

**TRIBUNAL SUPREMO**

*Sentencia 1123/2025, de 25 de noviembre de 2025*

*Sala de lo Social*

*Rec. n.º 4313/2024*

**SUMARIO:**

**FOGASA. Indemnización por despido y salarios de tramitación. Trabajador extranjero que solicita las cantidades correspondientes con la TIE caducada.** *Negativa del Fondo a su concesión al exigir que los solicitantes de prestaciones aporten un documento de identificación válido y vigente, sin que el trabajador hubiere atendido el requerimiento que le fue otorgado para la subsanación de ese defecto.* Ninguna norma legal exige como requisito para acceder a las prestaciones del FOGASA que se encuentre vigente y no caducado el DNI del trabajador nacional, ni, en su caso, la TIE del trabajador extranjero. Es verdad que el artículo 25 a) Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, dispone: «La solicitud deberá venir acompañada de los siguientes documentos: a) En todo caso: 1. Fotocopia del documento nacional de identidad de cada uno de los trabajadores...». Esta obligatoria aportación no tiene otra finalidad que la de comprobar la identidad del trabajador que solicita las prestaciones a cargo del FOGASA, para asegurar que efectivamente se trate de quien ha prestado servicios para la empresa que haya incumplido la obligación de abonar los salarios e indemnizaciones. También es cierto que el artículo 26.2 de ese mismo reglamento señala que «Las solicitudes defectuosas o carentes de alguno de los preceptivos documentos, darán lugar al requerimiento al promotor o primer firmante para que en el plazo de diez días subsane la falta observada o acompañe los preceptivos documentos, con apercibimiento de que si así no lo hiciese se archivará sin más trámite, sin perjuicio del derecho de los interesados a volver a replantearla, previo desglose y devolución de la documentación aportada». Pero la previsión que contempla el archivo sin más trámite del expediente no puede entenderse vinculada a la simple circunstancia de que el trabajador adjunte un DNI o TIE caducado sin haber subsanado esa circunstancia. Está referida al hecho de que no hubiere aportado los demás documentos a los que igualmente se refiere aquel artículo 25, esto es, la certificación del acto de conciliación o testimonio de la sentencia en que se reconozca la deuda; la resolución en la que conste la insolvencia del empresario, subsiguiente a la iniciación del procedimiento ejecutivo; el testimonio de la resolución judicial por la que se tiene por solicitada la declaración del estado de suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores, acompañado de certificación de inclusión de los créditos de los trabajadores en la lista de acreedores por un importe igual o superior al que se solicite al Fondo de Garantía Salarial. Estos últimos documentos son de carácter sustantivo, constitutivos del derecho a las prestaciones, e imprescindibles para comprobar su procedencia durante la instrucción de expediente en los términos que impone el artículo 33 del ET, lo que justifica que el expediente se archive cuando el trabajador no acredita que se encuentra en la situación jurídica que obliga al FOGASA a asumir aquellas obligaciones de la empresa. No es eso lo que sucede cuando el trabajador aporta todos los documentos que exige aquel artículo 25 del RD, sin que exista duda alguna sobre su identidad, y únicamente ocurre que se encuentra caducado el documento de identificación por no haberse renovado en plazo. Se trata entonces de un mero defecto formal, que no es constitutivo del derecho a las prestaciones y no puede justificar el archivo del expediente. Cuestión distinta es que pudieren presentarse dudas sobre la verdadera identidad del trabajador

Síguenos en...

y no fuere posible su adecuada identificación a través del documento de identidad aportado al expediente, por estar caducado, manipulado, ilegible o bajo cualquier circunstancia que no permita acreditar la identificación de la persona que solicita las prestaciones, que, obviamente, supondría el incumplimiento de un requisito de carácter sustantivo. Lo que no es el caso cuando no se cuestiona la identidad del trabajador y simplemente se trata de que el documento está caducado porque no ha sido renovado en plazo. No hay que olvidar que el FOGASA asume las obligaciones incumplidas por la empresa en materia de salarios e indemnizaciones. Se trata de prestaciones que traen causa de un contrato de trabajo que no queda invalidado por el hecho de que el trabajador carezca de permiso de trabajo y residencia. A diferencia de las prestaciones de desempleo, las que son a cargo del FOGASA no resultan incompatibles con la situación de irregularidad en la que el trabajador se encuentra. Si la total y absoluta ausencia de los permisos de trabajo y residencia no impide acceder a las prestaciones a cargo del FOGASA, con mayor razón ha de sostenerse que no puede desplegar ese efecto jurídico la pérdida de vigencia del documento de la TIE que no ha sido renovado en plazo.

