

# LA INCORPORACION A LOS FONDOS DE PROMOCION DE EMPLEO: HISTORIA DE UNA MEDIDA LABORAL DE RECONVERSION

**Sumario:** I. *Introducción.* II. *Primera etapa: el R.D. 335/84 y los Estatutos y Reglamentos de los F.P.E. aprobados a su amparo:* II.A. *Incorporación al F.P.E. de los trabajadores menores de 55 años:* 1) *Relación entre el trabajador incorporado al F.P.E. y la empresa de origen.* 2) *Relación entre el F.P.E. y el trabajador incorporado al mismo.* 3) *Relación entre el trabajador y la empresa recolocadora.* II.B *Incorporación al F.P.E. de los trabajadores mayores de 55 años.* III. *Segunda etapa: el RD. 341/87 de 6 de marzo.* IV. *Tercera etapa: la Disposición adicional 23 de la Ley de Presupuestos para el año 89.* V. *Reflexiones finales.*

Por FRANCISCO PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL (\*)

## I. INTRODUCCION

Probablemente, de entre las medidas laborales de reconversión instrumentadas por el legislador español, ninguna ha sido, desde el punto de vista estrictamente jurídico, tan interesante como la incorporación de los trabajadores afectados por la reconversión a los Fondos de Promoción de Empleo; pues, si las restantes medidas se limitan a matizar con mayor o menor amplitud la legislación laboral común, la incorporación a los Fondos de Promoción de Empleo es —pese a su escasa regulación legal— una medida con autonomía y sustantividad propias. La importancia jurídica de la figura viene, además, corroborada por la reiterada reformulación normativa de que ha sido objeto y que se prolonga hasta más allá de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 89, es decir, hasta más de tres años después de «terminada» la vigencia de la Ley 27/84 que los creó.

Pese a todo, la medida no ha sido objeto de un análisis general. Pues, al margen de los estudios que en su día mereció el Fondo de Aceriales creado al amparo de la Ley 21/82 (1), y de los que ha merecido la normativa reconversora general, los análisis realizados sobre los Fondos de Promoción de Empleo creados al amparo de la Ley 27/84 (2), ni han descendido al

---

\* Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Universidad de Valencia.

dio de los reglamentos y estatutos de los mismos, ni abarcan toda su ría normativa. A estas carencias quisieran responder las páginas que en.

La inclusión entre las medidas laborales contempladas en el DL. 3/83 go Ley 27/84) de la posibilidad de incorporación a los Fondos de Promoción de Empleo de los trabajadores afectados por la reconversión, quiso presentar un viraje respecto de los efectos laborales de la primera fase de la reconversión. La experiencia reconversora previa presentaba, en efecto, por ue las medidas laborales instrumentadas se refiere, un preocupante ominador común que empezaba a parecer una fatalidad: la imposibilidad a verdadera reconversión para el factor trabajo afectado por el proceso y exorable destino no productivo de éste. Pese a que la resistencia sindical a, en buena medida, neutralizado el automatismo que a la hora de llevar a el ajuste representaba la presunción general de concurrencia de causa ológica o económica, técnica u organizativa, para extinguir o suspender ontratos de trabajo o modificar sus condiciones, las medidas utilizadas o alternativas de éstas, las jubilaciones anticipadas o las bajas ivadas, coincidían con aquéllas en el destino que deparaban a los jadores afectados: su expulsión del ciclo productivo. La única medida de ontempladas en la Ley del 82 que, en puridad, hubiera posibilitado un so distinto, la que permitía «transferencias de trabajadores entre las as empresas del sector», no fue nunca más que una entelequia; pues la lidad de imaginarse transferencias mutuas de mano de obra entre ems en dificultades, vino corroborada por el desarrollo sectorial de la ley gnoró literalmente su existencia. El reciclaje que la reconversión estaba iendo para algunos factores productivos, se traducía prácticamente para or trabajo en la reducción de sus capacidades.

ara dar remedio precisamente a esta situación el legislador —incitado l ejemplo de Aceriales— creó en la ley y promocionó en la práctica la itución de los llamados Fondos de Promoción de Empleo, fondos que, labras del entonces ministro de Energía, estaban destinados a actuar «mecanismo de conexión entre sectores en crisis y sectores no en », subvencionando «la creación de puestos de trabajo que permitieran el oleo de los afectados en otras actividades» (3). El diseño era, al menos como se anunciaba, ambicioso: se trataba de impedir el destino mera-asistencial de ingentes recursos económicos, trocándolos en incentivo a contratación de trabajadores en empresas de futuro. Era probable-: también una visión demasiado optimista, pues ignoraba el papel ncial que los F.P.E. iban a desempeñar y que el propio decreto-ley de onversión les asignaba. La voluntad de encomendar a los Fondos a un o un papel asistencial y otro recolocador (4), sin, por otra parte, llevar a n diseño bien definido de los mismos, obligaba a intuir futuras tensio-re presumiblemente debieran traducirse en la ofuscación de uno de los s asignados al Fondo en beneficio del otro.

