USO-Madrid Jurídico

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO QUINCENAL DE

UNIÓN SINDICAL OBRERA DE MADRID

6 junio 2014 Nº 13

USO-MADRID

C/ VALLEHERMOSO, 78

3ª -6ª PLANTA

28015 MADRID

TLFNO.: 91 598 63 30

FAX: 91 534 62 41

www.uso-madrid.es

info@uso-madrid.es

Normativa sobre prestaciones del Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

Estimados compañeros, en este Trece Artículo de la Revista Digital vamos a hablar sobre la Normativa referente al cobro de prestaciones por parte del Fondo de Garantía Salarial (Fogasa).

Normativa. Prestaciones . Procedimiento.

El Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social abonará las siguientes prestaciones salariales e indemnizatorias conforme al procedimiento que se indica:

Tramitación

- El procedimiento de solicitud de prestaciones al Fondo de Garantía Salarial podrá iniciarse de oficio, por acuerdo de la Secretaría General o de la Unidad Administrativa Periférica correspondiente, o a instancia de los interesados o de sus apoderados.
- Las solicitudes, efectuadas en modelo oficial, deberán presentarse acompañadas de la siguiente documentación:
- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad, o del N.I.E. No será necesaria la aportación de copia del documento cuando el interesado autorice a la comprobación de los datos en los ficheros del Ministerio del Interior, sin perjuicio de su exhibición ante el funcionario para comprobación de la firma. En caso de actuar mediante apoderado, documento que acredite la representación (poder notarial, documento privado con firma legitimada o mediante comparecencia ante funcionario público).
- **Salarios:** Acta de Conciliación, certificado de la administración concursal o Sentencia del Juzgado de lo Social. Si se trata de salarios de trámite, no es suficiente la conciliación administrativa.
- **Indemnización:** Acta de conciliación judicial, Auto, Sentencia o Resolución administrativa que autorice la extinción del contrato de trabajo. Esta última deberá ser acompañada de acta de conciliación o resolución judicial donde se cuantifiquen las indemnizaciones.

Los socios de cooperativas de trabajo asociado y trabajadores al servicio del hogar están excluidos del Fondo de Garantía Salarial

- Documento que acredite la situación de insolvencia del empresario:

En caso de ejecución en vía laboral:

- Auto o decreto de insolvencia.
- En caso de procedimiento concursal:
- Auto de declaración del concurso, y Certificación de reconocimiento de los créditos en el procedimiento concursal.
- Cuando se solicite la prestación prevista en el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores o en la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre no se precisa acreditar la situación de insolvencia o concurso de la empresa, debiendo acompañar a la solicitud, además de la identificación del interesado (y del representante si lo hubiera), la siguiente documentación:
- Carta de despido objetivo, Auto de extinción de las relaciones laborales dictado por el Juzgado Mercantil, Resolución administrativa de expediente de regulación de empleo, o decisión empresarial de despido colectivo junto a la comunicación individual al trabajador afectado, según los casos; recibos de salarios de los tres últimos meses cuando en la documentación anterior no se acredite el salario diario; y además:
- Escrito del trabajador manifestando no haber reclamado contra la decisión extintiva en los veinte días hábiles siguientes a la fecha de efectos del despido objetivo cuando la solicitud corresponda al trabajador; o acreditación fehaciente del previo pago al trabajador del 100% de la indemnización legal, cuando la solicitud la presente la empresa (sólo extinciones anteriores al 15-7-12).

BENEFICIOS:

Los trabajadores vinculados por relación laboral. **Están excluidos los socios de cooperativas de trabajo asociado y trabajadores al servicio del hogar familiar**, así como los administradores y consejeros de sociedades mercantiles capitalistas asimilados a trabajadores por cuenta ajena, en los términos del artículo 97.2.k de la Ley General de la Seguridad Social.

-Plazo de solicitud. Un año contado desde la fecha del Acta de Conciliación, Sentencia, Auto o Resolución de la Autoridad Laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones. Dicho plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento de los créditos en el procedimiento concursal, así como por las demás formas admitidas en Derecho.

En los casos de responsabilidad directa, un año desde la fecha de efectos del despido objetivo o colectivo, o bien desde la fecha en que se efectúe el pago completo al trabajador del 100% de la indemnización legal, si la solicitud fuese a favor de la empresa.

