

DESEMPLEO
EXPEDIENTES DE CRISIS
NUEVA REGULACION
DEL FONDO DE GARANTIA
SALARIAL
SUSPENSION DE PAGOS



DOKUMENTAZIO
ZENTROA

FT10142



SINDICAL HEZKUNTZA
FORMACION SINDICAL

ERRATAS EN EL CURSILLO 1º DESEMPLEO

1.- En la página 6 apartado 1.1.2) la indemnización que se debe fijar en el Acto de Conciliación es de 35 días de salario y no 35 días por año de indemnización.

2.- En la página 8 cuando se habla de qué se entiende como cotizaciones efectivamente realizadas. En el 2º supuesto: Tiempo de cierre patronal y huelgas legales.

Señalar que se computan como días efectivamente trabajados pero únicamente al objeto del cómputo de los 180 días cotizados para acceder al período mínimo.

En el mismo apartado sobre cotizaciones y duración introducir el siguiente cuadro:

| <u>PERIODOS DE COTIZACION</u> | <u>PERIODOS CONCEDIDOS</u> |
|---------------------------------|----------------------------|
| - Desde 180 hasta 359 días..... | 90 |
| - Desde 360 " 539 " | 180 |
| - Desde 540 " 719 " | 270 |
| - Desde 720 " 899 " | 360 |
| - Desde 900 " 1.079 " | 450 |
| - " 1.080 " 1.259 " | 540 |
| - " 1.260 " 1.439 " | 630 |
| - " 1.440 | 720 |

- Dentro del apartado SUBSIDIO-JUBILACION al hablar del convenio especial hay que añadir que además de la fórmula transcrita para la contingencia de jubilación hay que cotizar también por la contingencia de invalidez permanente, muerte y supervivencia en virtud de la siguiente fórmula:

| (Base correspondiente al trabajador en el momento de la solicitud) x
28,80% | x 0,3616

SINDICAL HEZKUNTZA
FORMACION SINDICAL



SARRERA

Berriro ere Enpresa Batzordeetako Ordezkarientzako hezgarri iharduke tari hasiera ematen diogu. Aldi honetan, era batera edo bestera, Krisi Expedienteen inguruan agertzen diren arlo guztiek ukitu nahi ditugu. Langabezi estaldura, erretiro aurreratuarekin lotuta dagoen laguntza maila, "Fondo de Garantia Salarial" delakoa era ordainketa-etendura gaiak, e.a., enpresa askoren eguneroko barne arazoak bilakatu dira. Ezinbestekoa da L.A.B.eko ordezkariek -beharrezko laguntza teknikoatik aparte- gaia hauetaz ezaguera sakon bat edukitzea, gure erakundearen eskuhartze joerak zuzenki lehen aipatutako arazoetan norabide bezala erabiltzeko.

Ez dugu ahazten ikastaro honetako egitarauak zailtasun bat baduela, eta horregaitik zaila izango zaigu helburuak lortzea, hain zuzen ordezkarien beharrezko esfortzua eta interesa beren aldetik ez badure jar tzen. Hori lortu nahian, berrikuntza txiki bat sartzen dugu (apunteak egiteko orri txuriak).

Azkenik, aurtengo urtean hauteskunde sindikalak ditugula gogora erazi nahi dizuegu. Helburua zera da, egun gauden enpresetan tinko irautea eta ez gauden fabriketetan nola edo hala sartzea. Hau da L.A.B.etik denon artean defendatzen dugun proiektu osoari egin nahi diogun ekarpen ttipia.

INTRODUCCION

Iniciamos nuevamente la tarea formativa de los Delegados de Comités de Empresa. En esta ocasión, pretendemos tocar aspectos que, de una forma u otra, se presentan en torno a los Expedientes de Crisis. Temas como la cobertura de desempleo, el nivel asistencial ligado a las jubilaciones anticipadas, el Fondo de Garantía Salarial y la Suspensión de Pagos, se han convertido en problemas cotidianos en el marco de las Empresas. Es necesario que los delegados de L.A.B., además de contar con la asistencia técnica necesaria, sepan desenvolverse ante los mismos marcando las orientaciones que nacen de las líneas de intervención de nuestra organización.

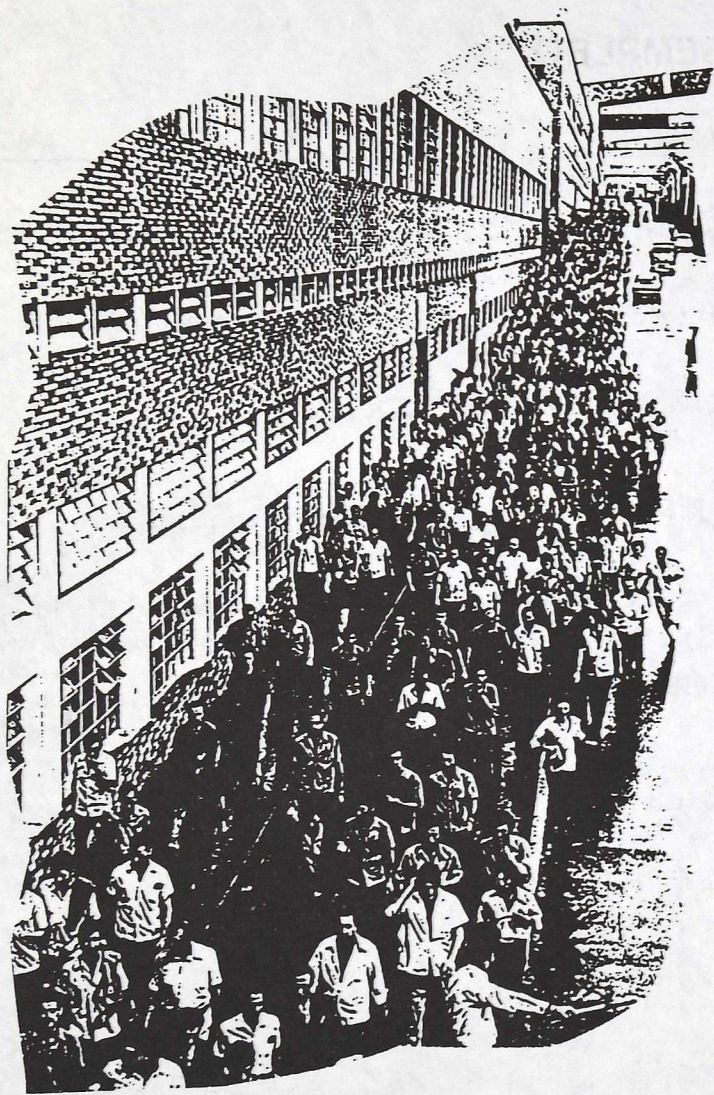
No ignoramos que, los temas programados en el cursillo tienen cierta complejidad y difícilmente vamos a conseguir nuestro objetivo si los delegados no dedican la atención y el esfuerzo necesario. Esperamos que la pequeña innovación que introducimos (páginas en blanco para apuntes) sirva para conseguirlo.

Por último, no tenemos más remedio que recordaros el año de elecciones sindicales en el que nos encontramos.

Mantenernos en los puestos que ocupamos en las respectivas fábricas e introducirnos en aquellas que no estamos, es el objetivo a lograr. Esta es la pequeña aportación que desde LAB pretendemos hacer al proyecto global que entre todos defendemos.

DESEMPLEO

| INDICE | PAG. |
|---|------|
| COBERTURA..... | 5 |
| .Protección por desempleo-nivel contributivo... | 6 |
| DURACION Y COTIZACIONES..... | 7 |
| BASE REGULADORA DE LA PRESTACION..... | 9 |
| .Protección por desempleo-nivel asistencial.. | 10 |
| SUBSIDIO-JUBILACION..... | 11 |
| COMPATIBILIDADES E INCOMPATIBILIDADES..... | 12 |
| DESEMPLEO E (I.L.T.) | 12 |
| INVALIDED Y DESEMPLEO..... | 13 |



DESEMPLEO

Ley 31/1.984 de 2 de agosto de PROTECCION POR DESEMPLEO y Real Decreto 625/1.985 de 2 de abril que desarrolla la ley anterior.

COBERTURA

La Ley y el Reglamento -como sus propios nombres indican- regulan exclusivamente la cobertura por la contingencia del desempleo y en consecuencia se dispensa protección únicamente a las personas que se encuentren en desempleo como consecuencia de la pérdida de su empleo o por la reducción de jornada.

Se dejan pues excluidas de protección al amplio colectivo de trabajadores demandantes de 1er. empleo o a quienes dejan voluntariamente su trabajo encontrándose luego en situación de desempleo por no encontrar trabajo.

No obstante la ley autorizó al Gobierno para que ampliara la cobertura a otros colectivos.

Y así en el momento de realizar este trabajo quedan protegidos por Desempleo:

- a) Todos los trabajadores por cuenta ajena que pierdan su empleo anterior o que vean reducida su jornada ordinaria de trabajo tanto si están incluidos en el Regimen General de la Seguridad Social como si están comprendidos en regímenes especiales que coticen por la contingencia de desempleo. (Ej. trabajadores eventuales incluidos en el Regimen Especial Agrario de la Seguridad Social, Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado).
- b) Los Penados liberados de prisión por cumplimiento de condena o en libertad condicional.
- c) Los emigrantes retornados.

Para estos dos últimos colectivos (b) y c)) se establecen una serie de normas específicas en el Real Decreto 625/1.985(art. 11 y 12) que retomaremos a lo largo de este trabajo además de las normas comunes al resto de los colectivos protegidos por dicha contingencia.

La protección por desempleo se estructura en dos niveles:

- A) NIVEL CONTRIBUTIVO
- B) NIVEL ASISTENCIAL

A) Nivel Contributivo se le denomina al período de 3,6... hasta 24 meses de prestaciones económicas que perciben las personas protegidas y que suman los requisitos siguientes:

1- ACREDITAR LA SITUACION LEGAL DE DESEMPLEO: QUE SE ACREDITARA DE LA SIGUIENTE FORMA:

1.1) Cuando se extinga la relación laboral y en ese sentido exista:

1.1.1) Resolución de la Autoridad Laboral competente cuando se ha presentado un expediente de regulación de empleo; declarando a los trabajadores afectados por el mismo en desempleo total.

1.1.2) Por Acto de Conciliación Administrativo o Judicial (ante el S.M.A.C.) en el que se reconozca la improcedencia del despido y se fije en el Acto una indemnización no inferior a 35 días por año.