**PONENTE:**

*Don Sebastián Moralo Gallego.*

**SENTENCIA**

Magistrados/as  
 SEBASTIAN MORALO GALLEGO  
 JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA  
 ANA MARIA ORELLANA CANO  
 FELIX VICENTE AZON VILAS  
 LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO  
 TRIBUNAL SUPREMO  
 Sala de lo Social  
 Sentencia núm. 1.123/2025  
 Fecha de sentencia: 25/11/2025  
 Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA  
 Número del procedimiento: 4313/2024  
 Fallo/Acuerdo:  
 Fecha de Votación y Fallo: 25/11/2025  
 Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego  
 Procedencia: T.S.J.MADRID SOCIAL SEC.2  
 Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito  
 Transcrito por: MVM  
 Nota:  
 UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4313/2024  
 Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego  
 Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito  
 TRIBUNAL SUPREMO  
 Sala de lo Social  
 Sentencia núm. 1123/2025  
 Excmo. Sr. y Excmas. Sras.  
 D. Sebastián Moralo Gallego  
 D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva  
 D.ª Ana María Orellana Cano  
 D. Félix V. Azón Vilas  
 D.ª Luisa María Gómez Garrido

Síguenos en...

En Madrid, a 25 de noviembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el abogado del Estado, en nombre y representación del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 506/2024, de 13 de junio, dictada en el recurso de suplicación núm. 926/2023, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 14 de Madrid, de fecha 20 de abril de 2023, recaída en autos núm. 227/2022, seguidos a instancia de D. Andrés contra el Fondo de Garantía Salarial, sobre reconocimiento de prestaciones.

Ha sido parte recurrida D. Andrés, representado y defendido por el letrado D. Arturo Rodríguez-Segade y Ruiz de Manzanares.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

#### **PRIMERO.**

Con fecha 20 de abril de 2023 el Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.-D. Andrés, mayor de edad y con NIE NUM000, ha venido prestando servicios por cuenta de HEALTHY SALAD S.L., desde el día 8-4-2019 con la categoría profesional de repartidor, a tiempo completo, quedando la relación laboral sometida al convenio colectivo de productos cocinados. El día 19-2-2020 D. Andrés fue despedido. El despido fue impugnado, dando lugar al procedimiento número 1099/2020 tramitado por el Juzgado de lo Social 34 de Madrid. El día 12-3-2021 se dictó sentencia declarando la improcedencia del despido, declarando extinguida la relación laboral con efectos de 12-3-2021 y condenando a la empresa a abonar a D. Andrés la cantidad de 2.404,93 euros en concepto de indemnización y la cantidad de 291,52 euros en concepto de salarios de tramitación. En la sentencia, que obra a los folios 21 a 23 y que aquí se da por reproducida, se declaraba probado un salario anual bruto de 13.300 euros. La sentencia es firme. Instada su ejecución, el día 29-6-2021 el Juzgado de lo Social 34 de Madrid dictó auto ordenando la ejecución por importe de 2.696,45 euros de principal. El día 22-10-2021 el Juzgado de lo Social 34 de Madrid dictó decreto declarando la insolvencia de HEALTHY SALAD S.L.

