

... Derecho del trabajo, el fondo de garantía salarial 1, autor Fernando Suárez. Día de grabación, 20 de diciembre de 1979. Día de emisión, 9 de enero de 1980. Nos vamos a ocupar, en esta tarde y en la próxima, del fondo de garantía salarial. Una institución de gran importancia. Que ha sido modificada muy recientemente.

lo que conviene actualizar el texto que ustedes manejan con estas indicaciones, que voy a dividir, repito, en dos días con objeto de poder exponer el tema con algún detenimiento. En el día de hoy nos vamos a ocupar de los antecedentes y las normas reguladoras, de los objetivos y prestaciones del fondo y entraremos en los problemas de financiación y de gestión para seguir el próximo día desarrollando el mismo tema de la gestión y el de procedimiento. Por lo que se refiere a los antecedentes y normas reguladoras hay que decir que la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 dispuso en su artículo 31 la constitución de un fondo de garantía salarial para garantizar y anticipar a los trabajadores contratados el percibo de su remuneración. Las restricciones correspondientes a tres meses como máximo.

y que estén pendientes de pago, así como para hacer efectivas las cotizaciones correspondientes a la seguridad social por igual periodo y las prestaciones sociales en los casos de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de las empresas. En desarrollo y aplicación de la ley, el Real Decreto de 4 de marzo de 1977 estableció las normas de constitución y funcionamiento del fondo así como el procedimiento a seguir. La orden de 28 de marzo de 1977 dictó normas de aplicación de la disposición anterior y el Real Decreto de 27 de marzo de 1978 fijó la cotización hasta el 31 de marzo de 1979. Así las cosas, el Real Decreto Ley 34,

1978 de 16 de noviembre lo pueden ustedes ver en el boletín oficial del estado del 18 de noviembre de ese año 78 reformó el fondo de garantía salarial derogando el artículo 31 y la disposición adicional décima de la ley de relaciones laborales el real decreto 2077 1979 de 14 de agosto que pueden ustedes encontrar en el boletín oficial del estado del 5 de septiembre último ha reestructurado el fondo en aplicación del real decreto ley antes citado y ha derogado numerosos artículos del inicial real decreto de 4 de marzo del año 77

¿Cuáles son los objetivos y pretensiones del Fondo de Garantía Salarial? La pretensión de la Ley de Relaciones Laborales al instituir el Fondo de Garantía Salarial fue la de evitar la falta de cobro de los salarios en situaciones de insolvencia producidas por las crisis económicas en perjuicio de los trabajadores. De lo que se trata, por consiguiente, es de añadir a la tradicional garantía que supone la configuración del salario como crédito privilegiado esta nueva medida que asegura el percibo de los salarios atrasados o de las indemnizaciones por despido mediante un fondo integrado por las aportaciones de los empresarios. Por virtud del artículo segundo del Real Decreto Ley de 16 de noviembre de 1978, en los casos de suspensión de pagos, quiebra de las empresas o insolvencia de crédito,

declarada judicialmente con la audiencia en todo caso del Fondo de Garantía Salarial, las prestaciones que éste debe abonar son las siguientes. Primero, el importe de los salarios correspondientes a cuatro meses como máximo y que estén pendientes de pago. Segundo, las indemnizaciones reconocidas judicial o administrativamente en favor de los trabajadores con el límite máximo equivalente a un año de salarios a causa de despido, rescisión de los contratos debida a expedientes de regulación de empleo o resolución del contrato por alguna de las causas previstas en los artículos 78 de la Ley del Contrato de Trabajo y 21.2 de la Ley de Relaciones Laborales, es decir, supuesto de despido provocado. Tercero, la indemnización de los salarios correspondientes a cuatro meses como máximo

complementaria por salarios de tramitación que en su caso acuerde el magistrado de trabajo y que tendrá la consideración de salarios pendientes de pago. Esta indemnización complementaria sólo se abona si los salarios pendientes de pago no llegan al tope de cuatro meses y únicamente hasta cubrir como máximo dicha cuantía. Y cuarto, las cotizaciones debidas a la seguridad social correspondientes a los salarios que satisfaga el fondo si los trabajadores afectados o en su caso las entidades gestoras así lo solicitan. Por virtud de la disposición adicional tercera del Real Decreto de 14 de agosto de 1979, a los efectos de las prestaciones a abonar por el fondo, el importe del salario mensual será el que resulte según el convenio colectivo aplicable y vigente en la fecha de la insolvencia.