mejor juicio que hacer cabe a una institución es el que deriva de la

confrontación de los objetivos que le dieron vida con la tozudez de los datos estadísticos. En este sentido, nada hay tan expresivo de la eficacia verdadera de los F.P.E., como el número de trabajadores recolocados en relación al número de trabajadores ingresados en los mismos, su costo financiero o los periodos medios de permanencia de los trabajadores a ellos incorporados (5). Pero esta confrontación que permite un veredicto poco halagüeño sobre la figura, no ayuda a desvelar las causas de estos datos. A tal fin, resulta curiosa-mente más útil el estudio de la ya larga historia normativa de los F.P.E., pues la reformulación sucesiva de que han sido objeto, no es sino la prueba de la existencia de errores en su concepción que hipotecaron su funcionamiento.

Aunque el D.L. de reconversión y reindustrialización (luego Ley 27/84, de 26 de julio) dio carta de naturaleza a los F.P.E., eludió una precisa definición de los perfiles de éstos, limitándose a sentar sus finalidades (art. 22.1), a describir su naturaleza institucional (art. 22.2) y los mecanismos de su financiación (art. 22.4), y a remitir al gobierno para la regulación, mediante RD., de las «normas básicas» por las que éstos habían de regirse (art. 22.3), normas que, en todo caso, debían contener «las condiciones de incorporación y permanencia de los trabajadores excedentes». Habrá, por consi-guiente, que esperar a la aparición del RD. 335/84, de 8 de febrero, para disponer de un verdadero marco jurídico que regule y permita la creación de los Fondos, determine las condiciones de incorporación de los trabajadores a los mismos, y las consecuencias jurídicas que de dicha incorporación derivan.

La historia de la medida laboral de reconversión que es la incorporación de los trabajadores excedentes a los F.P.E. tiene, por tanto, propiamente como punto de arranque este Decreto. Decreto cuya sucesiva reescritura vendrá a representar la reformulación de la figura en cuestión. El análisis de ésta deberá, por consiguiente, articularse en torno a las sucesivas vigencias normativas que la han perfilado distinguiendo hasta tres etapas:

1) La primera abarca la vigencia del RD. 334/84 en su redacción inicial, y en ella se constituyen los F.P.E. existentes y se redactan sus Estatutos y Reglamentos.

2) La segunda la preside el RD. 341/87 que altera sustantivamente el bloque normativo anterior, modificando el RD. 335/84 y obligando a la adaptación de los Estatutos y Reglamentos mencionados.

3) La tercera se inicia con la D.A. 13 de la Ley de Presupuestos del Estado para el año 89 (L. 37/88) que trata de dar «una adecuada y definitiva solución a la problemática que se plantea en relación con los trabajadores que, habiendo resultado afectados por la reconversión, se han incorporado a los F.P.E. con menos de 55 años».

## II. PRIMERA ETAPA: EL R.D. 335/84 Y LOS ESTATUTOS Y REGLAMENTOS APROBADOS A SU AMPARO

La primera etapa en la ya larga historia de la medida laboral de recon-

ón que es la incorporación de los trabajadores afectados por la conversión a los F.P.E., se inicia con el dictado del RD. 335/84, al amparo del cual se constituyen los F.P.E. hoy existentes (6). Al análisis de la medida como la configuran el RD. citado y los Estatutos y Reglamentos de los Fondos, se dedican las páginas que siguen.

La incorporación del trabajador al Fondo se bifurca en sus efectos en función a la edad del trabajador incorporado. Es decir, según el trabajador no mayor de cincuenta y cinco años. En el primer supuesto, la estancia en el Fondo se contempla como prolegómeno de la jubilación anticipada. El segundo se traduce en una serie de relaciones duales (trabajador-empresa de origen, trabajador-Fondo, trabajador-empresa recolocadora), en función de las cuales cabe identificar consecuencias jurídicas diferenciadas. Pero iniciamos el análisis sin más dilaciones.

#### **Incorporación de los trabajadores menores de 55 años al F.P.E.**

Como se ha apuntado, la incorporación del trabajador menor de 55 años al F.P.E. cristaliza en una serie de relaciones duales que trazan el esquema siguiente a seguir.

