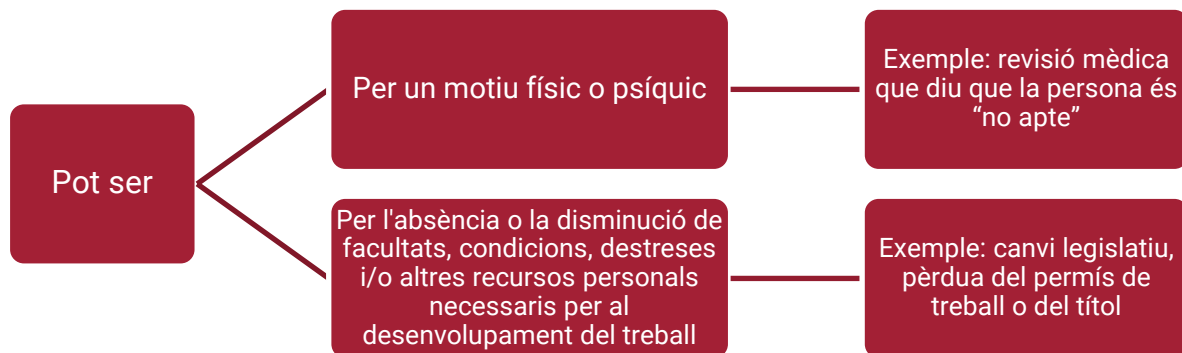
Acomiadament individual per causes objectives

Quines
causes hi
ha?



Ineptitud coneguda o sobrevinguda

Concepte: manca d'habilitat per a l'exercici de l'activitat laboral que resulta en imperícia o incompetència i es tradueix en un baix rendiment o improductivitat de caràcter permanent i **no relacionat amb una actitud dolosa del treballador**.



Ineptitut coneguda o sobrevinguda

Requisits:

1. Una manca d'aptitud per al treball **veritable**, no dissimulada, permanent i no merament circumstancial.
2. Que sigui **general**, és a dir, referida al conjunt del treball que se li encomana al treballador i no relativa només a alguns dels seus aspectes, i ha d'afectar les tasques pròpies de la prestació laboral contractada i no la realització de treballs diferents.
3. Ha de tenir **certa entitat o grau**, és a dir, ha de determinar una aptitud inferior a la mitjana normal de cada moment, lloc i professió. Pot estar propiciada per una pèrdua d'un requisit necessari per a l'exercici de la seva professió. Ha d'estar referida al conjunt, com a mínim, a la **part principal de les tasques encomanades** (TSJ Valladolid 21-10-24).
4. Que aquesta manca d'aptitud es derivi de **causes estranyes a la voluntat del treballador**, en el sentit que, si l'incompliment laboral es produeix com a conseqüència d'una actitud voluntària o fos simulada, la via adequada d'extinció seria, normalment, la de l'acomiadament disciplinari. Igualment, ha de ser imputable al treballador i no atribuïble a defectuosos mitjans de treball.
5. S'exigeix que sigui **coneguda o sobrevinguda amb posterioritat** a la seva efectiva prestació de serveis, ja que la coneguda amb anterioritat destipifica la causa resolutòria (TS 21-12-87).

Acomiadament individual per causes objectives

Artículo 49. Extinción del contrato.

[Bloque 74: #249]

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

n) Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

- 1.ª La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.
- 2.ª Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

Abans he de valorar si puc fer:

Ajustos raonables al seu lloc de treball

Canvi de lloc de treball



Falta d'adaptació a modificacions tècniques operades al lloc de treball

Concepte: inadaptació del treballador que tinguessin l'origen en innovacions tecnològiques introduïdes en el lloc de treball.



Requisits:

1. S'ha d'introduir una **modificació tècnica** al lloc de treball **habitual** de la persona treballadora afectada (com -per exemple- la posada en funcionament d'un nou sistema informàtic). No serveix si es canvia a la persona de lloc assignant-li un que presenta exigències tècniques diferents a les que exercia i al que no s'adapta (TSJ Burgos 28-9-11).
2. Aquesta modificació ha de ser en tot cas **raonable**.
3. La persona treballadora no s'ha d'adaptar a aquest canvi o modificació tècnica.
4. L'empresa ha d'oferir a la persona un **curs** adequat amb l'objectiu de facilitar-li precisament aquesta adaptació a les modificacions operades (el temps que destini al mateix, serà temps de treball i s'abonarà el salari mitjà que es vingués percebent).
5. Han de transcorre, com a mínim, **dos mesos** des que es va introduir la modificació o des que va finalitzar la formació adreçada a l'adaptació. La manca d'adaptació es pot entendre com a consentida per l'empresa si transcorre un temps excessivament llarg entre el termini de 2 mesos i l'acomiadament (TSJ Galicia 13-11-18).
6. La persona ha de seguir sense adaptar-se.

