

# A C C I Ó N   N   P R O T E C T O R A

El **Fondo de Garantía Salarial**, organismo autónomo del **Ministerio de Empleo y Seguridad Social**, abona a los trabajadores los salarios y las indemnizaciones pendientes de pago por la declaración de insolvencia o el concurso de su empresa:

## Salarios impagados

- Salarios devengados, pagas extras y salarios de tramitación.
- Deben estar 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 a abonar será la que resulte de multiplicar el salario diario del trabajador, con el límite del **triple del SMI** con prorrateo de pagas extraordinarias, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de **150 días**.

## Indemnizaciones por impago de la empresa

- Indemnizaciones derivadas de despido improcedente o nulo, despido objetivo o extinción colectiva (arts. 52, y 51 E.T. o 64 Ley Concursal), extinción de los contratos por voluntad del trabajador mediando causa justa (art. 50 E.T.), así como extinción de contratos temporales o de duración determinada, en los casos que legalmente procedan.
- Deben estar reconocidas en: sentencia, auto, acta de conciliación judicial o resolución administrativa. Si se trata de una empresa en concurso, se precisa que consten en la certificación de la administración concursal.
- Cálculo de la indemnización:
  - **30 días** por año de servicio, en los casos de despido nulo, improcedente o extinción de contrato por el art. 50 E.T.
  - **20 días** por año de servicio, para los supuestos de extinciones colectivas y despidos objetivos.
  - **8 6 9 días** por año de servicio, para las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada (art. 49.1.c) E.T.).

En todos los casos, la cantidad **máxima** a abonar será una **anualidad**, sin que el salario diario base del cálculo, pueda exceder del **triple del SMI**, con prorrateo de pagas extraordinarias.

En las extinciones colectivas producidas en los procedimientos concursales FOGASA procederá a deducir de la garantía legal de 20días/año, las cantidades que hubiera podido abonar la empresa

## Indemnizaciones de responsabilidad directa (pago directo).

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

- **Empresas de menos de 25 trabajadores:** Por las extinciones anteriores al 12.2.2012, el **40%** de la indemnización legal, en caso de despido objetivo o extinción colectiva (arts. 52c y 51 E.T. o 64 Ley Concursal) **Quedan excluidos los contratos indefinidos suscritos a partir del 18 de junio de 2010**, conforme al apartado 5º del Disp. Trans Tercera de la Ley 35/2010 de 17 de septiembre.
- Despidos objetivos o colectivos referidos a contratos indefinidos suscritos a partir del 18 de junio de 2010: pago a empresa de 8 días por año de servicio, cuando la duración del contrato sea superior a un año.(fecha de extinción anterior al 12/02/2012)
- **Expedientes de Regulación de Empleo, por causa de fuerza mayor**, cuando la autoridad laboral acuerde el pago parcial o total de la indemnización, por FOGASA, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse de la empresa.
- **Empresas de menos de 25 trabajadores** para el resarcimiento a la empresa de 8 días de la indemnización abonada al trabajador a causa

de despido objetivo o colectivo de contratos de carácter indefinido, a partir del 12 de febrero de 2012

## Colectivos excluidos de la acción protectora

Los socios de cooperativas de trabajo asociado, trabajadores al servicio del hogar familiar, y los administradores y consejeros de sociedades mercantiles asimilados a trabajadores por cuenta ajena (art. 97.2.k de la Ley General de Seguridad Social).

## Límites de la acción protectora

Año	Triple S.M.I.	L Í M I T E S		
		Salarios	Indemnización	40%-8días
2010	73,74	11.061,00	26.915,10	10.766,04
2011	74,68	11.202,00	27.258,20	10.903,28
2012	74,68	11.202,00	27.258,20	10.903,28

## Iniciación del procedimiento

Se inicia a instancia de los interesados o de sus apoderados, en modelo oficial de solicitud, al que deberá acompañar la documentación preceptiva en cada supuesto. Se podrá iniciar de oficio en los supuestos del abono del 40% de la indemnización legal como consecuencia de extinción colectiva (arts. 51 E.T. o 64 Ley Concursal), en empresa de menos de 25 trabajadores.

## Plazo de solicitud

Un año contado, con carácter general, desde la fecha de firmeza del Decreto de insolvencia de la empresa, o en su caso, mientras la empresa esté en concurso. En los supuestos de indemnizaciones de responsabilidad directa, el año se computa desde la fecha de efectos del despido.

## Lugar de presentación

En la Unidad Administrativa del Fondo de Garantía Salarial en su provincia, o en cualquiera de las oficinas o registros a los que alude el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en los términos establecidos en dicha norma.

