

InfoLegal



HERNÁNDEZ MARTÍ

Abogados

C/Convento Santa Clara núm 10, 3ª 46002 Valencia (España)

Tel/Fax (34) 963532553 / 96 351 1220

La reforma del mercado laboral: las medidas urgente de la Ley 3/2012, de 6 de julio

La flamante Ley asume la mayoría de los contenidos del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, pero a su vez incorpora importante novedades. El fin de la Ley, según su preámbulo, es doble.

Por un lado se pretende obtener una flexibilidad en la gestión de los recursos humanos de la empresa por parte de los empresarios. Por otro, se pretende también dar una seguridad en el empleo dentro de un nivel de protección social adecuado para los trabajadores. La Ley se estructura en cinco capítulos, siendo las cuestiones que respectivamente abordan, las que sintetizamos en este boletín.

En el Capítulo I se comprende las medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.

En el Capítulo II se recogen las normas relativas al fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo.

En el Capítulo III se recogen medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.

En el Capítulo IV se establecen las medidas para favorecer la eficacia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.

En el Capítulo V se modifica la legislación reguladora de la jurisprudencia social, siguiendo una serie de importantes disposiciones

I.REFORMA DEL MERCADO LABORAL

La reforma del mercado laboral: las medidas urgentes de la Ley 3/2012, de 6 de julio

1.2.INTERMEDIACIÓN LABORAL

Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.

Intermediación laboral

1.3.CREACION DE EMPLEO

Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo.

1.4.ALTERNATIVA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO

Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.

1.5.EFICIENCIA MERCADO DE TRABAJO

Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

I.2 Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores. Intermediación laboral.

Las Empresas de Trabajo Temporal podrán operar como agencias de colocación para lo cual deberán obtener a partir del 8 de julio de 2012 autorización previa no bastando, como hasta ahora, con que presten una declaración responsable mediante la que se manifieste el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos.

La autorización deberá solicitarse, cuando el centro de trabajo de la empresa se encuentre en una provincia, a los órganos competentes de la comunidad autónoma o de la Administración General del Estado si se está en Ceuta o Melilla. El silencio por parte de la administración en la contestación pasa a ser positivo, tanto en la autorización inicial como en las posibles prórrogas, una vez transcurridos tres meses sin haber recaído resolución expresa.

La actuación como agencia de colocación deberá quedar reflejada en el Registro de ETT que se lleva por la autoridad laboral que conceda la autorización.

Existe una obligación por parte de las ETT de informar expresamente a los trabajadores y empresas sobre si su actuación lo es en condición de ETT o de agencia de colocación.

En el ámbito administrativo sancionador, se recogen tres conductas nuevas como infracciones graves:

-Continuar actuando en la intermediación y colocación tras haber finalizado la autorización para ello.

-El incumplimiento de los requisitos establecidos en la legislación aplicable por parte de las ETT que, en los términos ya indicados, hayan presentado declaración responsable mediante la que manifiestan su observancia.

-No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la ETT dejando a salvo, ahora, la actividad concurrente como agencia de colocación.

Formación profesional.

Se recoge el derecho a la promoción y formación profesional incluyendo la dirigida a la adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo.

De este modo, se vincula directamente la acción formativa a la empresa, pues correrá a cargo de la empresa, no teniendo por qué recaer en ella la financiación, al preverse la posibilidad de obtener a tal efecto créditos. Hay que señalar que los centros y entidades de formación acreditados podrán participar a través de sus organizaciones representativas específicas en el sistema de formación profesional para el empleo.

Así mismo, se contempla el derecho de los trabajadores con al menos un año de antigüedad a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada a la actividad de la empresa acumulables por un período de hasta 5 años, concretándose la forma de su disfrute en convenio colectivo y, a falta de éste, por acuerdo entre empresario y trabajador.

En relación a esta formación, los trabajadores tendrán una "cuenta de formación" que estará asociada a su número de la Seguridad Social, en la que se efectuarán anotaciones sobre la formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional.

Otra novedad es el hecho de que todas las empresas, con independencia del número de trabajadores que tenga, pueden sustituir a sus trabajadores, por el tiempo en que participen en programas de formación, por desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo sin posibilidad para estos últimos de negarse.

respecto de la nueva regulación del contrato para la formación y el aprendizaje:

-Se establece el límite de edad de los trabajadores que pueden ser contratados bajo esta modalidad Ren 25 años, no siendo aplicable en el caso de personas con discapacidad o colectivos en situación e exclusión social de la Ley 44/2007

-La duración del contrato tiene nuevos límites, un mínimo de un año y un máximo de tres años, los cuales pueden ser modificados por convenio colectivo en función de las necesidades organizativas o

productivas de las empresas sin que pueda establecerse una duración inferior a seis meses ni superior a tres años.