2º.-Solicitado el reconocimiento de prestaciones ante el Fondo de Garantía Salarial, éste emitió comunicación requiriendo a D. Andrés la aportación de DNI o NIE en vigor. En ese momento D. Andrés contaba con NIE NUM000 con validez hasta el 24-2-2018. El documento obra al folio 29 vuelto y aquí se da por reproducido. Dicho documento fue facilitado al Fondo de Garantía Salarial en cumplimiento del requerimiento. El día 17-1-2022 el Fondo de Garantía Salarial dictó resolución teniendo por desistido al interesado de su solicitud por el siguiente motivo: "La obligación de exigir y aportar el identificador fiscal para la realización en España de cualquier operación con relevancia fiscal, como lo es el pago de prestaciones de garantía salarial, viene reflejada como obligación tributaria en el art. 29.2.b de la Ley 58/2002, General Tributaria y artículo 3 de la Orden PRE/1576/2002, que regulan el procedimiento para el pago de obligaciones de la Administración General del Estado, de modo que habrá de concluirse que el NIF/NIE, es un documento esencial y necesario para la tramitación de prestaciones de garantía salarial. En el mismo sentido, la Disposición Adicional Sexta de la citada ley establece que toda persona física o Jurídica tendrán un número de identificación fiscal para sus relaciones de naturaleza o con trascendencia tributaria constituyendo infracción tributaria el incumplimiento de las obligaciones relativas a la utilización del número de identificación fiscal; por lo que no se están cumpliendo los requisitos legalmente establecidos para ser beneficiario de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial (por todas sentencias del TSJ de la Comunidad Valenciana de fechas 18/11/2014 y 3/10/2016). (...) No habiéndose dado cumplimiento en tiempo y forma al requerimiento de subsanación que le fue notificado al interesado conforme a lo establecido en los artículos 68 y 73 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, procede tenerle por desistido de su solicitud de prestaciones de garantía salarial al no reunir la misma los requisitos exigidos en el RD 505/85 de 6 de marzo; acordándose su archivo

Síguenos en...



sin perjuicio de su derecho a volver a replantearla". La resolución obra al folio 33 y aquí se da por reproducida.

3º.-El día 12-1-2022 se presentó reclamación previa no constando el dictado de resolución expresa. El día 3-3-2022 se presentó demanda».

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: «Que ESTIMANDO la demanda interpuesta por D. Andrés contra el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, debo condenar y condeno a éste a que abone al actor la prestación legal resultante de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 34 de Madrid, de fecha 12-3-2021 en el procedimiento número 1099/2020 en los términos y con los límites del artículo 33 del ET».

#### SEGUNDO.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el FOGASA ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 13 de junio de 2024, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la Abogacía del Estado en representación del FOGASA contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid de fecha 20 de abril de 2023, en autos nº 227/22 promovidos contra el organismo recurrente a instancia de D. Andrés, confirmándola íntegramente y en todos los pronunciamientos que contiene. Condenamos a la recurrente en costas, cuantificando en 800 euros los honorarios de la representación Letrada impugnante del recurso».

#### TERCERO.

Por el FOGASA se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), el recurrente propuso como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha núm. 1537/2018, de 22 de noviembre (rec. 1408/2017).

Al amparo de lo establecido en el art. 224.1 y 2, en relación con el art. 207 e), se interpone el recurso por infracción del art. 25 a) 1 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo; art. 206 del Real Decreto 577/2011 de Reglamento de la Ley sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros, que regula el NIE; art. 29.2 b) de la Ley 58/2003, General Tributaria, que obliga a solicitar y utilizar el NIF-NIE; y el art. 3 de la Orden PRE/1576/2002, de 19 de junio, que regula el procedimiento para el pago de obligaciones de la Administración General del Estado.

#### CUARTO.

Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Tras ser impugnado por el actor, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser declarado improcedente.

#### QUINTO.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente D. Sebastián Moralo Gallego, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 25 de noviembre de 2025.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

#### PRIMERO.

1.La cuestión a resolver es la de determinar si el FOGASA puede negarse a abonar a un trabajador extranjero las prestaciones que son a su cargo por el único motivo de presentar un documento de identificación caducado, sin que haya subsanado ese defecto dentro del plazo que le fue concedido a tal efecto.

En lo que debemos comenzar por aclarar desde el principio que la resolución administrativa objeto del procedimiento se refiere en todo momento al Número de Identidad de

Extranjero (NIE), cuando en realidad el documento que realmente puede llegar a caducar y debe ser renovado es la Tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE), que no el número del identificador fiscal del ciudadano extranjero que se mantiene invariable desde la fecha de su asignación.

2.La sentencia del juzgado de lo social estima la demanda. Reconoce el derecho del trabajador extranjero a percibir del FOGASA las cantidades correspondientes a la indemnización por despido y salarios de tramitación a su cargo, pese a que estuviere caducado el NIE.

La sentencia de la Sala Social del TSJ de Madrid 506/2023, de 13 de junio, rec.926/2023, desestima el recurso de suplicación del FOGASA y confirma en sus términos la sentencia de instancia.

Razona que el trabajador tiene legalmente derecho a las prestaciones que reclama, dispone de un modo efectivo del documento de número de identidad de extranjero (NIE), sin que el hecho de que se encuentre caducado sea obstáculo para percibir la prestación que ha de abonar el FOGASA.