También podrán presentarse mediante el registro electrónico del Organismo, con los requisitos señalados en la página web: <http://www.registro.fogasa.mtin.es>

## Subrogación

FOGASA se subrogará en los derechos y acciones de los trabajadores frente a la empresa, manteniendo el carácter de créditos privilegiados (salvo en los casos de responsabilidad directa o en la prestación nacida de la Disp. Trans. 3ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre).

## Recursos

Contra la Resolución Administrativa resolviendo la solicitud de prestaciones, cabe interponer demanda ante el Juzgado de lo Social en el plazo de un año a partir de la notificación. En caso de resolución de desistimiento, podrá interponer recurso de alzada ante el Ministro de Empleo y Seguridad Social en el plazo de un mes.

## Documentación a aportar

### CON CARÁCTER GENERAL:

- 1) **Solicitud:** en modelo oficial, debidamente cumplimentado y firmado; o bien, mediante el sistema de solicitud electrónica.
- 2) **Fotocopia del D.N.I. (o documento de identificación 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, deberá tener reconocida expresamente la facultad para cobrar del Fondo de Garantía Salarial.

## Documentación específica para cada supuesto

Además de la señalada en el apartado anterior, han de aportarse los siguientes documentos:

### PARA LOS SUPUESTOS DE RECLAMACIÓN DE SALARIOS:

**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...).

### Y además, alternativamente:

- Si se siguió ejecución laboral, **Declaración de insolvencia (Auto o Decreto)** dictada por el 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 percibidas, etc.
- Si la empresa se halla incurso 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.

### PARA LOS SUPUESTOS DE RECLAMACIÓN DE INDEMNIZACIONES:

- 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 las que se reconozca las indemnizaciones reclamadas.  
Deberá aportarse la papeleta o **demanda de despido o de 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) **Alternativamente** y en función del tipo de indemnización:
  - **EXCLUSIVAMENTE** en supuestos de **EXTINCIONES COLECTIVAS** autorizadas a través de **E.R.E. Resolución firme de la autoridad laboral, con la relación de afectados**. Si el E.R.E. es posterior a 12-2-12 al acuerdo empresarial se unirá la comunicación individual y conciliación judicial o sentencia

- EXCLUSIVAMENTE en supuestos de **EXTINCIONES COLECTIVAS EN PROCESOS CONCURSALES, AUTO** firme dictado por **Juzgado de lo Mercantil, con relación de los trabajadores afectados.**
  - Para los supuestos de **DESPIDOS NULOS O IMPROCEDENTES:**
    - SALARIOS DE TRAMITACIÓN:** Documento que acredite la **notificación** de la Sentencia a la empresa.
    - AUTO DE EXTINCIÓN.** De existir, **Auto** testimoniado por el que se acuerda la **extinción** de la relación laboral.
- 4) Causa de Pedir: Decreto de insolvencia o, en su caso, Auto de admisión o de declaración del concurso, junto al Certificado de la Administración Concursal de reconocimiento e inclusión de los créditos en el Concurso,** con las mismas precisiones establecidas para los supuestos de reclamación de salarios.

**PARA LOS SUPUESTOS DE RECLAMACIÓN DE INDEMNIZACIONES A CARGO DE FOGASA (PAGO DIRECTO):** Tras la reforma producida por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, que da una nueva redacción al artículo 33.8 ET, únicamente cabe la posibilidad de **SOLICITUDES FORMULADAS POR LAS EMPRESAS DE MENOS DE 25 TRABAJADORES para el resarcimiento de 8 días de la indemnización abonada al trabajador a causa de despido objetivo o colectivo.**

En estos supuestos la documentación específica a presentar consistirá en:

- Fotocopia del D.N.I.** o equivalente del empresario, si es una persona física. Si es una entidad jurídica, se acompañará **C.I.F.** de la empresa, **escrituras de constitución y poderes de representación de la sociedad.** En cualquier caso, fotocopia del D.N.I. del representante.
- Documento acreditativo de que el trabajador ha **percibido el 100% de la indemnización legal.** preferentemente, documento bancario o contable que acredite la transferencia o el cargo realizado, o equivalente
- Comunicación escrita de la empresa dirigida al trabajador expresando la causa del despido (**carta de despido o, en su caso, copia testimoniada del auto de extinción del art. 64 LC.**)
- Documentos de cotización a la Seguridad Social (**TC-1 y TC-2**) de los 3 últimos meses trabajados
- Documento acreditativo del salario percibido en los 3 meses anteriores al despido (preferentemente, las 3 últimas nóminas, con firma y sello de la empresa).
- Si el despido hubiera sido impugnado, copia testimoniada del Acta de Conciliación o Sentencia que confirme la procedencia del despido objetivo/colectivo.