-La **duración** del contrato tiene nuevos límites, un mínimo de un año y un máximo de tres años, los cuales pueden ser modificados por convenio colectivo en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas sin que pueda establecerse una duración inferior a seis meses ni superior a tres años.

Se prevé la posibilidad de que las partes acuerden hasta dos **prórrogas** cuya duración no podrá ser inferior a seis meses ni la duración total del contrato exceder del límite máximo previsto.

Además, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

1.3 Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

En este capítulo se establece una nueva modalidad de contrato, el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores, el cual deberá ajustarse a las siguientes reglas:

-Que la empresa tenga menos de 50 trabajadores.

-Que la empresa no haya adoptado en los seis meses anteriores a la celebración de esta nueva modalidad decisiones extintivas improcedentes (incluye todas las decisiones extintivas así calificadas con independencia de cuál sea la causa y la instancia en la que se declare o reconozca la improcedencia).

No obstante, esta limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a su entrada en vigor, y para la cobertura de puestos del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro de trabajo.

-La **prohibición de contratar de nuevo bajo esta modalidad** en la misma o distinta empresa no operará cuando la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de una cualificación profesional distinta.

-Existe un **porcentaje máximo de tiempo de trabajo efectivo**: el 75% durante el primer año, o el 85% durante el segundo y tercero.

-Se prevén **reducciones de cuotas** sin necesidad de incremento de plantilla para las empresas que a partir de la entrada en vigor de la Ley contraten bajo esta modalidad a trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo o transformen en indefinidos contratos de este tipo celebrados en cualquier fecha. Pero, novedosamente, se recoge la inaplicación de estos beneficios a los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos en el marco de las acciones y medidas establecidas en el artículo 25.1 d) de la Ley de Empleo, incluidos los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

-Para la aplicación de los **incentivos fiscales**, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado durante al menos 3 años contados desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo alcanzado en la empresa con este contrato indefinido, al menos, un año contado desde su celebración. En caso contrario, deberá reintegrar los incentivos. No se producirá tal incumplimiento cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario declarados o reconocidos como procedentes, o por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

-El contrato deberá celebrarse por **tiempo indefinido y a jornada completa**, formalizándose por **escrito** en el modelo que se establecido.

-El **período de prueba** se fija en un año.

(Ver **incentivos fiscales y bonificaciones** de la Seguridad Social, Art. 4 de la Ley).

Contrato a tiempo parcial.

Una novedad llamativa es que los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar **horas extraordinarias** dentro de las legalmente previstas, en proporción a la jornada pactada y computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, tanto por contingencias comunes como por profesionales, y exclusivamente a efectos de determinar la base reguladora de la pensión de jubilación, de las prestaciones de incapacidad temporal, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como de las prestaciones por maternidad y por paternidad. Con respecto a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales se estará a lo establecido con carácter general.

Trabajo a distancia.

Por otro lado, se regula como una novedad el trabajo a distancia, no tratándose de una novedad exactamente pues ya se regulaba lo que se conocía como “trabajo a domicilio”. De este modo, se considera trabajo a distancia aquel en que la prestación de servicios se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por éste, de modo alternativo a su

desarrollo presencial en el centro de trabajo. Esta forma de prestar los servicios se puede concretar en el momento de la contratación o en otro posterior, formalizándose por escrito. Estos trabajadores tendrán los mismos derechos que el resto de trabajadores de su misma categoría, debiendo el empresario asegurarles su acceso efectivo a la formación para el empleo e informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y sustitución en indefinidos.

Se establece una **bonificación** en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 41,67 euros/mes, (58,33 euros/mes en caso de mujeres), para las empresas de menos de 50 trabajadores, autónomos y sociedades laborales o cooperativas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, o que transformen en indefinidos contratos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, con independencia de la fecha de su celebración.

I.4 Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo**Clasificación profesional**

Desaparece la noción de categoría profesional, estableciéndose el sistema de clasificación profesional en torno al concepto de **grupo profesional** que podrá incluir distintas responsabilidades atribuidas al trabajador, asignándose el grupo y estableciéndose el contenido de la prestación laboral objeto del contrato por acuerdo entre trabajador y empresario.

Tiempo de trabajo.

Con respecto de la **distribución irregular de la jornada**, se incluye la posibilidad de que la empresa, cuando no haya pacto recogido en convenio colectivo o en acuerdo entre ésta y los representantes de los trabajadores, pueda distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo, añadiéndose como novedad que

el trabajador deberá conocer el día y la hora de la prestación de trabajo con un preaviso mínimo de 5 días.

Movilidad funcional.

Se adecúa el art. 39 del ET a la desaparición de las categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional.

Movilidad geográfica.

