

Alcance de la responsabilidad del Fogasa en el caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo 2/2019, de 8 de enero](#)

Pilar Palomino Saurina

*Profesora contratada doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Extremadura*

1. Marco legal

El Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de los fines establecidos en el [artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET), en la [Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), reguladora de la jurisdicción social (LRJS), y en el [Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo](#), sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. Esto es, se trata de una institución de garantía que protege los créditos salariales en caso de insolvencia del empresario.

Entre sus funciones tiene atribuido el abono a los trabajadores de los salarios e indemnizaciones que las empresas no han podido satisfacer por encontrarse en situación de insolvencia o haber sido declaradas en concurso de acreedores.

Y es que la intervención complementaria del Fogasa está prevista fundamentalmente: a) cuando existe resolución de la autoridad laboral, exonerando total o parcialmente a la empresa del pago de la indemnización por extinción del contrato por causa de fuerza mayor, sin que sea necesaria la declaración de insolvencia; b) en los casos previstos en la LRJS, para la formalización de convenios o acuerdos de devolución aplazada o fraccionada de las cantidades adeudadas por las empresas al Fogasa; y c) en caso de declaración de insolvencia técnica de la empresa.

Cómo citar: Palomino Saurina, P. (2019). Alcance de la responsabilidad del Fogasa en el caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 2/2019, de 8 de enero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 436, 142-144.

2. Síntesis del supuesto de hecho

Don Vidal prestaba servicios para la empresa Inalco Aluminios, SL, desde el día 6 de junio de 2003.

El día 17 de marzo de 2015, la empresa le notificó su decisión de proceder a la modificación sustancial de sus condiciones de trabajo por causas económicas y productivas desde el día 1 de abril de 2015.

Ante dicha comunicación, el trabajador presentó a la empresa escrito por el que comunicaba su decisión de rescindir su contrato conforme al [artículo 41.3 del ET](#), por el perjuicio económico y profesional que le ocasionaba la modificación impuesta y, con fecha 1 de abril de 2015, la empresa cursó la baja del trabajador.

Interpuesta por este la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social en reclamación de la indemnización por extinción del contrato, se condena a la empresa a abonar al trabajador la cantidad de 12.581,2 euros.

Pero Inalco Aluminios, SL, se encuentra en situación de concurso, por lo que el trabajador solicita el importe de la indemnización al Fogasa, que negó el reconocimiento de la prestación solicitada por entender que correspondía a la rescisión del contrato de trabajo al no aceptar el trabajador el traslado o la modificación de las condiciones de trabajo ofrecidas por la empresa.

Ante esta situación, don Vidal interpuso recurso de suplicación en la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, que le dio la razón y condenó al Fogasa a abonar al trabajador la prestación solicitada. Pero esta resolución también fue recurrida por el Abogado del Estado en nombre del Fogasa, lo que dio origen al recurso de casación que se analiza a continuación.

3. Razones de la doctrina judicial sentada en el caso

La cuestión que analiza la [Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de enero de 2019](#) consiste en determinar si el Fogasa está obligado a pagar la indemnización reconocida por extinción contractual a causa de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo con posterior concurso de acreedores de la empresa.

Para ello, el Tribunal Supremo mantiene el criterio establecido en su [Sentencia de 18 de mayo de 2016 \(rec. 2919/2014\)](#), que sigue lo recogido en la [Directiva 98/59/CE](#), del Consejo, de 20 de julio de 1998, y en la [Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de noviembre de 2015 \(asunto C-422/14\)](#), declarando, entre otros extremos, que:

- a) El concepto de «despido» en la [Directiva 98/59/CE](#) debe interpretarse en el sentido de que engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento.
- b) A los efectos del cálculo del número de despidos se asimilan estos a las extinciones del contrato de trabajo producidas por iniciativa del empresario con base en uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos cinco.
- c) El concepto de «despido» en la [Directiva 98/59/CE](#) condiciona directamente la aplicación de la protección y de los derechos de los trabajadores. Dicho concepto tiene una repercusión inmediata en las cargas que esta protección supone.
- d) El hecho de que un empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a una modificación sustancial de los elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador queda comprendido en el concepto de despido que recoge la [Directiva 98/59/CE](#).

4. Trascendencia del fallo

La [Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de enero de 2019](#) tiene una incuestionable relevancia, pues en ella se determina si, en el caso de que una empresa llevara a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo con posterior concurso de acreedores, el Fogasa está obligado a pagar la indemnización reconocida por extinción contractual.

Y lo que determina el Alto Tribunal, siguiendo para ello lo establecido en la [Directiva 98/59/CE](#), del Consejo, de 20 de julio de 1998, es que el hecho de que un empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a una modificación sustancial de elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador queda comprendido en el concepto de «despido» utilizado en el artículo 1, apartado 1, letra a), de dicha directiva. Por tanto, la responsabilidad subsidiaria del Fogasa alcanza a la indemnización por resolución unilateral del contrato de trabajo llevada a cabo por el empresario al amparo del [artículo 41.3 del ET](#).

En esta sentencia, el Tribunal Supremo reitera la doctrina ya establecida en la de [18 de mayo de 2016 \(rec. 2919/2014\)](#), siguiendo para ello la [Resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de noviembre de 2015 \(asunto C-422/14\)](#). Además, confirma la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 16 de marzo de 2017 (rec. 76/2017) y condena al Fogasa a abonar al trabajador la prestación indemnizatoria reclamada en la cuantía que resulte de aplicar los límites legales.