1.1.3) Por resolución judicial definitiva que declare la extinción de la relación laboral o la improcedencia del despido y el empresario no opte por la readmisión ni tampoco el trabajador en el caso de que éste fuera Delegado de Personal o Miembro del Comité de Empresa.

1.1.4) Por Sentencia definitiva que declare la procedencia del despido (Innovación Respecto a la legislación anterior).

1.1.5) Por resolución de la Autoridad Laboral autorizando el traslado (art. 40 E.T.) o las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41 ET) solicitadas por la Empresa y de que el trabajador afectado opte por la extinción del contrato. En el 2º supuesto aquí expuesto (el del art. 41 ET si existe acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y la empresa y el trabajador opta por la extinción del contrato la situación legal de desempleo se acredita con la certificación del empresario de haber sido aceptada por los representantes de los trabajadores.

1.1.6) Por resolución judicial definitiva que declare extinguido el contrato de trabajo cuando es el trabajador el que lo solicita ante la jurisdicción laboral por alguno de los motivos del art 50 ET.

1.1.7) Por comunicación escrita del Empresario individual o sus herederos a los trabajadores de la extinción del contrato por muerte, invalidez o jubilación del Empresario. Si el trabajador reclama contra esa decisión la situación legal de desempleo la acreditará mediante Acto de Conciliación o resolución judicial definitiva.

1.1.8) Por comunicación escrita al trabajador extinguiendo el contrato por causas objetivas del art. 53 del E.T. y si el traba

jador no reclama contra dicha decisión porque si lo hace habrá que esperar a la Sentencia o Acto de Conciliación que se declare como consecuencia de tal reclamación.

1.1.9) Por comunicación escrita al trabajador extinguiendo el contrato de trabajo en el período de prueba.

1.1.10) Por comunicación escrita del empresario extinguiendo el contrato de trabajo al trabajador declarado incapacitado total.

1.2) Cuando se suspenda el contrato de trabajo o se reduzca la jornada en al menos 1/3, en virtud de resolución de autoridad laboral en la que se declare a los trabajadores afectados en situación legal de desempleo.

1.3) Cuando los trabajadores fijos discontinuos dejen de prestar servicios por haberse finalizado la actividad de temporada para la que se le contrató, acreditará la situación legal de desempleo presentando la copia del contrato y comunicación del empresario acreditando las causas de dicha finalización.

2 - ESTAR AFILIADO Y DE ALTA O SITUACION ASIMILADA AL ALTA

3 - TENER CUBIERTO UN PERIODO MINIMO DE SEIS MESES DE COTIZACION DENTRO DE LOS 4 AÑOS ANTERIORES A LA SITUACION LEGAL DE DESEMPLEO O AL MOMENTO EN QUE CESO LA OBLIGACION DE COTIZAR.

(Ej. el retornado de la mili" tendrá que tener cotizados 6 meses por lo menos dentro de los cuatro años anteriores a que se fuera) que fué el momento en que cesó la obligación de cotizar).

En este sentido el período de 6 meses de cotización es el mínimo para tener derecho a prestaciones económicas a que nos estamos refiriendo y no tienen porqué cotizarse ininterrumpidamente sino que los períodos inferiores a seis meses se pueden acumular siempre que sean cotizaciones de los cuatro años anteriores hasta alcanzar el derecho a tres meses de prestaciones económicas de desempleo.

DURACION Y COTIZACIONES

La duración de la prestación, como hemos dicho está en función de los períodos ocupados, y se reconoce en función de una escala que se ha repetido en anteriores trabajos sólo que en esta ocasión debemos ampliar la misma a los supuestos en que se cotice 1440 días o más (4 años

o más) en los que se les reconocerá 2 años de prestación de desempleo. Sólo tendrá reconocido este derecho el que acredite que en los cuatro años anteriores a la situación legal de desempleo ha cotizado todos los días sin interrupción entendiéndose como cotizaciones efectivamente realizadas:

- Las correspondientes a los salarios de tramitación de los días transcurridos entre la fecha del despido hasta el auto judicial que declare extinguido el contrato de trabajo por despido nulo.
- El tiempo de cierre patronal y huelgas legales.
- Asimismo en los supuestos en que la situación legal de desempleo se acredite por resolución de la autoridad laboral declarando extinguidos los contratos de trabajo (expediente de crisis), si los afectados por el mismo habían finalizado en el transcurso del año anterior a darse esta nueva situación otro expediente de suspensión temporal o reducción de jornada autorizada por la autoridad laboral para un período inferior a 180 días bien seguidos o interrumpidos en diferentes expedientes, tendrán derecho a todo el desempleo que tenían cuando se planteó el expediente de suspensión temporal pero con la misma base de cotización.

Siguiendo con la duración de las prestaciones de desempleo hay que añadir también que en los supuestos en que haya períodos de ocupación interrumpidos de 6 meses o más cada uno el trabajador se puede encontrar en uno de estos casos.

a) Ejemplo: Si entre la finalización de un período de ocupación y cotización de 6 meses o más y otro período de las mismas características no ha solicitado el reconocimiento del derecho a prestaciones y lo único que ha hecho ha sido apuntarse como demandante de empleo a la finalización del segundo período de ocupación y cotización superior a seis meses podrá solicitar que se le reconozca el derecho a prestaciones económicas generadas durante los diferentes períodos de cotización superiores a 6 meses acumulándolos y en consecuencia percibir las prestaciones económicas en función de todos los días cotizados y que no han servido para el reconocimiento de un derecho anterior y siempre refiriéndose a cotizaciones incluidas dentro de los 4 años anteriores a la situación legal de desempleo o anteriores al momento en que cesó la obligación de cotizar.

b) La segunda situación la explicamos con un Ejemplo:

Trabajador que después de trabajar 12 meses solicita le sean reconocidas las prestaciones por un período de 6 meses. Cuando percibe el 1er. mes de prestaciones le realizan un contrato temporal por 6 meses. A la finalización de estos tendrá que optar necesariamente entre los 5 meses que le quedan del derecho anterior y según la base reguladora anterior ó 3 meses según la cotización de últimos seis meses trabajados.

Es decir, tendrá que optar necesariamente por una prestación u otra y aquellas cotizaciones que generaron la prestación por la que no se hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

BASE REGULADORA DE LA PRESTACION

Hasta ahora nos hemos referido a los requisitos que se exigen para tener derecho a prestaciones económicas de desempleo y la duración del mismo dependiendo de los períodos de ocupación y cotización.

Veamos ahora cómo se calcula la base reguladora de la prestación y la cuantía que como consecuencia corresponda y a este respecto:

- La base reguladora diaria del desempleo se calcula dividiendo entre 180 la suma de las cotizaciones por desempleo correspondientes a los 180 días cotizados anteriores al día en que se haya producido la situación legal de desempleo o al del que creó la obligación de cotizar.

- Una vez calculada la base reguladora, la cuantía de la prestación consistirá en los siguientes porcentajes de dicha base reguladora:

- + 80% los primeros 6 meses de situación de desempleo.
- + 70% del séptimo al duodécimo mes.
- + 60% del duodécimo hasta la finalización de las prestaciones.

No obstante la cuantía que resulte de aplicar el porcentaje anterior, y esto es una novedad de la ley 31/84, no podrá ser nunca superior a los siguientes porcentajes:

- + 170% del Salario Mínimo Interprofesional para trabajadores sin hijos a su cargo.
- + 195% del Salario Mínimo Interprofesional para trabajadores con 1 hijo a su cargo.
- + 220% del Salario Mínimo Interprofesional para trabajadores con 2 o más hijos a su cargo.

El Salario Mínimo Interprofesional que hay que tomar como referencia es el que está establecido para el año en que el trabajador quede en situación legal de desempleo.

Además de la prestación económica por desempleo a la que nos hemos venido refiriendo hasta ahora la acción protectora del nivel contributivo se extiende también al abono por la entidad gestora de las cotizaciones a la Seguridad Social durante el período de percepción de desempleo tanto de la aportación de la Empresa como del trabajador.

B) NIVEL ASISTENCIAL

La prestación por desempleo se extiende también al siguiente colectivo:

- Parados inscritos como demandantes de empleo, no haber rechazado oferta de empleo adecuado en el plazo de un mes y no tener rentas mensuales de cualquier naturaleza superiores al Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de la paga extraordinaria y que además se encuentre en alguna de estas situaciones:

- a) Desempleado que ha terminado de percibir las prestaciones por desempleo y tiene cargas familiares.

- b) Parado que haya cotizado a desempleo por lo menos tres meses pero que no alcance el período mínimo para tener derecho a prestaciones económicas de desempleo.

- c) El que por revisión por mejoría le declaran capaz o invalido parcial cuando con anterioridad estaba afectado de absoluta, total o gran invalidez.

- d) Los emigrantes retornados y los liberados de prisión que no tengan derecho a prestaciones.

- e) Los mayores de 55 años de edad, que se encuentren en alguna de las situaciones anteriores, sin que tengan que tener cargas familiares y siempre y cuando el único requisito que les falte para acceder a la jubilación sea la edad.

A los efectos de acceder al subsidio de desempleo se entiende que un desempleado tiene cargas familiares siempre que las rentas mensuales del conjunto de la unidad familiar no superen para cada uno de los miembros el salario mínimo interprofesional sin prorrata de pagas extraordinarias. Pero el subsidio del desempleo sólo puede percibirse por un sólo miembro de la unidad familiar.

El subsidio se solicita en el plazo de 15 días siguientes ha haber permanecido un mes de espera inscrito como demandante de empleo. La cuantía del subsidio de desempleo consiste en una percepción mensual del 75% del S.M.I. sin prorrata de pagas extras. La duración de este subsidio de desempleo dependerá del caso o supuesto concreto del que se trate:

1.- Para los que soliciten el subsidio de desempleo por que han cotizado 3 meses mínimo pero no alcanzan el período mínimo para acceder a las prestaciones y tienen cargas familiares:

* Por 3 meses de cotización: 3 meses de subsidio de desempleo.

* Por 4 meses de cotización: 4 meses de subsidio de desempleo.

* Por 5 meses de cotización: 5 meses de subsidio de desempleo.

2.- Para el resto de los supuestos períodos de 6 meses prorrogables hasta 18 meses a excepción del supuesto de desempleados de más de 55 años que el único requisito que les falta para jubilarse es el de la edad porque en este caso el subsidio de desempleo se podrá percibir hasta alcanzar la edad mínima de la jubilación.

