

ANEXO TEMA 29 FOGASA**Pilar Pardo Rubio****Curso 2013-2014****ACCIÓN PROTECTORA.****1. - Responsabilidad directa, no exigiéndose por tanto la insolvencia empresarial o concurso de la empresa, por:**

1. Expedientes de Regulación de Empleo, por causa de fuerza mayor, cuando la autoridad laboral acuerde el pago parcial o total de la indemnización, por FOGASA, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse de la empresa.
2. Empresas de menos de 25 trabajadores: Por las extinciones anteriores al 12.2.2012, el 40% de la indemnización legal, en caso de despido objetivo o extinción colectiva (arts. 52.c y 51 E.T. o 64 Ley Concursal) Quedan excluidos los contratos indefinidos suscritos a partir del 18 de junio de 2010, conforme al apartado 5º del Disp. Trans Tercera de la Ley 35/2010 de 17 de septiembre. y desde el 15-7-2012 abona al trabajador 8 días de la indemnización legal (20 días), en caso de despido objetivo o extinción colectiva (arts. 52.c y 51 E.T. o 64 Ley Concursal).
3. Despidos objetivos o colectivos referidos a contratos indefinidos suscritos a partir del 18 de junio de 2010: pago a empresa de 8 días por año de servicio, cuando la duración del contrato sea superior a un año.(fecha de extinción anterior al 12/02/2012).
4. Empresas de menos de 25 trabajadores para el resarcimiento a la empresa de 8 días de la indemnización abonada al trabajador a causa de despido objetivo o colectivo de contratos de carácter indefinido, a partir del 12 de febrero de 2012 y hasta el 14 de julio de 2012.

2. - Responsabilidad subsidiaria, en supuestos de insolvencia empresarial, de las indemnizaciones derivadas de despido y extinción del contrato de trabajo:

1. Despido disciplinario calificado de improcedente o nulo. Se incluyen en este supuesto no sólo las indemnizaciones acordadas en sentencia, sino también las señaladas en auto dictado en incidente de no readmisión, readmisión irregular o readmisión imposible, incluso en ejecución de sentencia derivado de la ejecución de un acto de conciliación, y las pactadas en acto de conciliación judicial).
2. Extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador basada en justa causa, al amparo del art. 50 del ET [cuando el trabajador haya instado judicialmente la resolución del contrato, al amparo del art. 50 del ET, respondiendo incluso de la indemnización acordada en auto de conciliación judicial. *No se incluye en este supuesto la resolución directa e indemnizada del contrato por voluntad del trabajador basada en una modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41.3 del ET o traslado del art. 40.1 del ET, salvo que se articule a través de la acción judicial prevista en el art. 50 del ET o se produzca tras un incumplimiento empresarial de su deber de reponer al trabajador en sus condiciones anteriores, impuesto judicialmente por calificarse la modificación o el traslado como injustificados, art. 50.1 c) ET.*

3. Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, incluida la extinción de la personalidad jurídica de la empresa art. 49.1 g) ET y despido por fuerza mayor, art. 51 ET.; y Despido por causas objetivas previstas en el art. 52 del ET. [*Esta responsabilidad, expresamente incluida, estaba pensada principalmente para los supuestos en que la empresa extinguía los contratos de trabajo por causas económicas y por ese motivo no puede poner a disposición de los trabajadores al notificarles el despido la indemnización prevista legalmente, en el art. 53.1 b) ET, por cuanto que, en caso contrario, si la empresa pone a disposición del trabajador la indemnización legal, obviamente no se produce el presupuesto de la responsabilidad subsidiaria del Fogasa. Si esta extinción es impugnada y se califica judicialmente como despido improcedente o nulo, el Fogasa responderá de la indemnización correspondiente en los términos previstos con carácter general para el despido. En los restantes supuestos de extinción del contrato por causas objetivas (absentismo, ineptitud, causas técnicas o productivas y adaptación a modificaciones técnicas en el puesto de trabajo) se incluyen dentro de la responsabilidad subsidiaria del Fogasa en materia de indemnizaciones cuando son declarados judicialmente como improcedentes o nulos. Es título suficiente para solicitar al Fogasa el pago de la indemnización por extinción del contrato de trabajo por causa del art. 52 c del ET, que ésta haya sido reconocida en sentencia dictada en proceso ordinario de reclamación de cantidad.(Si la cuantía de la indemnización legal se incrementa por acuerdo, la responsabilidad del Fogasa se limita a la cuantía legal, sin que alcance a la mejorada por pacto y en el supuesto de que la empresa sea insolvente y no pueda hacerse cargo de la indemnización legalmente prevista, el FOGASA asumirá la responsabilidad subsidiaria conforme a las reglas generales, si bien reducirá su responsabilidad en la cantidad ya percibida por los trabajadores).*]
4. Extinciones del contrato de trabajo acordadas por auto del juez del concurso conforme a lo previsto en el art. 64 de la Ley 22/2003, Concursal.
5. Extinciones de contratos temporales o de duración determinada (*En estos casos el FOGASA responde subsidiariamente por las indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente proceda conforme al art. 49.1 c) del ET, quedando exceptuados los contratos de interinidad y los formativos.*)

