

León Felipe, 4 – Local 4  
28038 – Madrid  
(Metro Miguel Hernández)  
Telf :91 083 50 94  
Fax: 91 291 98 98  
[www.sindicatosnt.com](http://www.sindicatosnt.com)



COMUNICADO. : 2/2018.1/SP

## Fondo de Garantía Salarial

El Fondo de Garantía Salarial es el organismo público que abona a los trabajadores parte de los salarios e indemnizaciones pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso de acreedores de las empresas:

1. La declaración de insolvencia debe decretarla un juez. En este sentido, el trabajador tendrá que reclamar los salarios, y una vez reconocida la deuda judicialmente, solicitar el embargo de los bienes de la empresa. Cuando no existan bienes conocidos, o no sean suficiente para abonar la deuda con el trabajador, se podrá acudir al FOGASA.
2. En caso de concurso de acreedores, el trabajador cobrará cuando el administrador de turno realice el certificado de deuda correspondiente, y por lo tanto, no será necesario la finalización del concurso para cobrar una parte de lo adeudado.

**\*No abona la totalidad de las cantidades adeudas a los trabajadores sino que existe unos límites.**

## Límites en el año 2018

La responsabilidad del FOGASA no es absoluta sino que existen unos límites relacionadas con el Salario Mínimo Interprofesional en las cuantías a abonar por los salarios e indemnizaciones adeudadas por la empresa.

## A. Salario

El límite máximo a abonar en los salarios **será el doble del salario mínimo interprofesional diario** -en 2018 57,24 € (28,62€x2)- por el número de días pendientes de pago, con un **máximo de 120 días**, incluyendo el prorrateo de las pagas extraordinarias. El Salario Mínimo Interprofesional a tener en cuenta a efectos de calcular los límites es el vigente al declararse la insolvencia empresarial.

Por lo tanto, **tenemos los siguientes límites:**

- Se abonará como máximo 120 días de salario.
- El salario día a tener en cuenta será el doble del salario mínimo interprofesional: 57,24 €. Por lo que si el trabajador tiene un salario diario superior, por ejemplo de 59 €, sólo se le abonará como si cobrara 57,24 €.

En consecuencia, y teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, un trabajador sólo podrá recibir como máximo por **los salarios pendientes de pago 6.868,40 €**.

Por otro lado, para que la responsabilidad del FOGASA sea efectiva, **se deben de tener en cuenta las siguientes circunstancias:**

- Los salarios deben de estar reconocidos en el acto de conciliación administrativo SMAC o judicial, resolución judicial, o certificado emitido por el administrador en caso de concurso de acreedores.

Sólo se abonarán aquellas percepciones que perciba el trabajador. En este sentido, **considera salario la totalidad de las percepciones económicas** de los trabajadores, ya sea en dinero o en especie, que tengan como objetivo **remunerar los servicios laborales prestados**. En contraposición con esta definición, no será salario las indemnizaciones abonadas por desplazamientos, dietas, etc. El artículo 26 del Estatuto de los trabajadores indica que “se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena”, incluyendo los salarios percibidos durante los periodos de descanso computables como trabajo.

Por lo tanto, existe una presunción, salvo prueba en contrario, de que todos los abonos que realice la empresa a favor del trabajo entran dentro del concepto de salario.

**Concepto de salario.-** No obstante, la definición legal es demasiado genérica, por lo que ha sido la jurisprudencia la que ha ido estableciendo determinados criterios para indicar que es y que no es salario. Esta determinación tiene mucha importancia, no sólo a la hora de cotizar por el trabajador a efectos de desempleo y pensión de jubilación, sino también para calcular la indemnización por despido. Los criterios establecidos son:

1. Salvo prueba en contrario, la regla general es que cualquier cuantía abonada se considera salario, excepto que la regulación jurídica lo excluya directamente.
2. Es irrelevante la denominación, forma de retribución, devengo o calificación salarial realizada por la empresa, lo relevante es la relación directa que tenga con el trabajo prestado.

## Indemnizaciones

El límite máximo en **caso de indemnización será de una anualidad de salario** y sin que el salario base tenido en cuenta para la indemnización **exceda del doble del salario mínimo interprofesional con inclusión de las pagas extraordinarias** -en 2018 57,24 €-.

No obstante, y teniendo en cuenta los límites indicados anteriormente, el FOGASA no abona el mismo número de días en todos los despidos, sino que depende de la causa que lo justifique:

- a. Despido improcedente o nulo, o en virtud del artículo 50 del ET, 30 días por año.
- b. Despidos objetivos y colectivos, 20 días por año.
- c. Extinción de contratos temporales, en función del año de formalización del contrato:

En definitiva, **el importe máximo a indemnizar en caso de despido improcedente será de 20.892,60 €.**

Las indemnizaciones que abona el FOGASA deben de ser reconocidas en el acto de conciliación judicial, o mediante sentencia, **pero no las indemnizaciones acordadas en el acto de conciliación laboral celebrado en el SMAC.**

## **Procedimiento para acudir al FOGASA**

Antes de acudir al FOGASA se debe de haber decretado su situación de insolvencia o la situación de concurso de acreedores. Por ello, se debe de iniciar los procedimientos judiciales pertinentes.

