

# LA REFORMA LABORAL DE 2010 Y SUS EFECTOS ECONÓMICOS SOBRE EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

Remedios Ramón Dangla<sup>1</sup>

Dpto. Economía Financiera y Contabilidad  
Universidad Politécnica de Cartagena

*Fecha de recepción: octubre de 2010*

*Fecha de aceptación de la versión final: septiembre de 2011*

## **Resumen**

El Fogasa garantiza los créditos laborales de los trabajadores en caso del insolvencia del empleador. Al ser público y no estar sujeto a criterios de rentabilidad ha favorecido la mejora del bienestar y ha contribuido a flexibilizar el mercado de trabajo para las pequeñas empresas. La Reforma Laboral de junio de 2010 ampliará esta flexibilización obligando al Fogasa a subvencionar el despido en todas las empresas, incluso el despido improcedente, eso sí, maquillado como objetivo. Lo que provocará, entre otros, un abuso del Fogasa que podrá desembocar en déficit y aumento de su precio.

**Palabras clave:** *bienestar social, garantía salarial, flexibilización laboral, reforma laboral.*

## **Abstract**

Fogasa ensure the wage claims of employees in case of employer's insolvency. As it is a public institution and is not subject to criteria of profitability, it has led to improved welfare and has contributed to a more flexible labor market of small businesses. The Labor Reform of June 2010 will implement flexibility on the labor market. To do this, the Fogasa will be forced to subsidize dismissal in all companies including the unfair dismissal but disguised as a just objective. This will lead to an abuse of the Fogasa which would be one deficit and a rise in its price.

**Key Words:** *social welfare, labor reform, flexibility labor market, ensure wage.*

## **INTRODUCCIÓN**

La actual crisis económica ha provocado elevadas tasas de paro tanto en los países occidentales como, sobre todo, en España. La idea de que el desempleo es fruto de un mercado laboral demasiado rígido ha llevado al gobierno a flexibilizar las normas que

<sup>1</sup> remedios.ramon@ua.es; rramond@terra.es

protegen el empleo en materia de despido. Para ello se ha servido del Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) que es un Organismo público cuyo objetivo es garantizar los créditos laborales de los trabajadores en caso de insolvencia del empleador y que, desde su creación, ha apoyado el mantenimiento empresarial y del empleo.

La Reforma Laboral de junio de 2010 se basa, en la ampliación de los supuestos de intervención del Fondo. La subvención de 8 días de despido para todas las empresas, independientemente del tamaño y, sobre todo, el acceso a dicha subvención sin obligatoriedad de justificar los despidos tendrá repercusiones tanto en el mercado de trabajo como en el funcionamiento del Fogasa. Para describirlo hemos dividido nuestro trabajo en tres grandes bloques. En el primero, se explican muy brevemente los motivos de la creación de las Instituciones de Garantía Salarial y el funcionamiento del Fogasa. En un segundo bloque, se analiza empíricamente cómo el Fogasa ha intervenido en el mercado laboral al mismo tiempo que ha colaborado en la distribución de la renta al ser una institución pública y no necesitar cumplir criterios de rentabilidad. En el tercer bloque se analiza matemáticamente cómo repercutirá la Reforma Laboral sobre el Fogasa tanto desde el punto de vista laboral como del social. Veremos cómo la ampliación de los supuestos de intervención directa puede modificar las conductas de los empresarios variando su curva de demanda lo que tendrá efectos sobre la tesorería del Organismo y su oferta.

## **EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA): UN INSTRUMENTO DE POLÍTICA ECONÓMICA.**

### **LA CREACIÓN DEL FOGASA: LA PROTECCIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES.**

El Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) nació en 1976. Es un Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines (Art. 33 del Estatuto de los Trabajadores). Su función principal es la de abonar los salarios pendientes de pago y las indemnizaciones, a causa de insolvencia o concurso del empresario<sup>2</sup>.

Aunque los créditos salariales han estado tradicionalmente protegidos frente a la insolvencia empresarial mediante el privilegio salarial, este mecanismo se mostró insuficiente durante la grave crisis de los setenta<sup>3</sup>, lo que llevó a que la mayor parte de países europeos crearan instituciones de garantía salarial.

<sup>2</sup> Por salarios pendientes de pago, incluidos los de tramitación en caso de existir, el Fondo no podrá abonar un importe superior a la cantidad que resulte de multiplicar el triple (antes duplo) del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento cincuenta días. Las indemnizaciones por despido están garantizadas con el límite máximo de una anualidad de salarios, sin que el salario diario, base de cálculo pueda exceder del triple (antes duplo) del salario mínimo interprofesional. Art. 33 del Estatuto de los Trabajadores actual.

<sup>3</sup> La Ley siempre ha situado a los créditos salariales a la cabeza en la tabla de preferencias de acreedores porque se entendía que el sueldo atendía a intereses primarios y de subsistencia, lo que merecía una protección especial. Artículo 592 de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855. RIOS SALMERON, B. (1984)

En general, ante una situación de insolvencia, o próxima a ella, el deudor no suele tener suficientes bienes para satisfacer ni siquiera los créditos laborales, menos aún, para saldar las deudas con sus acreedores, quienes se enfrentarán a una reducción de liquidez provocada por estos impagos, lo que puede provocar un nuevo cierre y despido de más trabajadores abriendo un proceso de liquidación de empresas en cascada.

## **EL FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.**

### ***Los supuestos de intervención***

En España, la fórmula adaptada para la garantía de los créditos laborales consiste, básicamente, en la existencia de un fondo público (Fogasa) que se nutre de las aportaciones que realizan los empresarios y cuya función es garantizar los salarios e indemnizaciones por extinción de contrato de trabajo, en el caso de insolvencia del empleador. Posteriormente el Organismo tratará de recuperar lo abonado subrogándose en los derechos y acciones de los trabajadores frente al empresario, ya que estos créditos siguen manteniendo el carácter privilegiado que le confiere la ley. En este caso, se actúa de forma subsidiaria generando lo que se denominan las prestaciones por insolvencia.

Desde la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores de 1980, el Fogasa asumió la responsabilidad directa en el pago de parte de las indemnizaciones por despido en el caso de empresas de menos de 25 trabajadores, lo que ha dado lugar a las prestaciones por regulación. No obstante, habría que separar dos periodos bien distintos para este supuesto. El primero iría desde 1980 hasta 1985, durante el cual se abonaron el 40% de las indemnizaciones por despido improcedente de empresas de menos de 25 trabajadores (Derogado Art. 56.4 del ET). La sobreutilización del Fondo por este precepto y la inconsistencia de que una institución pública apoyara económicamente, precisamente a aquellas empresas que no cumplían la legislación laboral en materia de despido, fueron las causas que provocaron una modificación en la regulación del Fogasa y, desde 1985, el despido que se cofinanció fue el motivado en causas objetivas (Art. 33.8 del ET).

### ***El modelo de financiación***

Cuando se creó el Fogasa se determinó que la captación de recursos líquidos estaría limitada por dos tipos de restricciones. El primer tope hacía referencia a la cuantía máxima que integraría el Organismo: un 1,5 por mil del volumen anual de remuneraciones de los asalariados. Esta cuantía sería el fondo económico del que el Organismo podía disponer para desarrollar su función. Se constituía por una sola vez y se tenía que ir reponiendo conforme se utilizaran sus recursos.

La reposición se realizaría a través de cuotas que estaban obligados a pagar todos aquellos que tuvieran a su servicio trabajadores por cuenta ajena, incluso quienes por su naturaleza están libres de la insolvencia, lo que se convierte en el segundo tope. Se

determinó que las contribuciones de los empresarios sería un 0,2 por ciento de los salarios que servían como base a la cotización de la Seguridad Social<sup>4</sup>. Los tipos de cotización serían establecidos anualmente por el Ministerio de Trabajo y dependerían de las necesidades del Fondo en cada momento.