de la suspensión de pagos o quiebra de la empresa y, en su defecto, el que establezca la ordenanza o reglamento laboral aplicable. La orden de 22 de septiembre de 1979, que pueden ustedes ver en el Boletín Oficial del Estado del 16 de octubre del 79, ha puntualizado en su artículo primero que por salario

de convenio debe entenderse todas las percepciones económicas de los trabajadores pactadas en el mismo sin otra excepción que las señaladas en el artículo tercero del decreto de 17 de agosto del 73, es decir, las indemnizaciones o suplidos por gastos realizados por el trabajador, las prestaciones o indemnizaciones de la seguridad social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. Las anteriores obligaciones las asumirá el Fondo Prevención. Previa comprobación.

de su procedencia y se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores y de la seguridad social frente a las empresas por las cantidades satisfechas. Tales cantidades conservan el carácter de créditos singularmente privilegiados que les confiere el artículo 32 de la Ley de Relaciones Laborales. Por lo que se refiere a la financiación, el Real Decreto Ley 34 de 16 de noviembre de 1978 ha mantenido el inicial criterio de la Ley de Relaciones Laborales que creó el Fondo en cuanto a la autosuficiencia del mismo, señalando como recurso único la cuota a cargo de las empresas que tengan en su servicio trabajadores por cuenta ajena. No obstante ello, ha introducido varias modificaciones importantes respecto del planteamiento inicial. En primer lugar, se ha subrayado el criterio de la ley de relaciones laborales que creó el Fondo en cuanto a la cantidad máxima del fondo.

y que era, según el artículo 31 de la Ley de Relaciones Laborales, del 1,5 por mil del volumen anual nacional de la remuneración de los asalariados, de acuerdo con los datos de la Contabilidad Nacional del año anterior. Ello comporta la consecuencia de que las aportaciones de la empresa ya no están en función, por así decir, de la cantidad embalsada, rompiéndose toda relación entre la liquidez del fondo y la reposición periódica de las cantidades que éste entrega a los trabajadores o a las entidades gestoras. En segundo lugar, se ha suprimido el tope que afectaba al tipo de cotización de las empresas y que venía fijado por la ley, de forma que el tipo real podía ser inferior a... En tercer lugar, la cotización se ha elevado al 0,4% de los salarios que sirven de base para las contingencias de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo.

elevación que el preámbulo del Real Decreto-Ley justifica en la situación del fondo y a pesar de que la cuota supone un coste cuya elevación injustificada sólo puede producir efectos no deseables comprimiendo los salarios de los trabajadores. Y finalmente, este tipo de cotización no tiene ya un carácter anual, supuesto que el Real Decreto-Ley no dice nada al respecto y hay que entender implícitamente derogado el artículo 3 del Real Decreto de 4 de marzo del 77 que obligaba al Gobierno a determinar anualmente a propuesta del Ministro de Trabajo y en función de los datos de la Contabilidad Nacional del año anterior el porcentaje y plazo por el que las empresas habrían de cotizar al fondo a fin de ajustar estrictamente el volumen del mismo a las necesidades económicas reales previsibles en cada año para el cumplimiento de sus fines. El ingreso de la cuota de las empresas debe efectuarse conforme a las normas sobre recaudación de las cuotas de la seguridad social. Tanto en el período voluntario...

como fuera del plazo. En la próxima emisión hablaremos de la gestión del fondo.