

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18023 *INSTRUCCION de 29 de junio de 1994, del Fondo de Garantía Salarial, sobre la actuación del Fondo de Garantía Salarial en los casos de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las empresas de menos de 25 trabajadores.*

1 El artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción derivada de la Ley 32/1984, y no modificada por la Ley 11/1994, dispone que «En empresas de menos de 25 trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley».

Como quiera que las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican la extinción de las relaciones laborales, conforme al artículo 51, justifican, también, conforme a la nueva redacción del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de los contratos conforme al procedimiento previsto en el artículo 53, surge la duda sobre si la referencia hecha en el artículo 33.8 al artículo 51 puede también hacerse extensiva al supuesto del artículo 52.c), habida cuenta de la remisión que en este último precepto se efectúa al artículo 51.

2. Para valorar adecuadamente la cuestión planteada hay que tener presente, en primer lugar, que la referencia en el artículo 33.8 al artículo 51 se efectuó en el contexto de una redacción del Estatuto de los Trabajadores en la que la extinción del contrato por causas económicas solamente estaba prevista, y regulado su correspondiente cauce de tramitación en el artículo 51. Con ello se podía decir que la intención del legislador al establecer esta asunción parcial por el FOGASA de las indemnizaciones por despidos económicos en las empresas de pequeño tamaño era la de suavizar el costo económico de los despidos derivados de una causa relacionada con las circunstancias económicas de las empresas, respecto, exclusivamente, de las de pequeño tamaño.

Hay que tener en cuenta, además, que la indemnización no tiene, como en el despido disciplinario, un sentido penalizador de una conducta empresarial ilícita, sino de resarcimiento del trabajador por una rescisión contractual derivada de un cambio sobrevenido en la situación económica de la empresa (la causa económica) que hace inviable el mantenimiento de los anteriores niveles de plantilla.

En definitiva, la norma trata de conciliar, cuando concurren las causas económicas y asimiladas previstas en ella, la garantía o compensación para los trabajadores cuyo contrato se debe extinguir por una causa ajena a su conducta, con que la efectividad de estas garantías no supongan una carga económica excesiva para las empresas de pequeño tamaño.

3. La principal modificación introducida, a los efectos que ahora nos ocupan, en el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción es que éste debe realizarse, en función del volumen numérico de los despidos, en unos casos a través de una autorización administrativa (artículo 51), y en otros por medio de una comunicación empresarial susceptible de revisión judicial. Donde antes existía una sola vía de

actuación para una sola causa, ahora la ley diversifica, para la misma causa, dos vías.

La mejor prueba de que en los procedimientos de los artículos 51 y 52 la causa es la misma se encuentra en la remisión específica en cuanto a las causas motivadoras de la extinción contractual del artículo 52.c) a las causas del artículo 51.1. En definitiva, una misma causa, o lo que es igual una misma situación de la empresa, debe reconducirse procesalmente al artículo 51 o al artículo 52.c) exclusivamente en función del número de despidos que dicha causa motive, pero sin que el elemento causal tenga ninguna relevancia a este respecto.

Si, como se dijo, el criterio del legislador al trasladar el Fondo de Garantía Salarial el pago de indemnizaciones en ciertos casos era el de valorar la necesidad de reducir costes del despido en pequeñas empresas cuando éstas tengan que reducir empleo por cambios en su situación económica, idéntica valoración deben merecer ahora los supuestos que tengan que acogerse al procedimiento del artículo 51 y aquellos a los que corresponde el trámite del artículo 52. En ambos casos, coincide el bien jurídico tutelado por el precepto, cual es la valoración específica de las posibilidades de disponer las pequeñas empresas de los fondos económicos legalmente exigidos para compensar a los trabajadores en los casos de ajustes de plantilla.

4. Con base en todo lo anterior, en el caso de las empresas con menos de 25 trabajadores, que extingan contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al procedimiento previsto en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará, en aplicación del artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores, el 40 por 100 de la indemnización legal de veinte días de salario por año de servicio prevista en el artículo 53.1.b) para este tipo de extinciones de contrato de trabajo, calculándose el importe de la cantidad a abonar, de conformidad con el párrafo segundo del número 8 del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, cálculo a realizar sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el número 2 del mismo artículo 33.

Por todo ello, habiendo sido emitido informe por el Servicio Jurídico del Estado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y por la Intervención Delegada del Ministerio de Economía y Hacienda en el organismo autónomo, y habiendo intervenido el Consejo Rector del organismo, en el ejercicio de la función que le atribuye el artículo 6.1.a) del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, esta Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el artículo 8.a) y b) del Real Decreto precitado, dicta la siguiente

Instrucción

1. El Fondo de Garantía Salarial abonará el importe de las prestaciones por el 40 por 100 de la indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en empresas de menos de 25 trabajadores.

El importe de este abono se calculará «de conformidad con el segundo párrafo del número 8 del artículo 33» sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el número 2 del propio artículo 33.