De cara al reintegro de las cantidades adeudadas, se determinó que el Fondo podría concluir "convenios o acuerdos de devolución"<sup>5</sup> en los que se concretaban los aspectos relativos a las formas, los plazos y las garantías de la devolución de las cantidades abonadas conjugando la eficacia de la recuperación de cantidades, la continuidad empresarial y la salvaguardia del empleo<sup>6</sup>. La firma de acuerdos de devolución permitiría a las empresas posponer el coste del despido y fraccionarlo en cómodos y baratos plazos, convirtiendo así una deuda de cobro inmediato en una a devolver a largo plazo, lo que dará a la empresa la posibilidad de reestructurarse y mantener el empleo (Padilla, A. y Requejo, A. 1998) al mismo tiempo que se elevaba la probabilidad de cobro del Fogasa. No obstante, la principal fuente de financiación del Organismo siempre ha sido la que proviene de las cotizaciones.

## **ALGUNOS EFECTOS DEL FOGASA SOBRE LA ECONOMÍA: LA DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA Y LA FLEXIBILIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL**

### **LA DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LA RENTA**

La intervención del Estado garantizando los créditos laborales no sólo ha cubierto un riesgo posible y evitado conflictos sociales sino que también ha apoyado a sectores económicos y pequeñas empresas con el objetivo de mantener su viabilidad y salvaguardar el empleo. Además, a través de los supuestos de intervención y del modelo de financiación y de gestión el Fogasa ha colaborado en la distribución empresarial de la renta.

La forma en la que se suministre un seguro de salarios a la sociedad repercutirá directamente en la mayor posibilidad de redistribuir la riqueza y, aunque un seguro de salarios podría ser suministrado por el sector privado, la provisión pública es más eficiente y equitativa que la privada por la existencia de fallos de mercado, por los costes de transacción, por la probabilidad de déficit de propio seguro de salarios en las fases de crisis económica, por el modelo de financiación y gestión y por la existencia

<sup>4</sup> Se determinó el 0,2 por 100 de los salarios que servían de base a la cotización de la Seguridad Social porque con este tipo de cotización se cubría la cuantía máxima del Fogasa del 1,5 por 1.000 del volumen anual de la remuneración de los asalariados. GARCÍA MURCIA, J. (1983:80).

<sup>5</sup> Regulados en el Art. 32 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo.

<sup>6</sup> Esta posibilidad se completó con el artículo 275 de la Ley de Procedimiento Laboral, al establecer que si los bienes susceptibles de embargo se encuentran afectos al proceso productivo de la empresa deudora y ésta continúe su actividad, constatándose por el Fondo la imposibilidad de satisfacer los créditos sin incurrir en la extinción de las relaciones laborales subsistentes, se solicitará la declaración de insolvencia "a los solos efectos de reconocimiento de prestaciones de garantía salarial", lo que se denomina "insolvencia técnica" pero en caso de incumplimiento del empresario, el Fondo podrá resolver el contrato y se reabrirán las actuaciones que quedaron en suspenso.

de la información asimétrica y la selección adversa en el ámbito de los mercados de seguros<sup>7</sup>. Por ello, el Fogasa, al ser público y no estar sujeto a criterios de rentabilidad, se ha convertido en un buen instrumento para flexibilizar el mercado laboral y colaborar con el bienestar social.

Con el modelo de financiación ampliado y obligatorio del Fogasa la técnica del seguro de salarios se asemeja más a un fondo de solidaridad interempresarial que a un seguro privado<sup>8</sup>. Así, aunque son los trabajadores quienes reciben las prestaciones del Fondo, las empresas que recurren al Organismo también salen beneficiadas al disfrutar de una reducción en el coste de los despidos y/o una moratoria en el pago de esas deudas. Este ahorro nos permite hablar, tanto en los casos de insolvencia como en los de regulación, de una redistribución sectorial de la renta y de una flexibilización del mercado laboral.

Cuando el Fogasa actúa como seguro de salarios y sus prestaciones son por insolvencia, el empresario ve una forma de reducir los gastos por despido, sobre todo, en sectores que necesitan reestructurarse y no disfrutaban de ningún otro tipo de ayudas económicas para hacerlo<sup>9</sup>. Las manufacturas y la construcción, donde predomina la pequeña empresa, han sido los principales usuarios del Fondo. Más de dos tercios de las intervenciones del Organismo van destinadas a empresas de menos de 25 trabajadores y más de un tercio de las asistencias lo hacen en el sector manufacturero.

La necesidad de reducir las plantillas en sectores intensivos en mano de obra y con escasa capacidad financiera provocaba que las empresas tuvieran que abonar unos importes por despido que no solían disponer. La falta de liquidez llevaba asociada la insolvencia y, por extensión, el recurso al Fogasa.

**Cuadro 1:** Prestaciones del Fogasa por sectores económicos.

(% Sobre el total de prestaciones)			
	Manufacturas	Construcción	Manufacturas y construcción
1985	22,05%	13,22%	35,27%
1989	34,94%	10,17%	45,11%
1993	31,51%	7,31%	38,82%
1997	41,81%	8,17%	49,98%
2001	21,85%	11,52%	33,37%
2005	39,13%	11,00%	50,13%
2009	33,46%	23,98%	69,98%

**Fuente:** Memorias del Fondo de Garantía Salarial. Elaboración propia.

<sup>7</sup> Un análisis exhaustivo enfrentando la oferta pública con la oferta privada de seguros de salarios en RAMÓN DANGLA, R. (2008: 103 y sigs)

<sup>8</sup> La Exposición de Motivos del RD 505/1985 señala que con la reforma del Fondo se "acentúa el carácter de fondo de solidaridad, alejándose del esquema de seguro privado" MONTOYA MELGAR, A. (1985)

<sup>9</sup> Durante la crisis económica de los ochenta fue imprescindible realizar un reconversión de los sectores más afectados: La industria. Tenían que sustituirse los factores de producción que se habían encarecido: mano de obra y petróleo. Muchos sectores industriales tuvieron que reducir sus plantillas pero disfrutaron de planes de reconversión que les permitía acceder a recursos públicos para reorganizarse, sin embargo, hubo otros sectores industriales que necesitaban readaptarse a las nuevas condiciones económicas de los mercados y no disfrutaron de ningún plan. RAMÓN DANGLA, R. (2005), NAVARRO, M. (1989). YBARRA PEREZ, J.A (1982)

Las pequeñas empresas manufactureras y, en menor medida, de la construcción han visto en el Fogasa y la insolvencia, la manera obtener una "falsa subvención a fondo perdido" que les permite despedir a sus trabajadores al menor coste posible<sup>10</sup>. Por el contrario, otros sectores económicos, en los que predomina la gran empresa y la pública, no requieren de la actuación del Fondo, ya que suelen obtener otras ayudas estatales para afrontar las crisis (Navarro, M. 1989).

El distinto trato a la hora de obtener asistencia pública ha provocado que, con lo que se recaudaba de unas compañías pertenecientes a unos sectores que no utilizaban el Organismo, se pudiera financiar el redimensionamiento empresarial de otras.

**Cuadro 2:** Empresas afectadas por el Fogasa clasificadas por el tamaño según el número de trabajadores. España

	0-24	25-49	50-249	250-999	1000 y más	TOTAL	% de (0-24)
1985	16.006	1.476	902	142	19	18.545	86,3
1989	15.147	6.961	1.201	293	57	23.659	64,0
1993	20.934	1.768	1.672	2.535	1.479	28.388	73,7
1997	24.853	6.515	345	62	13	31.788	78,2
2001	19.686	4.983	322	70	10	25.071	78,5
2005	17.528	1.145	215	32	7	18.927	92,6
2009	49.295	1.039	640	95	14	51.083	96,5

**Fuente:** Memorias del Fondo de Garantía Salarial. Elaboración propia.

A lo largo de los años, el Fogasa ha ido trasvasando recursos desde las grandes empresas hacia las pequeñas, desde unas actividades económicas más rentables hacia otras menos florecientes, consiguiendo el mantenimiento empresarial, la salvaguarda del empleo y una redistribución sectorial de la renta.