1) *Relación entre el trabajador incorporado al Fondo y la empresa de origen*

El primer problema interpretativo que, en este punto, debe abordarse consiste en clarificar las condiciones que debe reunir el trabajador afectado para incorporarse a los fondos, más concretamente, la situación que debe encontrarse el contrato de trabajo que liga al trabajador con la empresa que ha sido objeto de reconversión para que la incorporación al Fondo pueda efectivamente producirse. La cuestión se suscitó ya en los debates parlamentarios de convalidación del decreto-ley de reconversión y reindustrialización, señalándose entonces la falta de claridad de la norma en este punto como uno de sus principales defectos (7). El legislador, no obstante, consciente de la virtualidad política que la ambigüedad legal encerraba, insistió en el tenor legal, remitiendo el problema al posterior desarrollo normativo.

Sólo, en efecto, indirectamente, al señalar las finalidades del Fondo, la ley de reconversión y reindustrialización identifica un sujeto pasivo, los trabajadores «excedentes», permitiendo intuir que eran éstos los que podrían incorporarse al Fondo. La intuición va a cobrar certeza a la luz del RD. 335/84 de regulación de los Fondos de Promoción de Empleo (en adelante, RDFPE), que, en su art. 7 al regular la incorporación al F.P.E., la aplica a los trabajadores «excedentes estructurales» y, en su art. 4.3, expresamente se refiere al supuesto en el que la incorporación afecte a «contratos de trabajo que hayan sido suspendidos mediante el correspondiente expediente de regulación de empleo». Pudiendo, en consecuencia, concluirse que los trabajadores que están capacitados para incorporarse al Fondo de Promoción de Empleo son los excedentes estructurales derivados de la recon-

versión, concretamente, los que han visto extinguido o suspendido su contrato como consecuencia de la aprobación de un programa laboral de reconversión.

Esta conclusión viene corroborada por el examen de los Reglamentos y Estatutos de los respectivos Fondos de Promoción de Empleo. Así, los Reglamentos de los sectores electrodomésticos línea blanca, aceros especiales y construcción naval, que regulan los efectos derivados de la incorporación del trabajador al Fondo, coinciden en afirmar, en sus arts. 3, 4 y 3, respectivamente, que el trabajador que se incorpora al F.P.E. «mantendrá con respecto a su empresa de origen, la situación laboral que se haya determinado en la resolución administrativa firme, aprobatoria del expediente de regulación de empleo en que quedó incurso». Por su parte, el Fondo de Promoción de Empleo del sector siderúrgico integral, al trazar el ámbito personal del mismo, establece en su art. 5 que «al F.P.E. podrán incorporarse con carácter voluntario los trabajadores que resulten excedentes en cada una de las empresas del sector siderúrgico integral». Y al fijar el modelo contractual de incorporación al Fondo se refiere al momento de pase «a la situación de suspensión del contrato e ingreso en el Fondo», o al supuesto de ser trabajador de Altos Hornos del Mediterráneo en «situación de suspensión del contrato».

La incorporación al Fondo, suspendido o extinguido el contrato en expediente de regulación de empleo, no produce, en principio, efecto alguno sobre el mismo. Rigen, por tanto, en pleno los efectos de la suspensión o extinción del contrato por causas tecnológicas o económicas. La relación de incorporación al Fondo, se desenvuelve en paralelo a la relación de trabajo, si es que ésta subsiste.

Otra, sin embargo, es la tesis que mantuvo en su día la sentencia de 21 de septiembre de 1987 de la Magistratura de Trabajo de Vizcaya. Para el Magistrado, en efecto, la incorporación del trabajador al Fondo deja el contrato «con vida y eficacia limitada», «ni se ha extinguido ni conserva toda su eficacia». «Está en lo que la doctrina jurídica civilista llama una situación carente de firmeza». Situación que impide «una vuelta atrás vinculante en el sentido de que pueda exigir el trabajador una recolocación en su empresa de origen», que es «un imposible total y absoluto». «Está en vigencia por razones de subsistencia, en que si existe posibilidad puede llegar a ser recolocado, pero sin que ello sea una exigencia frente a la empresa de origen» (8).

En parecidos términos se ha pronunciado un sector de la doctrina, para quien «en modo alguno nos hallamos ante suspensiones de la relación laboral, sino en presencia de singulares pero verdaderas resoluciones, cuyas consecuencias extintivas para el trabajador se diferencian en el tiempo (ante la falta de recolocación en el plazo máximo previsto) o se condicionan a la recolocación o a la no aceptación de la misma», sin que en ningún caso impliquen «derecho al reingreso en la empresa originaria» (9).