-Lugar de presentación. Si el procedimiento se iniciase a instancia de los interesados, la solicitud debidamente formalizada se presentará en la Unidad Administrativa Periférica del Fondo de Garantía Salarial instructora, que será la de la provincia donde se encuentre el

En caso de solicitudes cursadas desde el extranjero, se harán en la representación diplomática o consular española

centro de trabajo o donde tenga su sede el juzgado mercantil en caso de estar la empresa sometida a concurso; o bien en los registros de cualquier otro órgano administrativo que pertenezca a la Administración General del Estado, a la de cualquier Administración de las Comunidades Autónomas, o de las Entidades Locales que tengan suscrito el oportuno convenio, así como a través de las Oficinas de Correos, en sobre abierto dirigido a la Unidad Administrativa del Fondo de Garantía Salarial competente para instruir el expediente.

En el caso de solicitudes que se cursaran en el extranjero, podrán hacerlo en la representación diplomática o consular española.

También podrá presentarse en la web del Registro Electrónico del Fogasa, cumplimentado el formulario, de acuerdo a las normas del Anexo III de Orden TIN/2942/08, de 7 octubre (BOE 16-X-08).

Abono de la prestación

Una vez intervenido y resuelto el expediente, se cursa la orden de pago a la entidad financiera colaboradora, efectuándose el pago al beneficiario o representante mediante transferencia bancaria a la cuenta consignada en el impreso de solicitud. Excepcionalmente, se podrá efectuar el pago por cheque nominativo, que deberá ser previamente autorizado por la Secretaría General. La Resolución se comunicará igualmente a la dirección de notificaciones consignada en el impreso de solicitud.

Impugnación de la resolución

Contra la Resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse demanda ante el Juzgado de lo Social competente en el plazo de dos meses, desde el día siguiente al de su notificación, de acuerdo con lo previsto en los arts. 2 ñ), 6.1, 10.1 y 69.2 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Subrogación

El FOGASA se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones laborales frente a la empresa deudora, manteniendo los privilegios salariales que correspondan.

Quedan excluidas de subrogación las prestaciones de responsabilidad directa derivadas del artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores o de la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

Salarios. Requisitos y límites.

El Fondo de Garantía Salarial abonará a los trabajadores por cuenta ajena los salarios con sus pagas extraordinarias, incluidos los de tramitación, pendientes de pago por la declaración de insolvencia o procedimiento concursal de la empresa, cuando consten reconocidos en Acta de Conciliación judicial o administrativa (no es válida para salarios de tramitación), Resolución Judicial o, en su caso, certificación de la Administración Concursal.

La cantidad máxima a abonar es la que resulta de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, con prorrateo de pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendientes de pago, con un máximo de ciento veinte días.

No obstante, cuando la declaración de insolvencia o el auto del concurso sea anterior al 15-7-12, y se soliciten cantidades devengadas antes de esa

Al solicitar salarios de tramitación, deberá aportarse documentación que acredite la notificación de la sentencia a la empresa

fecha, los límites a tener en cuenta serán de 150 días de salario, sin que el salario base del cálculo pueda superar el triple del salario mínimo interprofesional diario con prorrateo de pagas extras. Año 2013. S.M.I: 21,51 Euros. Doble S.M.I: 50,09 Euros. Límite 120 días: 6.010,80 Euros

Documentación

CON CARÁCTER GENERAL

1) Solicitud:

En modelo oficial vigente, debidamente cumplimentado y firmado.

O bien, mediante el sistema de solicitud electrónica.

2) Fotocopia del D.N.I., N.I.E o documento de identidad equivalente, del trabajador, salvo que autorice expresamente al Organismo para su obtención, sin que por ello se le exima de identificarse ante el funcionario actuante.

3) En caso de actuar mediante representante, copia del DNI de éste, N.I.E o documento equivalente y original o copia testimoniada del documento por el que se acredite la representación (poder notarial, documento privado con firma legitimada, declaración firmada en comparecencia ante funcionario público…). Si la cuenta bancaria de ingreso pertenece al representante, debe tener reconocida expresamente la facultad para cobrar del Fondo de Garantía Salarial.