SUBSIDIO-JUBILACION

Este es además el único supuesto en que en el nivel asistencial ade más del subsidio del desempleo, abono de cotizaciones de asistencia sa nitaria y protección a la familia común a todos los beneficiarios de la Entidad Gestora cotiza por la contingencia de jubilación y computan do pues estos años en que está percibiendo el subsidio de desempleo co mo cotizados a efectos de acceder a la jubilación y establecer las con diciones en función de años cotizados, etc.

Pero la cotización por jubilación se efectúa únicamente sobre la ba se de cotización mínima que será el S.M.I. vigente en cada momento.

Para completar y mejorar el nivel de protección que la misma otorga se prevé la posibilidad de suscribir el Convenio Especial en el Siste ma de la Seguridad Social mediante la Resolución de 12-2-86 de la Di rección General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social y mediante el mismo el trabajador que haya finalizado la percepción de prestacio nes económicas de nivel contributivo y que tenga más de 55 años además de percibir el subsidio de desempleo al que hemos hecho referencia podr án solicitar ante la Tesorería Territorial de la Seguridad Social, o en su caso, Dirección Provincial del I.N.S.S. ó I.S.M., la suscrip ción de convenio especial dentro de los 90 días siguientes a aquel en que se haya extinguido el derecho a la prestación económica de desem pleo.

Mediante dicho convenio especial se pretende que los trabajadores que agoten las prestaciones económicas de desempleo no vean mermada su posterior pensión de jubilación debido a que la cotización en el perío do de percepción del subsidio de desempleo es la base mínima.

La base mensual de cotización en el convenio especial será el resul tado de multiplicar por 30 el cociente que resulta de dividir la suma de cotizaciones de los 365 días anteriores a que cause baja entre el nº de días al que se refiera tal cotización.

Como el INEM ya cotiza por la base mínima de cotización, el desem pleado tendrá que hacerlo por la diferencia entre esto y lo en el pá rrafo inmediatamente anterior expresado.

El coeficiente a aplicar para la cotización será el fijado anualmen te por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (tanto la cuota obrera como la patronal).

$$\left[\frac{\text{Cotizaciones de 365 días anteriores a la baja}}{365} \times 30 - \left(\text{Base mínima de cotización anual} \right) \right] \times \text{Coeficiente aplicable establecido anualmente por M.T.S.S.}$$

El resultado de la anterior operación deberá multiplicarse por el coeficiente específico para la situación de jubilación que en 1.986 se ha establecido en 0.3874.

COMPATIBILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

1.- Las prestaciones o subsidios por desempleo son incompatibles con el trabajo por cuenta propia o ajena. No se puede estar trabajando y cobrar simultáneamente las prestaciones o subsidio por desempleo.

Excepciones: Que el trabajo que se realice sea a tiempo parcial:

1er. Supuesto: Que esté cobrando el desempleo y obtenga una colocación a tiempo parcial. Entonces se le deduce del importe de las prestaciones o subsidio de desempleo la parte proporcional al tiempo trabajado. Ejemplo: Si encuentra un trabajo de 2 horas diarias cobrará 2 horas menos de desempleo.

2º. Supuesto: Trabajador que realice un trabajo a tiempo completo y otro a tiempo parcial. Si pierde el trabajo a tiempo parcial no podrá percibir desempleo. Si pierde el trabajo a tiempo completo percibirá el desempleo deduciéndose de dicha cuantía la parte proporcional al tiempo trabajado por el trabajo parcial tal y como ocurre en el 1er. supuesto.

3er. Supuesto: Trabajador que realice dos trabajos a tiempo parcial y pierda uno de ellos: Percibirá el desempleo que le corresponda sin deducción alguna, y si vuelve a obtener otro trabajo a tiempo parcial no tendrá derecho al desempleo concedido.

En todos estos casos la reducción de la cuantía del desempleo no alterará su duración computada en días naturales.

2.- Son incompatibles también con las pensiones de la Seguridad Social.

Excepciones:

1) Con la Pensión de Jubilación Parcial.

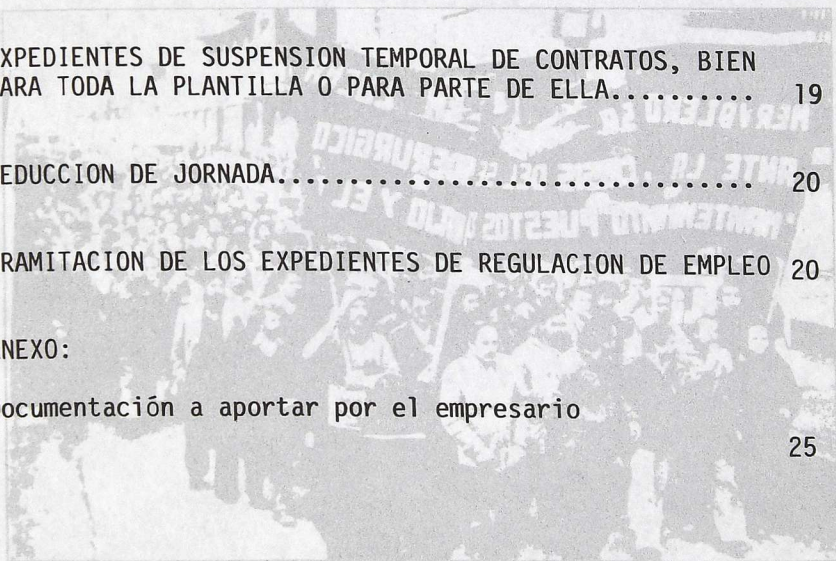
2) Cuando dichas Pensiones sean compatibles con el trabajo que originó la prestación de desempleo: Ejemplo. Pensión de Incapacidad Total con el desempleo surgido de otro trabajo.

DESEMPLEO E I.L.T.

1er. Supuesto: Que estando en I.L.T. se extinga el contrato: Seguirá

EXPEDIENTES DE CRISIS

| <u>INDICE</u> | <u>PAG.</u> |
|---|-------------|
| EXPEDIENTE DE CIERRE TOTAL..... | 17 |
| EXPEDIENTE DE REDUCCION DE PLANTILLA..... | 19 |
| EXPEDIENTES DE SUSPENSION TEMPORAL DE CONTRATOS, BIEN PARA TODA LA PLANTILLA O PARA PARTE DE ELLA..... | 19 |
| REDUCCION DE JORNADA..... | 20 |
| TRAMITACION DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO | 20 |
| ANEXO: | |
| Documentación a aportar por el empresario | 25 |





EXPEDIENTES DE CRISIS

Bajo la denominación genérica nos estamos refiriendo a las figuras jurídicas contempladas en los artículos 47 y 51 del vigente Estatuto de los Trabajadores, que ha sido posteriormente complementada por el Real Decreto nº 896, para la aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo, publicado en el B.O.E. del 17 de abril de 1.980.

Antes de pasar a ver la tramitación de los expedientes de regulación de empleo, conviene que distingamos con claridad las diferentes modalidades que se contemplan en la legislación:

A) EXPEDIENTES DE CIERRE TOTAL

Ello supone la extinción de los contratos de trabajo para la totalidad de la plantilla de una determinada empresa y, en consecuencia, el que sus trabajadores se acojan a las Prestaciones Económicas de Desempleo.

En este supuesto nos podemos encontrar en uno de estos dos casos:

a) Que con anterioridad al cierre total no hayan existido expedientes de suspensión o reducción de jornada y en este caso a los trabajadores afectados por el cierre administrativo les corresponderá todo el desempleo al que tengan derecho en función de los períodos de cotización dentro de los últimos 4 años.

b) Que con anterioridad al cierre total hayan existido expedientes de suspensión o reducción. En este apartado debemos distinguir dos supuestos:

b.1.- Que el expediente de suspensión o reducción anterior a la extinción de los contratos haya finalizado dentro del año anterior al cierre administrativo y que dicho expediente no haya supuesto al trabajador la consumición de más de 180 días: En este caso tras la extinción por expediente administrativo, el INEM reconocerá todo el desempleo generado dependiendo de los períodos de ocupación y cotización como hemos dicho en el apartado A con la siguiente diferencia: que la base reguladora de desempleo en este caso será la misma que para el expediente anterior y no será la calculada de conformidad con los 180 últimos días cotizados.

Ejemplo: Período trabajado: 1-1-80 al 31-12-84.

El 1-1-85: Expediente suspensión de 6 meses hasta el 31-6-85.

1-1-86 Expediente administrativo de extinción de contratos.

Desempleo que corresponde: 24 meses con la siguiente base reguladora diaria: Cotizaciones del 1-7-84 al 31-12-84/180.

b.2.- En el supuesto de que haya transcurrido más de un año desde la finalización del expediente de suspensión o reducción los afectados por el expediente de extinción tendrán derecho a optar entre el desempleo que les quede de lo reconocido en el anterior expediente con la base reguladora del mismo y el período que se les pueda reconocer a la extinción del contrato con la nueva base reguladora.

Ejemplo: Período trabajado 1-1-75 al 31-12-83.

El 1-1-84 Expediente de suspensión de contrato hasta 31-6-84.

Expediente de extinción el 31-8-85

DESEMPLEO:

24 meses - 6 meses = 18 meses

Base reguladora = 1-7-83 al 31-12-83

180

OPCION:

6 meses de desempleo

Base reguladora diaria = 1-2-85 al 31-8-85

180

Ocurrirá lo mismo, en el caso de que en los expedientes anteriores de suspensión se hayan consumido más de 180 días tanto si transcurre más de un año hasta la extinción administrativa del contrato como si nó.

Lo anteriormente explicado tanto en el supuesto a) como en el b) es aplicable a las situaciones en las que hay prórrogas de un expediente de suspensión de contratos o varios expedientes de suspensión:

1er. Ejemplo: período trabajado: 1-1-70 al 1-1-86. Expedientes de suspensión de contrato en los siguientes períodos:

- 1-1-85 al 29-2-85

- 1-4-85 al 30-4-85 TOTAL DESEMPLEO CONSUMIDO: 150 días según la

- 1-8-85 al 31-9-85 base reguladora: 1-7-84 al 31-12-84/180.

A partir del 1-1-86 en que se extingue el contrato tienen: ó 24 meses de desempleo con la misma base reguladora, es decir :

1-7-84 al 31-12-84

180

ó 3 meses con la base reguladora calculada según los últimos 180 días cotizados.