## LA REDUCCIÓN DEL COSTE DE DESPIDO: 25 AÑOS DE FLEXIBILIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.

El Fondo de Garantía Salarial también tiene la responsabilidad directa de abonar el 40 por ciento de las indemnizaciones a los trabajadores despedidos por causas objetivas y procedentes de empresas menores de 25 empleados. La extensión de la responsabilidad del Fogasa a las prestaciones por regulación busca ser un instrumento de política laboral destinado a facilitar la reasignación de los recursos en las pequeñas empresas, consiguiendo así, un segundo objetivo como es la solidaridad intersectorial. La ayuda a las pequeñas empresas se concibe dentro del ámbito de la eficiencia, en el

<sup>10</sup> El ahorro empresarial de una empresa que ha sido asistida por el Fogasa por una insolvencia es superior al 70% de lo que le costaría despedir a sus trabajadores sin intervención del Organismo. RAMÓN DANGLA, R. (2008)

sentido de protección de aquellas unidades productivas que por sus dimensiones tienen mayores dificultades en el mercado y son más débiles.

El ahorro en el coste del despido de una empresa de menos de 25 trabajadores que realiza una regulación de empleo es del cuarenta por ciento de la indemnización. Lo que representamos mediante una fórmula matemática ( $\Psi$ ) con las siguientes variables:

$$\left. \begin{aligned}
 m &= T_1 - T_0 \text{ días de antigüedad de la empresa} \\
 N &\in \mathbb{N}, N < 25 \text{ Número de empleados de la empresa} \\
 X_i &\text{ Trabajador } i\text{-ésimo } i = \{1, 2, \dots, N\} \\
 w_j &\in \mathbb{R} \text{ salario diario del trabajador } i\text{-ésimo el año } j\text{-ésimo} \\
 a_i &\text{ años de antigüedad del trabajador } X_i \\
 c_j &\in \mathbb{R} \text{ Tipo de cotización al Fogasas por el trabajador } i\text{-ésimo en el mes } j\text{-ésimo}
 \end{aligned} \right\} \Psi$$

La indemnización del trabajador  $i$ -ésimo será ( $I_i$ ):

$$\text{INDEMNIZACIÓN TRABAJADOR: } I_i = 20w_{im} a_i \leq 365w_{im}^{11}$$

Si el Fogasa no interviniera por regulación (o nos encontrásemos ante una empresa de más de 25 trabajadores), la indemnización que el empresario tendría que abonar por un despido objetivo sería (IE):

$$\text{INDEMNIZACIÓN EMPRESA: } IE = 20w_{im} a_i$$

El montante total indemnizatorio de todos los trabajadores que haya decidido despedir (ITE) y suponemos que decide despedir  $N-1$  trabajador

$$\text{INDEMNIZACIÓN TOTAL EMPRESA: } ITE = \sum_{i=1}^{N-1} 20w_{im} a_i$$

$$ITE = 20 \sum_{i=1}^{N-1} w_{im} a_i \tag{I}$$

Si el Fogasa abona el 40 por ciento de esta cuantía el empleador estará obligado a pagar el sesenta restante. Esto es para cada trabajador despedido ( $IE_i'$ )

$$\text{INDEMNIZACIÓN EMPRESA CON ABONO DE FOGASA: } IE_i' = 60\%(20w_{im} a_i)$$

<sup>11</sup> Suponemos que ningún trabajador llega a cobrar el máximo de una anualidad de salarios. También suponemos que la vida de la empresa es inferior a 18,25 años. ( $20a < 365$ ) Así, la indemnización de todos los empleados despedidos estará por debajo de las 12 mensualidades de salario.

El total indemnizatorio a todos los trabajadores (ITE`):

$$\text{INDEMNIZACIÓN TOTAL EMPRESA CON ABONO FOGASA: } \text{ITE}' = 0,6 \sum_{i=1}^{N-1} 20w_{im}a_i$$

$$\text{ITE}' = 12 \sum_{i=1}^{N-1} w_{im}a_i \quad (\text{II})$$

Al comparar (I) y (II) se ve que, en realidad, la obligación directa del Fondo reduce el coste de despido para el empresario desde 20 días por año trabajado del trabajador a 12.

Por otra parte, sabemos que lo pagado por el empresario al Fogasa por todos los trabajadores despedidos es (CT: Coste Total)

$$\text{COSTE TOTAL: } \text{CT} < 0,01 \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=1}^{365a_i} w_{im}^{12}$$

Operando y sacando factor común:

$$\text{CT} < 0,01 \sum_{i=1}^{N-1} 365w_{im}a_i$$

$$\text{CT} < 3,65 \sum_{i=1}^{N-1} w_{im}a_i \quad (\text{III})$$

Por una parte, operando en (I) y sustituyendo en (III)

$$\text{CT} < 3,65(\text{ITE}/20)$$

$$\text{CT} < 0,18 \text{ITE}$$

El coste de lo que se paga al Fondo por los trabajadores despedidos es menor del 18% de lo que le costaría la indemnización al empresario.

Para representar gráficamente realizamos las simplificaciones ( $\Gamma$ ):

$N \in \mathbb{N}$ . Número de empleados de la empresa. Suponemos que es fijo durante toda su vida y  $N < 25$

$a_i$ . Años de antigüedad del empleado  $X_i$ . Todos los empleados y la empresa tienen la misma antigüedad. Por tanto,

$$a_i = t$$

$w_j \in \mathbb{R}$ . Salario diario del trabajador  $i$ -ésimo el año  $j$ -ésimo. Suponemos que el

salario es el mismo para todos los empleados. Por tanto,

$$w_j = w$$

}  $\Gamma$

<sup>12</sup> Los tipos de cotización al Fogasa siempre han estado por debajo del 1% de los salarios que sirven de base para la cotización por contingencias accidentes de trabajo y enfermedad laboral.



De lo que se desprende que:

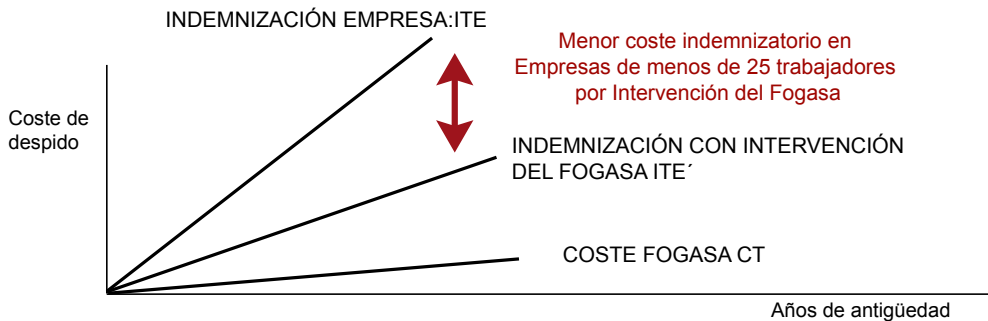
$$CT=0,01Nwt \quad Y \quad \left(\frac{\partial CT}{\partial t}\right)=0,01Nw$$

$$ITE = 20(N-1)wt \quad Y \quad \left(\frac{\partial ITE}{\partial t}\right) = 20(N-1)w$$

$$ITE' = 12(N-1)wt \quad Y \quad \left(\frac{\partial ITE'}{\partial t}\right)=12(N-1)w$$

La curva que representa ITE tiene mayor pendiente para cualquier (t) que la curva ITE'. La intervención directa del Fogasa permite un ahorro en el coste del despido de 8 días de salario por año trabajado, lo que facilitará el redimensionamiento empresarial, al mismo tiempo que favorecerá la solidaridad interempresarial.

