

# EL ENTORNO LABORAL

FÁTIMA AVEDILLO CARRETERO, RESPONSABLE DE ELECCIONES SINDICALES Y ACCIÓN SINDICAL DE LA FSS-CCOO CYL

## Recortes en la prestación del fondo de garantía salarial (FOGASA)

El Real Decreto-ley 20/2012 de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, introduce diversas modificaciones en materias muy diversas que vuelven una vez más a minar los derechos laborales de los trabajadores:

En materia de Seguridad Social la cuantía de la prestación contributiva por desempleo se reduce a partir del ciento ochenta y un día del 60% al 50%; se eleva la edad de 52 años a 55 años para ser beneficiario del subsidio por desempleo; se endurece el programa de renta activa de inserción para los desempleados con especiales necesidades económicas; se modifica el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en materia vacaciones y permisos; se establecen cuantías reductoras en el cobro de la Incapacidad Temporal por contingencias comunes de los trabajadores públicos; subida del IVA general y el reducido; endurecimiento de las prestaciones de dependencia, etc., etc...

Otra modificación de este decreto que pasa de forma casi inadvertida es la reducción de la prestación del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, el conocido como FOGASA, otro recorte más en la protección social de los trabajadores.

### ¿Pero qué es el FOGASA?

Es un organismo que garantiza a los trabajadores el cobro de salarios e indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral cuando el empresario no puede pagarlo por insolvencia.

La definición la encontramos en el Estatuto de los Trabajadores que nos dice que el Fondo de Garantía Salarial es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines que abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario.

### ¿Qué salarios y que cuantía va a pagar el FOGASA tras las modificaciones introducidas?

Los salarios reconocidos como tal en actos de conciliación o en resolución judicial, los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el fondo abonar un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario (antes de la reforma la referencia era el triple del Salario Mínimo Interprofesional), incluyendo la parte proporcional de

CUADRO COMPARATIVO DE LOS SALARIOS A ABONAR POR EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL ANTES Y DESPUÉS DEL DECRETO	
ANTES DEL RDL 20/2012 DE 13 DE JULIO	DESPUÉS DEL RDL
La base de cálculo máxima era EL TRIPLE DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL DIARIO	La base de cálculo SE REDUCE AL DOBLE DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL DIARIO
SE GARANTIZABAN 150 DÍAS DE SALARIO	SE GARANTIZAN 120 DÍAS DE SALARIO

CUADRO COMPARATIVO DE LAS INDEMNIZACIONES A ABONAR POR EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL	
ANTES DEL RDL 20/2012 DE 13 DE JULIO	DESPUÉS DEL RDL
BASE DE CÁLCULO MÁXIMA TRIPLE DE SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	BASE DE CÁLCULO MÁXIMA DOBLE DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago con un máximo de 120 días (en la legislación anterior el límite máximo pago por el FOGASA de salarios pendientes de pago era de 150 días).

### ¿Cuáles van a ser las indemnizaciones máximas a pagar por el FOGASA?

El Fondo de Garantía Salarial, abonará las indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 del Estatuto de los trabajadores y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la ley 22/2003 de

9 de julio, concurso, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base de cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias. El abono se calculará sobre la base de 30 días por año de servicio para los casos de despido o extinción de los contratos por extinción por voluntad del trabajador, establecidos en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo cierto es que el FOGASA está al borde del colapso con 213000 expedientes sin resolver en toda España. En 2013 el FOGASA en

Castilla y León desembolsó 90 millones de euros. En Castilla y León el retraso en la tramitación de los expedientes es de un año, siendo las provincias de Valladolid, Salamanca, Burgos, y León donde los retrasos son más acentuados. Ante esta situación el pasado 13 de febrero se produjeron en todas las provincias de Castilla y León concentraciones en las unidades administrativas del FOGASA procediéndose a la entrega de una resolución firmada por CCOO y UGT en la que se solicita entre otras cosas el pago de forma apremiante por parte del FOGASA de los expedientes iniciados. Esta situación de falta de pago de los salarios e indemnizaciones está colocando a los trabajadores, que han perdido su empleo, en una situación insostenible. ■

## CCOO gana en los Tribunales el derecho de los interinos y eventuales al cobro de los trienios

La Asesoría Jurídica de CCOO ha conseguido que la gerencia regional de Salud se vea obligada al pago de los trienios para este personal de igual manera que a los titulares

Pese a la reiterada jurisprudencia existente sobre el particular, nuevamente ha tenido que ser una sentencia judicial la que demuestre que Sacyl sólo actúa cuando le obligan los Tribunales de Justicia, en este caso en un recurso sobre reconocimiento de trienios iniciado en el año 2008. Como consecuencia del mismo, Sacyl tuvo que emitir el pasado diciembre una Resolución aceptando finalmente los argumen-

tos de CCOO en la defensa del personal estatutario interino y eventual. La actuación del Gabinete Jurídico de CCOO ha resultado fundamental en la consecución de este derecho a los trabajadores interinos y eventuales, y que la gerencia regional de Salud les negaba.

Fruto de la misma, Sacyl dictó una Instrucción para hacer efectivo el reconocimiento de los trienios a este personal de

manera similar a como se viene reconociendo al personal fijo, es decir, reconocimiento de oficio, sin tener que presentar escrito alguno para solicitarlo.

Una vez más, CCOO consigue a través del recurso individual de un afiliado que un derecho sea extensivo a todos aquellos que se encuentren en la misma situación. ■