2º Ejemplo: período trabajado 1-1-70 al 1-1-86. Expediente de suspensión de contratos en los siguientes períodos:

- 1-1-83 al 1-5-83

- 1-9-83 al 1-1-84
- 1-3-84 al 1-8-84

El 1-1-86 se extingue el contrato vía administrativa y tendrán derecho a optar entre los 11 meses según la base reguladora siguiente:

1-7-82 al 31-12-82
180

ó 9 meses según la base reguladora siguiente:

1-7-85 al 31-12-85
180

¿En virtud de qué cotizaciones se les reconocerá estos 15 meses?

- Mayo, Junio, Julio y Agosto 83: 4 meses cotizados
- Enero, Febrero 84: 2 meses cotizados
- De Agosto a Diciembre 84: 5 meses cotizados
- Año 85: 12 meses cotizados

23 meses cotizados

A 23 meses cotizados corresponden 9 meses de desempleo.

B) EXPEDIENTES DE REDUCCION DE PLANTILLA

Una parte de los trabajadores de la empresa vé rescindido su contrato de trabajo, pasando al paro, mientras que el resto permanece en la empresa sin cambio alguno.

Para los trabajadores excedentes son de aplicación dependiendo del supuesto los ejemplos anteriores.

C) EXPEDIENTES DE SUSPENSION TEMPORAL DE CONTRATOS, BIEN PARA TODA LA PLANTILLA O PARA PARTE DE ELLA

Si en los dos casos anteriores el expediente conllevaba la extinción de los contratos, en este tercer supuesto no hay extinción, sino que tan sólo dichos contratos quedan suspendidos por un período de tiempo determinado, que puede ser de 3 meses o de 6 meses como máximo.

Durante ese tiempo se interrumpen las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, afectando la suspensión a la ejecución del contrato de trabajo, pero no al vínculo jurídico, que subsiste entre empresario y trabajador, al contrario que en los casos de extinción. Mientras dure la suspensión fijada en el expediente, los trabajadores cobran el Subsidio de Desempleo, pudiéndose negociar con la empresa el que ésta cubra hasta el 100% del salario que percibiría el trabajador si estuviera trabajando normalmente, habida cuenta que el Desempleo cubriría únicamente el 80% del salario.

D) REDUCCION DE JORNADA

D.- REDUCCION DE JORNADA: Esta modalidad de expediente supone el que los trabajadores ven reducidas sus horas de trabajo o el número de días de trabajo. Por ejemplo: en lugar de trabajar 8 horas diarias, trabajar 4; o trabajar 3 días a la semana; o bien una semana sí y otra no, o 1 mes trabajar y otro no. Esta medida, como las dos anteriores, puede afectar a toda la plantilla o sólo a parte de ella. Mientras se trabaja, se cobra el salario de la empresa, y el tiempo en que se reduce la jornada o los días de trabajo se cobra del Desempleo. Al igual que en el supuesto anterior, hay que tratar de que la Empresa complemente el 20% del salario hasta llegar al 100%.

Los trabajadores afectados por un expediente de reducción de jornada diaria (de 8 horas trabajar 4 y de las otras 4 del desempleo, por ej) consumen 1 día de desempleo reconocido pero a la vez cotizan un nuevo día a efectos del desempleo pero con la base de cotización proporcional a las horas trabajadas.

Es preciso hacer una observación con respecto a las modalidades C) y D), esto es, de suspensión temporal de contratos y reducción de jornada. En ambos casos, como queda dicho, no quedan extinguidos los contratos de trabajo, y la Empresa suele presentarlos como necesarios para reducir costos y sanear la situación económica de la Empresa, constituyendo meras medidas coyunturales. Por otra parte, en sectores de trabajadores poco concienciados a menudo se tiene la idea de que dichas medidas no afectan a la conservación de su puesto de trabajo: "total, trabajo menos y cobro lo mismo". Frente a esta peligrosa idea, hemos de advertir que, normalmente, la suspensión de los contratos de trabajo durante un tiempo y la reducción de jornada, sobre todo la primera, son el paso previo a las rescisiones de contratos, bien por cierre de la empresa o por reducción de plantilla. Tanto es así que dichas medidas implican la aceptación de la "crisis" de la empresa, y constituyen el precedente que despeja el camino cara a aplicar medidas más graves e irreversibles en cuanto suponen la pérdida del puesto de trabajo.

TRAMITACION DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO

1.- PERIODO DE CONSULTAS:

- a) Notificación escrita de la empresa dirigida a los representantes de personal y al Delegado de trabajo. En dicho escrito debe dar cuenta de la propuesta así como de los motivos.
- b) Período de 30 días, máximo de discusión y consultas entre empresa-

trabajadores. Los resultados se harán constar en acta, así como la documentación aportada y los acuerdos.

c) Si hay acuerdo, se comunica al delegado de trabajo quien resuelve en el plazo de 15 días (silencio administrativo positivo), aunque éste debe oír a la Oficina de Empleo antes de dicha autorización.

Caso que el delegado considere que el acuerdo se ha obtenido con do lo, coacción, etc., remite el expediente a Magistratura y con ello se inicia el proceso correspondiente.

Según el DMSE, el delegado, aún habiendo acuerdo puede decidir que continúe el expediente, para determinar si es procedente la prestación del desempleo.

Si en el acuerdo empresario-trabajadores, hay señaladas indemniza ciones, éstas no pueden ser abonadas con cargo al F.G.E.

2.- EN CASO DE FALTA DE ACUERDO EL TRAMITE ES EL SIGUIENTE:

COMPETENCIAS

Mediante el R. Decreto 812/1.985, de 8 de mayo se transfiere a la CC.AA. del País Vasco las siguientes funciones y servicios:

a.-Instrucción y resolución de los expedientes de crisis en lera. Ins tancia(Delegación Territorial del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco) y en vía de recurso por la Viceconsejería de Trabajo del Gobierno Vasco.

En los supuestos de empresas de más de 500 trabajadores la Delegación Territorial de Trabajo deberá recabar informe previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que deberá solicitarlo en el plazo de 3 días siguientes a la formalización del expediente sin perjuicio de que en caso de que no obre en poder de la autoridad laboral competente este informe se resolverá por esta sin que ello constituya nulidad de actuaciones siempre que se solicitaran en tiempo y forma oportunos.

b.-Iniciación:

b-1).- Escrito del empresario con la súplica de que se autorice la extinción o suspensión de los contratos, haciendo las oportunas alegaciones. Además se necesita prueba de dichas alegaciones, que consiste en la documentación señalada en el DMSE art. 13, reproducido al final de este trabajo a modo de anexo, a la que el empresario puede añadir la que crea oportuna. Se necesita también informe del censor jurado de cuentas cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores.

Debe añadirse a estas pruebas, el informe del Comité o Delegados de Personal, y las actas levantadas durante el período de consulta.

b-2).- Los representantes legales de los trabajadores pueden instar el

Expediente si ven que las cosas van mal y el empresario no adopta ninguna medida. En estos casos, es el Delegado de trabajo quien señala la documentación e información precisas.

c.-Plazo: El plazo para resolver es de 30 días naturales. En caso de que exista algún defecto de forma de la petición, hay un plazo de 10 días para subsanarlo hecho lo cual empiezan a contarse los 30 días citados. Si el Delegado Territorial de trabajo pide información complementaria a organismos públicos estos tienen un plazo de 15 días para emitirlos.

Es necesario también informe de INEM para casos de desempleo.

d.-Resolución: El Delegado Territorial tiene 3 opciones:

d.1).- Denegar la solicitud.

d.2).- Conceder autorización mediante resolución expresa fundada. Si no recae resolución en el plazo legal, se entiende denegada por silencio administrativo. Si se trata de extinción de contratos, la resolución debe contener los nombres de todos los trabajadores afectados.

d.3).- Proponer o acordar otros tipos de medidas distintas a las solicitadas.

e.- Efectos:

1º) La autoridad laboral debe fijar las indemnizaciones (20 días por año de servicios con un máximo de 12 mensualidades). En principio no parece que exista orden de prioridades excepto en caso de representantes legales de los trabajadores, pero la selección no puede ser discriminatoria.

2º) El pago de las indemnizaciones será simultáneo al despido o previo a él.

Si el expediente ha sido tramitado por los trabajadores, esta resolución se impone al empresario.

3º) La resolución expresa o por silencio es recurrible en alzada en el plazo de 15 días.

En los casos en que el expediente de crisis se incoe para suspensión de contratos de trabajo, cuando la empresa tenga menos de 50 trabajadores, los plazos señalados se reducen a la mitad.

Como adición y para terminar trata, sobre la fuerza mayor propia que debe ser constatada. Se refiere la legislación a cualquier acontecimiento extraordinario imposible de evitar y que no depende de la voluntad del empresario. Se diferencia en su trámite de los otros expedientes en:

- No es necesario período de deliberación.

ANEXO

DOCUMENTACION A APORTAR POR EL EMPRESARIO JUNTO CON LA SOLICITUD DE EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO

Documentación a aportar por el empresario junto con la solicitud de expediente de regulación de empleo.

PRIMERO.- Relación de la totalidad de los trabajadores del centro o centros afectados por el expediente, con expresión del nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento, especialidad y grupo profesional, fecha de ingreso en la Empresa, sueldo mensual y si ostenta la condición de representante legal de los trabajadores.

SEGUNDO.-Relación separada del resto del personal de la Empresa con indicación de los mismos datos, en el caso de que no afecte a la totalidad de la plantilla, si la autoridad laboral lo estimase necesario.

TERCERO.- Memoria explicativa de las causas económicas o tecnológicas motivadoras del expediente.

CUARTO.- Documentación económica, que consistirá en los balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años; la declaración a efectos del impuesto de Sociedades, en su caso, también relativa a los tres últimos años; informe relativo a los aspectos financiero, productivo, comercial y organizativo de la Empresa.

QUINTO.- Informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal. En el supuesto de no acompañarse el mencionado informe, se entenderá que desisten del derecho que les otorga el artículo 64, apartado 1, punto tres, a), b), del Estatuto de los Trabajadores, previa justificación de que se ha solicitado por parte del empresario.

SEXTO.- Informe del Censor Jurado de Cuentas en los términos solicitados por quién inste el expediente, pudiendo la autoridad laboral, dentro de los plazos de la resolución, pedir ampliación del mismo para mejor resolver.

SEPTIMO.- Informe de la Entidad gestora de la prestación de desempleo.

