

PROGRAMA 223A

PRESTACIONES DE GARANTÍA SALARIAL

1. DESCRIPCIÓN

Según consta en la Orden HFP/535/2022, de 9 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2023, el programa presupuestario que recoge las prestaciones de garantía salarial tiene una nueva codificación, cambia del 223M al programa 223A, adaptando el cuarto carácter del código a lo dispuesto en el artículo 6 de la citada orden. Esta reclasificación no afecta a su contenido que continúa siendo el que se detalla a continuación.

El derecho a la garantía salarial de los trabajadores asalariados por cuenta ajena en caso de insolvencia o concurso de acreedores del empleador tiene su fundamento en la obligación impuesta a los Estados miembros de la Unión Europea, por la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, al disponer que:

“Considerando (3): Son necesarias normas para la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario y para garantizarles un mínimo de protección, especialmente para garantizar el pago de sus créditos impagados, teniendo en cuenta la necesidad de un desarrollo económico y social equilibrado en la Comunidad. **A tal efecto, los Estados miembros deben crear una institución que garantice a los trabajadores asalariados afectados el pago de sus créditos impagados.”**

“Artículo 3: Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias a fin de que las instituciones de garantía aseguren, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, el pago de los créditos impagados de los trabajadores asalariados que resulten de los contratos de trabajo o de relaciones laborales, incluidas las indemnizaciones debidas al término de la relación laboral, cuando así lo disponga el Derecho interno.”

“Artículo 5: Los Estados miembros fijarán las modalidades de la organización, de la financiación y del funcionamiento de las instituciones de garantía, observando en especial los principios siguientes: a) el patrimonio de las instituciones deberá ser independiente del capital de explotación de los empresarios, y estar constituido de tal forma que no pueda

ser embargado en el curso de un procedimiento en caso de insolvencia; b) los empresarios deberán contribuir a la financiación, a menos que esta esté garantizada íntegramente por los poderes públicos; c) la obligación de pago de las instituciones existirá independientemente del cumplimiento de las obligaciones de contribuir a la financiación.”

El ordenamiento jurídico español ha dado cumplimiento a lo establecido en esta Directiva a través de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, que se concretan fundamentalmente en el art. 33 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET); el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial que lo desarrolla; y la Orden de 20 de agosto de 1985 por la que se desarrolla el artículo 32 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre conclusión de acuerdos de devolución de las cantidades satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial.

Por tanto, el FOGASA como institución de garantía, se constituye legalmente en deudor subsidiario frente al trabajador asalariado por cuenta ajena, cuando el deudor principal, el empleador, no puede asumir el pago de la deuda salarial contraída, como consecuencia de haber sido declarado judicialmente en estado legal de insolvencia (insolvencia singular) o de concurso de acreedores (insolvencia colectiva), estando obligado a abonar a dichos trabajadores los salarios y las indemnizaciones adeudadas con los límites legalmente establecidos por la normativa interna española.

La garantía salarial alcanza a los colectivos de trabajadores que cumplan las dos premisas siguientes:

- Trabajadores que voluntariamente presten servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica (empleador o empresario), o comunidades de bienes, así como las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal, según se regula en el artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Trabajadores que sean susceptibles de inclusión en algún régimen de la Seguridad Social, con el alcance que se establece en su normativa reguladora.

Además, desde el inicio de 2023, se producirá la inclusión de las empleadas de hogar dentro del campo de aplicación de FOGASA.

El nivel de cobertura de garantía salarial que ha establecido la normativa vigente antes citada, se concreta en el límite máximo y conjunto de **120 días por los conceptos de salarios ordinarios y salarios de tramitación** (estos últimos, devengados durante la

tramitación del despido nulo o improcedente) calculados a razón del salario real del trabajador con inclusión de pagas extras, o del duplo de salario mínimo interprofesional con pagas extras, si aquél fuera superior a este; asumiendo igualmente el pago de las **indemnizaciones** reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los 50, 51, 52, 40.1 y 41.3 de esta ley, y de extinción de contratos conforme a los artículos 181 y 182 del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos **con el límite máximo de una anualidad**, excepto en el supuesto del artículo 41.3 de esta norma que el límite máximo sería de 9 mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El importe de la indemnización, que debe abonar el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 de esta ley, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

En el caso de extinción del contrato por causa de despido colectivo, objetivo o fuerza mayor, el importe de la indemnización se calcula a razón de 20 días de salario por año de servicio con el límite referido en los párrafos anteriores.