Estas tesis (que vendrán refutadas por la propia historia normativa de la

a, vid. infra) mezclan, a mi juicio, de manera inconveniente, dos relaciones jurídicas perfectamente independientes (en sus sujetos, en su objeto y en su causa), la relación de trabajo primitiva y la que deriva de la incorporación del trabajador a Fondo de Promoción de Empleo. Sólo una interpretación severa de ambas relaciones permite, en mi opinión, salvar los insalvables problemas de legalidad que supondría reconocer en la regulación reglamentaria de los Fondos de Promoción de Empleo una nueva causa de extinción del contrato de trabajo. Por muy estricto que, en efecto, se sea al interpretar el alcance de la reserva constitucional de ley en materia laboral (art. 35), no creo que pueda en ningún caso defenderse la posibilidad de incrementar reglamentariamente las causas legales de extinción del contrato de trabajo (10). Es cierto que la recolocación que debe gestionar el Fondo es incierta, pero no lo es la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, ni la suspensión del contrato por causas tecnológicas o económicas. La inviabilidad política de la reincorporación del trabajador a su empresa de origen, una vez concluido el periodo máximo de permanencia en el Fondo, no es un argumento que pueda presentarse como jurídicamente relevante. Pero esta singularidad comporta, sin embargo, la reincorporación al Fondo de los contratos de trabajo suspendidos:

«Una deriva del hecho de que, a tenor de lo prevenido en los Estatutos y Reglamentos de los F.P.E., la suspensión es «indemnizada». Quebrando con los rasgos definitorios de la suspensión del contrato por causas tecnológicas o económicas en nuestro ordenamiento, la incorporación del trabajador al F.P.E. exige de éste el abono previo de las «aportaciones equivalentes a las indemnizaciones percibidas por extinción del contrato de trabajo por causas tecnológicas o económicas». Aportaciones equivalentes que corren a cargo de las empresas «por los trabajadores cuya relación laboral sea suspendida». Ninguna alusión explícita se hace en la Ley de reconversión y reindustrialización, ni en el RDFPE, a esta «aportación equivalente». El requisito fundamental de que el trabajador, en todo caso, al incorporarse al Fondo debe aportar las cantidades que establezcan los planes sectoriales, no es sino una cobertura reglamentaria para un trastocamiento de un presupuesto legal: el caso de suspensión del contrato por causas tecnológicas o económicas y las indemnizaciones no corresponderán.

El trastocamiento del presupuesto legal de la suspensión puede hallar, sin embargo, oportuno cobijo en la Ley porque el Estatuto de los Trabajadores no prohíbe ni ilegítima la existencia de pactos compensatorios y tal puede justificarse esta percepción. De hecho, la «aportación equivalente» carece, pues, de independencia y se desprende tanto del RDFPE, como de los Estatutos de los Fondos, de haber adquirido connotación indemnizatoria. Su naturaleza aparece estrictamente vinculada a la incorporación al Fondo, de suerte que la inexistencia de ésta comporta la de aquélla. Así, al menos, puede deducirse del hecho de que la indemnización (a diferencia de la indemnización) corresponda a la empresa que, por ejemplo, en el caso del sector siderúrgico integral, «pactará con el Fondo de Promoción de Empleo a un plazo de abonarla».

2) La segunda es un supuesto de repercusión de la relación entre trabajador-Fondo sobre la relación laboral primitiva y viene recogida, asimismo, en los reglamentos de los Fondos.

En efecto, la persistencia de la relación laboral suspendida, producida la incorporación del trabajador al Fondo, hace que ambas relaciones se desplieguen en paralelo con plena autonomía. Un supuesto han recogido los reglamentos de los Fondos en los que tal cosa no acontece: se trata del caso de no aceptación por los trabajadores incorporados al Fondo de un empleo alternativo adecuado y provoca la extinción de la relación laboral primitiva. El supuesto que, a simple vista, resulta insólito por cuanto asemeja una nueva causa de extinción del contrato de trabajo, prevista en norma reglamentaria, y, por tanto, vulneradora de la reserva constitucional de Ley (art. 35 CE), ha encontrado en el RDFPE correcta regulación.