No obstante lo anterior, no será necesario presentar, en los casos que a continuación se hace referencia, los documentos que se expresan:

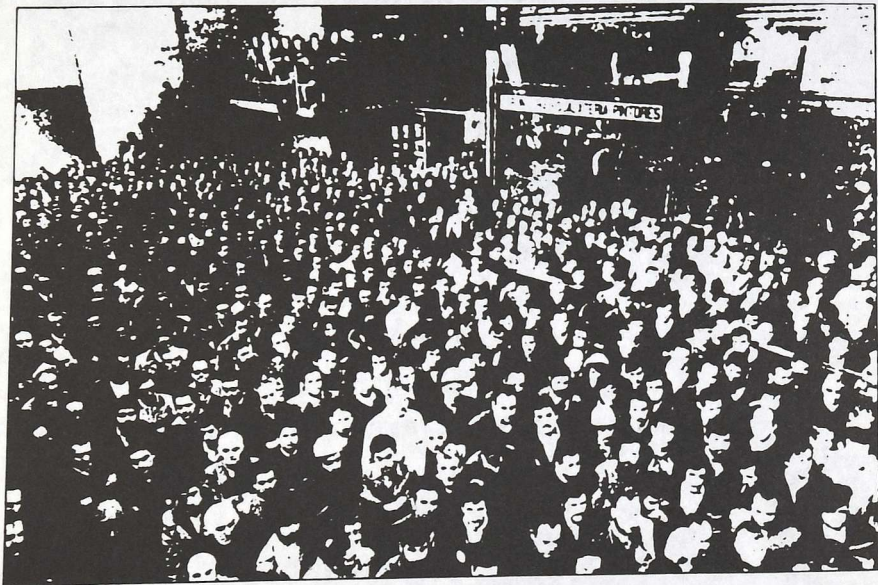
a) Cuando el expediente afecte a Empresas con menos de cincuenta trabajadores, o cuando la causa alegada sea tecnológica, no será necesario acompañar informe del Censor Jurado de Cuentas, y, en cuanto a la documentación económica, se adjuntarán sólo los balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.

b) Cuando el expediente sea promovido por los trabajadores sólo se

requiere que acompañen la Memoria explicativa de las razones por las que se inicia el expediente y las pruebas que se estimen oportunas para demostrar los perjuicios de imposible o difícil reparación que pudiera ocasionarles la no adopción de la medida de regulación de empleo pretendida y, en su caso, la contestación y documentación que en tal sentido les haya trasladado el empresario.

NUEVA REGULACION DEL FONDO DE GARANTIA SALARIAL

| <u>INDICE</u> | <u>PAG.</u> |
|--|-------------|
| MODIFICACIONES EN LA ACCION PROTECTORA DEL F.G.S..... | 29 |
| . DELIMITACION DE LOS CREDITOS ASEGURADOS(Salaria- les o Indemnizatorios) | 29 |
| . Modificaciones en materia de gestión y financia- ción | 31 |
| - Nueva organización administrativa del FGS | 31 |
| - Requisitos para reclamar créditos..... | 32 |
| - Financiación del Fondo de Garantía Salarial | 32 |
| - Responsabilidades del Fondo de Garantía Sa- larial | 33 |
| GARANTIAS DEL SALARIO..... | 33 |



NUEVA REGULACION DEL FONDO DE GARANTIA SALARIAL

INTRODUCCION

Desde la Ley 16|1.976 de 8 de Abril(L.R.L.) que reconociera explícitamente la protección de garantía salarial, el Fondo de Garantía Salarial(en adelante F.G.S.) ha experimentado un proceso de modificaciones normativas diversas hasta ésta última mediante la Ley 32/1.984 de 2 de Agosto y Real Decreto 505/1.985 de 6 de Marzo. La Ley 32/1.984 modifica el Estatuto de los Trabajadores que en su art. 33 definía ya al Fondo como Organismo Autónomo, dotado de personalidad jurídica y capacidad de obrar.

Estos cambios normativos continuos obedecen al objeto de reducir paulatinamente las prestaciones y mayor control en la tramitación de los expedientes.

1. Supuestos protegidos

- Insolvencia de la Empresa declarada mediante Auto dictado por la Magistratura de Trabajo en la que se ha seguido la Ejecución de los bienes de la Empresa o empresario individual.
- En supuestos de procedimiento concursal(suspensión de pagos, quiebra...), y en estos supuestos no es necesaria la insolvencia, bastando la Providencia del Juez admitiendo a trámite la suspensión de pagos, siendo necesario en la actualidad la citación del F.G.S. desde la presentación de la suspensión de pagos.

2. Delimitación de los créditos asegurados

Incluye todos los conceptos salariales, incluidas vacaciones, gratificaciones extraordinarias y salarios de tramitación y estos son los correspondientes al período transcurrido desde la fecha del despido hasta la fecha de la Sentencia o Auto resolutorio de la relación labo-

ral dependiendo si es despido improcedente o nulo respectivamente. En los supuestos de despido improcedente el F.G.S. se hace cargo únicamente de 60 días de salarios de tramitación como tope independientemente que desde la fecha del despido hasta la Sentencia hayan transcurrido más de dos meses.

a) Créditos Salariales

El salario módulo será el fijado en el Convenio Colectivo aplicable o salario pactado vigente en el momento del devengo del crédito correspondiente y no el vigente en el momento de dictarse el Auto de Insolvencia, ni solicitud ni resolución del F.G.S. Es decir, que si el F.G.S. resuelve en 1.986 el abono de un crédito salarial devengado como consecuencia de sentencia de 1.983 el salario aplicable será el que el Convenio establecía para el año 1.983.

En este apartado hay que advertir una modificación muy importante respecto a la redacción anterior del artículo 33 del E.I. puesto que el límite que se establece al salario módulo para el cálculo es que no supere el duplo del Salario Mínimo Interprofesional, es decir que quienes en el momento del devengo del crédito tuvieran reconocido un salario mediante el convenio o pacto superior al doble del S.M.I. vigente durante ese año, la cuantía del salario módulo para el cálculo de los salarios reconocidos será el duplo del S.M.I. y en aquellos supuestos (más raros) en que el salario convenio sea inferior al duplo del S.M.I. en el momento del devengo se tendrá en cuenta el Salario Convenio.

Por último el F.G.S. establece el límite cuantitativo del crédito salarial en 120 días independientemente del reclamado, es decir que puede darse el caso, muy habitual, de que un trabajador despedido cuyo despido fue declarado nulo, haya reclamado judicialmente salarios devengados y no percibidos anteriores al despido y desde la fecha del despido hasta el auto resolutorio han transcurrido 120 días o más. Dicho auto condena a la Empresa al abono de la indemnización y también de los salarios de tramitación de esos 120 días o más, se sigue la ejecución conjunta de ambos créditos dictándose Auto de Insolvencia por el crédito total.

El F.G.S. reconocerá la indemnización de la manera que luego explicaremos y 120 días de crédito salarial (salarios de tramitación). Pero como hemos dicho tiene también pendiente una reclamación de salarios, que una vez que sean reconocidas por Resolución administrativa no podrá reclamarla al F.G.S. porque el crédito salarial asegurado por el mismo ya ha sido abonado en un expediente anterior.

b) Créditos Indemnizatorios

Quedan contemplados los créditos indemnizatorios que surjan como consecuencia de extinción de contratos por causas económicas o tecnoló

gicas y fuerza mayor (art. 51 ET). También las que surjan como consecuencia de extinción por voluntad del trabajador (art. 50) y despidos disciplinarios (art. 54 ET).

No se contemplan los créditos indemnizatorios que surjan por no aceptación de traslado geográfico ni por no aceptación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo debidamente autorizadas por la autoridad laboral (art. 40.2 y 41.3 ET).

* En los supuestos de créditos indemnizatorios surgidos como consecuencia de extinción del contrato por expediente de crisis el F.G.S. abona las indemnizaciones de la siguiente forma:

- Si es empresa de más de 25 trabajadores: 20 días por año de antigüedad a razón del doble del S.M.I. como máximo, vigente en el momento de la extinción y con el tope de 12 mensualidades, señalar que el doble del S.M.I. es sin inclusión de prorrateo de pagas extras.

- Si es empresa de menos de 25 trabajadores. El f.G.S. abona a los afectados el 60% de la indemnización que ha sido calculada de la misma manera antes explicada cuando se acredite insolvencia de la Empresa o suspensión de pagos.

El restante 40% ya lo han percibido una vez autorizado el expediente administrativo de extinción por la autoridad laboral directamente y sin necesidad de que el afectado lo solicite al F.G.S.

Esta es una de las modificaciones introducidas por la ley de Agosto de 1.984.

* En los supuestos de expedientes de crisis por fuerza mayor el F.G.S. puede verse obligado al abono del crédito indemnizatorio fijado por la Autoridad Laboral directamente y siempre y cuando la Autoridad Laboral haya exonerado o reducido a la Empresa del pago de dicho crédito.

* En los supuestos de créditos indemnizatorios que surjan como consecuencia de despido disciplinario o resolución del contrato a voluntad del trabajador, el F.G.S. previa declaración de insolvencia o suspensión de pagos, abonará las indemnizaciones a razón de 25 días por año, con el doble del S.M.I. como salario máximo aplicable y tope de 12 mensualidades.

Se modifica la legislación anterior en esta materia en el sentido que en los supuestos de despido improcedente y en empresas de menos de 25 trabajadores se suprime el 40% que se abonaba directamente tras dictarse sentencia por el Magistrado declarando improcedente el despido.

Añadir también que se ha reducido de 45 o 36 días por año a 25 según la nueva legislación.

3. Modificaciones en materia de gestión y financiación.

- Nueva organización administrativa del F.G.S.

En 1ª instancia resuelve la Secretaría general del F.G.S. todas las

solicitudes. Antes dicha competencia era de la Comisión Provincial del F.G.S. Los Recursos de Alzada previos al Contencioso Administrativo los resolverá el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

- Requisitos para reclamar créditos

Los salarios se pueden reclamar cuando hayan sido reconocidos en el S.M.A.C. por la Empresa o cuando hayan sido declaradas mediante Sentencia.

Las indemnizaciones únicamente cuando hayan sido declaradas mediante sentencia o resolución judicial, nunca las pactadas y no abonadas por la Empresa en Acto de Conciliación ante el S.M.A.C.

En los procedimientos concursales desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia se citará al F.G.S. bien de oficio (Juez) o a instancia de parte.

La solicitud de los créditos laborales incluidos en la lista de acreedores se podrá efectuar a partir de que el juez dicte Providencia admitiendo a trámite la suspensión de pagos.