2. Procedimiento.

2.1 Interesados en el procedimiento.—Se considera que tienen interés suficiente para promover expediente para el reconocimiento de las prestaciones, además de los previstos en el artículo 20 del Real Decreto 505/1985, la empresa o empresario/a que acredite

haber llevado a cabo la extinción del contrato de trabajo en la forma prevista en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores.

2.2 Iniciación del procedimiento.—El procedimiento de solicitud de prestaciones al Fondo de Garantía Salarial se iniciará, en cuanto a los supuestos del artículo 52.c) y 53 del Estatuto de los Trabajadores, siempre, a instancia de la empresa o empresario/a.

2.3 Documentación de solicitud.—A los efectos del reconocimiento de las prestaciones derivadas de la aplicación del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá acompañar, a la solicitud formulada en modelo oficial, los siguientes documentos:

Comunicación escrita al trabajador, expresando la causa.

Documento del recibo que acredite que el trabajador ha percibido la indemnización recogida en la letra b) del citado artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Certificado de la vida laboral del trabajador o trabajadores.

Documentos acreditativos del salario percibido por el trabajador o trabajadores, al menos, durante los últimos tres meses.

La documentación requerida, junto con la solicitud, deberá presentarse en la unidad administrativa periférica correspondiente al domicilio social de la empresa o del empresario/a; o bien, en cualquiera de las formas previstas en el artículo 38 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2.4 En todo lo demás, se estará a lo dispuesto, con carácter general, en el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, y, en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Esta instrucción entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de julio de 1994.—El Secretario general, Juan Pedro Serrano Arroyo.

Sra. Jefa del Área de Gestión, Prestaciones y Recuperación y Jefe/a de las Unidades Administrativas Periféricas del Fondo de Garantía Salarial.

MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

18024 REAL DECRETO 1733/1994, de 29 de julio, por el que se adecuan los procedimientos en materia de Mutualismo administrativo y Fondo especial de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La disposición adicional tercera de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Admi-

nistraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece que, en el plazo de dieciocho meses a partir de su entrada en vigor, se llevará a efecto reglamentariamente la adecuación a la misma de las normas reguladoras de los distintos procedimientos administrativos, cualquiera que sea su rango, con la específica mención de los efectos estimatorios o desestimatorios que la falta de resolución expresa produzca.

En el ámbito del Mutualismo administrativo y del Fondo especial de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), salvo lo que a continuación se indica, no existe normativa específica procedimental, por lo que era de aplicación directa la Ley de Procedimiento Administrativo de 1958. Únicamente en materia de recursos administrativos, el artículo 44 de la Ley 29/1975, de 27 de junio, sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, y el artículo 213 del Reglamento General del Mutualismo Administrativo, aprobado por Decreto 843/1976, de 18 de marzo, contienen determinadas previsiones.

De esta forma, los procedimientos relativos a las prestaciones del Mutualismo administrativo y del Fondo especial de MUFACE vendrán a regirse también de manera directa por la Ley 30/1992, sin necesidad de más precisiones que, en unos casos, las referentes al plazo máximo para resolver y a los efectos estimatorios o desestimatorios de la falta de resolución expresa, y, en todos los supuestos, las relativas a la naturaleza de las resoluciones desde el punto de vista de la finalización de la vía administrativa y al órgano competente para resolver los correspondientes recursos ordinarios.

A estos efectos, se ha de señalar que, siguiendo los principios inspiradores de la nueva Ley, se procura la reducción de los plazos máximos para resolver y se dispone que la falta de resolución expresa producirá efectos estimatorios, excepto en aquellos supuestos, ciertamente los menos numerosos, en que, por tratarse de procedimientos de concurrencia competitiva, mediante convocatoria pública, relativos a prestaciones no regladas o con existencia de dos partes con intereses enfrentados, la solución estimatoria resultaría inapropiada.

En su virtud, a propuesta por el Ministro para las Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de julio de 1994,

DISPONGO:

Artículo 1. *Plazos para resolver y efectos de la falta de resolución expresa.*

1. Los procedimientos en materia de Mutualismo administrativo y Fondo especial de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado que se detallan en el anexo deberán ser resueltos en el plazo máximo indicado en el mismo.

2. Transcurrido el plazo máximo para resolver el procedimiento sin que haya recaído resolución expresa, se podrá entender estimada o desestimada la solicitud, de acuerdo con lo establecido para cada supuesto en el anexo.

3. Para la eficacia de las resoluciones presuntas a que se refiere el apartado anterior se requiere la emisión de la certificación prevista en el artículo 44 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en el plazo de veinte días desde que fue solicitada, o que, habiéndose solicitado dicha certificación, ésta no se haya emitido en el citado plazo.

4. Durante el transcurso del plazo para la emisión de la certificación se podrá resolver expresamente sobre el fondo, de acuerdo con las normas aplicables y sin vinculación a los efectos atribuidos a la resolución presunta cuya certificación se ha solicitado.