A tenor de lo establecido en el art. 4.3 del RDFPE., la incorporación del trabajador al F.P.E., que tiene «carácter voluntario», obliga a la inclusión en el contrato de trabajo de una cláusula en el sentido de que «la no aceptación por aquellos trabajadores de un empleo alternativo, determinará la extinción del mismo». Cláusula que encuentra cobijo en el art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo tenor: «El contrato de trabajo se extinguirá: por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario». La subsistencia de la relación laboral primitiva (supuestos de suspensión), unida a la incorporación al F.P.E., obliga, por tanto, a una novación del contrato laboral añadiendo una nueva causa extintiva. La totalidad de los Estatutos de los Fondos de Promoción de Empleo constituidos recogen esta circunstancia. «Con carácter previo y simultáneo (a la incorporación de los trabajadores al F.P.E.) —dice extrañamente el art. 27.2 del F.P.E. del sector de construcción naval— habrá de producirse acuerdo entre las empresas y los trabajadores aceptando la novación del contrato individual de trabajo en cuanto se derive del contrato de trabajo».

Dada la correcta cobertura jurídica que el legislador ha otorgado a este nuevo supuesto extintivo, el debate debe plantearse en torno a la «voluntariedad» que supuestamente anima la inclusión de esta nueva cláusula, y por tanto, la novación contractual. Si es ya un lugar común impugnar el contenido convencional del contrato, con fundamento en la desigualdad originaria de las partes, ¿qué decir de una novación contractual operada mientras el contrato de trabajo está suspendido y realizada bajo amenaza de inaplicación de los beneficios derivados de la incorporación al F.P.E.? El perfil reglamentario de la incorporación al F.P.E. ha hecho de ésta un auténtico contrato de adhesión en el que las condiciones de la reglamentación son obra del F.P.E., sin que el trabajador contribuya apreciablemente a la formación de su contenido contractual (11). La novación del contrato laboral primigenio es uno de los contenidos previos de este contrato de incorporación, en el que el concurso de voluntades viene dado exclusivamente, para una de las partes, por el consentimiento que implica la adhesión.

b) *Relación entre el Fondo de Promoción de Empleo y el trabajador incorporado al mismo*

**1) Incorporación**

La incorporación de los trabajadores excedentes estructurales a los Fondos de Promoción de Empleo tiene carácter voluntario y se produce a través de un contrato de incorporación al Fondo. La totalidad de los Estatutos de los Fondos de Promoción de Empleo califican el contrato como contrato de adhesión, resaltando el hecho de que corresponde al mismo la definición del contenido contractual.

El contenido mínimo que, a la luz de las prescripciones de los Estatutos correspondientes, debe contener el contrato viene a ser el siguiente:

a) Tiempo de duración del contrato. El periodo máximo de permanencia en el Fondo es, salvo para el caso de los mayores de 55 años, «de tres años» (sic).

b) Ingresos brutos garantizados.

c) Obligación del trabajador de asistir a los cursos de formación que se le propongan.

d) Obligación del trabajador de no rechazar una oferta de recolocación adecuada, so pena de extinción de su relación con el Fondo.

e) Aportación por el trabajador de las indemnizaciones o prestaciones equivalentes en el momento de su incorporación al mismo.

f) Obligación de colaborar activamente en la búsqueda de su propio empleo.

g) Prohibición de realizar cualquier tipo de actividad remunerada, sin autorización de la dirección del F.P.E.

h) La cuantía a percibir por el trabajador en concepto de baja voluntaria o autorrecolocación.

i) La facultad —que en su amplia formulación plantea importantes problemas de legalidad (Vid. infra)— de aplicar medidas disciplinarias que suspendan el pago de las percepciones económicas complementarias o que provoquen la desvinculación del F.P.E. y de la empresa de origen de aquellos trabajadores que incumplan la normativa de régimen interno del Fondo.

No obstante, la obligación omnipresente de que el contrato se efectúe «en las condiciones establecidas en los Estatutos y Reglamentos» del Fondo, remite a éstos para describir el contenido contractual.

**b2) Permanencia**

Atenor de lo dispuesto en el RDFPE y en los Estatutos y Reglamentos de los Fondos de Promoción de Empleo, pueden señalarse como obligaciones del trabajador derivadas de su incorporación al Fondo, las siguientes:

1) Aportar al Fondo las cantidades establecidas por trabajador incorporado al Fondo (art. 7 de RDFPE), éstas son, las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato por causas tecnológicas o económicas. En los supuestos de suspensión la aportación corresponde a la empresa.

2) Obligación de aceptar una oferta de empleo alternativo (art. 4.3 RDFPE) siempre que, conforme a los Estatutos de los respectivos Fondos,

sea «adecuada». Se impone, por tanto, un análisis de lo que éstos consideran recolocación adecuada.