La solicitud se efectúa normalmente por los trabajadores incluidos en la lista de acreedores por tener créditos laborales aunque la pueden efectuar los órganos de la Administración (Interventores o Síndicos) de la empresa sujeta a procedimiento concursal.

Por otra parte el F.G.S. podrá denegar el abono de los Créditos cuando estime que existe abuso de derecho, apariencia de insolvencia y en relación a esto existe el rumor de que el F.G.S. puede dejar de pagar salarios reclamados y reconocidos ante el S.M.A.C.

- Financiación del F.G.S.

a) Cotización Empresarial: están sujetas las empresas privadas, públicas, organismos y administraciones públicas con relaciones laborales, aunque estas últimas no pueden legalmente quedar o ser declaradas insolventes.

Asimismo cotizan clubes y entidades deportivas por deportistas profesionales y empresas que ocupen representantes de comercio.

La base de cotización es la misma que para Accidentes de Trabajo, Enfermedad Profesional y Desempleo y el tipo de cotización aplicable en 1.986 ha sido el 1,1 %.

b) Subrogación en los créditos abonados a los trabajadores manteniendo en su caso el carácter de privilegiado, esto es, con preferencia en el cobro.

El F.G.S. una vez abonados los créditos salariales e/ó indemnizatorios se subroga en la misma para su cobro o reembolso tanto por los bienes del empresario o empresa anteriores a la ejecución y que no han sido adjudicados por los trabajadores ejecutantes como por aquellos

bienes que el empresario adquiriera con posterioridad o que de los mismos se tenga conocimiento con posterioridad al abono de dichos créditos por el F.G.S.

En todos estos supuestos tanto el F.G.S. como los trabajadores a los que se les ha abonado el crédito por el mismo o cualquier otro acuerdo de la misma empresa se resarcirán de su deuda a prorrata de sus respectivos importes.

Si el F.G.S. se ha subrogado en créditos privilegiados tendrán preferencia al cobro respecto a los trabajadores en cuyo crédito se ha subrogado y también respecto de cualquier otro 3er. acreedor que no tenga créditos de tal naturaleza.

- Responsabilidad del F.G.S.

El F.G.S. se erige en:

A) Responsable directo en los siguientes supuestos:

1 - En la extinción de la relación laboral por expediente de crisis en empresas de menos de 25 trabajadores del abono directo del 40% de la indemnización calculada de la forma antes dicha sin que el F.G.S. se subrogue por estos créditos abonados.

2 - En los supuestos de extinción de contrato de trabajo por expediente autorizado de fuerza mayor y por la que la autoridad laboral exonera del pago de indemnizaciones a la empresa o reduce la cuantía en su caso el F.G.S. abonará directamente la totalidad o parte de las indemnizaciones sin perjuicio de que el F.G.S. una vez abonados los créditos se subroga en los mismos.

B) Como responsable legal subsidiario en los casos de previa declaración de insolvencia o procedimiento concursal.

GARANTIAS DE SALARIO

Las garantías de los créditos salariales se encuentran regulados en el art. 32 del E.T.:

a) Los créditos salariales que recaigan sobre los bienes-objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario tienen preferencia ante cualquier crédito incluso el hipotecario.

b) Privilegio extraordinario de los créditos salariales sobre bienes muebles o inmuebles aunque estén pignorados o hipotecados con anterioridad del nacimiento del crédito salarial extraordinario. La garantía se limita exclusivamente a salarios correspondientes a los últimos 30 días trabajados y en cuantía no superior al doble del S.M.I.

SUSPENSION DE PAGOS

INDICE PAG.

| | |
|--|----|
| Introducción..... | 37 |
| Modelos y Circunstancias principales del procedimiento..... | 38 |
| Actividad Sindical..... | 47 |

SUSPENSION DE PAGOS

INTRODUCCION

La suspensión de pagos es un estado legal que habrá de declarar el juez de primera instancia a solicitud del Empresario provisional o pasajeramente insolvente, como primer paso de un procedimiento conducente a celebrar con los acreedores un convenio de pago de las deudas con ellos contraídas.

Esta sintética y jurídica definición enumera de forma sucinta los requisitos más elementales que configuran un primer marco de referencia a esta institución netamente mercantil que es la suspensión de Pagos. Viene regulada por la ley de 26 de Julio de 1.922, especialmente diseñada para el caso. Esta ley, relativamente breve, consta de 24 artículos.

Desarrollemos la definición enunciada:

- La declaración del estado legal de suspensión de Pagos es judicial. La declara el juez de Primera instancia del domicilio social de la empresa solicitante. Esta declaración no es inmediata a la solicitud sino que se realiza una vez cerciorado el juez sobre la exactitud de los datos y causas mostradas en la solicitud (En la práctica entre el momento de la solicitud y la declaración judicial de la suspensión de Pagos media un período de 6 meses).
- Hay que poseer la cualidad de comerciante o empresario, sea individual o revista las diferentes formas de sociedades mercantiles.
- El procedimiento de Suspensión de Pagos no puede ser abierto ni de oficio por el Juez ni a petición de los acreedores. Sólo el propio deudor puede tomar la iniciativa de solicitud ante el Juez, como ya se ha indicado.
- El empresario debe ser insolvente es decir demuestra incapacidad temporal en el cumplimiento de sus obligaciones de pago. Insistimos en que esa incapacidad es temporal. Ello implica que dispone de patrimonio suficiente para hacer frente a sus deudas pero transitoriamente, período más o menos amplio, no puede responder ante dichas obligaciones. (La práctica demuestra, sin embargo situaciones no coincidentes con lo que acabamos de indicar co

mo más adelante veremos).

- El objetivo final del procedimiento que comentamos consiste en llegar a un convenio de Pago entre los acreedores y el empresario deudor, propuesto por éste último.

Dicho convenio detalla los plazos y porcentajes de pago de la deuda. También puede conllevar una quita o reducción de la deuda, en un porcentaje determinado. En cualquier caso, insistimos, el convenio debe ser aprobado por sus afectados; los acreedores, y después de lo cual se levanta la situación de suspensión de Pagos y se vuelve a la normalidad, es decir, al estado anterior a su solicitud.

La idea básica que subyace en la suspensión de pagos consiste, en el beneficio, por la situación de excepcionalidad que supone que concede la ley al empresario que sufre en teoría un desequilibrio transitorio entre su activo y sus disponibilidades en efectivo.

- MODELOS Y CIRCUNSTANCIAS PRINCIPALES DEL PROCEDIMIENTO

2.1 Solicitud

El empresario por medio de un escrito realiza la solicitud ante el juzgado de su domicilio social o individual, acompañado de los siguientes datos:

- + Balance de su activo y pasivo.
- + Título de dominio de bienes inmuebles o descripción detallada de ellos.
- + Relación nominal de todos sus acreedores, expresando la cuantía y vencimiento de sus créditos.
- + Memoria expresiva de las causas que hayan motivado la suspensión de pagos.
- + Proposición de Pago de sus débitos.
- + En caso de S.A., acuerdo del consejo de Administración que autorice la presentación de la solicitud.
- + Indicación de sucursales, agencias...
- + Los libros de contabilidad, extendiendo firma y sello de nota de solicitud después del último asiento y se devuelven.

2.2 Providencia, declaración judicial, de aceptación a trámite

2.2.1. Después de realizada la solicitud en la forma y con los datos señalados, el mismo día o uno o dos días después el juez dicta una declaración, providencia, en la que tendrá por solicitada la declaración del estado de suspensión de Pagos, o sea, hay una aceptación a trámite o admisión de la solicitud.

La publicidad de dicha providencia será la que el Juez estime conveniente; normalmente se utilizan los medios ordinarios de la prensa.

Igualmente la providencia se anotará en un registro especial del Juzgado, en el Registro Mercantil, y en el Registro de la propiedad donde estén inscritos los bienes inmuebles del suspenso.

2.2.2. En dicha providencia ordenará el Juzgado que queden intervenidas todas las operaciones del deudor. A tal efecto designará tres interventores, salvo en casos de poca importancia que será suficiente uno.

De los tres interventores, dos deben ser profesionales con titulación, por lo menos, de perito o de profesor mercantil y el tercero debe ser un acreedor que se encuentre en el primer tercio de la lista de acreedores y su nombramiento, el de los tres, es impugnable por el deudor o por los acreedores.

Los interventores judiciales, son los delegados del Juez y su función, regulada en la citada ley, consiste en:

a) - Inspeccionar los libros del suspenso y velar y hacer que todas las operaciones que se realicen se plasmen en la contabilidad en legal forma.

- Intervenir todas operaciones de gestión empresarial (operaciones ordinarias de cobro y pagos, aceptación y endoso de letras, etc...) que en el curso de su actividad desarrolla el empresario. La capacidad de Administración y de gerencia del empresario quedan por consiguiente, limitadas durante el período que dura la tramitación del expediente de suspensión de Pagos.

- Informar al juez de todas aquellas circunstancias que teniendo relación con la protección de los intereses de los acreedores, sean consideradas importantes por los interventores.

- Entregar la lista de acreedores al Juez ocho días antes de la celebración de la Junta General de Acreedores.

b) - Elaborar un dictamen, dentro del plazo que el Juez les señale en la providencia de admisión de la solicitud

y que según la ley oscilará entre un intervalo de 20 días como mínimo a 60 días como máximo, que versará acerca de los siguientes extremos:

- + Exactitud del activo y pasivo presentados en la solicitud.
- + El estado de la contabilidad y las eventuales informalidades que se captaran.
- + Certeza o inexactitud de las causas alegadas como causa de la suspensión de pagos.
- + Presentarán, junto a lo anterior, el balance definitivo y la lista de acreedores.

Una vez elaborado el dictamen dará traslado al empresario por plazo de 3 días. Y cumplimentado este paso, el Juez, comprobado el dictamen de los interventores emitirá el auto declarativo de suspensión de pagos, comunmente llamado, aunque no necesariamente, auto de insolvencia provisional.

2.2.3. Efectos: Los efectos que produce la providencia de aceptación a trámite son tajantes y drásticos:

- Como ya se ha indicado, la capacidad de administración y gestión del empresario queda limitada y sujeta al control de los interventores. Todas las actividades ordinarias empresariales, cobros, pagos, aceptación y endoso de letras, etc,..., deben de realizarse bajo acuerdo y firma de los interventores.

Además de esto, el Juez pudiera imponer limitaciones especiales en función de las circunstancias llegando hasta la suspensión del gerente o Consejo de Administración (En la práctica, estas limitaciones especiales no se llevan a cabo).