**Figura 1:** Relación coste del Fogasa e indemnización en el caso de despido objetivo en empresas de menos de 25 trabajadores con y sin obligación directa del Fogasa



**Fuente:** Elaboración propia

Podemos decir que el Fondo de Garantía Salarial se ha consolidado en un instrumento público que interviene en el ámbito de la economía privada a través de la reducción los costes de despido de las pequeñas empresas favoreciendo así, su viabilidad. Además, mediante el mismo supuesto de intervención, se ha redistribuido la renta desde las grandes empresas hacia las más pequeñas apostando, claramente, por la solidaridad interempresarial y la flexibilidad laboral.

## **EL FOGASA Y LA NUEVA REGULACIÓN DE 2010: EFECTOS ECONÓMICOS Y LABORALES**

La crisis financiera y económica que afecta al mundo hoy en día ha obligado al gobierno de España a adoptar medidas en diversos ámbitos que contribuyan al mantenimiento y posterior crecimiento de nuestra economía. Se ha considerado que las elevadas tasas de paro, muy por encima de la media europea, se debían reducir a través de la flexibilización del mercado laboral. La tradicional segmentación de nuestro mercado de trabajo desde la implantación de la contratación temporal y la dificultad para despedir a contratados fijos, han sido considerados como los factores de rigidez desencadenantes de nuestro mayor diferencial de paro. La interpretación ha sido básica: reducir los costes de despido de los trabajadores fijos para mejorar las tasas de desempleo.

De ahí que con la nueva regulación del mercado laboral, se pretenda incentivar la utilización de una modalidad de contrato de trabajo que conlleva una cantidad indemnizatoria por despido improcedente más pequeña<sup>13</sup>. Pero además, con el objetivo de abaratar el despido se obligará al Fogasa a subvencionarlo en 8 días por año trabajado para cualquier tipo de despido: procedente o improcedente y para cualquier tamaño de empresa. Sólo será necesario intentar realizar un despido objetivo y, aunque la Autoridad Laboral lo desestime, la subvención estará concedida.

### **EFECTOS LABORALES DE LA REFORMA DE 2010: LAS TRES CUANTÍAS INDEMNIZATORIAS ASOCIADAS A LAS EXTINCIONES DE CONTRATOS DE TRABAJO.**

Las normas laborales que protegen el empleo mediante la limitación en materia de despidos pretenden compensar al trabajador del daño causado por un motivo no imputable a él mismo. Por ello, el Estado interviene regulando los despidos según causas y estableciendo los importes indemnizatorios que serán menores en los casos en los que existe una causa justa y mayores en los despidos injustos, introduciendo la idea de "castigo" para el empresario que los realice.

En España, los despidos improcedentes cuestan 25 días de salario más caros. Con la nueva regulación y para el contrato de fomento del empleo, este castigo se reduce y pasa a costar sólo 13 días de salario más caro que un despido objetivo. Pero lo más novedoso es la posibilidad de que cualquier empresa se pueda beneficiar de una reducción del coste del despido de 8 días. El único requisito es intentar alegar un despido objetivo y, aunque la Autoridad Laboral lo desestime, lo que hemos llamado "*Fallido despido objetivo*", la subvención está concedida y correrá a cargo del Fogasa quien, en ningún caso, podrá recuperarla al ser una prestación obligatoria y directa.

<sup>13</sup> El contrato de fomento del empleo existe desde la Reforma Laboral de 1997 y lleva asociada una indemnización por despido improcedente de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de una anualidad mientras que, los contratos tradicionales llevan asociada una indemnización de 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.

Además, en el supuesto de despidos objetivos se amplía la obligación del Fogasa de abonar el 40% del coste del despido a todas las empresas, independiente del tamaño.

Seguimos con nuestra variables ( $a_i$ ) excepto  $N < 25$  y obtenemos la tabla resumen 1 en la que se recogen los distintos costes de despido antes y después de la reforma laboral de 2010.

**Tabla 1:** Comparativa de los distintos costes de despido antes y después de la Reforma Laboral de 2010

	a) Indemnización tradicional por despido improcedente (45 días)	b) Indemnización por despido improcedente en contratos de fomento del empleo (33 días)	c) Indemnización por despido objetivo (20 días)
Indemnización trabajador i-ésimo	$I_i = 45w_m a_i \leq 1260w_m$ <sup>14</sup>	$I_i = 33w_m a_i \leq 730w_m$ <sup>15</sup>	$I_i = 20w_m a_i \leq 365w_m$ <sup>16</sup>
Total Indemnizatorio despidiendo N-1 Trabajador	$IT = \sum_{i=1}^{N-1} 45w_{im}a_i$	$IT_{33} = \sum_{i=1}^{N-1} 33w_{im}a_i$	$IT = \sum_{i=1}^{N-1} 20w_{im}a_i$
Total indemnizatorio "Despido Objetivo Fallido" o subvencionado por regulación REFORMA 2010	$IT_{45}^{2010} = \sum_{i=1}^{N-1} 25w_{im}a_i$	$IT_{33}^{2010} = \sum_{i=1}^{N-1} 25w_{im}a_i$	$ITE' = \sum_{i=1}^{N-1} 12w_{im}a_i$ <sup>17</sup>
Ahorro en el coste del despido	17,7/%	24,2/%	40%

**Fuente:** Elaboración propia

Para representar los tres costes indemnizatorios con y sin la subvención a fondo perdido del Fogasa impuesta por Reforma Laboral de 2010 recogemos nuestras simplificaciones descritas por ( $\Gamma$ ) y tendremos la tabla resumen 2 de la que se desprende que cualquier indemnización que lleve asociada un coste de menos días por año, siempre será representada por una curva con menor pendiente.

<sup>14</sup> Suponemos que ningún trabajador llega a cobrar el máximo de 42 mensualidades de salarios. También suponemos que la vida de la empresa es inferior a 28 años. ( $45a_i < 1260$ ).

<sup>15</sup> Suponemos que ningún trabajador llega a cobrar el máximo de 730 días de salarios. También suponemos que la vida de la empresa es inferior a 22 años. ( $33a_i < 730$ ) Así, la indemnización de todos los empleados despedidos estará por debajo de las 24 mensualidades de salario.

<sup>16</sup> Suponemos que ningún trabajador llega a cobrar el máximo de una anualidad de salarios. También suponemos que la vida de la empresa es inferior a 18,25 años. ( $20a_i < 365$ ) Así, la indemnización de todos los empleados despedidos estará por debajo de las 12 mensualidades de salario.

<sup>17</sup> Ampliación de la subvención a cualquier empresa independientemente del tamaño

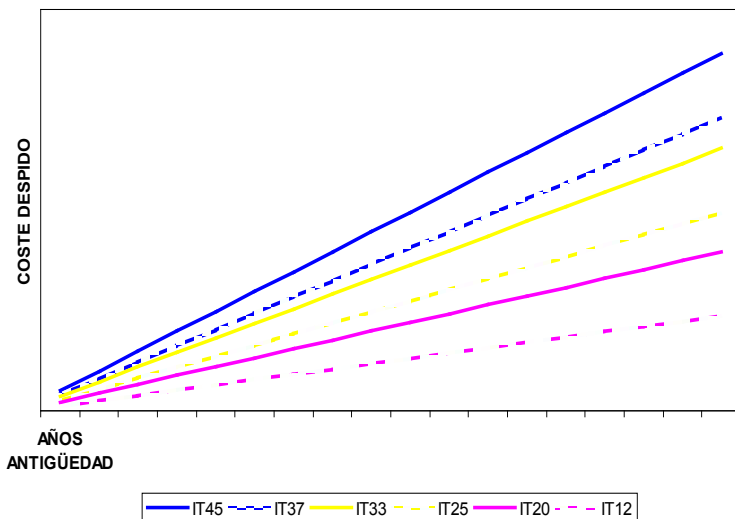
**Tabla 2:** Curvas de los distintos costes de despidos antes y después de la Reforma Laboral de 2010 y sus respectivas pendientes