CON CARÁCTER ESPECÍFICO

1) Acta de conciliación (administrativa o judicial) y/o Sentencia firme testimoniada del Juzgado de lo Social, en la que se reconocen los salarios reclamados.

Deberá aportarse la papeleta de conciliación y/o demanda con el sello de presentación, cuando sea necesario para acreditar la naturaleza y condiciones de la relación laboral (antigüedad, salario, detalle de la deuda, prescripción, caducidad…).

Si se solicitan salarios de tramitación, deberá aportarse la documentación que acredite la notificación de la Sentencia a la empresa.

2) Y, además, alternativamente:

- Si se siguió ejecución laboral:
- Declaración de insolvencia (Auto o Decreto) dictada por el Juzgado de lo Social.
- Acompañará escrito instando la ejecución, el Auto de ejecución, y/o la resolución que acuerde la acumulación de ejecuciones cuando sea necesario acreditar la interrupción de la prescripción, cantidades percibidas, etc.
- Si la empresa se halla incursa en procedimiento concursal:
- Auto de admisión a trámite o de declaración del concurso. Y
- Certificación de reconocimiento e inclusión de los créditos en el Concurso, bien como créditos concursales o bien como créditos contra la masa, debidamente desglosados y detallados, emitida por la Administración Concursal.

NORMATIVA, PRESTACIONES. INDEMNIZACIONES DE RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA.

Requisitos y límites

• Abono a los trabajadores de las indemnizaciones reconocidas en Sentencia, Auto, Acta de Conciliación Judicial o Resolución administrativa, a causa de despido (improcedente o nulo) o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, y de

El importe de la indemnización se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio a la empresa

extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las indemnizaciones por finalización de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan.

• **El importe de la indemnización**, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o de extinción de los contratos por voluntad del trabajador mediando causa justa, **se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio.**

• La cantidad máxima a abonar es una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del Salario Mínimo Interprofesional, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias. No obstante, cuando la extinción del contrato y la declaración de insolvencia o el auto de declaración del concurso sean anteriores al 15-7-12, ese límite será del triple del salario mínimo interprofesional, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Deben estar reconocidas en: sentencia, auto, acta de conciliación judicial o resolución administrativa. Si se trata de una empresa en concurso, se precisa que los créditos consten en la certificación de la administración concursal, por una cantidad igual o superior a la reclamada.

Año 2013. S.M.I: 21,51 Euros. Doble S.M.I: 50,09 Euros. Límite anualidad: 18.282,85 Euros.Límite 40%-8 días: 7.313,14 Euros.

Documentación

CON CARÁCTER GENERAL

1) Solicitud:

Por triplicado en modelo oficial vigente, debidamente cumplimentado y firmado.

O bien, mediante el sistema de solicitud electrónica.

2) Fotocopia del D.N.I. (o documento de identidad equivalente), del trabajador, salvo que autorice expresamente al Organismo para su obtención, sin que por ello se le exima de identificarse ante el funcionario actuante.

3) En caso de actuar mediante representante, copia del DNI de éste y original o copia testimoniada del documento por el que se acredite la representación (poder notarial, documento privado con firma legitimada, declaración firmada en comparecencia personal ante funcionario público…). Si la cuenta bancaria de ingreso pertenece al representante, debe tener reconocida expresamente la facultad para cobrar del Fondo de Garantía Salarial.

CON CARÁCTER ESPECÍFICO

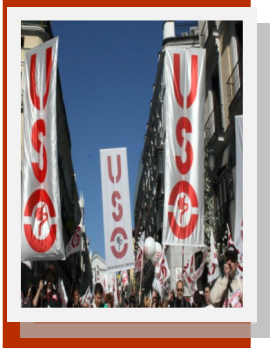
1) Acta de conciliación judicial y/o sentencia firme del Juzgado de lo Social, en los que se declare la improcedencia o nulidad del despido o, en su caso, en la que se reconozca las indemnizaciones reclamadas.

Deberá aportarse la papeleta o demanda de despido, o reclamación de la indemnización ante el Juzgado de lo Social con el sello de registro de entrada, cuando sea preciso acreditar la naturaleza de la relación laboral (antigüedad, salario, fecha de despido, prescripción, caducidad…).

