

INFORME

REAL DECRETO LEY 20/2012 I LES RETALLADES EN LES PRESTACIONS DEL FONS DE GARANTIA SALARIAL



Àrea Jurídica de la Intersindical-CSC
intersindical-csc.cat

el sindicat català!

INTERSINDICAL
CSC



REAL DECRETO LEY 20/2012 I LES RETALLADES EN LES PRESTACIONS DEL FONS DE GARANTIA SALARIAL

Dels continguts:

Autora: Hilda Irene Arbonés Lapena

Font: Noticias Jurídicas

Supervisió:

Departament jurídic de la Intersindical-CSC

Traducció, maquetació i disseny:

Departament gràfic de la Intersindical-CSC

Intersindical-CSC / agost de 2012

Podeu difondre lliurement l'informe tot citant la font de la traducció i adaptació al català realitzada per la Intersindical-CSC

1. - Introducció

Resulta curiós que en tota l'exposició de motius del **RDL 20/2012, de 13 de juliol, de "mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i el foment de la competitivitat"**, només es faci expressa menció de forma gairebé inadvertida a una reducció tan important com la que s'ha realitzat respecte de les prestacions del Fons de Garantia Salarial, d'ara endavant, FOGASA.

Concretament, l'apartat III d'aquesta exposició de motius esmenta literalment: "Al seu torn, s'articulen mesures encaminades a preservar la viabilitat financera del Fons de Garantia Salarial, en la línia de les funcions per les quals va ser concebut". És sorprenent com amb una petita frase, ni tan sols conjugada dificultosament, el legislador torna a retallar un cop més en aquest any 2012, una de les fonts gràcies a la qual molts treballadors/es, tot i que cada vegada menys, podien acollir per no acabar, i disculpin l'expressió, amb una mà davant i una darrere, després de prestar serveis en empreses durant gran part de la seva vida.

Vegem doncs com les mesures recollides en el títol II del RDL 20/2012, concretament en l'article 19 afectaran la protecció social dels treballadors. Abans d'endinsar-nos en la seva anàlisi, hauria de deixar clar que el títol II porta per rúbrica "Mesures en matèria de Seguretat Social i Ocupació", però aquest estudi se centrarà únicament i exclusivament en les retallades referits a les garanties del FOGASA.

2- FOGASA abans de l'entrada en vigor del RDL 20/2012

No és conegut per tots, el FOGASA, fins al'entrada en vigor del RDL 20/2012, cobria els imports dels salaris no abonats per les empreses declarades en concurs de creditors o insolvents amb dos límits:

1.- El treballador en concepte de salaris podia arribar a percebre 150 dies (5 mesos) incloent les pagues extraordinàries.

2.- La indemnització que cobria era la que no excedís del triple del salari mínim interprofessional, d'ara endavant SMI. L'article 1 del RD 1888/2011, de 30 de desembre, pel qual es **fixava el salari mínim interprofessional per a 2012 determinava**: "El salari mínim per a qualssevol activitats en l'agricultura, en la indústria i en els serveis, sense distinció de sexe ni edat dels treballadors, queda fixat en 21,38 euros / dia o 641,40 euros / mes, segons que el salari estigui fixat per dies o per mesos. En el salari mínim es computa únicament la retribució en diners, sense que el salari en espècie pugui, en cap cas, donar lloc a la minoració de la quantia íntegra en diners d'aquell. Aquest salari s'entén referit a la jornada legal de treball en cada activitat, sense incloure en el cas del salari diari la part proporcional dels diumenges i festius. Si es realitzés jornada inferior es percebrà a prorata (...)".

És a dir, que anterior a l'entrada en vigor del RD 20/2012 el SMI per a qualsevol activitat quedava determinat en 21,38 € / dia o 641,40 € / mes, segons si el salari estigués fixat per dies o mesos. En incloure la part proporcional de les pagues extres, l'import mensual del SMI era de 748,30 € / mes, o bé 24,94 € / dia. En definitiva, amb aquests dos topalls, el FOGASA el que venia a abonar era en el millor dels casos 11.224,50 € en total.