	Coste de despido improcedente Tradicional (45 días)	Coste de despido improcedente Fomento Empleo (33 días)	Coste de despido objetivo (20 días)
Curva del coste del despido	$IT_{45} = 45(N-1)wt$	$IT_{33} = 33(N-1)wt$	$IT = 20(N-1)wt$
Pendiente de la curva	$(\frac{\partial IT_{45}}{\partial t}) = 45(N-1)w$	$(\frac{\partial IT_{33}}{\partial t}) = 33(N-1)w$	$(\frac{\partial IT}{\partial t}) = 20(N-1)w$
Curva del coste del despido con subvención del Fogasa (2010)	$IT_{45}^{2010} = 37(N-1)wt$	$IT_{33}^{2010} = 25(N-1)wt$	$ITE' = 12(N-1)wt$
Pendiente de la curva del coste de despido con la subvención del Fogasa (2010)	$(\frac{\partial IT_{45}^{2010}}{\partial t}) = 37(N-1)w$	$(\frac{\partial IT_{33}^{2010}}{\partial t}) = 25(N-1)w$	$(\frac{\partial ITE'}{\partial t}) = 12(N-1)w$

**Fuente:** Elaboración propia

Así, la curva que representa a los despidos improcedentes tradicionales es la azul de trazo grueso que tiene mayor pendiente porque representa un coste de despido de 45 días por año. En virtud de la subvención que ha de hacer el Fogasa desde 2010 para estos despidos del 17,7%, la curva disminuirá su pendiente pasando a ser la curva intermitente azul, lo que supone un coste indemnizatorio de 37 días por año. En el caso de los despidos improcedentes de trabajadores con contratos de Fomento del empleo, curva amarilla de trazo grueso, tiene menor pendiente que las referentes a los despidos improcedentes tradicionales (33 días por año) pero que, gracias a la subvención del Fogasa, tendrán una pendiente todavía más pequeña representada por la curva amarillo discontinua que supone un coste real del despido improcedente de 25 días por año trabajado. Lo mismo ocurre, en el caso de despidos objetivos. La subvención del 40% en el costo del despido hace reducir la pendiente de la curva desde la de color rosa y trazo continuo a la de trazo discontinuo que implica un coste del despido de 12 días por año.

**Figura 2:** Comparativa entre los costes de despido actuales y los futuros con la subvención del Fogasa. RDL 10/2010



**Fuente:** Elaboración propia

Al amparo de la Reforma Laboral de 2010 podemos extraer algunas conclusiones. En primer lugar que, la facilidad para realizar nuevos contratos de Fomento del Empleo irá desplazando del mercado laboral a los contratados indefinidos con una indemnización de 45 días por año trabajado. Este nuevo tipo de contrato conlleva un ahorro en el coste del despido de 12 días por año, lo que implicaría directamente una flexibilización del mercado laboral. La entrada en vigor de la nueva Ley incentivará la utilización de los contratos indefinidos de fomento del empleo y, los indefinidos históricos irán desapareciendo como consecuencia de la jubilación de sus titulares o bien, por el propio despido de éstos y su posterior contratación bajo otra modalidad contractual.

En segundo lugar, podemos decir que la posibilidad de realizar “*Fallidos despidos objetivos*” implica, una importante reducción en el coste de despido improcedente de cualquier empresa. Para el caso de trabajadores indefinidos históricos será de más de un 17% y para los nuevos indefinidos bajo la figura contractual de Fomento del Empleo el ahorro es mayor, suponiendo más de un 24%. Lo que podría abundar, aún más, en la sustitución de unos trabajadores indefinidos más caros por otros más baratos y, sobre todo en la sobreutilización del despido improcedente, ya que es más fácil, cómodo y rápido de realizar y, además, se beneficia de subvenciones por parte del Fogasa.

En tercer lugar, se financiará ocho días de indemnización para todos los despidos motivados en causas objetivas independientemente del tamaño empresarial, por lo que la discriminación positiva de la que se beneficiaban las pequeñas unidades productivas mediante el Fogasa y que estaba motivada por el aislamiento que sufrían a la hora de

obtener créditos, liquidez incluso otras ayudas, sobre todo en periodos de crisis, desaparecerá.

El acceso a la subvención del 40% del coste de despido procedente a todas las empresas, independientemente de su tamaño, romperá con la función que venía realizando el Fogasa de redistribución sectorial y empresarial de la renta. Ahora, no existirá diferencia entre pequeñas y grandes empresas, por tanto, los sectores manufactureros y construcción que solían ser los más beneficiados por el Fogasa perderán este privilegio y por contra, las grandes empresas de otros sectores destinatarias de otros tipos de ayudas y facilidades para redimensionarse ampliarán sus beneficios.

## **EFFECTOS ECONÓMICOS DE LA REFORMA LABORAL DE 2010 SOBRE EL FOGASA**

### ***Efectos sobre la demanda del Seguro de Salarios***

Con el objetivo de analizar mejor los efectos de la Reforma Laboral de 2010 sobre el Fogasa, vamos a dividir los nuevos supuestos de intervención en dos grandes bloques. El primero correspondería a la intervención que el Fondo ha de realizar para subvencionar los despidos improcedentes o "Fallidos despidos objetivos" y el segundo corresponderá a la ampliación a todas las empresas de la subvención por regulación.

En el primer caso, se trata de un supuesto de intervención nuevo que, al permitir un ahorro en el costo del despido improcedente de 8 días de salario por año trabajado, pensamos provocará un fuerte aumento de la demanda del Fogasa por este concepto, incluso en los periodos de expansión económica. Las empresas con necesidades de despedir trabajadores verán una expectativa de ganancia que se obtendría con el "maquillaje" de un despido improcedente, lo que elevará la probabilidad del fallido despido objetivo y el uso del Fogasa<sup>17</sup>

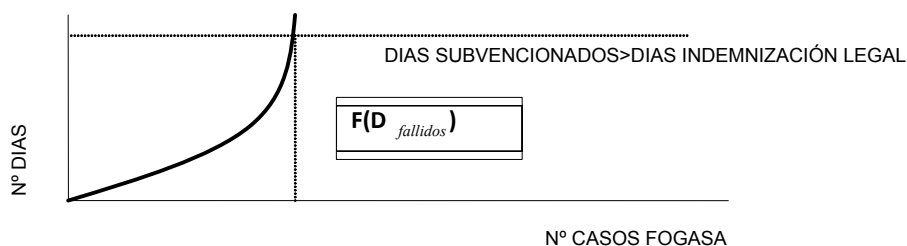
En general, podríamos decir que la demanda del Organismo por este nuevo concepto será independiente del precio del Fogasa aunque podrá depender de la fase del ciclo económico pero sobre todo, del número de días subvencionados. En periodos de crisis económica, cuando el crecimiento del PIB sea nulo o negativo se elevará el uso del Fogasa por este precepto. Sin embargo, en los momentos de expansión, al seguir existiendo la misma cuantía en el ahorro del coste de despido, la reducción del uso de Fondo por este motivo será menor. Lo que nos hace pensar que, la demanda dependerá, casi exclusivamente, del tamaño de la subvención. Cuantos más días de indemnización se subvencionen, mayor será el uso del Organismo. Dando así una función de demanda que podríamos expresar como:

$$F(D_{\text{fallidos}}) = (\pm N^0 \text{ días de subvencionados}).$$

<sup>17</sup> Lamentablemente aún es pronto para poder constatar esta hipótesis ya que sólo es aplicable a contratos celebrados a partir del 18 de junio de 2010 y que tengan una vigencia mayor a un año. Además, hay que tener en cuenta la demora del Fogasa que suele tardar entre 18 y 24 meses en resolver los expedientes

Gráficamente:

**Figura 3:** Demanda del Fogasa dependiente del número de días de coste de despido subvencionados. *Fallidos Despidos Objetivos*



**Fuente:** *Elaboración propia*

La pendiente será creciente ya que cuantos más días se subvencionen mayor uso se hará del Fondo. La convexidad respecto al origen de coordenadas es debido a que para subvenciones de muy pocos días, los empresarios no tendrán grandes incentivos de acudir al Fogasa. La indemnización legal estará muy próxima a la subvencionada, por lo que no compensará el esfuerzo de maquillar un despido improcedente pero conforme aumenten el número de días protegidos, el número de casos en el Fogasa crecerá y lo hará en mayor proporción.