2) Además, alternativamente y en función del tipo de indemnización:

• **En supuestos de EXTINCIONES COLECTIVAS** autorizadas a través de

Este fondo de garantía abonará directamente, sin declaración de insolvencia o de concurso, las indemnizaciones



E.R.E, Resolución firme de la autoridad laboral, con la relación de afectados.

• **En DESPIDOS COLECTIVOS** posteriores al 11-2-12, decisión empresarial, junto a la comunicación individual del despido, en la que debe constar la identidad del trabajador, la causa del despido y la fecha.

• **En EXTINCIONES COLECTIVAS EN PROCESOS CONCURSALES**, Auto firme dictado por Juzgado de lo Mercantil, con relación de los trabajadores afectados.

• **En caso de DESPIDOS NULOS O IMPROCEDENTES**, escrito de opción o, en su caso, auto de extinción de la relación laboral, cuando no conste la extinción en la propia sentencia.

3) Finalmente, en cuanto a la causa de pedir:

-Si se siguió ejecución laboral: Declaración de insolvencia (Auto o Decreto) dictada por Juzgado de lo Social.

Se acompañará escrito instando la ejecución, el Auto de ejecución, y/o la resolución que acuerde la acumulación de ejecuciones cuando sea necesario acreditar la interrupción de la prescripción, cantidades, etc.

-Si la empresa se halla incursa en procedimiento concursal: Auto de admisión a trámite o de declaración del concurso.

Certificación de reconocimiento e inclusión de los créditos en el Concurso, bien como créditos concursales o bien como créditos contra la masa, debidamente desglosados y detallados, emitida por la Administración Concursal.

NORMATIVA. PRESTACIONES. INDEMNIZACIONES DE PAGO DIRECTO

Requisitos y límites

El Fondo de Garantía Salarial abonará directamente, sin necesidad de declaración de insolvencia o concurso de la empresa, las siguientes indemnizaciones:

1.- En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, con los límites siguientes:

a) Por las extinciones anteriores al 12-02-2012, el 40% de la indemnización legal, con el tope del triple SMI y una anualidad, en caso de despido objetivo o extinción colectiva, conforme a los artículos 52.c), y 51 E.T. o art. 64 Ley Concursal. Quedan excluidos los contratos indefinidos suscritos a partir del 18 de junio de 2010, conforme al apartado 5º de la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

b) Por las extinciones a partir del 12-2-2012 hasta el 7-7-2012, resarcimiento a la empresa de una parte de la indemnización, equivalente a 8 días de salario por año de servicio, en caso de despido objetivo o colectivo, conforme a los arts. 51 y 52 del E.T. o art. 64 de la Ley Concursal, siempre que se tratase de un contrato indefinido, con el tope del triple del SMI y una anualidad.

c) Por las extinciones desde el 8-7-2012 hasta el 14-7-2012, por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, y referido a contratos indefinidos, abono al trabajador de 8 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año, con el tope del triple del SMI y una anualidad.

d) Por las extinciones a partir del 15 de julio de 2012, por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta

El trámite de esta prestación se podrá iniciar de oficio cuando proceda como consecuencia de extinción colectiva

Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, referidos igualmente a contratos indefinidos, abono al trabajador de 8 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año, con el tope del doble del SMI y una anualidad. No responderá el Fondo de indemnización alguna en los supuestos de decisiones extintivas improcedentes, estando a cargo el empresario, en tales casos, el pago íntegro de la indemnización.

2.- En los despidos objetivos o colectivos referidos a contratos indefinidos suscritos a partir del 18 de junio de 2010 y extinguidos antes del 12 de febrero de 2012, por las causas previstas en los arts. 51 y 52 ET, o art. 64 de la Ley Concursal, resarcimiento a la empresa de 8 días por año de servicio, cuando la duración del contrato sea superior a un año.

3.- En los supuestos de Expedientes de Regulación de Empleo, la autoridad laboral que constate la existencia de fuerza mayor, podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos, sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse de la empresa.

Año 2013. S.M.I: 21,51 Euros. Doble S.M.I: 50,09 Euros. Límite anualidad: 18.282,85 Euros. Límite 40%-8 días: 7.313,14 Euros.

Tramitación

Esta prestación se podrá iniciar de oficio cuando proceda como consecuencia de extinción colectiva (arts. 51 E.T y 64 Ley Concursal), así como en los casos de fuerza mayor.