3.El recurso de casación unificadora interpuesto por el abogado del Estado denuncia infracción de los arts. 25.a) y 26.2 del RD 505/1985, de 6 de marzo; art. 206 del RD 557/2011, del Reglamento de la Ley sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros, en la redacción vigente de aplicación en el presente litigio; art. 29.2 b) de la Ley 58/2003, General Tributaria; y art. 3 de la orden PRE/1576/2002, de 19 de junio.

Sostiene que los mencionados preceptos del RD 505/1985, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, exigen que los solicitantes de prestaciones aporten un documento de identificación válido y vigente, lo que impide que puede considerarse como tal el NIE caducado que no haya sido renovado dentro del plazo legal establecido a tal fin conforme a la regulación legal en la materia, sin que el trabajador hubiere atendido el requerimiento que le fue otorgado para la subsanación de ese defecto.

4.El Ministerio Fiscal informa que el recurso ha de ser desestimado. En igual sentido se manifiesta el demandante en su escrito de impugnación.

## SEGUNDO.

1.Debemos examinar si concurre el requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) en relación con la sentencia elegida de contraste, dictada por la Sala Social del TSJ de Castilla-La Mancha 1537/2018, de 22 de noviembre, rec. 1408/2017.

2.En el caso de la sentencia referencial se trata igualmente de un trabajador extranjero que solicita prestaciones del FOGASA, que presentó un NIE caducado y no subsanó ese defecto en el plazo que le fue concedido a tal efecto.

La sentencia considera que dicho documento caducado carece de validez por el transcurso del plazo de su vigencia, sin que el trabajador haya facilitado otro método alternativo para justificar su identidad, desestima su recurso de suplicación y confirma la sentencia de instancia que desestimó la demanda y ratificó la resolución del FOGASA que deniega por este único motivo las prestaciones reclamadas.

3.La contradicción es de esta forma evidente, porque en ambos casos se trata de un trabajador extranjero con el NIE caducado, que solicita prestaciones del FOGASA y no cumple el requerimiento de subsanación para que presente el documento renovado, a los que se les deniega el pago de las mismas por este único motivo.

En tan coincidentes circunstancias la sentencia recurrida reconoce las prestaciones y la referencial las deniega, aplicando de esta forma doctrinas contradictorias que debemos unificar.

## TERCERO.

1.El art. 33 ET dispone que el FOGASA abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario, así como



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, en los casos en los que el precepto menciona y dentro de los límites máximos que establece.

Asume tales obligaciones previa instrucción de expediente para la comprobación de su procedencia, y se subroga en los derechos y acciones de los trabajadores frente a la empresa. No es necesario un especial razonamiento para constatar que la asunción de esas deudas por parte de FOGASA constituye un mecanismo de garantía del cumplimiento de las obligaciones del empresario, en materia de pago de salarios e indemnizaciones y dentro de esos límites legales.

Por su parte, el art. 7 c) ET reconoce capacidad para formalizar el contrato de trabajo a los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia; y el art. 9. 2, señala que, en caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido.

No hay por lo tanto ninguna diferencia a estos efectos entre los trabajadores nacionales y extranjeros. Siendo que las obligaciones de la empresa asumidas por dicho organismo alcanzan las remuneraciones e indemnizaciones derivadas de un trabajo que ya ha sido en todo caso prestado por el trabajador.

Ninguna norma legal exige como requisito para acceder a las prestaciones del FOGASA que se encuentre vigente y no caducado el DNI del trabajador nacional, ni, en su caso, la TIE del trabajador extranjero. Por reproducir la aclaración del equívoco, ya hemos dicho que el NIE es un número de identificación fiscal asignado con carácter permanente a su titular.

Es verdad que el art. 25.a) Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, dispone: "La solicitud deberá venir acompañada de los siguientes documentos: a) En todo caso: 1. Fotocopia del documento nacional de identidad de cada uno de los trabajadores..."

Esta obligatoria aportación no tiene otra finalidad que la de comprobar la identidad del trabajador que solicita las prestaciones a cargo del FOGASA, para asegurar que efectivamente se trate de quien ha prestado servicios para la empresa que haya incumplido la obligación de abonar los salarios e indemnizaciones.

