



NOVEDADES NORMATIVAS DESPIDO OBJETIVO Y FOGASA

Debido a nuestra especialización y conocimiento del sector farmacéutico y de la situación actual del mismo, se detallan los matices en cuanto a las últimas reformas laborales referentes al despido objetivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y **causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

El **FOGASA** (fondo garantía salarial) es el organismo autónomo dependiente del MTIN (Ministerio de Trabajo e Inmigración), que abona directamente, sin necesidad de declaración de insolvencia o concurso de la empresa, el 40% del importe de las indemnizaciones en empresas de menos de 25 trabajadores, cuando se extinga la relación laboral por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, tanto mediante despido colectivo como individual.

Son **beneficiarios** los empresarios que acrediten haber satisfecho *la totalidad de la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio*, con el límite máximo de una anualidad, siempre y cuando estos contratos hubieran sido suscritos con anterioridad al 18-06-2010.



Colegio Economistas



Federación Asesores Fiscales



Colegio Graduados Sociales



Colegio Abogados

La indemnización ha de estar reconocida en título idóneo, que en el caso de despido objetivo se distinguen 3 situaciones:

- a) *Si el trabajador no impugna la decisión empresarial*: la carta de despido es título idóneo y suficiente para solicitar el 40%.
- b) *Si el trabajador impugna la extinción por el proceso de despido*, el título lo constituye el acta de conciliación o sentencia.
- c) *Si el trabajador no impugna la decisión y reclama a la empresa el abono del total de la indemnización por el procedimiento ordinario*, cabe entender que el título habilitante es la carta de despido.

El **plazo** de prescripción para reclamar el 40% a cargo del FOGASA es de un año a contar desde la fecha del despido.

La **solicitud** debe realizarse en el modelo oficial vigente, debidamente cumplimentado y firmado, o bien, mediante el sistema de solicitud electrónica y debe ir acompañada de los siguientes documentos:

- Fotocopia del DNI del trabajador.
- Si la solicitud se efectúa mediante representante, debe acreditarse.
- Carta de despido.
- 3 últimas nóminas (antes del despido).
- Declaración jurada firmada por el trabajador, en la que conste que no se ha reclamado contra la causa del despido.

En el caso que el titular del derecho sea el empresario, deben aportarse además los siguientes documentos:

- Si el empresario es entidad jurídica, se acompaña CIF y escrituras.
- TC's de los 3 últimos meses.
- Documento acreditativo que el trabajador ha percibido el 100% de la indemnización legal.

Para mayor información, consulta y/o aclaración al respecto puede contactar con nuestro departamento laboral.

Reciba nuestro más cordial saludo,



Asesoría especializada en oficinas de farmacia

www.aspime.es

aspime@aspime.es



Colegio Economistas



Federación Asesores Fiscales



Colegio Graduados Sociales



Colegio Abogados