

- Para los supuestos de **DESPIDOS NULOS O IMPROCEDENTES**:
- a) **SALARIOS DE TRAMITACIÓN**: Documento que acredite la **notificación** de la Sentencia a la empresa.
- b) **AUTO DE EXTINCIÓN**. De existir, **Auto** testimoniado por el que se acuerda la **extinción** de la relación laboral.

- 4) **Causa de Pedir: Declaración 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):**

- 1) **SOLICITUD PRESENTADA POR EL TRABAJADOR**: Abono del 40% de la indemnización al trabajador a causa de Despido objetivo o colectivo, en empresa de menos de 25 trabajadores:
  - 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.
  - Si el despido hubiera sido declarado objetivo en Acta de Conciliación o Sentencia, se acompañará copia testimoniada de la misma.

- 2) **SOLICITUDES FORMULADAS POR LAS EMPRESAS. REINTEGRO a la EMPRESA**, de menos de 25 trabajadores, del 40% de la indemnización legal abonada al trabajador, a causa de despido objetivo o colectivo:
  - **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.

**INDEMNIZACIONES DE PAGO DIRECTO POR APLICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA DE LA LEY 35/2010, DE 17 DE SEPTIEMBRE.**

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

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, establece en su disposición transitoria tercera que con tal carácter FOGASA abonará a las empresas una parte de la indemnización devengada como

consecuencia de la extinción de los contratos indefinidos celebrados a partir del 18 de junio de 2010 por las causas previstas en los artículos 51 ó 52 del Estatuto de los Trabajadores y 64 de la Ley concursal.

En consecuencia, FOGASA resarcirá a la empresa parte de la indemnización abonada previamente a sus trabajadores como consecuencia de la extinción de los contratos indefinidos. El importe será equivalente a 8 días por año de servicio, sin que se apliquen los límites del artículo 33.2 E.T., siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1) Que se trate de un contrato de carácter indefinido ordinario o de fomento de la contratación indefinida.
- 2) Que éste se haya celebrado a partir del 18 de junio de 2010 y haya tenido una duración superior a un año.
- 3) Que la extinción sea por alguna de las causas previstas en los artículos 51 ó 52 del Estatuto de los Trabajadores y 64 de la Ley concursal, siendo indiferente el número de trabajadores empleados por la empresa.
- 4) Previamente, el empresario debe haber satisfecho al trabajador la totalidad del importe de la indemnización legal y ser firme la decisión extintiva. De lo contrario, la empresa no podrá percibir esta prestación, sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria del FOGASA respecto al trabajador, en las condiciones del art. 33.2 E.T.

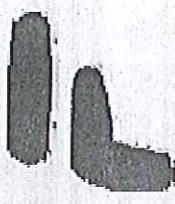
Los contratos de carácter indefinidos celebrados a partir del 18 de junio de 2010 quedan expresamente excluidos de la protección del art. 33.8 E.T., incluso cuando no alcancen el año de duración.

**DOCUMENTACIÓN**

- 1) **Documentación general**: La general relativa a la solicitud, documento de identidad y representación
- 2) **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.

**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 - 2011**

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

☎ 913.638.200  
☎ 913.638.244

http://www.mtin.es/fogasa/  
✉ informacion@fogasa.mtin.es



**GOBIERNO DE ESPAÑA**

**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

El Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 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.c, y 51 E.T. o 64 Ley Concursal), extinción de los contratos por voluntad del trabajador mediante 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:
  - o 30 días por año de servicio, en los casos de despido nulo, improcedente o extinción de contrato por el art. 50 E.T.
  - o 20 días por año de servicio, para los supuestos de extinciones colectivas y despidos objetivos.
  - o 8 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.

#### 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: (Art. 33.8 E.T.) 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.**
- 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.

#### Colectivos excluidos de la acción proletraria

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 proletraria

Año	Triple S.M.I.	L Í M I T E S	
		Salarios	Indemnización
2009	72,66	10.899,00	26.520,90
2010	73,74	11.061,00	26.915,10
2011	74,68	11.202,00	27.258,20

#### 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 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.rriim.es/fogasa\\_cliente/index.do](http://www.registro.fogasa.rriim.es/fogasa_cliente/index.do)

#### 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 la prestación nacida de la Disp. Trans. 3º 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 Trabajo e Inmigración 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, ha 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 reconozcan 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:
  - o Auto de admisión a trámite o de declaración del concurso. Y
  - o 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.
- EXCLUSIVAMENTE en supuestos de EXTINCIONES COLECTIVAS EN PROCESOS CONCURSALES, AUTO firme dictado por Juzgado de lo Mercantil, con relación de los trabajadores afectados.