Acomiadament individual per causes objectives

contractes per temps indefinit concertats directament per entitats sense ànim de lucre per a l'execució de plans i programes públics determinats, sense dotació econòmica estable i finançats per les administracions públiques mitjançant consignacions pressupostàries o extrapressupostàries anuals conseqüència d'ingressos externs de caràcter finalista, per la insuficiència de la corresponent consignació per al manteniment del contracte de treball

Requisits:

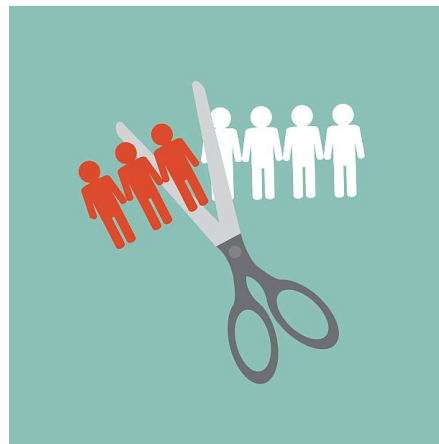
1. Ha d'afectar contractes de treball concertats directament per entitats sense ànim de lucre, ja que només aquests ocupadors poden prevaldre's d'aquesta causa d'acomiadament objectiu
2. Hi ha d'haver una insuficiència de la consignació pressupostària necessària per al manteniment del contracte de treball l'extinció del qual es pretén fonamentar en aquesta causa, que ha de ser acreditada per l'entitat. En tot cas, la insuficiència de consignació ha d'afectar la viabilitat econòmica del contracte que s'extingeix, per la qual cosa no pot emparar més extincions que les que directament es vinculin als contractes afectats per la insuficiència de consignació (TSJ Galícia 6-10-05).
3. La finalitat dels contractes de treball, que es pretenguin extingir de forma objectiva, ha de ser l'execució de plans i programes públics determinats, sense dotació econòmica estable, i finançats per les administracions públiques mitjançant consignacions pressupostàries o extrapressupostàries anuals de caràcter finalista. Cal que la dotació pressupostària no tingui caràcter permanent. Així s'exclou l'aplicació pressupostària ordinària de les administracions públiques destinada al manteniment de l'activitat comuna o a l'execució de qualsevol programa de l'entitat sense ànim de lucre.
4. La persona treballadora ha hagut de ser contractada específicament per efectuar aquell pla o programa. Ha d'haver una relació directa. A més, el contracte ha de ser indefinit.

Acomiadament individual per causes objectives

Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives

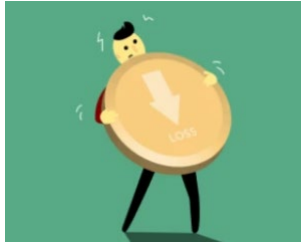
Concepte: Hi ha una causa econòmica, tècnica, organitzativa o productiva que obliga a l'acomiadament i afecta a poques persones treballadores.

Si són moltes cal fer un
ERO i el procediment és
molt diferent



Acomiadament individual per causes ETOP

CAUSES ECONÒMIQUES: Són les que concorren quan dels resultats de l'empresa es desprèn una situació econòmica negativa, ja sigui per l'existència de pèrdues actuals o previstes o perquè s'infereix una disminució del nivell d'ingressos ordinaris o vendes.



El que s'analitza no és el resultat econòmic d'un centre o unitat productiva sinó el resultat econòmic de **l'empresa o grup** pel que pot ser que una unitat estigui perdent diners però si els resultats econòmics globals són favorables no es podria fer servir.