En los demás casos, se iniciará a instancia de los interesados o de sus apoderados, en modelo oficial de solicitud, al que deberá acompañar la documentación preceptiva en cada supuesto.

Podrá solicitarlo el trabajador en los supuestos 1 a), 1 c), 1 d) y 3; y la empresa en los casos 1 a) y 1 b) y 2, acreditando en estos casos el pago al trabajador del 100% de la indemnización legal.

Documentación

CON CARÁCTER GENERAL

1) Solicitud:

- En modelo oficial vigente, debidamente cumplimentado y firmado.
- O bien, mediante el sistema de solicitud electrónica.

2) Fotocopia del D.N.I., N.I.E o documento de identidad equivalente, del solicitante (trabajador o empresario individual), salvo que autorice expresamente al Organismo para su obtención, sin que por ello se le exima de identificarse ante el funcionario actuante.

Si la solicitud es a favor de la empresa y ésta fuese una persona jurídica o un ente sin personalidad jurídica, escritura o documento de constitución, estatutos o acta fundacional, debidamente inscritos, en su caso, en el Registro Público que corresponda.

3) En caso de actuar mediante representante, copia del DNI, N.I.E o documento equivalente, así como original o copia testimoniada del documento por el que se acredite la representación (poder notarial, documento privado con firma legitimada, declara-

Se debe presentar declaración jurada de no haber interpuesto reclamación frente a la decisión extintiva

ción firmada en comparecencia personal ante funcionario público,...).
Si la cuenta bancaria de ingreso pertenece al representante, debe tener reconocida expresamente la facultad para cobrar del Fondo de Garantía Salarial.

CON CARÁCTER ESPECÍFICO

1) Cuando la solicitud la efectúe el trabajador, en los casos arriba indicados, deberá aportar, además de la documentación general:

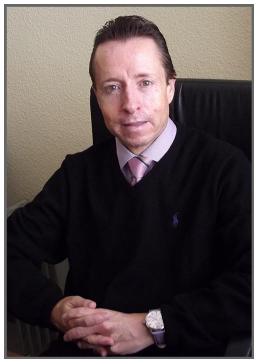
- **Carta de despido objetivo,** Expediente de Regulación de Empleo, o Auto del Juzgado Mercantil declarando la extinción del contrato. En los casos de DESPIDO COLECTIVO posteriores al 7-7-2012, comunicación del empresario de la decisión extintiva colectiva tras la tramitación del ERE, en la que deberá constar la identidad del trabajador, la causa del despido y la fecha de efectos.
- **Declaración jurada** de no haber interpuesto reclamación frente a la decisión extintiva o, en su defecto, copia testimoniada de la resolución firme que acredite la terminación del proceso, confirmando la procedencia del despido.
- En su caso, documentación que acredite el salario o la antigüedad alegada, pudiéndose requerir documentación complementaria.

2) Cuando la solicitud la realice la empresa, deberá aportar, junto a la documentación general y en función del tipo de indemnización:

- En supuestos de EXTINCIÓN COLECTIVA autorizada a través de E.R.E, Resolución firme de la autoridad laboral, con la relación de afectados.
- En los casos de DESPIDO COLECTIVO posteriores al 11-2-12, decisión empresarial, junto a la comunicación individual del despido, con el recibí del trabajador.
- En supuestos de EXTINCIÓN COLECTIVA EN PROCESOS CONCURSALES, Auto firme dictado por Juzgado de lo Mercantil, con relación de los trabajadores afectados.
- En caso de tratarse de DESPIDO OBJETIVO, la comunicación al trabajador de la decisión extintiva. En caso de que el trabajador hubiese impugnado el despido, deberá aportar copia testimoniada del Acta de conciliación o la sentencia que reconozca o declare la procedencia del despido objetivo.
- Cuando no quede suficientemente acreditado el salario o la antigüedad, podrá requerirse documentación complementaria que lo acredite (por ejemplo, copia de las últimas nóminas).

Además, en cualquiera de los casos de pago a empresa, documentación acreditativa del pago al trabajador del 100% de su indemnización, calculado a razón de 20 días por año de servicio, prorrateando los periodos inferiores por meses completos. La acreditación se efectuará mediante documento de transferencia bancaria o equivalente.

Francisco José Malfeito Natividad

Director Asesoría Jurídica

USO-Madrid