También es cierto que el art. 26.2 de ese mismo reglamento señala que "Las solicitudes defectuosas o carentes de alguno de los preceptivos documentos, darán lugar al requerimiento al promotor o primer firmante para que en el plazo de diez días subsane la falta observada o acompañe los preceptivos documentos, con apercibimiento de que si así no lo hiciese se archivará sin más trámite, sin perjuicio del derecho de los interesados a volver a replantearla, previo desglose y devolución de la documentación aportada".

Pero la previsión que contempla el archivo sin más trámite del expediente, no puede entenderse vinculada a la simple circunstancia de que el trabajador adjunte un DNI o TIE caducado sin haber subsanado esa circunstancia.

Está referida al hecho de que no hubiere aportado los demás documentos a los que igualmente se refiere aquel art. 25, esto es, la certificación del acto de conciliación o testimonio de la sentencia en que se reconozca la deuda; la resolución en la que conste la insolvencia del empresario, subsiguiente a la iniciación del procedimiento ejecutivo; el testimonio de la resolución judicial por la que se tiene por solicitada la declaración del estado de suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores, acompañado de certificación de inclusión de los créditos de los trabajadores en la lista de acreedores por un importe igual o superior al que se solicite al Fondo de Garantía Salarial.

Estos últimos documentos son de carácter sustantivo, constitutivos del derecho a las prestaciones, e imprescindibles para comprobar su procedencia durante la instrucción de expediente en los términos que impone el art. 33 ET, lo que justifica que el expediente se archive cuando el trabajador no acredita que se encuentra en la situación jurídica que obliga al FOGASA a asumir aquellas obligaciones de la empresa.

No es eso lo que sucede cuando el trabajador aporta todos los documentos que exige aquel art. 25 RD, sin que exista duda alguna sobre su identidad, y únicamente ocurre que se encuentra caducado el documento de identificación por no haberse renovado en plazo. Se trata entonces de un mero defecto formal, que no es constitutivo del derecho a las prestaciones y no puede justificar el archivo del expediente.

Cuestión distinta es que pudieren presentarse dudas sobre la verdadera identidad del trabajador y no fuere posible su adecuada identificación a través del documento de identidad

aportado al expediente, por estar caducado, manipulado, ilegible o bajo cualquier circunstancia que no permita acreditar la identificación de la persona que solicita las prestaciones, que, obviamente, supondría el incumplimiento de un requisito de carácter sustantivo. Lo que no es el caso cuando no se cuestiona la identidad del trabajador y simplemente se trata de que el documento está caducado porque no ha sido renovado en plazo.