3. - Data d'efectes de les modificacions plantejades en l'article 19 del RDL/2012

Per lògica aclaparadora en no trobar en el RDL cap norma al respecte, podríem dir que un cop ha estat publicat el RDL, la seva aplicació resulta immediata, almenys així ho entenc jo, però resulta que com als juristes ens agrada donar-li tombs a les coses, passo a plantejar alguns dubtes que suscita l'aquesta aplicació:

a/ Hi ha qui planteja que la data ha de ser la de la declaració de la insolvència de l'empresa, o de la declaració de concurs de creditors.

b/ Altres fixen com a data, aquella en què s'ha produït l'extinció del contracte, ja sigui anterior o posterior a la data d'entrada en vigor del RDL 20/2012.

c/ L'opció més restrictiva opta per la data en què se sol·licita la prestació mitjançant l'inici de l'expedient administratiu.

En realitat, no arribo a tenir-ho clar, potser la meua simplicitat em porta a pensar en el més senzill, que no vol dir el més beneficiós per al treballador, que és l'afectat per la reforma.

Resulta curiós que en tota l'exposició de motius del RDL 20/2012, de 13 de juliol, de "mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i el foment de la competitivitat", només es faci expressa menció de forma gairebé inadvertida a una reducció tan important com la que s'ha realitzat respecte de les prestacions del Fons de Garantia Salarial, d'ara endavant, FOGASA.

Amb el maleït RDL, la rebaixa afecta tant el nombre de dies que són objecte de cobertura pel FOGASA, com l'import del salari diari que es pren en consideració per efectuar el càlcul.

Es redueix el límit de la base de càlcul del salari diari per dia pendent de pagament, passant a ser el doble del salari mínim interprofessional diari incloent la part proporcional de les pagues extraordinàries. A efectes pràctics, si abans partíem per al càlcul de la quantitat de 74,83 € / dia, ara hem de calcular amb una reducció del 33,33% menys, és a dir, 49,88 € / dia.

Pel que fa al límit màxim de dies de salari pendents de pagament, es passa dels 150 dies anteriorment garantits pel FOGASA a un màxim de 120 dies, que vénen a ser 4 mensualitats, tenint en compte que l'import resultant inclou la part proporcional de les pagues extraordinàries que correspon a cada mensualitat.

En tot cas si que he d'aclarir, que la doctrina judicial ha negat que la responsabilitat del FOGASA sorgeixi en generar el salari o produir-se l'acomiadament i ha configurat aquesta responsabilitat a partir del moment de la declaració d'insolvència.

4.- El FOGASA després del RDL 20/2012

4.1. - Quines rebaixes aplica el RDL 20/2012 respecte a aquestes quantitats?

L'explicació és senzillíssima, les conseqüències fatals. Amb el maleït RDL, **la rebaixa afecta tant el nombre de dies que són objecte de cobertura pel FOGASA, com l'import del salari diari que es pren en consideració per efectuar el càlcul.** Així, l'article 33.1 de l'Estatut dels Treballadors passa a tenir la redacció següent: l'apartat 1 queda redactat en els termes següents: "El Fons de Garantia Salarial, organisme autònom adscrit al Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, amb personalitat jurídica i capacitat d'obrar per al compliment dels seus fins, ha d'abonar als treballadors l'import dels salaris pendents de pagament a causa d'insolvència o concurs de l'empresari.

Als anteriors efectes, es considera salari la quantitat reconeguda com a tal en acte de conciliació o en resolució judicial per tots els conceptes a què es refereix l'article 26.1, així com els salaris de tramitació en els supòsits en què legalment procedeixin, sense que pugui el Fons abonar, per un o altre concepte, conjuntament o separadament, un import superior a la quantitat resultant de multiplicar el doble del salari mínim interprofessional diari, incloent la part proporcional de les pagues extraordinàries, pel nombre de dies de salari pendent de pagament, amb un màxim de cent vint dies ".

Aquest apartat primer, el que fa és **reduir el límit de la base de càlcul del salari diari per dia pendent de pagament, passant a ser el doble del salari mínim interprofessional diari incloent la part proporcional de les pagues extraordinàries.** A efectes pràctics, si abans partíem per al càlcul de la quantitat de 74,83 € / dia, ara hem de calcular amb una reducció del 33,33% menys, és a dir, 49,88 € / dia.

