

JAI Y DESPIDOS "RAROS" RESOLUCIÓN JUDICIAL CONCURSA Y FUERZA MAYOR

Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador.

De acuerdo con la LGSS Artículo 207.1.d, las CAUSAS de despido que permiten el acceso a la Jubilación Anticipada Involuntaria (JAI) son, textualmente:

"Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral. A estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:

1. *El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
2. *El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
3. *La extinción del contrato por **resolución judicial**, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, **Concursal**.*
4. *La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.*
5. *La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de **fuerza mayor** constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

En los supuestos contemplados en las causas 1.^a y 2.^a, para poder acceder a esta modalidad de jubilación anticipada, será necesario que el trabajador acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.

La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada."

OJO: Extinción solicitada por el trabajador tras una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, aunque no lo recoge la legislación, sí que lo ha reconocido la jurisprudencia en alguna sentencia.

El concurso de acreedores

Las empresas que atraviesan problemas económicos y tienen dificultades para cumplir regularmente sus deudas exigibles deberán solicitar el concurso de acreedores. Este concurso tiene un doble objetivo, pagar a todos los acreedores y, en la medida de lo posible, evitar la extinción de la sociedad. No obstante, en la práctica, la mayoría de los concursos de acreedores finalizan con la liquidación de la sociedad, con el consiguiente perjuicio para los trabajadores. El concurso de acreedores podrá ser necesario o voluntario, en función de si lo solicita un acreedor (incluidos los propios trabajadores) o es la propia empresa la que, a la vista de su situación económica, decide anticiparse a un acreedor.

Con la declaración de concurso, el juez de lo mercantil nombrará a un **administrador concursal** que sustituirá al administrador de la sociedad cuando el concurso sea de carácter obligatorio, o sin llegar a sustituirlo, lo acompañará en el procedimiento cuando el concurso hubiese sido voluntario. El administrador concursal debe analizar la situación financiera y patrimonial de la empresa, y propondrá o la liquidación de la sociedad en caso de que sea inviable, o en caso de que considere que la sociedad es viable, elaborará un plan de viabilidad de la sociedad, que normalmente incluye quitas de la deuda y/o aplazamientos.

La declaración de concurso no paraliza el funcionamiento de la empresa, por lo que hasta que no se indique lo contrario, los trabajadores deben acudir a su puesto de trabajo. Excepcionalmente, en algunas ocasiones el administrador concursal les permite no acudir al puesto de trabajo otorgándoles permisos retribuidos.

Los trabajadores, a la vista de la situación económica de la empresa, podrán solicitar un ERE temporal de suspensión de contrato, o un ERE de extinción, en otras palabras, un despido colectivo. Esta solicitud se podrá realizar una vez que el juez del concurso emita el informe concursal. No obstante, si la demora en la presentación del informe puede comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa o causar

un grave perjuicio a los trabajadores, podrá realizarse la petición en cualquier momento procesal desde la declaración del concurso.

Con el informe del administrador concursal en el que se incluyan las diferentes deudas, y la prelación de créditos, podrá cobrar las deudas reconocidas a los trabajadores, sin esperar a que el procedimiento concursal finalice. Para ello, el administrador concursal tiene que emitir un informe personal para cada trabajador en el que la cuantifique la deuda. De no expedirse dicho certificado por el administrador concursal, el trabajador deberá solicitarlo al Juez. En cualquier caso, el FOGASA responde con los siguientes límites:

- La **cantidad máxima a abonar respecto a los salarios**, es la que resulta de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo pagas extras, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de ciento veinte días.
- **Respecto a las indemnizaciones**, la cantidad máxima a abonar por el FOGASA es de una anualidad, sin que el salario diario base del cálculo, incluyendo las pagas extras, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional.

Una vez abonadas dichas cantidades, el FOGASA se personará en el concurso de acreedores subrogándose en la posición de los trabajadores para reclamar las cantidades abonadas con la misma calificación que tenían.

Despido por fuerza mayor

Debe entenderse la fuerza mayor como la actuación de una causa extraña al empresario que queda fuera de su control, y por tanto fuera de su voluntad y que con carácter definitivo impide la continuación de la relación laboral entre la empresa y los trabajadores. Ese carácter definitivo es lo que justifica los despidos, para el caso de que sólo sea temporal se podrá suspender los contratos.

El ET en su artículo 49 dedicado a la extinción del contrato indica que el contrato de trabajo se extinguirá por fuerza mayor que imposibiliten definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados.

El procedimiento es el siguiente:

1. **Solicitud de la empresa:** La empresa entregará a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores todos los medios de prueba que considere oportunos que demuestren la fuerza mayor
2. **Investigación de la autoridad laboral:** Podrá realizar todas las actuaciones que considere oportunas, así como realizar los informes indispensables.
3. **Resolución de la autoridad laboral:** En el plazo de cinco días desde la solicitud deberá indicar si existen causas de fuerza mayor alegadas por la empresa.

La autoridad laboral, en caso de constatar la existencia de fuerza mayor, podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponde a los trabajadores por el despido sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial. No obstante, éste siempre podrá repetir contra el empresario derivado de su responsabilidad subsidiaria.

Corresponde a la empresa, toda vez que la autoridad laboral ha emitido su informe y ha concluido que existen causas de fuerza mayor, para proceder a extinguir los contratos. En dicho caso, la extinción de los contratos surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral. Los trabajadores deberán ser notificados individualmente mediante una carta de despido, a la que se deberá acompañar simultáneamente de una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de doce mensualidades.

El trabajador podrá impugnar el despido de forma individual solicitando la improcedencia, o en su caso nulidad, del mismo dentro del plazo de 20 días hábiles desde la fecha efectos del despido.