La mayor expectativa de ahorro incrementará el riesgo moral y las conductas más abusivas de los empresarios, lo que seguirá ocurriendo hasta llegar a un límite en el que, aunque se aumente una unidad más la subvención, los empresarios no aumentarán el uso del Fogasa, lo que convierte la curva en asintótica o en inelástica respecto al número de días subvencionados. Dicho límite se encontraría en el irreal caso de que la subvención fuera mayor que el coste legal del despido.

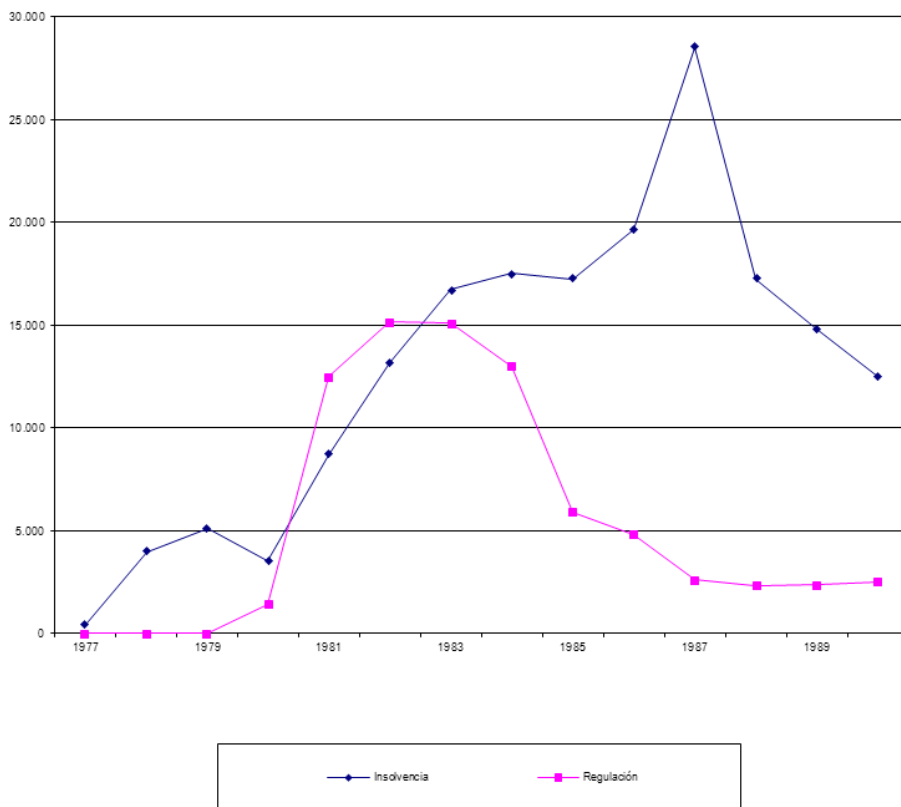
Con este nuevo supuesto de intervención el Fogasa se va a convertir en responsable directo de parte de la indemnización de los trabajadores. Además, la prestación se convertirá en irrecuperable y por tanto, en una ayuda a "fondo perdido" a las empresas que ocultará una discriminación a favor de los empresarios que incumplan sus obligaciones, ya que se cofinanciará el coste de indemnización de las empresas que practiquen "despidos objetivos fallidos", lo que incentivará el despido improcedente en vez de fomentar el rigor en la administración y gestión de la unidad productiva y del despido.

Además, si atendemos a la propia historia del Fogasa, se impulsará una utilización abusiva de este supuesto de intervención. La forma más rápida y económica para reducir el tamaño de las plantillas se convertirá nuevamente en la vía de los despidos injustificados, ahora maquillados por un intento de justificación. Lo que volverá a hacer que el Fogasa soporte unas cargas excesivas al socializar los costes de sujetos privados que consideraran al Fondo como una "expectativa de ganancia".

Entre 1980 y 1985 estuvo financiado el despido improcedente para las pequeñas empresas, lo que provocó un fuerte desequilibrio en los recursos del Fondo y una

sobreutilización del Organismo por este precepto. La Reforma del Fogasa a través del RD 505/1985, de 6 de marzo subsanó la situación.

**Gráfico 1:** Empresas afectadas por insolvencia y regulación (1977-1990)



**Fuente:** Memorias Fogasa. Elaboración propia

La reforma de 1985 derogó el Art. 56.4 del ET y trasladó el abaratamiento del despido desde el campo de los disciplinarios al de los fundados en causas económicas, tecnológicas o fuerza mayor, quedando regulado en el actual art. 33.8 del ET. Con el Art. 56.4 del ET el deseo de ayudar a las pequeñas empresas fue desvirtuado al beneficiar, precisamente, a aquellos empresarios que no cumplían sus obligaciones en materia de despidos. La medida incentivó el despido improcedente y el Fondo asistió a más empresas por regulación que por insolvencia, aunque éste fuera el objetivo de su creación.

La subvención de la indemnización por el Fondo, en virtud del art. 56.4 del ET, trajo consigo un abuso excesivo del precepto que afectó a la destrucción de empleo estable, al aumento de los gastos del Fogasa y provocó una discriminación económica a los trabajadores que eran despedidos de este tipo de empresas y de esta forma. El



reformado art. 33.8 del ET eliminó la incentivación del despido disciplinario y obligó a las empresas de menos de 25 trabajadores a utilizar los procedimientos establecidos en el ET para ajustar sus plantillas. Las expectativas de ganancia indebidas rápidamente se redujeron, lo que implicó una pronta disminución y estabilización en la utilización del Fondo por regulación.

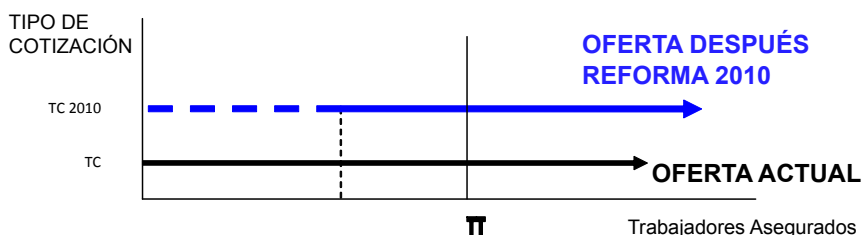
El segundo bloque en el que hemos dividido los nuevos supuestos de intervención del Fogasa por la Reforma Laboral de 2010 es la ampliación de la subvención de un 40% a todas las empresas al margen de su tamaño. En este caso, también aumentará la demanda del Fondo, sin embargo, no pensamos que crezcan los despido objetivos por este motivo. El tener que justificarlos dificulta la existencia del riesgo moral entre los empresarios y reduce la probabilidad de conductas abusivas. No obstante, eso no exime al Fogasa de tener que abonar más prestaciones por regulación, ahora las que provienen de las grandes empresas, lo que se traducirá en mayores obligaciones pecuniarias para el Organismo y, por tanto, una mayor probabilidad de sufrir un déficit en su balance.

### **Efectos sobre la oferta del Seguro de Salarios**

La derogación del Art. 56.4 del Estatuto de los Trabajadores y la mejoría económica desde 1985 permitió que el Fogasa equilibrara sus presupuestos y se redujeran los tipos de cotización, a pesar de que se estaban devolviendo los anticipos recibidos desde la Seguridad Social.