Segons la jurisprudència, no cal que l'empresa es trobi en una situació d'emergència, o estigui en perill de subsistència, doncs la norma parla de: *"situació econòmica negativa, en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes."*

La norma estableix que: *"En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat el mateix trimestre de l'any anterior"*

D'aquesta definició pot semblar que sempre que concorren aquests requisits, pot procedir a realitzar-se aquest tipus de modificació. No obstant això, cal advertir que un sector dels jutges i magistrats és reticent a acceptar aquest plantejament i defensa que no n'hi ha prou amb provar que existeixen aquestes pèrdues o disminucions de vendes a què fa referència la Llei, sinó que l'empresari també ha d'acreditar, almenys mínimament, una **connexió** de funcionalitat entre la mesura adoptada i la situació de crisi empresarial

Acomiadament individual per causes ETOP

CAUSES TÈCNIQUES: Són les fundades en l'existència de canvis tècnics produïts, en els mitjans o en els instruments de producció o en aspectes similars. Es requereix una innovació o una inversió en els actius que utilitza l'empresa, que repercuteixi en l'activitat necessària per desenvolupar l'activitat i constati que el treballador ha deixat de ser necessari.

Exemple:



Acomiadament individual per causes ETOP

CAUSES ORGANITZATIVES: Són les que afecten els sistemes i mètodes de treball. És a dir, es dona aquesta causa quan l'empresa decideix redistribuir la feina, instaurant un sistema que suposa una organització més adequada dels recursos disponibles i aquest nou sistema implica l'amortització de llocs de treball.



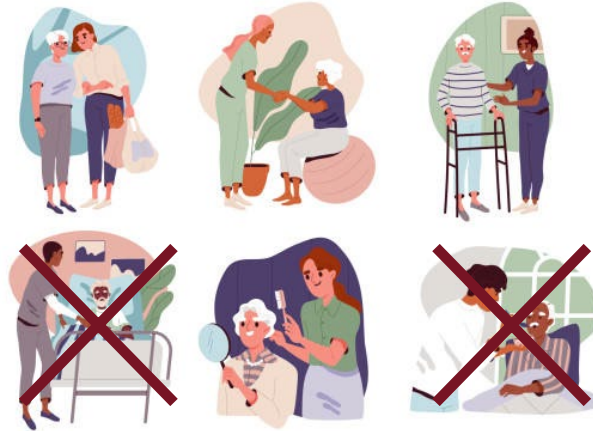
Si el motiu és l'externalització de serveis, perquè escaigui la seva admissió com a causa legitimadora de la decisió extintiva, cal que es demostrï que la descentralització té motius objectius o beneficis acreditats, i no es configura, per tant, com un simple mitjà per aconseguir un increment del benefici empresarial (TS 11-10-06) o per simple capritx empresarial

Acomiadament individual per causes ETOP

CAUSES PRODUCTIVES: Les causes productives són aquelles que sorgeixen en l'esfera o àmbit dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat, produint-se una situació en què ha d'adaptar la capacitat de producció per ajustar-la als esdeveniments del mercat, que pot imposar la transformació o reducció de l'empresa.

Per exemple, es dona aquesta causa quan es tenen menys encàrrecs o les vendes dels productes baixen.

Exemple:



Requisits formals en tots els acomiadaments objectius

“Qualsevol” error formal pot fer que no sigui procedent

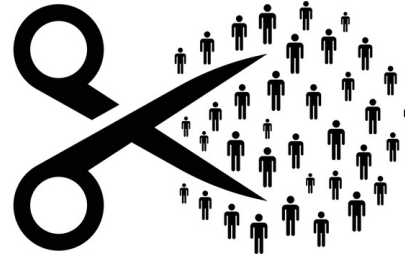
1. Comunicació per escrit a la persona explicant DETALLADAMENT la causa que motiva l'extinció. Doble exigència:
 1. Utilitzar la forma escrita
 2. Explicar la causa de l'extinció de manera que, amb la mera lectura, el treballador afectat tingui coneixement **adequat i suficient** de les circumstàncies objectives que justifiquen l'extinció contractual
 3. El que no s'inclogui a la carta, no es podrà utilitzar a judici, pel que **serà molt important per la procedència**.
2. Posar a disposició de la persona treballadora, **simultàniament** al lliurament de la comunicació escrita esmentada, la indemnització corresponent a 20 dies per any treballat amb el topall d'una anualitat.
 1. Excepció: Si és per causes econòmiques i les mateixes impedeixen aquest abonament
 2. S'ha acceptat el pagament mitjançant transferència bancària, tant si la transferència s'ordena el dia anterior a la comunicació de l'acomiadament (TS 5-12-11) com el mateix dia (TS 17-10-17).
 3. **La no entrega implica que l'acomiadament no sigui procedent**. Els errors excusables sí que es poden esmenar
3. Concessió d'un termini de preavís de 15 dies. La no entrega no implica que l'acomiadament no sigui procedent
 1. Durant aquest període la persona pot fer ús d'una llicència de sis hores setmanals per buscar nova feina.
 2. Es pot substituir per l'abonament d'una quantitat equivalent a l'import del salari dels dies de preavís omesos.
4. Si l'acomiadament és per causes ETOP de l'escrit de preavís se'n donarà còpia a la representació legal de les persones treballadores. **La no entrega implica que l'acomiadament no sigui procedent** (TS 21-12-21).