-3.-No responde de las siguientes indemnizaciones:

1. Indemnizaciones por muerte, jubilación o incapacidad del trabajador establecida en convenio colectivo o del empresario individual sin continuidad de la empresa.
2. Indemnización por rescisión de contrato a instancia del trabajador por modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y movilidad geográfica;
3. Indemnización por falta de preaviso, cuando no retribuya trabajo efectivo, en cualquiera de los supuestos que resulte exigible.

LÍMITES CUANTITATIVOS

Con carácter general y común para todos los supuestos de indemnizaciones a cargo del Fogasa, su responsabilidad tiene dos **límites cuantitativos**:

a) El valor del día de salario utilizado como base de cálculo de la indemnización no podrá superar, el **duplo del salario mínimo interprofesional** (hasta el 14 de julio de 2012 se fijaba en el triplo);

b) La indemnización tendrá como **tope una anualidad de salarios**. Con carácter general, el Fogasa abona una indemnización de 20 días, a excepción de los despidos declarados improcedentes o extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador basada en justa causa, que se calcularan sobre una base de 30 días de salario por año de servicio.

En cuanto a los contratos temporales: **8 DÍAS POR AÑO DE SERVICIO**.- Para indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada, ampliándose a partir del 1-1-2012. (ocho días de salario, para los contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011; nueve días, para los celebrados en el año 2012; diez, para los celebrados en el año 2013; once días, para los celebrados en el año 2014 y doce días, para los celebrados a partir del 1 de enero de 2015).

SALARIOS:

AÑO 2013: Tope salarial duplo SMI: 50,09€ y b) Limite 120 días: 6.010,80€ (50,09€ x 120 días)

AÑO 2012: A) Hasta el 14 de julio de 2012 (LIMITES AÑO 2012); a) Tope salarial triplo SMI: 74,68€ y b) Limite 150 días: 11.202€ (74,68€ x 150 días); **B)** Desde el 15 de julio de 2012 (LIMITES AÑO 2012); a) Tope salarial duplo SMI: 49,79€ y b) Limite 120 días: 5.974,80€ (49,79€ x 120 días).

INDEMNIZACIONES:

AÑO 2013: Tope salarial duplo SMI: 50,09€ ; b) Limite anualidad: 18.282,85€ (50,09€ x 365 días); c) limite 40%-8 días 7.313,14€

AÑO 2012: A) Hasta el 14 de julio de 2012 (LIMITES AÑO 2012); a) Tope salarial triplo SMI: 74,68€; b) Limite anualidad: 27.258,20€ (74,68€ x 365 días); c) limite 40%-8 días 10.903,28€; **B)** Desde el 14 de julio de 2012 (LIMITES AÑO 2012); a) Tope salarial duplo SMI: 49,79€; b) Limite anualidad: 18.173,35€ (49,79€ x 365 días); c) limite 8 días 7.269,34€.

- 20 DÍAS POR AÑO.- En extinciones colectivas y despido objetivo
- 30 DIAS POR AÑO.- Si se declara la improcedencia o nulidad del despido, o extinción contrato del art. 50 ET. En estos casos, si bien, el juez condena a 45 días pero el Fogasa solo abona en este caso, sobre la base de 30 días por año de servicio
- 8 DÍAS POR AÑO DE SERVICIO.- Para indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada, ampliándose a partir del 1-1-2012. (ocho días de salario, para los contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011; nueve días, para los celebrados en el año 2012; diez, para los celebrados en el año 2013; once días, para los celebrados en el año 2014 y doce días, para los celebrados a partir del 1 de enero de 2015).