Asimismo, el apartado 4 del art. 33 LET establece el derecho de subrogación obligatoria del FOGASA en los derechos y acciones de los trabajadores frente al empresario deudor, hasta el importe de las prestaciones satisfechas, conservando el carácter de créditos privilegiados que les confiere el artículo 32 de esta ley, a cuyo efecto, deberá ejercitar las acciones que legalmente procedan para el reembolso de las cantidades satisfechas.

2. ACTIVIDADES

La actividad prestacional del FOGASA consiste en la tramitación de las solicitudes de prestaciones de garantía salarial formuladas por los trabajadores beneficiarios, a través del procedimiento establecido en el RD 505/85 y supletoriamente en la Ley 39/20215, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a la que debe acompañarse la preceptiva documentación según el concreto supuesto en que

se fundamente la solicitud, debiendo dictarse resolución expresa en el plazo de tres meses. Dicha resolución agota la vía administrativa, siendo susceptible de impugnación ante la jurisdicción social.

Una vez efectuado el pago de la prestación, se lleva a cabo el trámite de subrogación, así como las acciones de reembolso que correspondan, ante el órgano judicial que haya tramitado el procedimiento en el que se ha declarado la insolvencia o el concurso de acreedores de la empresa.

Las principales actuaciones que se llevan a cabo son las siguientes:

- La defensa en juicio de los intereses públicos, previniendo el fraude, mediante la comparecencia preventiva del FOGASA en los procedimientos judiciales de los que pueda derivarse la responsabilidad futura del FOGASA, conforme establece el art. 23 de la Ley 36/2011, LRJS, y en el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal.
- El abono de salarios pendientes de pago, incluidos los de tramitación, por causa de insolvencia o declaración de concurso de acreedores del empresario en la forma y límites, previstos en el art. 33.1 de LET, con los límites ya señalados.
- El abono de las indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores, en los supuestos anteriores de insolvencia o procedimiento concursal, a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de la LET, y extinción de contratos conforme a los artículos 181 y 182 del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal; así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan, con los límites ya señalados.
- El abono de las indemnizaciones legales, en los supuestos de extinción de los contratos de trabajo por causa de fuerza mayor, siempre que la resolución de autoridad laboral que autorice la extinción del contrato laboral exonere total o parcialmente al empresario de la obligación de pago de dichas indemnizaciones con el límite señalado anteriormente (art. 51.7 LET).
- Las acciones de reintegro en caso de prestaciones satisfechas indebidamente por error en el cálculo de las prestaciones; o las derivadas del art. 146 LRJS, de revisión de actos nulos declarativos de derechos, como consecuencia de condenas impuestas por los Tribunales que superan los límites legales de las prestaciones en

base a la doctrina del silencio administrativo positivo por incumplimiento del plazo para dictar resolución que establece el art. 28.7 del RD 505/85, establecida por el TS desde la st de 16/03/2015, RCU 802/2014; o cuando esta circunstancia se produce en el procedimiento administrativo.

3. OBJETIVOS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO

OBJETIVO /ACTIVIDAD
1. Adecuada gestión de las prestaciones

1. INDICADORES	2021		2022		2023
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Ejecución prevista	Presu- puestado
1. De resultados:					✓
✓ 01. Plazo medio de tramitación de expedientes en arts. 33.1 y 2. ET (días/expte.)	90	40,76	90	35,24	90
✓ 02. Plazo medio de tramitación de expedientes desistidos o denegados (días/expte.)	90	14,13	60	15,05	60

OBJETIVO /ACTIVIDAD**2. Incrementar las recuperaciones de cantidades satisfechas**

2. INDICADORES	2021		2022		2023
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Ejecución prevista	Presu- puestado
1.De resultados:					
01. Cantidad recuperada en bienes (miles de euros)	1.000,00	353,74	1.000,00	0	1.000,00
02. Acuerdos devolución en efectivo (miles de euros)	115.337,56	123.390,55	115.608,82	112.333,54	116.084,15
03. Enajenación de bienes (miles de euros)	2.000,00	1.608,91	2.000,00	500,00	2.000,00