QUINS ACOMIDAMENTS HI HA?

- Disciplinaris
- Per causes objectives
- Col·lectius (ERO)



Acomiadament col·lectiu per causes objectives



On està regulat?

- Art. 51 ET
- Reial Decret 1483/2012, de 29 d'octubre
- Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998

Causa

- Causes ETOP

Hi ha un procediment establert?

- Sí

Termini per impugnar?

- 20 dies hàbils

Quan és individual i quan col·lectiu?

Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.



1. A efectos de la aplicación de la presente Directiva:

a) se entenderá por «despidos colectivos» los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:

i) para un período de 30 días:

- al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores,

- al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores,

- al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo;

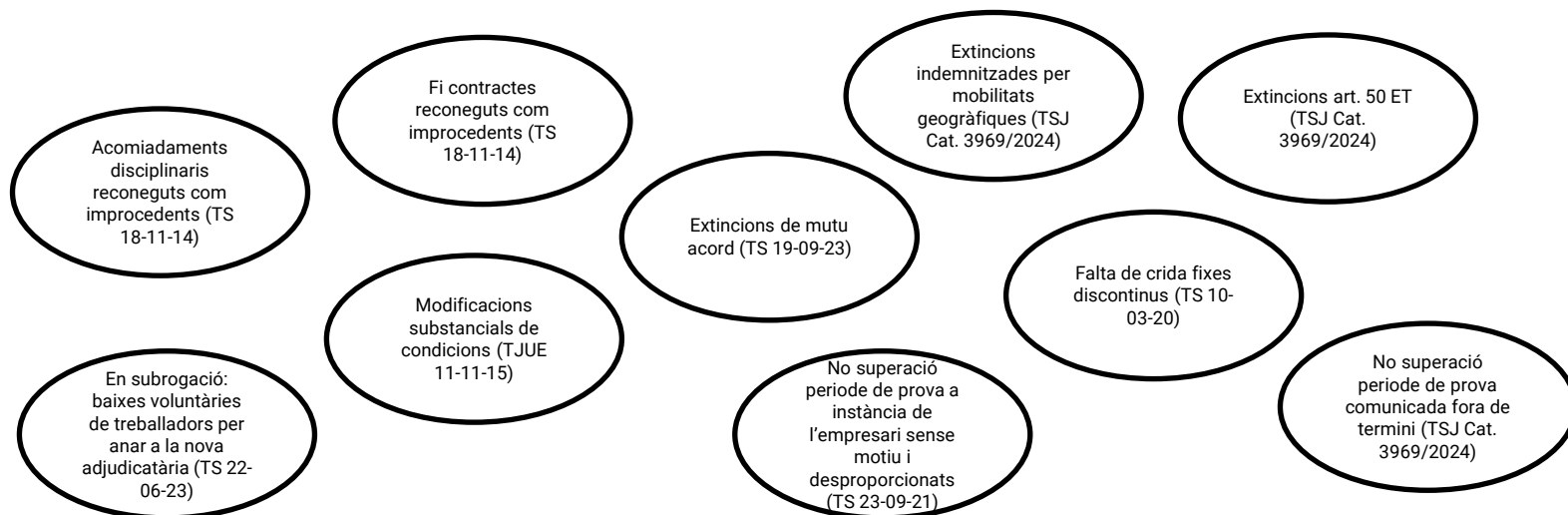
ii) o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados;



FRAUS

Quan és individual i quan col·lectiu?

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco.



Quan és individual i quan col·lectiu?