2.Conforme aparece en la resolución administrativa dictada en este caso por el FOGASA, el único motivo por el que deniega la prestación, citamos literalmente, es que "La obligación de exigir y aportar el identificador fiscal para la realización en España de cualquier operación con relevancia fiscal, como lo es el pago de prestaciones de garantía salarial, viene reflejada como obligación tributaria en el art. 29.2.b de la Ley 58/2003, General Tributaria y artículo 3 de la Orden PRE/1576/2002, que regulan el procedimiento para el pago de obligaciones de la Administración General del Estado, de modo que habrá de concluirse que el NIF/NIE, es un documento esencial y necesario para la tramitación de prestaciones de garantía salarial. En el mismo sentido, la Disposición Adicional Sexta de la citada ley establece que toda persona física o jurídica tendrán un número de identificación fiscal para sus relaciones de naturaleza o con trascendencia tributaria constituyendo infracción tributaria el incumplimiento de las obligaciones relativas a la utilización del número de identificación fiscal; por lo que no se están cumpliendo los requisitos legalmente establecidos para ser beneficiario de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial ..."De la misma forma que no resulta admisible que a un trabajador de nacionalidad española se le pudiese denegar la prestación con ese único argumento y por solo el hecho de que aporte un DNI caducado, tampoco puede denegarse al trabajador extranjero que dispone de una TIE y cuya identidad es indubitada. Como es de ver, la decisión del FOGASA no pone en duda la identidad del trabajador. Se sustenta, únicamente, en la idea de que el pago de prestaciones es una operación con relevancia fiscal y genera una obligación tributaria, para cuya realización es necesario que el interesado disponga de un número de identificación fiscal en vigor. No es difícil visualizar que ese mismo argumento jurídico con el que se niega la posibilidad de realizar operaciones jurídicas con relevancia fiscal si el NIE ha caducado, resulta un sinsentido en caso contrario, a la hora de llevar a efecto otro tipo de actuaciones dirigidas contra el trabajador para reclamarle, por ejemplo, el reembolso de prestaciones indebidas o de cualquier deuda de naturaleza prestacional, tributaria o sanción administrativa. Más allá de todo ello, lo cierto es que la propia normativa tributaria permite subsanar esa situación. El art. 206 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, en la redacción vigente y de aplicación en el presente litigio, disponía: "1.Los extranjeros a cuyo favor se inicie un procedimiento para obtener un documento que les habilite para permanecer en territorio español que no sea un visado, aquéllos a los que se les haya incoado un expediente administrativo en virtud de lo dispuesto en la normativa sobre extranjería y aquellos que por sus intereses económicos, profesionales o sociales se relacionen con España serán dotados, a los efectos de identificación, de un número personal, único y exclusivo, de carácter secuencial.2. El número personal será el identificador del extranjero, que deberá figurar en todos los documentos que se le expidan o tramiten, así como en las diligencias que se estampen en su pasaporte o documento análogo, salvo en los visados".Debemos especificar en este extremo, que el art. 205 del nuevo reglamento de extranjería aprobado mediante RD 1155/2024, no altera esa regulación. El art. 29.2 b) de la Ley 58/2003, General Tributaria, señala que los obligados tributarios deberán cumplir las siguientes obligaciones..."b) La obligación de solicitar y utilizar el número de identificación fiscal en sus relaciones de naturaleza o con trascendencia tributaria".El art. 20 del RD 1065/2007, de 27 de julio por el que se aprueba el Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos: "1. Para las personas físicas que carezcan de la nacionalidad española, el número de identificación fiscal será el número de identidad de extranjero que se les asigne o se les facilite de acuerdo con la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y su normativa de desarrollo.2. Las personas físicas que carezcan de la nacionalidad española y no dispongan del número de identidad de extranjero, bien de forma transitoria por estar obligados a tenerlo o bien de forma definitiva al no estar obligados a ello, deberán solicitar a la Administración tributaria la asignación de un número de identificación fiscal cuando vayan a realizar operaciones de naturaleza o con trascendencia tributaria. Dicho número estará integrado por

nueve caracteres con la siguiente composición: una letra inicial, que será la M, destinada a indicar la naturaleza de este número, siete caracteres alfanuméricos y un carácter de verificación alfabético. En el caso de que no lo soliciten, la Administración tributaria podrá proceder de oficio a darles de alta en el Censo de Obligados Tributarios y a asignarles el número de identificación fiscal que corresponda". Este último precepto atribuye a la Administración tributaria la facultad de proceder de oficio a dar de alta en el Censo de Obligados Tributarios y a asignarles el número de identificación fiscal que corresponda, a los extranjeros que vayan a realizar operaciones de naturaleza o con trascendencia tributaria en el caso de que no hayan solicitado el NIE. Esta es por lo tanto la solución que debe activar el FOGASA si considera que la documentación aportada por el solicitante de las prestaciones no cumple con el requisito de facilitar un identificador fiscal válido y no ha subsanado ese defecto en el plazo otorgado. Por lo demás, volvemos a reiterar que al FOGASA ya le consta perfectamente el identificador fiscal que aparece como NIE en la TIE aportada por el trabajador al expediente administrativo, por más que este último documento estuviere caducado al no haberse renovado en plazo y sin que ello afecte el NIE que tiene adjudicado.