#### **INDEMNIZACIONES DE PAGO DIRECTO, DEROGADAS Y DE ABONO CON CARÁCTER TRANSITORIO**

##### **1). INDEMNIZACIÓN DE 8 DÍAS POR AÑO, DE NATURALEZA TRANSITORIA EN TANTO SE CREA EL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN DE INDEMNIZACIONES.**

Únicamente para los contratos indefinidos suscritos tras el 18/6/2010, de al menos un año de duración, extinguidos, en todo caso antes del 12/2/2012: El FOGASA abonará a las empresas, independientemente de su tamaño, 8 días de la indemnización devengada como consecuencia de la extinción de los contratos por las causas previstas en los artículos 51 ó 52 del Estatuto de los Trabajadores y 64 de la Ley concursal, sin que se apliquen los límites del artículo 33.2 E.T., siempre que se cumplan los requisitos legales:

#### **DOCUMENTACIÓN**

- Documentación general:** La general relativa a la solicitud, documento de identidad y representación
- Documentación específica:**
  - 2.1a) Carta de Despido objetivo, conforme al art. 52. C) del E.T.:** comunicación por escrito al trabajador por la que se procede a su despido y donde necesariamente debe figurar la identidad del trabajador, el salario que haya servido para el cálculo de la

indemnización a cargo de la empresa y la fecha de cese de la relación laboral.

- 2.1b) Resolución de ERE o Auto del Juzgado Mercantil.** Despidos colectivos conforme a los artículos 51 E.T. ó 64 de la Ley 22/2003, Concursal. Se aportará la Resolución de la autoridad laboral o el Auto del Juzgado Mercantil que autorice la extinción, en ambos casos con diligencia de firmeza.
  - 2.2 Documento acreditativo de que el trabajador efectivamente ha percibido la indemnización** legalmente establecida: preferentemente, documento bancario o contable que acredite la transferencia o el cargo realizado, o equivalente.
- 2). EL 40% DE LA INDEMNIZACIÓN EN LAS EMPRESAS DE MENOS DE 25 TRABAJADORES CUYOS CONTRATOS DE TRABAJO SE HAYAN EXTINGUIDO POR LAS CAUSAS DEL ART. 51 Y 52.C) ET Y 64 LC. . (DE APLICACIÓN A CONTRATOS ANTERIORES A 18-6-2010, EXTINGUIDOS ANTES DEL 12-2-2012)**

#### **SOLICITUD PRESENTADA POR EL TRABAJADOR:**

- Comunicación escrita de la empresa dirigida al trabajador expresando la causa del despido (**carta de despido**).
- Documento acreditativo del salario percibido en los 3 meses anteriores al despido (preferentemente, las 3 últimas nóminas, con firma y sello de la empresa).
- Declaración Jurada** firmada por cada trabajador afectado en la que conste que no se ha reclamado contra la causa del despido. En su defecto, copia testimoniada de Acta de conciliación o Sentencia en que se declare procedente el despido objetivo

#### **2) SOLICITUDES FORMULADAS POR LAS EMPRESAS.**

- Fotocopia del D.N.I.** o equivalente del empresario, si es una persona física. Si es una entidad jurídica, se acompañará **C.I.F.** de la empresa, **escrituras de constitución y poderes de representación de la sociedad.** En cualquier caso, fotocopia del D.N.I. del representante.
- Documento acreditativo de que el trabajador ha **percibido el 100% de la indemnización legal.**
- Documentos de cotización a la Seguridad Social (**TC-1 y TC-2**) de los 3 últimos meses trabajados.
- El resto de documentación exigida para los supuestos en que el solicitante es el trabajador: carta de despido, 3 nóminas y, en su caso, acta de conciliación o sentencia.

#### **OBSERVACIONES:**

- No será necesaria la presentación de aquellos documentos que con anterioridad obraran en poder del Organismo.*
- Toda documentación será original o copia debidamente compulsada, o en su caso testimoniada por el Juzgado.*
- Habrán de aportarse tantas solicitudes como títulos ejecutivos se dispongan, ya que darán lugar a expedientes independientes.*



# FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

# ACCIÓN PROTECTORA

**Edición - 12/02/2012**

**SECRETARÍA GENERAL**  
C/ Sagasta,10  
28004-MADRID

☎ 913.638.200  
☎ 913.638.244

<http://www.meys.es/fogasa/>  
✉ [informacion@fogasa.meys.es](mailto:informacion@fogasa.meys.es)