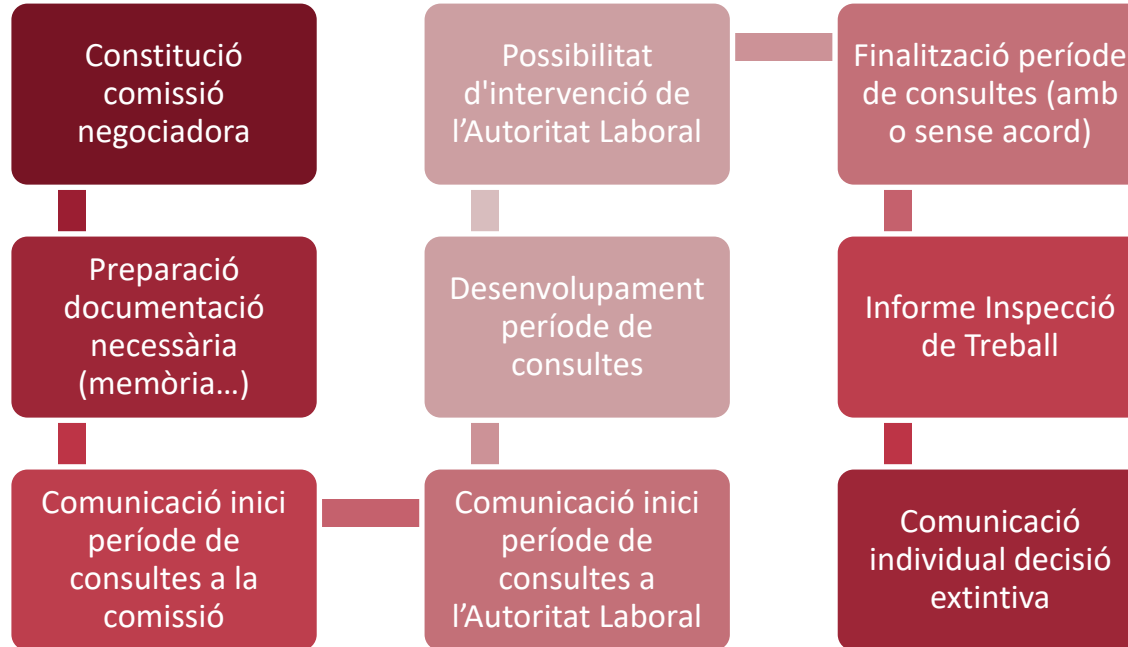
Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

En aquest cas, el còmput no és automàtic, sinó que cal que un Tribunal arribi a la convicció que l'empresa està fent un frau.

Això pot passar, com recull la sentència número 4370/2018, de 19 de juliol de 2018 del TSJ de Catalunya quan: *"sent manifest que la causa real no és disciplinària, ja que s'al·legaven fets genèrics i uns concrets que ni tan sols provant-se, que no es van provar, no justificaven un acomiadament disciplinari del treballador, mentre que l'ampli nombre de baixes laborals suggereixen per contra una voluntat empresarial de reducció de plantilla, per això s'imposa com a causa dissimulada"*.

Acomiadament col·lectiu per causes objectives

Procediment



EFECTES ACOMIADAMENT

El treballador pot acceptar o pot decidir impugnar judicialment la decisió extintiva de l'empresari

Si el treballador no impugna l'acomiadament dins el termini de caducitat de l'acció d'acomiadament (els 20 dies hàbils següents a la data d'efectes de l'acomiadament, segons l'art. 59.3 ET i el art. 103.1 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social) la decisió d'extinció adquireix fermesa.

I si impugna?



EFFECTES ACOMIADAMENT

I si impugna?

Es valorarà si l'acomiadament és PROCEDENT, IMPROCEDENT o NUL

NO serà
procedent
si...



Si no s'ha lliurat una comunicació escrita degudament efectuada, expressant la causa



Si no s'han complert els restants requisits formals



Si no s'acredita la causa o es considera que no té suficient entitat

EFFECTES ACOMIADAMENT

EFFECTES ACOMIADAMENT NUL

Readmissió + salaris de tràmit + possible indemnització

Els salaris equivaldran a una quantitat igual a la suma del salaris deixats de percebre des de la data de l'acomiadament fins a la notificació de la sentència que declarés la improcedència o fins que hagi trobat una altra ocupació, si aquesta col·locació és anterior a la sentència i es provés per l'empresari el percebut, per al seu descompte dels salaris de tramitació.

L'empresari ha de readmetre el treballador en les mateixes condicions anteriors a l'acomiadament.