Se conectan directamente con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, que justifican la decisión de traslado de un trabajador a un centro de trabajo distinto suponiendo un cambio de residencia, desapareciendo el elemento valorativo de que la medida contribuya a mejorar la situación, la posición del mercado o la

respuesta a la demanda de la empresa.

Desaparece la posibilidad de que la autoridad laboral, considerando las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida lo justificaran, ordenara la ampliación del plazo de treinta días de incorporación del que dispone el trabajador y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo en ningún caso superior a seis meses.

Se establece el **derecho preferente** de los trabajadores discapacitados, a ocupar otro puesto de trabajo que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo. Este derecho, está sometido a las siguientes condiciones:

-Debe acreditarse por el trabajador la necesidad de recibir fuera de su localidad el tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad.

-El puesto de destino respecto del que se predica la preferencia para el traslado debe ser del mismo grupo profesional que el de origen.

-El centro de la empresa al que se pretende el traslado debe radicar en una localidad en que sea más accesible el tratamiento para el trabajador.

Finalmente, señala que por convenio colectivo o acuerdo en periodo de consultas se puedan establecer **prioridades de permanencia** a favor de determinados trabajadores como los que tengan cargas familiares, mayores de determinada edad o discapacitados.

Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En el mismo sentido que antes, se conectan directamente con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, que posibilitan el acuerdo de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, desapareciendo, al igual que en el traslado, los elementos valorativos.

Y como una novedad esperada, **se incluye la cuantía salarial** como materia susceptible de modificación por esta vía.

Modificaciones en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual:

-Se reduce de treinta a quince días el plazo del que dispone el empresario para notificar al trabajador afectado y a sus representantes legales la fecha de efectividad de la decisión.

-Se incluyen las modificaciones de cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y de funciones como causas habilitantes para que el trabajador pueda extinguir su contrato con derecho a indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Modificaciones en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo:

-Se reduce de quince a siete días el plazo establecido para la efectividad de la decisión notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo.

Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Se modifica el artículo 47 del ET con el fin de delimitar lo que debe entenderse por causa económica, técnica, organizativa o productiva

Desaparecen los llamados ERES, suprimiéndose el requisito de la autorización de la autoridad laboral, pero manteniéndose su intervención en el procedimiento.

Respecto a la impugnación de la suspensión de los contratos, se introducen precisiones para clarificar el contenido de las disposiciones.

Se establece una bonificación del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes para las solicitudes de regulación de empleo que se presenten desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013, si bien, para las solicitudes presentadas hasta el 31 de diciembre de 2011.

Negociación colectiva.

Los **acuerdos de descuelgue o inaplicación salarial** de los convenios se ven modificados por la reforma de la siguiente forma:

-Se amplían los supuestos de inaplicación del convenio aplicable, que podrá extenderse a las condiciones de trabajo que afecten a jornada, horario y distribución de tiempo de trabajo, turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

-Se establece cuándo ha de entenderse a estos efectos que concurren causas técnicas, organizativas, productivas o económicas, en este último caso concretando en dos trimestres consecutivos el marco temporal para que se considere persistente la disminución del nivel de ingresos ordinarios o ventas definidoras de la causa, y concretando también los términos de la comparación (el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre ha de ser inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior).

-La duración del acuerdo de inaplicación se extenderá hasta el momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

-El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

-Respecto al procedimiento a seguir en los casos que haya desacuerdo en el período de consultas se establece que cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio. En el caso de que no se hubiera solicitado su intervención o la comisión no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos interprofesionales de solución de conflictos previstos en el artículo 83 del ET incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas. Finalmente, para los supuestos en que ninguna de las dos instancias resolutorias de discrepancias anteriores sea eficaz, se articula una vía para desbloquear en última instancia la falta de

acuerdo: el sometimiento de su solución, a solicitud de cualquiera de las partes, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en los casos en los que la inaplicación de las condiciones afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma; o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás supuestos.

La decisión de estos órganos puede ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado por ellos y deberá dictarse en un plazo no superior a 25 días desde que se somete el conflicto a su decisión, decisión que tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y que sólo será recurrible conforme al procedimiento y por los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

-Las decisiones de inaplicación de condiciones de trabajo resultantes de los procedimientos que se describen en el artículo 82.3 del ET deberán ser comunicadas a la autoridad laboral a efectos de depósito.

-Se incluye como infracción administrativa grave la inobservancia del procedimiento previsto para el descuelgue.

Se modifica la excepción a la regla general de prohibición de **conurrencia de convenios** en el sentido de establecer la preferencia aplicativa, sin condicionantes, del convenio colectivo de empresa sobre el sectorial estatal, de comunidad autónoma o de ámbito inferior, en las materias listadas en el precepto.

Así mismo, se reducen los **contenidos mínimos** que han de reflejarse en los convenios, destacándose la eliminación de la fijación de plazos en las fases de negociación de los mismos.

