**Autor: Francisco Cortés Chico, Abogado y Doctorado en Sociedades Anónimas y Cooperativas. Fecha de publicación: 20/09/2018**

**FOGASA**

El FOGASA, Fondo de Garantía Salarial, es un organismo que depende del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que surgió en 1976 con la intención de ayudar a los trabajadores que fueran despedidos.

**¿Cuál es el objetivo del FOGASA?**

El principal objetivo de este fondo es dar cobertura al pagado de salario e indemnizaciones a los trabajadores que no están recibiendo sus retribuciones por parte de las empresas para las que trabajan.

Cubren el pago de los salarios devengados y de tramitación e indemnizaciones pendientes por extinción de la relación laboral de aquellos trabajadores que presten sus servicios a una empresa por cuenta ajena y que hayan sido declaradas insolventes o en concurso de acreedores.

**¿Quiénes pueden recibir las prestaciones del FOGASA?**

Podrán ser beneficiarios de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial toda aquella persona que haya realizado un contrato laboral con una empresa y no haya recibido su salario o indemnización al ser declarada la empresa insolvente o encontrarse en concurso de acreedores.

No podrán ser beneficiarios aquellas personas que se encuentren trabajando, por cuenta propia o por cuenta ajena, y reciban su prestación económica en negro, así como tampoco quienes realicen servicios a particulares.

**¿Cuáles son las indemnizaciones que cubre FOGASA?**

Este fondo abonará a los trabajadores la cuantía correspondiente a su salaría, junto a las pagas extras, incluyendo los salarios que se encuentren pendientes de tramitación por declaración de insolvencia o concurso de acreedores por parte de la empresa pagadora.

La cantidad máxima que abonará será el resultado de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional diario, con el prorrateo correspondiente de pagas extras, por el número de días pendientes de pago, debiendo no ser este superior a 150 días. Además, estos salarios deben estar reconocidos en Acta de Conciliación o por una Resolución judicial.

También abonará a los trabajadores las indemnizaciones que hayan sido reconocidas mediante sentencia o resolución de la autoridad laboral en los siguientes casos;

* – Por un despido declarado nulo o improcedente
* – Extinción de un contrato por voluntad del trabajador cuando se haya solicitado por una causa justa
* – Despido colectivo debido a causas económicas, técnicas, organizativas o fuerza mayor
* – Declaración de insolvencia por parte de la empresa pagadora.
* – Que la empresa haya entrado en concurso de acreedores.

**¿Cómo puede calcular la cuantía que FOGASA le pagará?**

En caso de despido nulo, improcedente o extinción del contrato por voluntad del trabajador por causa justa:

Se le abonará el importe correspondiente de 20 días por cada año trabajado, pero el FOGASA solo abonará el importe de 365 días de indemnización, es decir, correspondiente a 14 años de trabajo.

A la hora de calcular el importe de la indemnización, el salario diario no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, el resultado de calcular el triple del salario mínimo interprofesional incluyéndose el importe de las pagas extraordinarias.

De tratarse de un despido colectivo:

La cuantía de la indemnización se calculará en base a 30 días de salario por cada año trabajado.

Si el despido colectivo ha sido a trabajadores con contratos temporales, la indemnización corresponderá a 8 días de salario por cada año trabajado.

**¿Existe algunas excepciones de los pagos del FOGASA?**

Existe una única excepción:

Para aquellas empresas que tengan menos de 25 trabajadores, el FOGASA abonará solo el importe del 40% de la indemnización legal que corresponde a cada trabajador, cuando se haya realizado un despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La empresa no tendrá que acreditar situación de insolvencia o concurso de acreedores. Pero el 60% restante de la indemnización correrá a cargo de la empresa pagadora.

Pero, en los casos de que el despido haya sido realizado por causas de fuerza mayor, la autoridad laboral podrá acordar que la totalidad o una parte de las indemnizaciones que deba pagarse a los trabajadores sean satisfechas por el FOGASA. Sin embargo, posteriormente la empresa podrá reclamar las cuantías abonadas.

**¿Qué indemnizaciones no abona el Fondo de Garantía Salarial?**

No abonará aquellas indemnizaciones reconocidas en acto de conciliación, puesto que está vincula a las partes.

Tampoco abonará los diferentes tipos de pluses a los que se haya sometido el trabajador:

* De distancia
* Transporte
* Vestuario
* Quebranto de moneda
* Desgaste de útiles y herramientas
* Dietas
* Complementos de incapacidad temporal

**¿Cuál es el plazo para la solicitud de las indemnizaciones?**

La persona que quiera beneficiarse de las indemnizaciones del FOGASA cuenta con un año a partir del acto de conciliación o sentencia.

La solicitud podrá presentarse telemáticamente en la dirección de correo electrónico habilitada con este motivo o acudir con la solicitud en persona, tras solicitar una cita previa, en la oficina del Fondo de Garantía Salarial de su provincia.

**¿Cómo consulto el estado de mi expediente?**

Para poder conocer en todo momento el estado de su expediente, podrá realizar una consulta al expediente de FOGASA a través del siguiente [enlace](https://sede.fogasa.empleo.gob.es/Sede/consultaEstadoSolicitud.do).

De tener cualquier tipo de problema al realizar la consulta, puede enviar un correo electrónico a soporte.registro@fogasa.meyss.es para que le ayuden a solucionarlo.

**¿Cuánto tarda en pagar el FOGASA?**

El FOGASA abonará la cuantía mediante transferencia bancaria en un plazo mínimo de 3 meses, pudiendo prolongarse en algunos casos mucho más tiempo, hasta los 18 meses en algunos casos.

Es posible que el trabajador reciba una cuantía inferior a la que solicitó, en el caso de que FOGASA considere que cumple los requisitos para recibir la totalidad solicitada.

**¿Cómo obtienen sus fondos?**

La financiación que obtiene el FOGASA es gracias a que destinan hacía así mismos parte de las cotizaciones que se realizan a la Seguridad Social por parte de las empresa que tienen contratados a trabajadores por cuenta ajena.

Otra de sus fuentes de financiación son las rentas o patrimonio del fondo, así como transferencias que se fijan en los Presupuestos Generales del Estado y las aportaciones previstas en la ley y recogidas en el BOE.

***Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social***