A més, si es declara la vulneració de drets fonamentals, hi haurà l'obligació d'abonar una indemnització al treballador per aquells danys soferts a conseqüència de la conducta empresarial.

EFFECTES ACOMIADAMENT



EFFECTES ACOMIADAMENT IMPROCEDENT

Les conseqüències de l'acomiadament qualificat d'improcedent apareixen assenyalades en l'article 56 ET. La Reforma Laboral (Reial Decret Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents del mercat laboral) va variar l'import de la indemnització i va fer la supressió del meritació dels salaris de tramitació.

Quan l'acomiadament sigui declarat improcedent, l'empresari, **en el termini de cinc dies** des de la notificació de la sentència, pot **optar**:

- Entre la readmissió del treballador
- O l'abonament d'una indemnització equivalent a trenta-tres 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.

Si no es decanta per cap opció s'entendrà que opta per la readmissió del treballador (56.3 ET)

EFECTES ACOMIADAMENT

Quantia

<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/>



Formulario para cálculo de indemnizaciones por extinción de contrato de trabajo

O CNPX pone a disposición dos membros do xerente xudicial, xogadores, graduados/as sociais, procuradores/as, sindicatos, traballadores/as, empresas, traballadores/as das administracións Públicas e cidadáns en xeral unha ferramenta informática para facilitar o cálculo do importe das indemnizacións por extinción do contrato de traballo, proporcionando seguridade xurídica.

Abonda con introducir tres datos: a data de inicio da relación laboral, a data de finalización desta relación e o salario (diario, mensual ou anual). Compre consignar o salario bruto e se for mensual, reter os pagos extraordinarios. Na pantalla aparecerá a compensación por dimisión involuntaria e para a retirada do empregado.

Os resultados non son vinculantes.

(...Consulte a guía legal e de xurisdición de ferramentas - v. 0.9 actualizado Outubro 2024 )

(...Nota de actualización - xullo 2019 )

(...Nota de actualización - xullo 2020 )

(...Nota de actualización - outubro 2024 )

 Os tempos mensuais son * non obrigatorios. Lembre que o salario bruto nos casos de diario e mensual inclúen o retiro dos pagos extraordinarios.

Información:

Data de inicio: 

Data de finalización: 

Salario bruto: ☒ Diario ☐ Mensual ☐ Anual

Importe: (€m: 2000.0 a 2000.0)

EFFECTES ACOMIADAMENT

Quantia

Opciones

Acción: Consultar

Data de inicio: 01/02/2023

Número de días: 472

Salario bruto: Anual

Soldo diario: 96,17

Data de finalización: 17/05/2024

Número de meses: 16

Importe: 35103,51

Resultados:

1. DESPEDIMIENTO IMPROCEDENTE- Soldo diario x meses x 2,75:	4231,66	
2. EXTINCIÓN DO CONTRATO POR VONTADE DO TRABALLADOR NO CASO DE INCUMPRIMENTO GRAVE DO EMPRESARIO- Soldo diario x meses x 2,75:		4231,66
3. EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJECTIVAS PROCEDENTE E TRABALLADOR INDEFINIDO NON FIXO - Soldo diario x meses x 20 / 12:		2564,64
4. DESPEDIMIENTO COLECTIVO PROCEDENTE - Soldo diario x meses x 20 / 12:	2564,64	
5. MOBILIDADE XEOGRÁFICA - Soldo diario x meses x 20 / 12:	2564,64	
6. MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL DE CONDICIÓNIS DE TRABALLO - Soldo diario x meses x 20 / 12:		2564,64
7. VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO, VIOLENCIA SEXUAL OU TERRORISMO - Soldo diario x meses x 20 / 12:		2564,64
8. EXTINCIÓN DO CONTRATO TEMPORAL - Contrato asinado a partir do 1-1-2015 - Soldo diario x días x 12 / 365:		1492,41

REPRESENTANTS LEGALS

Supòsit especial: ET

J Artículo 56. Despido improcedente.

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.



Supòsit especial: PRL

Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales.

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.

4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del [texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.





El teu *partner* legal

+34 93 272 45 80

contacte@vallbe.cat

Passeig de Gràcia, 48, Planta 3

08007 Barcelona

vallbe.cat



Segueix-nos a [@bufet-vallbe](#)

Moltes gràcies
www.acra.cat



VALLBÈ 50
ANYS