Hasta el 2009 el Fogasa ha tenido superávit pero la ampliación de los supuestos de intervención desde 2010 nos hace pensar que pronto aparecerá un creciente déficit que dependerá de lo profunda que llegue a ser la crisis y de las conductas oportunistas de los empresarios. Suponiendo que el gobierno nunca deje que el déficit de la Institución supongan un peligro para la propia viabilidad del Organismo, es posible que para su mantenimiento, entre otras medidas, se tenga que elevar el tipo de cotización, lo que podría repercutir en un encarecimiento del precio o coste del Fondo que, a su vez, repercutiría sobre el coste de la mano de obra y su nivel de contratación.

**Figura 4:** Curva de oferta del Seguro de Salarios



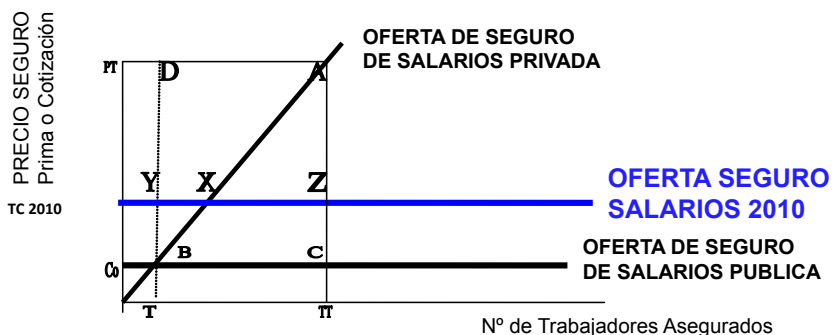
**Fuente:** elaboración propia

El seguro de salarios, al ser provisto por el Estado y no estar sujeto a criterios de rentabilidad mantiene una curva de oferta totalmente elástica (Oferta Actual), donde

se cubren a todos los trabajadores del mercado laboral (TT) a un precio bajo (TC). La ampliación en los supuestos de intervención conllevará unas obligaciones pecuniarias mayores para el Organismo, lo que elevará la probabilidad de aumentar el precio del seguro de salarios, posiblemente a  $TC_{2010}$ . La curva seguirá siendo elástica y cubriendo la totalidad de los trabajadores, sin embargo a un precio mayor, lo que supondrá un encarecimiento del coste de la mano de obra y una pérdida de bienestar para la sociedad.

El poder coercitivo del Estado y el no estar obligado a tener unos beneficios permiten que una provisión pública de seguro de salarios redistribuya la riqueza entre individuos de distintas clases sociales y sectores. La obligatoriedad de comprar seguro de salarios a todos los empresarios, incluida la Administración Pública, hace que el Fogasa favorezca la redistribución sectorial de la renta, lo que permite que su precio sea mucho más bajo que si el seguro de salarios fuera provisto por el sector privado cubriendo a todos los trabajadores por igual. Lo que nos da una ganancia de bienestar para la sociedad.

**Figura 5:** Pérdida de bienestar social ante aumento del precio del Seguro de Salarios



**Fuente:** elaboración propia

La provisión pública cubre a todos los trabajadores del mercado (TT) a un bajo precio ( $Co$ ), mucho menor que el precio ( $PT$ ) que ofertaría el sector privado. Al precio ( $Co$ ) el sector privado sólo aseguraría a ( $T$ ) trabajadores. El triángulo ( $A,B,C$ ) de la figura 5 representaría el ahorro empresarial del seguro de salarios con una oferta pública, lo que repercutirá positivamente, tanto en las tasas de paro como en la contabilidad de las mercantiles.

La provisión pública del seguro de salarios beneficia tanto trabajadores como empleadores. El rectángulo ( $A,B,C,D$ ) representaría la ganancia para la sociedad de la oferta pública de seguro de salarios. Por un lado, el patrono incurrirá en unos menores costes (Triángulo  $A,B,C$ ), lo que elevará su función de utilidad. Por otra parte, todos los trabajadores del mercado estarán cubiertos, mejorando su utilidad (Triángulo  $A,D,B$ ). El mayor nivel de utilidad de los dos grupos sociales (rectángulo  $A,B,C,D$ ) se traducirá, por tanto, en un mayor bienestar social. (Ramón Dangla, R. 2008).

La introducción de los nuevos supuestos de intervención para el Fogasa en virtud de la Reforma Laboral de 2010, podrá elevar el coste del Fondo desde  $(Co)$  hasta  $(TC_{2010})$ , lo que reducirá el ahorro empresarial y por tanto, la utilidad del grupo empresas representada ahora por un triángulo de menor área  $(A, X, Z)$ , lo que en definitiva se traducirá en una reducción del bienestar de la sociedad representado por el nuevo rectángulo más pequeño  $(Y, Z, D, A)$  donde la provisión pública seguirá siendo mucho más equitativa y eficiente que la privada pero obtendrá un menor bienestar social.

## CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo era ver cómo podrá afectar la Reforma del mercado laboral de junio de 2010 al funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial y sus repercusiones sobre la oferta y demanda de seguro de salarios. Aunque la función del Fogasa es asegurar el cobro de los créditos de los trabajadores ante la situación de insolvencia empresarial sabemos que, desde su creación, ha contribuido a mejorar el bienestar y a flexibilizar el mercado de trabajo. El ser una institución pública, con un modelo de financiación concreto y no estar sujeto a criterios de rentabilidad económica ha permitido que el Organismo favorezca la redistribución de la renta desde diversas vertientes.

En este sentido hemos comprobado que, mediante el modelo de financiación y los supuestos de intervención se ha realizado una redistribución sectorial de la renta. El que estén obligados a contribuir con el Fogasa todas las empresas, aunque no corran el riesgo por el que están cubiertos, ha respaldado la transferencia de recursos económicos desde unas empresas pertenecientes a sectores más boyantes a otras de sectores más débiles y desde las grandes empresas con mayor poder económico y escasa probabilidad de insolvencia hacia las más pequeñas con un mayor riesgo. Lo que viene corroborado porque casi la mitad de los usuarios del Fogasa pertenecen al sector manufacturero y al incluir la construcción se alcanzan los dos tercios. Además, casi el noventa por ciento de las intervenciones han sido destinadas a empresa de menos de 25 trabajadores. Por tanto, los sectores manufactureros y construcción, donde predomina la pequeña empresa, han sido los beneficiarios de un sistema de financiación obligatorio y ampliado.

Conjuntamente, la responsabilidad directa del Organismo en el pago de parte de las indemnizaciones por despido en el caso de empresas de menos de 25 trabajadores ha enmarcado al Fondo como una institución estatal de redistribución de riqueza a favor de las pequeñas unidades productivas, saltando de la actuación aseguradora de unos créditos con los trabajadores a una asistencia económica a la pequeña empresa. Hemos demostrado que la cofinanciación del despido objetivo para la pequeñas empresas ha reducido su coste desde veinte días por año trabajado hasta doce, lo que supone un apoyo a la pequeña empresa quién suele tener más problemas de liquidez, acceso a créditos y otras ayudas. Con esta actuación, el Fogasa ha actuado sobre la economía influyendo en las decisiones de empleo y trabajo de las empresas.

No obstante, con la Reforma del Mercado de Trabajo de 2010 y la obligatoriedad de que el Fogasa abone 8 días del coste de despido, en cualquier caso, tendrá sus repercusiones negativas tanto económicas como laborales. En este sentido podemos decir que, se producirá una reducción en el coste del despido que, dependiendo de los casos, será del 17,7%, del 24,24% ó del 40% en el supuesto de despido objetivo, ahora con independencia del tamaño empresarial. Para los dos primeros cálculos, la reducción del coste del despido se realizará a favor, precisamente, de las empresas que no cumplan la normativa en materia de despidos. El mero hecho de intentar realizar un despido objetivo, aunque la Autoridad Laboral lo desestime, dará derecho a la subvención. Lo que provocará un ascenso de los despidos improcedentes "maquillados" como objetivos a los que hemos denominado "fallidos despidos objetivo", buscando así, la subvención en la indemnización.

