

CONEIX LES NOVETATS EN MATÈRIA D'ACOMIADAMENTS IMPROCEDENTS?

Després de la reforma laboral del 2012, el tipus de contracte que es tingui ja no influeix en el càlcul de la indemnització en cas d'acomiadament improcedent. El que ara importa és la data en què es va signar el contracte. Per als signats després del 12 de febrer de 2012, la indemnització per acomiadament improcedent es redueix a 33 dies per any treballat amb el màxim de 24 mensualitats.

Benvolgut/da client/a:

Una de les mesures més polèmiques i rellevants de la reforma laboral, consisteix en la **reducció de la indemnització que haurà d'abonar l'empresari** en cas de declaració d'improcedència de l'acomiadament.

D'acord amb la nova regulació, per als nous contractes (per a tots aquells que es van signar després del 12 de febrer de 2012, que és quan va entrar en vigor aquesta reforma laboral), la indemnització passa a ser dels 45 dies per any de servei tradicionals als **33 dies per any treballat** actuals, i això **amb un màxim de 24 mensualitats**, quan fins a la reforma, el màxim o límit d'indemnització estava constituït per 42 mensualitats

Què els passa a qui va signar el contracte abans però va ser acomiadat amb la reforma vigent (12-02-2012)?

En aquests casos el càlcul de la indemnització és més complex.

Es tindrà dret a una indemnització que es calcularà a raó de 45 dies de salari per any de servei pel temps anterior a la reforma laboral (12-02-2012), i a raó de 33 dies de salari per any de servei, pel temps posterior a aquesta data, sense que la indemnització total pugui superar els 720 dies (això és, els dos anys de salari), això sí, tret que la indemnització corresponent pel període previ al 12 de febrer de 2012, fos superior a aquest nombre de dies, en aquest cas es computarà només aquest nombre de dies de la indemnització prèvia a 12 de febrer de 2012, i sense que la indemnització pugui ser superior, en cap cas a les ja conegudes 42 mensualitats.

I en el cas dels contractats i acomiadats abans del 12-02-2012?

La indemnització és la que hi havia llavors, és a dir: 45 dies per any amb el límit de 42 mensualitats.

Cal continuar abonant els salaris de tramitació després de la reforma laboral?

L'altre aspecte fonamental en la reducció del cost de l'acomiadament per a l'empresari el constitueix la desaparició o eliminació, per a la generalitat dels casos, dels salaris de tramitació que fins avui es generaven en els casos de declaració d'improcedència de l'acomiadament.

S'exceptuen de l'eliminació i es generaran salaris de tramitació, a més de en els supòsits de nul·litat de l'acomiadament, també en els supòsits de readmissió del treballador, i en els supòsits d'acomiadament improcedent de representants legals dels treballadors o delegat sindical.

Al contrari, no es generaran salaris de tramitació en els supòsits d'improcedència de l'acomiadament en què l'empresa opti per l'extinció indemnitzada de la relació laboral, amb la qual cosa el manteniment dels salaris sembla que se situï com un incentiu per a l'extinció de relacions laborals, ja que és quan s'extingeix la relació laboral que l'empresa es pot estalviar aquests salaris.

D'altra banda, i conseqüentment amb la desaparició dels salaris de tramitació, desapareix també la possibilitat, però també la necessitat de paralitzar els salaris de tramitació mitjançant la consignació de la indemnització en el Deganat en el termini de 48 hores, i desapareix a partir de la reforma laboral la figura tan utilitzada des de l'any 2002 i coneguda com "acomiadament express" (acomiadar amb el reconeixement directe de la improcedència de l'acomiadament).

Es poden posar en contacte amb aquest despatx professional per qualsevol dubte o aclariment que puguin tenir respecte d'això.

Una salutació cordial,

BIGAS ASSESSORIA I GESTIÓ, SLP

Avisem expressament que la informació aquí recollida és de caràcter general i, abans d'aplicar qualsevol norma, s'ha de fer un estudi de cada cas en concret. A més a més s'ha de tenir en compte que determinats coeficients i límits que es mencionen de forma separada són els aplicables a Catalunya, que té capacitat normativa pròpia.