

## **NORMATIVA > PRESTACIONES. INDEMNIZACIONES DE PAGO DIRECTO**

### **• Indemnizaciones de pago directo. Requisitos y límites**

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

1.- En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial hace efectivo el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a cada trabajador, cuando se extinga la relación laboral en virtud de despido colectivo o cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción –despidos objetivos- (supuestos de los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, así como 64 de la Ley concursal).

En estos supuestos se abonará directamente la indemnización a la empresa si acredita el previo pago del 100% de la indemnización legal al trabajador; de lo contrario, el titular del derecho será el trabajador.

**Quedan excluidos de esta protección los contratos indefinidos suscritos a partir del 18 de junio de 2010.**

2.- En los supuestos de Expedientes de Regulación de Empleo, la autoridad laboral que constate la existencia de fuerza mayor, podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos, sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse de la empresa.

En ambos supuestos el importe de la indemnización se calculará sobre la base de 20 días por año de servicio. La cantidad máxima a abonar es una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional, con prorrateo de pagas extraordinarias.

<b>Año</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>
<b>Triple S.M.I (diario)</b>	74,68	73,74	72,66	69,86
<b>Límite anualidad</b>	27.258,20	26.915,10	26.520,90	25.498,90
<b>Límite 40%</b>	10.903,28	10.766,04	10.608,36	10.199,56

## Tramitación

- A) A instancia del trabajador cuando no haya percibido la indemnización legal de la empresa o cuando únicamente perciba el 60 por ciento. Con pago al trabajador.
- B) A instancia de la empresa cuando acredite haber abonado al trabajador el 100% de la indemnización legal. Con pago a la empresa.
- C) Tramitación de oficio por el FOGASA, en los expedientes de E.R.E. (Regulación de Empleo) una vez que sean firmes. Con pago al trabajador.

## Documentación

### **a) SUPUESTOS DE SOLICITUD PRESENTADA POR EL TRABAJADOR. Abono del 40% al trabajador a causa de Despido objetivo, o colectivo en empresa de menos de 25 trabajadores.**

#### **1) Solicitud:**

- Por triplicado, en modelo oficial vigente, debidamente cumplimentado y firmado.
- O bien, mediante el sistema de solicitud electrónica.

#### **2) Fotocopia del D.N.I. (o documento de identidad equivalente), del trabajador.**

- Si la solicitud se hace por representante, a través de poder notarial suficiente, deberá aportarse copia del DNI de este último.
- No será necesaria la aportación de la fotocopia del DNI, cuando expresamente se autorice al Fondo de Garantía Salarial para que este obtenga la verificación de los datos de identidad a través del Ministerio del Interior, sin que ello exima al interesado de su deber de identificarse ante el funcionario actuante.
- En los supuestos de presentar su solicitud a través de registro electrónico, no será necesaria su aportación.
- Respecto a los solicitantes que hayan adquirido la nacionalidad española, deberán señalar, además del número de DNI español, el anterior N.I.E. cuando hayan solicitado o percibido prestaciones con dicho documento.

#### **3) En caso de actuar mediante representante: original o copia testimoniada del documento por el que se otorga la **representación**.**

Para poder cobrar las prestaciones a través del representante, deberá constar expresamente en el documento la facultad del mismo para poder cobrar del Fondo de Garantía Salarial.

**4)** Comunicación escrita de la empresa dirigida al trabajador expresando la causa del despido (**carta de despido**).

**5)** Documento acreditativo del salario percibido por el trabajador en los tres meses anteriores al despido: como las nóminas con la firma y sello de la empresa.

**6) Declaración jurada** firmada por el/los trabajador/es en las que conste que no se ha reclamado contra la causa del despido. ([Véase un modelo tipo de declaración jurada](#)).

**7)** Si el despido hubiera sido declarado objetivo en Acta de Conciliación o Sentencia, se acompañará copia testimoniada de la misma.

**Observaciones: se deberá presentar original y una copia (original que será devuelto tras el cotejo de la copia)**

## **b) SUPUESTOS DE SOLICITUD PRESENTADA POR LA EMPRESA. Abono del 40% a la empresa a causa de despido objetivo o colectivo en empresa de menos de 25 trabajadores.**

### **1) Solicitud:**

- Por triplicado en modelo oficial vigente, debidamente cumplimentado y firmado.
- O bien, mediante el sistema de solicitud electrónica.

**2) Fotocopia del D.N.I. (o documento de identidad equivalente),** del empresario, si el empresario es una persona física.

- Si el empresario es una entidad jurídica, se acompañará: C.I.F. de la empresa y escrituras de constitución de la sociedad
- Si la solicitud se hace por representante, a través de poder notarial suficiente, deberá aportarse copia del DNI de este último
- No será necesaria la aportación de la fotocopia del DNI, cuando expresamente se autorice al Fondo de Garantía Salarial para que este obtenga la verificación de los datos de identidad a través del Ministerio del Interior, sin que ello exima al interesado de su deber de identificarse ante el funcionario actuante.
- En los supuestos de presentar su solicitud a través de registro electrónico, no será necesaria su aportación.

**3)** En caso de actuar mediante representante: original o copia testimoniada del documento por el que se otorga la **representación**.

Para poder cobrar las prestaciones a través del representante, deberá constar claramente en el documento la facultad del mismo para poder cobrar del Fondo de Garantía Salarial.

**4)** Comunicación escrita de la empresa dirigida al trabajador expresando la causa del despido (**carta de despido**).

**5)** Documento acreditativo de que el trabajador, efectivamente, ha **percibido** la **indemnización** legal prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

**6)** Documento acreditativo del salario percibido por el trabajador en los tres meses anteriores al despido: como las nóminas con la firma y sello de la empresa y firma del trabajador.

**7)** Documentos de cotización a la Seguridad Social (**TC-1 y TC-2**) de los tres últimos meses trabajados.

**8)** Si el despido hubiera sido declarado objetivo en Acta de Conciliación o Sentencia, se acompañará copia testimoniada de la misma.

**Observaciones: se deberá presentar original y una copia (original que será devuelto tras el cotejo de la copia)**

### **c) SUPUESTOS DE INICIACIÓN DE OFICIO.**

Una vez firme el Expediente de Regulación de Empleo, éste será notificado al Fondo de Garantía Salarial, quien de oficio ordenará la incoación del expediente administrativo, recabando directamente la documentación necesaria para su adecuada instrucción, siendo imprescindible la aportación por el trabajador del número de cuenta o libreta donde ha de efectuarse el ingreso de la prestación.