La cofinanciación en el coste del despido improcedente aunque "maquillado" podrá provocar un abuso del Fondo por este precepto que hemos representado por una curva de demanda del Organismo con pendiente creciente: Cuantos más días sean subvencionados, mayor será el número de demandantes del Fogasa. Nuestro temor viene abalado por la observación histórica, ya que entre 1980 y 1985, el Fondo financió el 40% de los despidos improcedentes en empresas de menos de 25 trabajadores, lo que supuso que las intervenciones del Fogasa por este precepto duplicaran a las de insolvencia, ayudando precisamente, a las empresas que no cumplieran con la legislación en materia de despidos.

La ampliación de la subvención del coste del despido objetivo a todas las empresas, independientemente del tamaño, consideramos que supondrá un fuerte gasto para el Fogasa, no por un uso abusivo del precepto sino por la ampliación en la cofinanciación del despido procedente a todas las empresas. Lo que eliminará la discriminación positiva de la que se beneficiaban las pequeñas empresas que servía para mejorar la redistribución sectorial de la renta.

Por otra parte, sabemos que en virtud del modelo de financiación y la naturaleza estrictamente pública del Ente, que le permite no estar sujeto a la maximización de beneficios, la oferta del seguro de salarios es independiente del precio, pudiendo proveerse a un precio bajo y asegurando a todos los trabajadores del mercado laboral, así, tanto trabajadores como empleadores obtienen una mayor utilidad que con una provisión privada de seguro de salarios contribuyendo a la mejora del bienestar social. En algunos casos, la ampliación de los supuestos de intervención directa del Organismo y la expectativa de ganancia indebida generará una sobreutilización del Fogasa que, posiblemente venga acompañada por una elevación del tipo de cotización y, aunque no llegaría a alcanzar el precio que ofrecería un seguro privado por garantizar los créditos laborales de todos los trabajadores del mercado, sí que podrá encarecer el coste de la mano obra y reducir la utilidad que obtienen los empresarios y, por tanto, la reducir la ganancia de bienestar social.

En definitiva y para concluir, podemos decir que el Fondo de Garantía Salarial a través de su modelo de gestión, de financiación y de intervención se ha configurado como un instrumento de política laboral y social destinado a facilitar la reasignación de los recursos entre las empresas basándose en la solidaridad de grupo. Sin embargo, la

Reforma de 2010 puede reducir el trasvase de recursos de las empresas más potentes y solventes a las más pequeñas y débiles financieramente, al mismo tiempo que puede provocar una elevación de los despidos improcedentes, ahora maquillados como objetivos. La expectativa de ganancia empresarial provocará una sobreutilización del Fondo por este precepto y, el consecuente aumento en el precio del Organismo, lo que irá en detrimento del bienestar social y del mercado laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

Björklund, A. y Holmlund, B. (1991): *Labour market policy and unemployment insurance*. Clarendon Press. Oxford.

Borrajo Dacruz, E. (1998): "Despido objetivo plural y Fogasa tras la Ley 60/1997". En *Actualidad Laboral*, 38, (19-25 octubre). Ref. 1565

Castro Argüelles, M:A. y García Murcia, J. (2000): "La acción protectora del Fogasa: el extraño caso de los despidos por causas objetivas". En *Actualidad Laboral*, 34. (18-24 septiembre)

Espina Montero, A. (1999): *Crisis de empresas y Sistema Concursal*. Consejo Económico y Social. Madrid.

García Murcia, J. (1983): *El Fondo de Garantía Salarial*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

— (1985): "La nueva regulación del Fondo de Garantía Salarial". En Rodríguez-Piñero, M. (Coord), *Comentarios a la nueva legislación laboral*. Madrid.

Malo Ocaña, M.A. (1998): *Las indemnizaciones por despido. Un problema de negociación*. ARCAL. Madrid.

Martín Aceña, P. y Comín, F. (1991): *50 años de industrialización en España*. Espasa-Calpe. Madrid.

Molina Navarrete, C. (1997): "El principio de favor a la "empresa menor" y el nuevo "derecho flexible" del trabajo. A propósito de la responsabilidad directa del Fondo de Garantía Salarial en los despidos objetivos por causas económicas". En *Documentación Laboral*, 52

Monereo Pérez, J.L. (1988): *Las reconversiones industriales en el derecho del trabajo*. Universidad de Granada. Granada.

Montoya Melgar, A. (1985): "La reforma del Fondo de Garantía Salarial. (La Ley 32/1984, de 2 de agosto y el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo)". En *Documentación Laboral*, 17

Navarro, M. (1990): *Política de reconversión: Balance crítico*. EUEDEMA. Madrid.

Padilla, A.J. y Requejo, A. (1998): "Privilegio salarial y reestructuración financiera: el papel del Fondo de Garantía Salarial". En *Moneda y Crédito*, 206

Pérez Pérez, M (1980): *La protección legal de los trabajadores en los supuestos de insolvencia del empleador*. Bosch. Barcelona.

Ramón Dangla, R. (2001): "Las relaciones laborales durante la transición democrática: el papel del Fondo de Garantía Salarial". En Arenas, Puntas y Pons (Eds.), *Trabajo y relaciones laborales en la España contemporánea*. Mergablum. Sevilla.

— (2008): "El Fondo de Garantía Salarial como seguro de salarios. Un modelo económico de comportamientos: Eficiencia vs. riesgo moral". En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Economía y sociología*, 71

Ramos Torres, M. (1997): "La protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador. A propósito de la entrada en vigor del convenio número 173 de la OIT, 1992". En *Tribuna Social. Revista de seguridad social y laboral*, 74

— (1999): *La actividad procesal del Fondo de Garantía Salarial*. Tirant lo Blanch. Valencia.

— (2000): *El Fondo de Garantía Salarial. Aspectos prácticos*. Comares. Granada.

Requejo, A. (1996): "Reducción de plantilla y problemas de viabilidad financiera: El papel de la estructura de capital". En *Investigaciones Económicas*. Vol. XX (1).

Ríos Salmeron, B. (1984): *Los privilegios del crédito salarial*. Civitas. Madrid.

Rodríguez – Piñero, M. (1985): "El Fondo de Garantía Salarial: Una nueva fase". En *Relaciones Laborales: Editorial*, (I)

Roqueta Buj, R. (1997): *Las prestaciones del Fogasa*. Tirant lo Blanch. Valencia.

— (1999): *Los beneficiarios de las prestaciones del Fogasa*. Tirant lo Blanch. Valencia.

Romero de Bustillo, S. (1994): "El Fondo de Garantía Salarial: Puntos críticos. (I)". En *Actualidad Laboral*, 2.

Segura, J. (1983): "La crisis económica como crisis industrial: la necesidad de una estrategia activa". En *Papeles de Economía Española*, 15

— (1989): "Intervención pública y política del bienestar: El papel del Estado". En García Delgado, J.L. (Dir.), *España-Economía*. Espasa-Calpe. Madrid.

Stiglitz, J.E. (1988): *La economía del sector público*. Bosch. Barcelona.

— (1993a): "El papel económico del Estado". Heertje, A. (Ed.). Ministerio de Economía y Hacienda. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid.

— (1993b): *Economía*. Ariel. Barcelona.

Toharia Cortes, L. y Malo Ocaña, M.A. (1998): "Costes de despido y creación de empleo". En *Economistas*, 80.

— (1994): "Los costes de despido en España". En *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 25-26

— (1997): "Las indemnizaciones por despido: su origen, sus determinantes y las enseñanzas de la reforma de 1994". En *Documentación Laboral*, 51

Yemin, E. y Bronstein, A. (1991): *Protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador*. Oficina Internacional del Trabajo. Serie Relaciones de Trabajo, 76