Los Estatutos y Reglamentos de los Fondos de Promoción de Empleo de los sectores naval, aceros especiales y electrodomésticos línea blanca, delimitan la «adecuación» en torno a los siguientes criterios:

— El contrato de recolocación indefinido deberá cumplir las siguientes condiciones:

a) Mantener al trabajador su categoría profesional, la del grupo de cotización que tenía en su empresa de origen, o la categoría que adquirió en el F.P.E.

b) Garantizar al trabajador unos ingresos brutos anuales del 92% (electrodomésticos línea blanca y aceros especiales) y 80% (construcción naval) de lo que hubiese correspondido de estar en activo en su empresa de origen. Los Reglamentos de los Fondos de los sectores electrodomésticos línea blanca y aceros especiales, prevén la posibilidad de la existencia de recolocaciones obligatorias en puestos de trabajo con salarios inferiores, siempre que el Fondo abone una cantidad igual a tres años de la diferencia entre el salario a percibir en el nuevo empleo y el 92% garantizado.

En los sectores naval y electrodomésticos línea blanca, la recolocación deberá producirse dentro de los límites de la «unidad operativa territorial», que es, de acuerdo con los Estatutos, el ámbito geográfico de actuación descentralizada del Fondo, determinado en función del discrecional criterio del Fondo. Las Comisiones Territoriales del Fondo podrán, no obstante, acordar por mayoría de dos tercios la recolocación de los trabajadores afectados fuera de este límite con carácter obligatorio, estableciendo una prima por desplazamiento.

El Reglamento del F.P.E. del sector aceros especiales, por su parte, limita la recolocación a los empleos existentes en un radio de 25 km. contados bien desde la fábrica de origen o desde el domicilio habitual del trabajador. Pudiendo, no obstante, también aquí la Junta Directiva del F.P.E., por mayoría de dos tercios, decidir la obligatoriedad de empleos más alejados, estableciendo en su caso una prima por desplazamiento o por cambio de domicilio (art. 10 Regl.).

— El contrato de recolocación temporal será obligatorio en estos tres Fondos, siempre que se produzca dentro de un área geográfica que no supere los 25 km, contados desde el centro de trabajo de origen o desde el domicilio del trabajador. Su terminación antes de que el trabajador cumpla el periodo máximo de permanencia en el F.P.E., produce la reintegración en el mismo, excluyéndose su duración del periodo máximo de estancia en el Fondo.

Por lo que respecta al Fondo de Promoción de Empleo del sector de la siderurgia integral, el Estatuto asume los criterios reseñados en los acuerdos del sector siderúrgico integral de 31 de julio del 85 y el Acuerdo de 12 de abril del 84 para Altos Hornos del Mediterráneo. El primer acuerdo remite a la negociación de empresa para determinar los criterios y garantías de movili-

co adecuado a efectos de recolocación debe entenderse. El segundo dice que la negociación deberá efectuarse en las siguientes condiciones:

1) La remuneración bruta será como mínimo el 80% de lo que le hubiese correspondido de estar en activo en su empresa de origen.

2) Será respetada su categoría profesional de procedencia o análoga y el modo de cotización a la Seguridad Social.

3) La contratación se hará con carácter indefinido.

Lo que decir tiene el carácter restrictivo que inspira estos límites a la contratación. El que los derechos económicos del trabajador se calculen sobre la remuneración bruta y el que las limitaciones a la movilidad geográfica y funcional extraempresarial puedan ser superiores a las que enmarcan la libertad en el seno de la empresa, choca con la presumible funcionalidad de la empresa que quiere dotarse a la institución. Suscita inquietud que, en tiempos tan difíciles a las contrataciones por tiempo indefinido, la «sensibilidad» inversora de los redactores del acuerdo de 12 de abril de 1984 de Altos Cans del Mediterráneo, no alcanzará a concebir otra recolocación que la contratación por tiempo indefinido. Sin duda, será esta «sensibilidad», entre otros factores, la que propicie el intervencionismo público en la materia, a lo que el RD. 341/87, de 6 de marzo, por el que se modifica el RDFPE.

La no aceptación de la oferta de empleo adecuada comporta la percepción por el trabajador de la indemnización que le corresponde por extinción del contrato de trabajo, entendiéndose también resuelta su relación con el «Fondo» (art. 7, 4 RDFPE). Se trata, como veíamos, de una estricta aplicación del art. 49.1 del ET., consecuencia de la novación del contrato de trabajo que se hace al trabajador con su empresa de origen. El contrato de trabajo se extingue porque él mismo contempla como causa de extinción la no aceptación por el trabajador de una oferta de empleo adecuada. La indistinción entre el contrato suspendido y el contrato extinguido parece abonar en la línea de que tanto los trabajadores que no aceptaron el contrato suspendido, como los que lo extinguieron con carácter definitivo a su incorporación al Fondo, percibirán la indemnización por extinción del contrato por causas tecnológicas o económicas. Los primeros, calculada en el momento de rechazo del empleo adecuado y computando después el periodo de suspensión en cuestión. Los segundos percibirán la indemnización que aportaron al Fondo en el momento de su incorporación.