Según se realicen los procedimientos judiciales pueden darse dos situaciones:

1. La empresa reconoce la cantidad, pero no abona la misma. En dicho caso, se deberá ejecutar el reconocimiento en el SMAC en el juzgado. Durante el proceso de ejecución, se intentará comprobar los bienes disponibles de la empresa, y en caso de no encontrar ningún bien, o no poder embargarlo, se declara la insolvencia empresarial, y por tanto, el FOGASA abonará la deuda con los límites anteriormente indicados.
2. La empresa no reconoce la cantidad adeuda. Se debe continuar con el procedimiento y presentar la demanda ante el juzgado de lo social.

En el caso **de las indemnizaciones no será válido el acuerdo recogido en el SMAC**, por lo que siempre se deberá acudir a los juzgados en caso de que se dude de la situación económica de la empresa.

En caso de no alcanzar un acuerdo en el procedimiento anterior o si lo que estamos impugnando es el despido, se debe continuar con **el procedimiento judicial presentando la correspondiente demanda.**

Si la sentencia reconoce las deudas de la empresa con el trabajador o se acuerdo en la conciliación ante el letrado del juzgado, pero no realiza el pago voluntario se debe proceder a la ejecución de la sentencia para conseguir el pago forzoso de la deuda.

Como en el caso anterior, si no se encuentran bienes a nombres de la empresa capaces de satisfacer la deuda, se declara la insolvencia empresarial, y por tanto, el FOGASA responderá de las cantidades adeudadas con los límites indicados.

## Plazo para reclamar por el trabajador

El **plazo es de un año** empezando a contar desde la declaración de insolvencia de la empresa o del certificado emitido por el Administrador Concursal.

## Plazo para abonar la cuantía

En teoría, una vez realizada la solicitud el **FOGASA tiene un plazo de tres meses para responder al trabajador reconociendo o denegando la cuantía**. En este sentido, si no se realiza la respuesta en dicho plazo, se entiende aceptada la responsabilidad del pago, y por lo tanto, el FOGASA abonará la cuantía reclamada.

Otra cuestión será cuanto tarde en hacer efectivo ese pago, ya que existen demoras.

## Documentación a presentar

Toda la información se puede extraer del FOGASA. No obstante, te adelantamos que documentación hay que presentar.

### **A. Con carácter General**

1. Solicitud: En modelo oficial vigente, debidamente cumplimentado y firmado. O bien, mediante el sistema de solicitud electrónica.
2. Fotocopia del D.N.I., N.I.E o documento de identidad equivalente, del trabajador, salvo que autorice expresamente al Organismo para su obtención, sin que por ello se le exima de identificarse ante el funcionario actuante.
3. En caso de actuar mediante representante, copia del DNI de éste, N.I.E o documento equivalente y original o copia testimoniada del documento por el que se acredite la representación (poder notarial, documento privado confirma legitimada, declaración firmada en comparecencia personal ante funcionario público,...). Si la cuenta bancaria de ingreso pertenece al representante, debe tener reconocida expresamente la facultad para cobrar del Fondo de Garantía Salarial.

## **B. Con carácter específico**

1. Acta de conciliación (administrativa o judicial) y/o Sentencia firme testimoniada del Juzgado de lo Social, en la que se reconocen los salarios reclamados. Deberá aportarse la papeleta de conciliación y/o demanda con el sello de presentación, cuando sea necesario para acreditar la naturaleza y condiciones de la relación laboral (antigüedad, salario, detalle de la deuda, prescripción, caducidad...) Si se solicitan salarios de tramitación, deberá aportarse la documentación que acredite la notificación de la Sentencia a la empresa.

Además, alternativamente: Si se siguió ejecución laboral:

1. Declaración de insolvencia (Auto o Decreto) dictada por el Juzgado de lo Social.
2. Se acompañará escrito instando la ejecución, el Auto de ejecución, y/o la resolución que acuerde la acumulación de ejecuciones cuando sea necesario acreditar la interrupción de la prescripción, cantidades percibidas, etc.

Si la empresa se halla incurso en procedimiento concursal:

1. Auto de admisión a trámite o de declaración del concurso.
2. Certificación de reconocimiento e inclusión de los créditos en el Concurso, bien como créditos concursales o bien como créditos contra la masa, debidamente desglosados y detallados, emitida por la Administración Concursal.