- Las acciones judiciales instadas por los acreedores para resarcirse de las deudas con ellos contraídas e impagadas quedan paralizadas.

Los embargos que hubiera en marcha quedan suspendidos al dictarse la providencia.

Los juicios ordinarios y ejecutivos que también estuvieran en marcha en el momento de emitirse la providencia podrán continuar su tramitación hasta la sentencia, pero la ejecución de la sentencia quedará suspendida.

Sin embargo hay unas excepciones a la regla general, y los créditos preferentes no quedan afectados en su ejecución, es decir, no son paralizados por la suspensión de pagos:

Los créditos hipotecarios y con garantías prendarias,

las deudas salariales, las deudas institucionales (con SS y Hacienda) no quedan afectados, por tanto, por el expediente de susoensión de Pagos.

- Desde que es admitida la solicitud, los acreedores no pueden impugnar la declaración de suspensión de pagos, ni tampoco pedir declaración de quiebra.

2.3 Auto declarativo del estado de Suspensión de pagos, de insolvencia provisional o definitiva y convocatoria de Junta General de Acreedores

- El Juez, una vez que posee el dictamen de los interventores declarará, por medio de un auto, en estado de suspensión de pagos al solicitante (como se ha indicado, en la práctica este auto se emite a los 6 meses, aproximadamente, del inicio del expediente)

- En dicho auto el Juez calificará, simultaneamente, el tipo de insolvencia. Si el activo es superior al pasivo declarará insolvencia provisional y en dicho auto convocará Junta General de Acreedores. El procedimiento sigue su curso normal. Esta es la declaración que corresponde propiamente a la suspensión de Pagos.

- Si el activo es inferior al pasivo el Juez declarará insolvencia definitiva, es el reflejo de una quiebra y el procedimiento sigue por otros derroteros.

El camino que tomaría el procedimiento en caso de insolvencia definitiva sería el siguiente:

+ plazo de 15 días para depositar fianza equivalente al déficit entre activo y pasivo. Si se deposita la fianza la insolvencia pasa a ser provisional.

+ En el caso de que no se deposite, el juez emite un auto en el que forma pieza de calificación para depuración de responsabilidades del suspenso. Se fijan, así mismo, los límites de gestión del empresario y se aplican los preceptos de la quiebra sobre retroacción.

En el plazo de 5 días el suspenso a los acreedores pueden solicitar el sobreseimiento del expediente o declaración de quiebra y si no hay tal solicitud, el juez convocará inmediatamente Junta de Acreedores.

- Entre la convocatoria y la celebración de la Junta, en cualquier caso, deberá de mediar un plazo no menor de 30 días (en la práctica este período suele ser de 3 meses aproximadamente). Durante este período los acreedores podrán acceder al dictamen de los interventores, a la relación de créditos que tienen derecho de abstención y a la proposición de convenio.

Hasta 15 días antes del señalado por la Junta, los acreedores pueden impugnar los créditos incluidos, así como pedir inclusión o exclusión de créditos en la lista de los que son preferentes o disponen de derecho de abstención, podrán también pedir la inclusión en la lista de acreedores aquellos que han sido omitidos o también el aumento de su crédito.

- Ocho días antes de la celebración de la Junta, la lista de acreedores formada por los interventores quedará en poder del Juez y este resolverá sobre cada cantidad objeto de controversia, aprobando definitivamente la lista.

2.4. Junta General de Acreedores

- Será presidida por el Juez y tienen obligación de acudir los interventores y el deudor. Si el deudor no concurre personalmente, o especialmente apoderado, el Juez sobrescribirá el expediente.

- Los créditos de los acreedores concurrentes deben de sumar por lo menos los $\frac{3}{5}$ del pasivo, deducidos los acreedores con derecho de abstención que lo hayan ejercitado, para que la Junta quede legalmente constituida. Si no concurren acreedores en esa cantidad se concluye el expediente.

- La votación será nominal y si el convenio de pago consistiera en una espera que no exceda de tres años, se entenderá aprobado si votan a favor la mitad más uno de los acreedores concurrentes, siempre que el importe de sus créditos represente los $\frac{3}{5}$ del total del pasivo, deducidos los que disponen y hayan usado del derecho de abstención. Si el convenio excede a los 3 años y si también incluye quita, se necesita para su aprobación, el voto favorable de la mitad más uno de los acreedores concurrentes y los $\frac{3}{4}$ del total del pasivo, hecha la deducción del párrafo anterior.

Si no se reúnen las mayorías antes indicadas, el Juez convocará a los acreedores a una nueva Junta, en la que quedará aprobado el convenio si reüniere el voto favorable de $\frac{2}{3}$ del pasivo.

- En el caso de que fueran más de 200 acreedores podrá sustituirse la celebración de la Junta por la tramitación escrita. En caso de seguir por la vía de la tramitación escrita, el suspenso debe presentar, en un período oscilante entre 1 y 4 meses, al Juzgado la proposición de convenio con el voto de los acreedores hecho constar

individualmente por comparecencia ante el secretario judicial que intervenga en el expediente.

- Si no hay oposición por parte de acreedores que no concurren a la Junta, que habiendo concurrido votaron en contra, o eliminados de la lista, alegando motivos o razones descritos en el art. 16 de la ley (fraude, error y defectos de forma), en los ocho días siguientes a la celebración de la Junta, el Juez dictará auto aprobando el convenio y mandando a los interesados estar y pasar por él.

3. REALIDAD, FUNCIONALIDAD Y COMENTARIOS PRACTICOS EN TORNO A LA S.P.

- Se ha explicado hasta aquí el ritmo jurídico de la Suspensión de Pagos. Desde una perspectiva financiera una empresa está en suspensión de Pagos cuando el activo circulante es inferior al exigible a corto plazo. Dicho estado se detecta en el balance de situación de la empresa. El hecho de encontrarse sumida en ese desfase o suspensión de pagos financiera no requiere que la empresa se someta necesariamente al procedimiento judicial. Aunque cuando la empresa se sumerge en el expediente judicial la situación de suspensión de Pagos de balance se ha dado de antemano.

- Los plazos teóricos y reales no se corresponden en la tramitación del expediente. Un expediente de suspensión de Pagos que se desarrolla con normalidad debiera finalizarse en un período de 4 a 5 meses. Sin embargo se dilatan hasta un período de 12-18 meses. Las empresas, una vez sumidas dentro del procedimiento, están lógicamente interesadas en dicha dilación puesto que les supone un desahogo financiero, al estar cubiertos legalmente contra cualquier eventualidad de embargos o demás. Por otro lado cuanto más tarde se realice la Junta más tarde se situarán los plazos y compromisos de pago.

- En la ley especial de 26 de Julio de 1.922, en su artículo 7, se prescribe que la retribución máxima diaria que los interventores deben percibir del juez es de 100 pesetas diarias. Se puede reconocer, por un lado, que la ley es antiquísima y que el tiempo transcurrido devalúa el alcance real de dicho artículo. Sin embargo, por otro lado, se puede argüir el hecho de su vigencia, al margen de valoraciones acerca de su grado de adecuabilidad a los tiempos que corren.

Mencionamos lo anterior para resaltar la disociación existente entre lo que la ley dice y lo que realmente se hace. De la actividad de intervención en los expedientes de suspensión de pagos se ha hecho y se está haciendo, por parte al menos de algunos individuos, una profesión altamente lucrativa. Las retribuciones salen, en vez del Juez, de la empresa y su tono sarcástico se intensifica al recordar que el contexto en que se desarrolla suele ser poco halagüeño para los trabajadores; reestructuraciones con reducciones de plantillas, dificultades de todo orden, deudas salariales, actitudes mezquinas, de regateo, por parte de la empresa en la concesión de indemnizaciones, etc...

- La iniciación del expediente con la solicitud ante el Juzgado conlleva un coste, según un baremo, que grosso modo se sitúa alrededor del 1-2% del pasivo y la aceptación de la solicitud requiere el pago p^{er}vio de toda, o al menos, una parte significativa, de esa cantidad.

- Aunque la ley concede a los interventores, como se ha indicado, amplias y específicas facultades para la fiscalización e inspección de la actividad empresarial, la experiencia nos muestra que en la práctica no se aplican con el celo necesario en la detección de los hechos fraudulentos e, incluso, nos atrevemos a manifestar que en ciertos casos, hay un grado de complicidad entre los interventores y el empresario. Si bien no generalizamos, insistimos otra vez, que estas aseveraciones son el producto de nuestra experiencia.

- El procedimiento está diseñado, en teoría, para situaciones que demuestran desequilibrios preocupantes pero temporales y que ya se han definido elocuentemente desde una perspectiva financiera, y el objetivo esencial del procedimiento persigue, también en teoría, el reestablecimiento del equilibrio perdido y por ende, la continuidad de la empresa. Sin embargo, gran parte de los expedientes de S.P. se llevan a cabo en empresas con un nivel de deterioro similar o cercano al de una teórica quiebra y también, en muchos casos, su utilización no vá destinada a garantizar la pervivencia, si no que su tramitación se concibe como operación de cierre.

Debido a la relativa severidad que presenta el procedimiento de quiebra para el empresario, la suspensión de Pagos, como se ha visto, se puede afirmar que apenas tiene mecanismos que imputen responsabilidades penales por lo que la preferencia por esta vía es absoluta.

Sólo, en teoría, la calificación de insolvencia definitiva puede encauzar el procedimiento por la vía de Quiebra, pero al ser una realidad la connivencia de los interventores con el empresario, dicha eventualidad se evita procediendo a un incremento artificial, inflamamiento, del activo, por ejemplo.

- El montaje de cierre ordenado, sin responsabilidades penales, articulado por medio de un expediente de suspensión de Pagos se asienta sobre la estratégica y decisiva división que se hace del pasivo o deudas del suspenso entre aquellas de carácter común cuyo procedimiento de ejecución para el cobro queda paralizado y las que disponen de carácter preferente, de derecho de abstención, o lo que es lo mismo, no quedan afectados (hipotecas, prendas, deuda salarial y deuda institucional). De esta manera el activo de la empresa queda a expensas de éste segundo grupo de deuda y por medio de ellas se procede a la adjudicación del activo. Este ha sido el mecanismo, digamos que, universalmente utilizado en la constitución de SALES.

- Todas las deudas de la empresa que disponen de derecho de abstención no tienen el mismo grado de preferencia. Sobre los bienes inmuebles (Inmovilizado material) la graduación es como sigue:

1º) En primer lugar, con preferencia absoluta, el último mes de deuda salarial.