Lo más lógico parece, sin embargo, optar por una interpretación restrictiva del art. 7, 4 del RDFPE, y concluir que, en los supuestos suspensivos, a salvo el contrato novado disponga otra cosa, la indemnización correspondiente a la extinción del contrato en virtud de cláusula válidamente consignada es la misma. El hecho de que la «aportación equivalente» parezca no tanto ligada a la suspensión, como a la incorporación del trabajador al Fondo, postula en su favor este sentido.

Coherentemente con lo prevenido en la Ley de reconversión y reestructuración en torno a la «readaptación profesional de los trabajadores despedidos» como medio para propiciar la recolocación, los Estatutos de los Fondos de Promoción de Empleo contemplan la obligación del trabaja-

dor de realizar cuantos cursos de formación profesional, readaptación o reciclaje profesional les proponga el Director Técnico del Fondo o los Administradores de las Unidades Operativas Territoriales. A tal efecto, los Estatutos previenen posibles compensaciones económicas a la realización de los mismos.

Por lo que respecta a las obligaciones que como consecuencia de la incorporación del trabajador asume el Fondo, el RDFPE y los Estatutos de los Fondos de Promoción de Empleo, contemplan las siguientes:

1) La finalidad legal atribuida al Fondo de «mejorar la intensidad de la protección por desempleo, complementando las prestaciones básicas y complementarias y ampliando su duración» (art. 22), encuentra traducción reglamentaria en el art. 9 del RDFPE, que obliga a los Fondos de Promoción de Empleo a completar las prestaciones por desempleo a que tengan derecho reglamentariamente los trabajadores (12), de manera que se asegure a los mismos durante tres años, el 80% de la remuneración bruta media de los seis meses anteriores a su incorporación al Fondo, incluyendo, desde luego, en el cómputo, el importe de las horas extraordinarias devengadas (13). La aportación del Fondo se incrementa —lógicamente— a medida que transcurre el tiempo y la prestación de desempleo disminuye.

Las prestaciones de Seguridad Social a que el trabajador tiene derecho son única y exclusivamente las derivadas de su situación legal de desempleo.

2) La atribución al Fondo de la obligación de «colaborar en la recolocación de nuevos empleos, mediante la incentivación económica a la creación de empleos de carácter estable» no encuentra en el RDFPE más desarrollo que el de la reiteración, salvo en lo que atañe a los límites de la concesión de estos incentivos. Ni se define el montante de la incentivación en cuestión, ni el mecanismo de recolocación que concilie la previsión excepcional con la normativa general sobre colocación.

La remisión silenciosa del RDFPE a los Estatutos y Reglamentos de los F.P.E., se quiebra con una prohibición y la posibilidad de otra. Concretamente, son éstas las dos previsiones reglamentarias al respecto:

— La incentivación económica «no podrá concederse a las empresas que suscriban contratos de duración temporal con los trabajadores acogidos al Fondo» (art. 3.3). Supuesto en el que, como hemos visto, el trabajador conserva su derecho a reintegrarse al Fondo finalizado su contrato.

El tenor de este precepto reglamentario podría interpretarse en dos sentidos; bien entendiéndose prohibida toda incentivación de carácter económico, bien entendiéndose que cabe una incentivación económica distinta de la prevista con carácter general.

— «Podrá darse la incentivación económica a la creación de nuevos puestos de carácter estable a aquellas empresas que, en el año inmediatamente anterior, hayan sido autorizadas a la extinción o suspensión de contratos de trabajo, con todos o parte de los trabajadores de plantilla, en virtud de expediente de regulación de empleo, o hayan procedido, en el mismo perio-

mentario en este punto carece de la suficiente firmeza («podrá no») para impedir la utilización de las primas para sustituir unos empleados otros. La posibilidad del «efecto sustitutorio» queda, en efecto, inexplicablemente abierta.

Los Estatutos y Reglamentos de los FPE., contemplan en su texto este peculiar, siguiendo «mutatis mutandi» las siguientes pautas:

1) Se definen los órganos competentes, de entre los que estructuran el Fondo, para «establecer las condiciones de otorgamiento de primas para la colocación y para aprobarlas y otorgarlas». La primera función suele atribuirse al Consejo Rector del Fondo, que parece gozar de discrecionalidad para definir los criterios oportunos. La segunda recae tradicionalmente sobre las Comisiones Territoriales del mismo.