También se modifica la **vigencia del convenio** en la línea de que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación (para los convenios que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de la Ley, el plazo de un año indicado empezará a computarse a partir de la entrada en vigor de la Ley). Y, por otro lado se duplica el plazo máximo (de diez días a veinte) del que dispone la autoridad laboral para

publicar el convenio colectivo en el Boletín Oficial correspondiente desde que este es registrado.

1.5 Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

Se suspende temporalmente la aplicación del art. 15.5 del ET, es decir, no se aplicará la regla según la cual adquieren la condición de fijos aquellos trabajadores que, en un período de treinta meses, hubieran estado contratados durante más de dos años, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales.

Extinción del contrato de trabajo.

En el despido colectivo se delimita lo que debe entenderse por cada una de sus **causas**, es decir, lo que debe entenderse por causa económica, técnica... Se limita la justificación de las causas a la acreditación de las causas alegadas, eliminándose toda referencia legal a que la empresa deba justificar que de su concurrencia se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva.

Por otro lado se simplifica el **procedimiento**:

-Se suprime la necesidad de autorización administrativa.

-Se reduce la documentación a presentar, centrada en la necesaria para justificar la concurrencia de los hechos.

-Se permite la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.

-Pierde importancia la intervención de los representantes de los trabajadores en la consecución de un acuerdo

-Desaparece la obligación expresa de que en las empresas de 50 o más trabajadores el empresario acompañe a la documentación iniciadora del procedimiento de regulación de empleo el denominado "plan de acompañamiento social". No obstante, se contempla la obligación de las empresas que lleven a cabo un despido colectivo que afecte a más de 50 trabajadores (excepto las que se hubieran sometido a un procedimiento concursal) de ofrecer a los afectados

un plan de recolocación externa, a través de empresas de recolocación autorizadas. Por convenio colectivo o acuerdo en periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de determinados trabajadores. Y se establece la obligación de efectuar una aportación económica al Tesoro Público por parte de las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad.

-Su incumplimiento esta tipificado como infracción muy grave.

Respecto del **despido objetivo** se establece lo siguiente:

-En los supuestos de **falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto**, se establece la obligación del empresario de ofrecer un curso antes de proceder a la extinción del contrato, dirigido a facilitar la adaptación a estos cambios, no pudiéndose acordar la extinción antes de que transcurran como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

-En el **cómputo de las faltas de asistencia al trabajo** como causa objetiva de extinción del contrato por un lado, no se tendrá en cuenta el índice de absentismo de la plantilla, de modo que bastará para que el trabajador incurra en esta causa de despido con que, dentro de un período de doce meses, sus faltas al trabajo, justificadas pero intermitentes, alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses seguidos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles o el 25% en cuatro meses discontinuos; por otro lado, a la lista de faltas de asistencia no computables a estos efectos se añaden las debidas a tratamientos de cáncer o enfermedad grave.

El supuesto de **extinción de contrato indefinido por insuficiencia de la correspondiente consignación para su mantenimiento**, se contempla como causa objetiva sólo para las extinciones de contratos



indefinidos concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista.

Y con respecto a los famosos **recortes en los costes del despido** hay que hablar de dos puntos: la indemnización por despido improcedente y los salarios de tramitación.

En cuanto a la **indemnización por despido improcedente**:

-Se establece que la opción por la indemnización determinará la extinción del contrato, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

-Desaparece la de 45 días de salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, y se generaliza para todos los despidos improcedentes la de 33 días con un tope de 24 mensualidades que venía prevista para los despidos objetivos improcedentes de trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida que se deroga (será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012).

Para los contratos formalizados con anterioridad a esa fecha el cálculo de la cuantía a indemnizar se hará siguiendo un doble régimen: 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a 12 de febrero de 2012, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y 33 días de salario por año por el tiempo de servicios posterior a la fecha indicada, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario (24 mensualidades), salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que el mismo pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

(Ver exenciones IRPF)

En cuanto a los **salarios de tramitación**:

-El trabajador sólo tendrá derecho al abono de salarios de tramitación cuando la empresa opte por la readmisión, no así en el caso de optar por la indemnización. De esta regla se exceptúan los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales a quienes corresponde elegir entre readmisión o indemnización y que, sea cual sea la opción, tendrán derecho a los salarios de tramitación.

Fondo de Garantía Salarial.

En las empresas de menos de 25 trabajadores el FOGASA abonará al trabajador ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año, de la indemnización, en los casos de extinción de contratos indefinidos por las causas de los artículos 51 y 52 del ET o del artículo 64 de la Ley Concursal.

El FOGASA no responderá de cuantía indemnizatoria alguna en los supuestos de decisiones extintivas improcedentes, estando a cargo del empresario el pago íntegro de la indemnización.