**CUARTO. 1.** Todo lo que llevamos dicho queda además ratificado por la norma legal más relevante en la materia, la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, cuyo art. 36 señala "1. Los extranjeros mayores de dieciséis años precisarán, para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, de la correspondiente autorización administrativa previa para residir y trabajar. La autorización de trabajo se concederá conjuntamente con la de residencia, salvo en los supuestos de penados extranjeros que se hallen cumpliendo condenas o en otros supuestos excepcionales que se determinen reglamentariamente". Tras lo que seguidamente establece "La carencia de la autorización de residencia y trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades del empresario a que dé lugar, incluidas las de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones derivadas de supuestos contemplados por los convenios internacionales de protección a los trabajadores u otras que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles con su situación. En todo caso, el trabajador que carezca de autorización de residencia y trabajo no podrá obtener prestaciones por desempleo". De estos preceptos legales se desprende que la inexistencia de permiso de trabajo y residencia no invalida el contrato de trabajo, ni es obstáculo para reconocer a los trabajadores extranjeros las prestaciones derivadas del mismo que pudieren corresponderles y sean compatibles con su situación, por lo que el FOGASA no puede escudarse en la posible caducidad de la TIE para archivar el expediente administrativo de reconocimiento de prestaciones a su cargo. El citado art. 36 tan solo niega el derecho de los trabajadores extranjeros en situación irregular a percibir prestaciones de desempleo, por ser incompatible con la situación jurídica en la que se encuentra y que le impide acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y aceptar la suscripción del compromiso de actividad (SSTS 76/2017, de 31 de enero, rcud. 1153/2015; 863/2017, de 7 de noviembre, rcud. 849/2016). Pero de manera expresa señala, por el contrario, que la carencia de esa documentación no es obstáculo para que pudiese tener acceso a otras prestaciones que no resulten incompatibles.

**2.** Tras la entrada en vigor de la precitada LO 4/2000, en la STS/4ª de 9 junio 2003 (rcud. 4217/02) ya tuvimos ocasión de afirmar que «el contrato de trabajo del extranjero no autorizado no es, en la actual legislación, un contrato nulo, y, siendo ello así, no puede privarse al trabajador de una protección que, en nuestro sistema de relaciones laborales, es inherente al contrato de trabajo». En nuestras STS/4ª de 29 septiembre 2003 (rcud. 3003/2002), 21 junio 2011 (rcud. 3428/2010) y 17 septiembre 2013 (rcud. 2398/2012) sostuvimos que es obligado concluir que la misma ley salva la sanción de nulidad del contrato proclamando su validez respecto a los derechos del trabajador afectado.

Con cita de esos mismos antecedentes, la STS 955/2016, de 16 de noviembre, rcud. 1341/2015, añade "No cabe duda de que la pérdida de la autorización para trabajar en España imposibilita la continuación del contrato de trabajo del extranjero. Tampoco puede negarse que estamos ante un supuesto en que la causa de la finalización del mismo es ajena a la empresa. Sin embargo, nuestro legislador ha querido dotar de un determinado marco de protección a los trabajadores cuyo contrato se extingue por la concurrencia de una causa legal y, como ya hemos expresado, los contornos de esa protección deben garantizarse también a los trabajadores extranjeros aun cuando carezcan de autorización para prestar servicios en España pero, pese a ello, los han venido prestando efectivamente".

En el mismo sentido la STS 642/2021, de 23 de junio, rcud. 3444/2018 "nuestra doctrina ha admitido que la pérdida del permiso justifica la extinción del contrato de trabajo,



pero igualmente ha insistido en que el extranjero sin la pertinente autorización no puede verse privado de la protección inherente a dicha contratación pese a su situación irregular en España, precisamente por la validez y consecuente eficacia de su contrato respecto a los derechos del trabajador que consagra la ley".

Como ya hemos señalado anteriormente, dentro de los límites legales, el FOGASA asume las obligaciones incumplidas por la empresa en materia de salarios e indemnizaciones. Se trata de prestaciones que traen causa de un contrato de trabajo que no queda invalidado por el hecho de que el trabajador carezca de permiso de trabajo y residencia. A diferencia de las prestaciones de desempleo, las que son a cargo del FOGASA no resultan incompatibles con la situación de irregularidad en la que el trabajador se encuentra.

Si la total y absoluta ausencia de los permisos de trabajo y residencia no impide acceder a las prestaciones a cargo del FOGASA, con mayor razón ha de sostenerse que no puede desplegar ese efecto jurídico la pérdida de vigencia del documento de la TIE que no ha sido renovado en plazo.

QUINTO. Conforme a lo razonado y de conformidad con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso, confirmar la sentencia recurrida y declarar su firmeza. Con imposición de las costas al FOGASA en cuantía de 1.500 euros.

### **F A L L O**

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el abogado del Estado, en nombre y representación del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 506/2024, de 13 de junio, dictada en el recurso de suplicación núm. 926/2023, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 14 de Madrid, de fecha 20 de abril de 2023, recaída en autos núm. 227/2022, seguidos a instancia de D. Andrés contra el Fondo de Garantía Salarial, para confirmarla y declarar su firmeza. Con imposición al FOGASA de las costas del recurso en cuantía de 1.500 euros.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