CUADRO COMPARATIVO PRESTACIONES DE FOGASA

ART. 33.8 ET (40%) Contratos celebrados antes del 18.06.2010 y extinción anterior a 11.02.2012	DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA LEY 35/2010 (8 días) Contratos celebrados a partir del 18.06.2010 y extinción antes del 11.02.2012	RD-LEY 3/2012 (8 días) Extinciones desde el 11.02.2012 hasta el 7.07.2012	RD-LEY 20/2012 (8 días) Extinciones desde el 15.07.2012 La fecha a tener en cuenta es la de EFECTOS DE LA EXTINCIÓN
Empresas con menos de 25 trabajadores	Todas las empresas	Empresas con menos de 25 trabajadores	Empresas con menos de 25 trabajadores
Límite salarial: triple SMI y una anualidad	Salario real sin topes	Límite salarial: triple SMI y una anualidad	Límite salarial: DUPLO SMI y una anualidad
Contratos indefinidos y temporales (en los contratos temporales se abonará el 40% con independencia de la fecha de inicio, siempre que la extinción sea anterior al 12.02.2012)	Contratos indefinidos con duración superior a un año	Contratos indefinidos	Contratos indefinidos
Pago directo: perceptor trabajador o empresa	El perceptor es sólo la empresa, una vez abonado el 100% al trabajador	El perceptor es sólo la empresa, una vez abonado el 100% al trabajador	El perceptor es sólo el trabajador
Extinciones de art. 51 y 52 c) ET, art. 64 LC	Extinciones de art. 51 y 52 ET (en todos sus puntos), art. 64 LC. Se abonan los calificados como improcedentes Celebrados entre el 18.06.2010 y el 31.12.2011	Extinciones de art. 51 y 52 ET (en todos sus puntos), art. 64 LC. No se pagan los calificados como improcedentes.	Extinciones de art. 51 y 52 ET (en todos sus puntos), art. 64 LC. No se pagan los calificados como improcedentes

REFORMA 2010-2012

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. REFORMA RD-LEY 3/2012. PAGO DIRECTO FOGASA (40% - 8 DÍAS)

Todos los iniciados antes de la entrada en vigor del RD-Ley 3/2012 se registrarán por la legislación anterior, aunque las extinciones que autoricen sean posteriores al 11.02.2012.

Sólo afecta la nueva regulación a las extinciones colectivas cuya negociación se inicie una vez entrada en vigor esta reforma.

DECRETO-LEY 20/2012, DE 13 DE JULIO. APLICACIÓN DE LÍMITES DE DUPLO SMI Y 120 DÍAS

La disposición final del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio establece su entrada en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el B.O.E.

En consecuencia, los nuevos límites se aplicaran a aquellas prestaciones cuyo hecho causante se produzca el día 15 de julio de 2012 o en fecha posterior, debiendo considerarse como tal:

- En supuestos de insolvencia empresarial, el decreto del juzgado de lo social de declaración de tal situación. o Si la insolvencia es anterior a 15-7-12... Triple SMI + 150 días.

o Si la insolvencia es posterior a 14-7-12... Doble SMI y 120 días

- En las situaciones concursales:

El auto de declaración del concurso respecto a los créditos por salarios ordinarios o de tramitación anteriores al mismo e indemnizaciones por despido o extinción de contrato con fecha de efectos anterior a la de dicho auto.

Para poder reconocer con los topes anteriores al 15-7-12, deben ser anteriores tanto el devengo y vencimiento del crédito, como la causa de pedir.

Por tanto:

Si el Auto de declaración de concurso y los salarios devengados (y vencidos) son anteriores al 15-7-12.... Triple SMI y 150 días

- Auto anterior y salarios devengados y vencidos posteriores a 15-7-12.... Doble SMI y 120 días

- Auto de declaración de concurso posterior al 15-7-12... Doble SMI y 120 días.

El auto judicial dictado al amparo del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, respecto a las indemnizaciones por despido colectivo concursal..

- Respecto a los expedientes derivados del art. 33.8 ET, la fecha de la extinción del contrato de trabajo.