Pel que fa al límit màxim de dies de salari pendents de pagament, **es passa dels 150 dies anteriorment garantits pel FOGASA a un màxim de 120 dies**, que vénen a ser 4 mensualitats, tenint en compte que l'import resultant inclou la part proporcional de les pagues extraordinàries que correspon a cada mensualitat.

4.2. - Es modifica l'apartat dos de l'article 33 del ET, per als supòsits d'indemnitzacions per acomiadament o extinció de contracte en cas d'insolvència empresarial.

La nova redacció és la següent: "El Fons de Garantia Salarial, en els casos de l'apartat anterior, s'abonarà indemnitzacions reconegudes com a conseqüència de sentència, interlocutòria, acte de conciliació judicial o resolució administrativa a favor dels treballadors a causa d'acomiadament o extinció dels contractes conforme als articles 50, 51 i 52 d'aquesta Llei, i d'extinció de contractes conforme a l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal, així com les indemnitzacions per extinció de contractes temporals o de durada determinada en els casos que legalment siguin procedents. En tots els casos amb el límit màxim d'una anualitat, sense que el salari diari, base del càlcul, pugui excedir del doble del salari mínim interprofessional, incloent la part proporcional de les pagues extraordinàries.

L'import de la indemnització, als únics efectes d'abonament pel Fons de Garantia Salarial per als casos d'acomiadament o extinció dels contractes conforme al'article 50 d'aquesta Llei, es calcularà sobre la base de trenta dies per any de servei, amb el límit fixat en el paràgraf anterior. "

4.3. - Les indemnitzacions en cas d'empreses declarades en concurs, també veuen modificades el límit de cobertura, passa a ser el doble del SMI.

Per tant, la regla segona de l'article 33.3 passa a tenir la redacció següent: "Les indemnitzacions a abonar a càrrec del FOGASA, amb independència del que es pugui pactar en el procés concursal, es calcularan sobre la base de vint dies per any de servei, amb el límit màxim d'una anualitat, sense que el salari diari, base del càlcul, pugui excedir del doble del salari mínim interprofessional, incloent la part proporcional de les pagues extraordinàries. "

No hem de descuidar que **en cas d'acomiadaments col·lectius i objectius en empreses de menys de 25 treballadors**, el FOGASA té en aquests casos la responsabilitat directa i ha d'abonar als treballadors l'import de 8 dies de salari, llevat que l'acomiadament es declari improcedent . En aquests casos no es requereix la declaració d'insolvència de l'empresa i els límits de les indemnitzacions s'han de calcular d'acord amb els criteris ut supra exposats.

5. - Conclusió

Com a conclusió podem dir que en els últims sis mesos s'ha desencadenat una tempesta de mesures per l'anihilament de l'estat social, concretament el FOGASA ha patit, en només una setmana, dos canvis normatius importants i no seria aventurat dir que, amb les modificacions dutes a terme per la Llei 3/2012, de 6 de juliol i pel RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, al FOGASA li falta molt poc per deixar de ser una garantia de protecció dels treballadors, com apunten algunes veus en les publicacions digitals.

És curiós que la funció del FOGASA és la de garantir als treballadors el cobrament de les seves indemnitzacions i salari per acomiadaments, extincions o concursos de creditors però amb la desaparició dels salaris de tramitació en la major part dels casos segons la Llei 3 / 2012 i les retallades del RDL 20/2012, la conclusió és només una, els treballadors veuen cada vegada més retallats els seus drets de garantia davant la insolvència empresarial, pel que és més que possible que es faci cada vegada més intensa l'execució dels actius empresarials a la vista de la retracció del FOGASA, i que fins i tot s'arribi a explorar els camins de la responsabilitat dels administradors socials en la gestió de les empreses insolvents, i que d'un cop els treballadors s'interessin per comparèixer en la peça 6 dels concursos a la recerca de la responsabilitat de l'administració concursada.

No hem de descuidar que en cas d'acomiadaments col·lectius i objectius en empreses de menys de 25 treballadors, el FOGASA té en aquests casos la responsabilitat directa i ha d'abonar als treballadors l'import de 8 dies de salari, llevat que l'acomiadament es declari improcedent . En aquests casos no es requereix la declaració d'insolvència de l'empresa.

el sindicat català!

INTERSINDICAL

CSC



intersindical-csc.cat