2º) Créditos hipotecarios concedidos a la empresa.

3º) El resto de la deuda salarial.

Sobre los objetos fabricados por los trabajadores, es decir, la parte del almacén compuesta por productos terminados y, se entiende, en curso de fabricación, la deuda salarial total tiene preferencia absoluta.

- Una vez realizados los comentarios de los párrafos anteriores, se comprenderá fácilmente que la oportunidad o también necesidad de una solicitud de suspensión de pagos, vendrá dictada por la estructura del Pasivo de la empresa. Si el componente de deuda institucional (SS y Hacienda), deuda Salarial, y créditos o préstamos hipotecarios es ampliamente predominante y la importancia de la deuda común; proveedores y otros acreedores comunes es muy reducida poco o nada se arreglará instando un expediente de suspensión de pagos. Por el contrario si la relación entre ambos tipos de deuda indicados se invierte, el procedimiento puede tener amplia efectividad.

- La iniciación de un procedimiento de suspensión de pagos tiene un coste en el ámbito comercial. Al ser un signo de deterioro genera desconfianza en los clientes y su recelo se dirige hacia la regularidad en los suministros. Los proveedores se enojan al ser claramente agraviados con la medida y pretenden compensar la pérdida que les vayan a endosar, por medio de recargos en los precios de los suministros posteriores. La iniciación del expediente suele ir precedida de tensiones con los proveedores y de promesas de pago que se aseveran falsas puesto que la presentación del expediente trunca drásticamente cualquier posibilidad de este tipo a corto plazo. El grado de crispación aumenta cuando la empresa en previsión de las dificultosas relaciones con sus proveedores procede de antemano a un acopio masivo de material, aumenta fuertemente los almacenes para asegurarse el normal desarrollo de la producción, con lo que se añade un factor psicológico, sensación de ser engañado, al lejano postergamiento del pago de los créditos que la medida conlleva.

La reacción de los bancos en un primer momento es también negativa y generalmente se plasma en el cierre de las líneas de descuento de letras. Sin embargo la superación de estos inconvenientes depende, por un lado del estado de deterioro en que se encuentra la empresa. Y por otro de la capacidad de transmisión de confianza, que indudablemente está conectado con el primer factor, de que es capaz el equipo gestor.

- El efecto positivo más plástico y rotundo desde la perspectiva y rotundo desde la perspectiva de la empresa es el ahorro financiero que provoca la medida. Sólo el aplazamiento en el pago que conllevan los convenios aprobados supone una recapitalización indirecta de la empresa, susceptible de ser cuantificado financieramente. Los efectos se acentúan si el convenio incluye quita, es decir, reducción de la deuda. El expediente de suspensión de pagos constituye una más dentro del abanico de medidas de política financiera que se adoptan. Obviamente no es muy recomendable ya que se adoptan cuando las cosas van mal. Incluso se puede afirmar que muchas veces, es la única medida de saneamiento financiera que se adopta, o sea, que se constituye en la parte financiera del Plan de Viabilidad, por cuanto que no reviste carácter gravoso para accionistas, etc,... Es decir que el plan en cuestión no incluye medidas positivas, de aportación, de

ningún tipo, ni de exigencia a los responsables internos y se confía el saneamiento financiero al ahorro indirecto que proviene con la medida que comentamos.

Por tanto, como la práctica nos enseña, se suele hacer coincidir o incluso se programan la iniciación de expedientes de suspensión de Pagos con planes de viabilidad y proceso de reestructuración, entre otras razones, como las indicadas, por otra que a continuación indicamos.

- Una de las razones que con mayor fuerza empujan a los empresarios, además de su delicada o deteriorada situación, a presentar S.P., reside en el hecho de que es una de las 2 posibles vías para endosar la responsabilidad del Pago de indemnizaciones al Estado a través del FOGASA. La otra vía implica la liquidación de la empresa, una continuidad mu atípica, puesto que exige la no existencia de activos libres en cantidad suficiente para hacer frente a las deudas.

Por la vía de la S.P. se puede hacer recaer dicha responsabilidad sobre el FOGASA y compatibilizarle con la continuidad. Para endosar dicha responsabilidad, la empresa debe de acceder a la categoría jurídica de insolvente y en el procedimiento jurídico de la S.P. dicha calificación se alcanza cuando el Juez dicta el auto declarativo de suspensión de pagos y de calificación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa. Como ya se ha indicado anteriormente el mencionado momento de calificación de insolvencia es el indicado en el apartado 2.3 y en la práctica, como se ha señalado también, se suele dictar a los 6 meses aproximadamente de iniciarse el procedimiento de S.P.

Hay que decir que si hay continuidad de empresa, el FOGASA se subroga ante la empresa, es decir adopta la posición de acreedor, por las cantidades pagadas.

- ACTIVIDAD SINDICAL

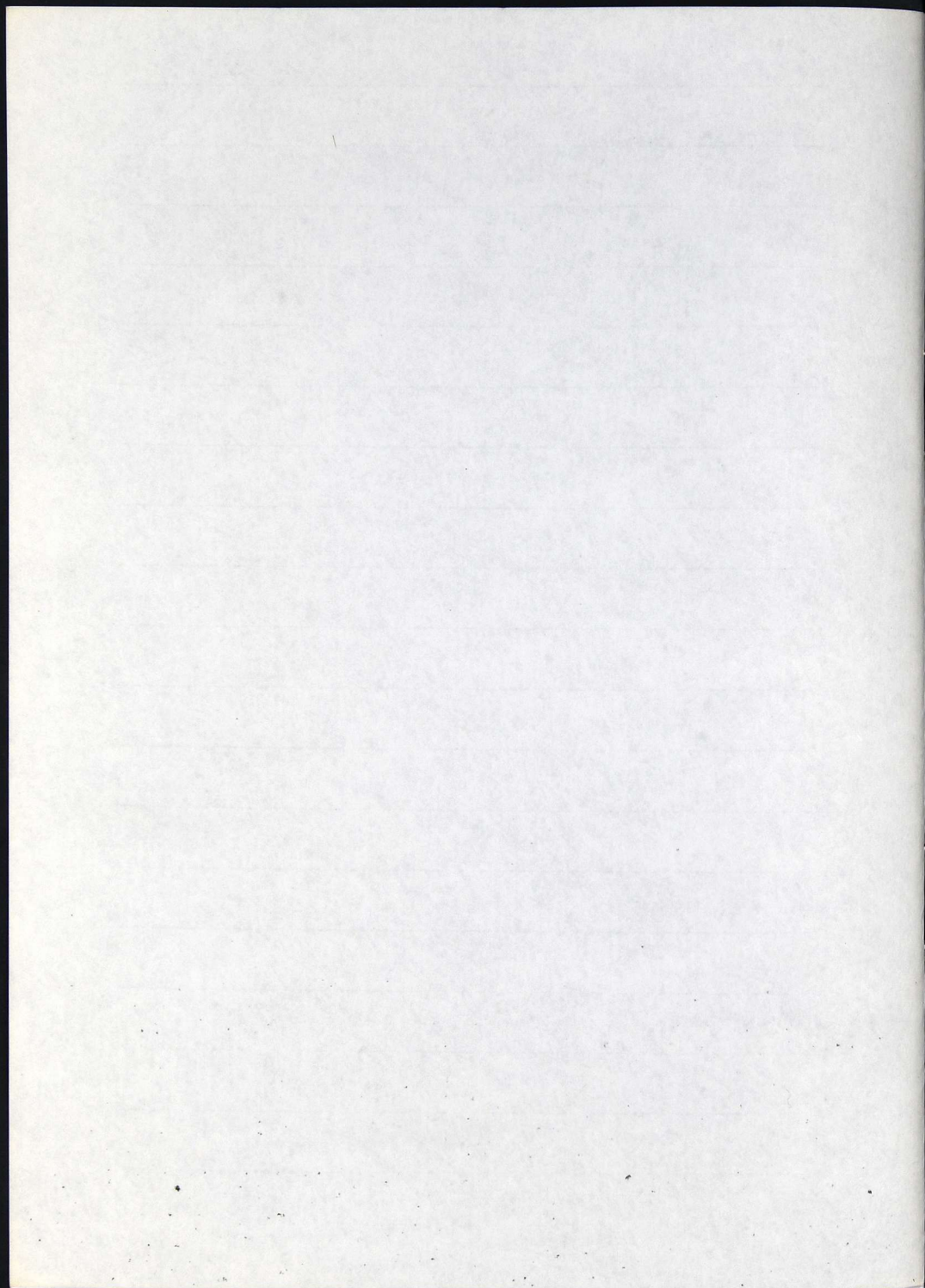
- Hay que decir que la tramitación del expediente de S.P no interfiere en la regulación laboral. Si bien no hay ningún tipo de limitación, como se ha dicho el estado de deterioro conlleva proceso de reestructuración y medidas antiobreras, generalmente.

- La exigencia más primaria es la de acceder a toda la documentación que se vaya evacuando a lo largo del procedimiento. Así los balances iniciales de la sociedad, los definitivos del dictamen de los interventores, la Memoria expresiva de las causas, la evolución de las proposiciones de convenio, así como el convenio aprobado, lista de acreedores en sus diferentes fases, etc... deben ser de inmediato acceso.

La labor de inspección, de control, etc..., de los interventores debiera de generar la confianza, en el limpio desarrollo del procedimiento, que la intervención de una instancia judicial debe de inspirar. Y de la que es, en teoría, garante. Sin embargo dado el tipo de régimen económico y guiados por la experiencia, es conveniente exigir también el acceso directo a los libros de contabilidad, si las circunstancias lo requieren, o la gravedad del caso lo exige.

- En relación a la tesorería de la empresa lo dicho en el párrafo anterior sirva, pero según el caso, precedentes, sospechas o rumores de fraude, conviene reivindicar y adoptar una actitud de control. La ocasión es muy oportuna para acceder o intentar establecer mecanismos mínimos de control obrero sobre la gestión.

- La reivindicación más rápida e interesante, en un primer momento, puede consistir en la exigencia de que la elección del tercer interventor, que como se ha indicado es un acreedor del primer tercio de la lista, recaiga en algún trabajador o representante. Si hay deuda salarial y según la cuantía esta petición se puede fundamentar con mayor peso. Su decisión recae sobre el Juez.



LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

DONOSTIA (20011) P^o Zorroaga,7 943-464733