2) Se remite a los Convenios de Colaboración con el I.N.E.M. lo atinente al papel de éste en la recolocación, papel del que se sientan dos funciones:

- El I.N.E.M. tramitará los contratos laborales que el Fondo le presente.
- El I.N.E.M. informará al Fondo sobre el mercado de trabajo a efectos de facilitar la recolocación de los trabajadores afectados.

3) Se autoriza al Fondo a conceder a las empresas que contraten a algún miembro de su colectivo «una cantidad por cada trabajador recolocado indistintamente». El montante de la misma permanece sin concretar, tal será, al determinar, labor del Consejo Rector. Dicha cantidad deberá, sin embargo, compensar a la empresa al Fondo si decide rescindir el contrato de trabajo por ser no imputable al trabajador, pues, en este caso, el trabajador conserva el derecho a reintegrarse en el Fondo.

4) No existe previsión alguna en los Estatutos y Reglamentos de los Fondos sobre la posibilidad de negar la incentivación a las empresas que no la llevaron a cabo en el año anterior expedientes de regulación de empleo por pedidos improcedentes, potestad que —entendiéndolo— corresponde, con todo, a los órganos rectores de los Fondos.

Para el caso de que el trabajo ofrecido sea temporal, el Estatuto del Fondo del sector electrodomésticos línea blanca prohíbe expresamente las medidas incentivadoras económicas, los Estatutos de los F.P.E. de los sectores naval y aceros especiales persisten, sin embargo, en la ambigüedad de la normativa.

Queda, de esta forma, constituido un circuito preferencial de colocación que rescindiendo el esquema originario de la relación contractual para situarse en un ámbito más amplio del mercado de trabajo. El mecanismo, que se consagra a través de una suerte de deslegalización en materia de colocación, otorga a los trabajadores incorporados al Fondo, por vía de hecho, un derecho preferencial sobre los puestos de trabajo disponibles. El privilegio se hizo sobre todo evidente en las zonas de monocultivo industrial (Vigo, Sagunto, Ferrol) en las que el parado no reconvertido se vio directamente perjudicado por la existencia de este circuito de recolocación especial (14).

Desde el punto de vista jurídico-formal quizá lo más relevante sea el que condiciona la prohibición de agencias privadas de colocación contenida en

el art. 16 ET. En efecto, pese a que a través de los convenios de colaboración con el I.N.E.M. cabe coordinar el papel de ambos órganos, el F.P.E. actúa como un auténtico mediador y, por tanto, desconoce la prohibición estatutaria del art. 16 que, a mi juicio, abarca a este supuesto. La normativa reconversora resultaría, pues, en este punto, excepción a la general sobre colocación, quebrando de nuevo el ya muy quebrantado monopolio público en la materia.

La cobertura legal a esta excepción hay que encontrarla en la atribución legal de finalidades al Fondo, concretamente en la lacónica advertencia de que corresponde al Fondo «colaborar en la recolocación en nuevos empleos de los trabajadores afectados por la reconversión, mediante la incentivación económica a la creación de empleos de carácter estable» (art. 33 LRR) y en la remisión legal a un futuro RD. del gobierno regulador de las normas básicas del Fondo. La conjunción de estas previsiones legales con el escaso peso de las contenidas al respecto en el RDFPE, ha dejado en manos de los redactores de los Estatutos y Reglamentos de los F.P.E. la configuración de la excepción legal.

3) La tercera obligación que corresponde al Fondo, como consecuencia de la reincorporación del trabajador al mismo, es la de procurar al trabajador la formación profesional y/o empresarial necesaria para encontrar un nuevo empleo. Los sujetos de esta readaptación profesional y/o empresarial pueden ser institucionales o personales. Los primeros son las centrales sindicales, las sociedades de reconversión y las empresas o entidades vinculadas al Fondo. Son sujetos personales los trabajadores legalmente incorporados al Fondo. Los convenios de colaboración con el INEM abordarán el planteamiento y elaboración de los programas de formación en cuestión.

Los Reglamentos de los Fondos de Promoción de Empleo de los sectores naval, aceros especiales y electrodomésticos línea blanca otorgan a los órganos rectores del Fondo un poder sancionador, para el caso de grave incumplimiento del trabajador de las obligaciones derivadas de su incorporación al mismo. La sanción que deberá adoptarse siguiendo el procedimiento establecido, puede consistir en la «suspensión de la totalidad o de parte de las prestaciones que recibe del F.P.E.», o en la «baja en el colectivo del Fondo y extinción del contrato de trabajo con la empresa de origen» (15). La posibilidad de que el director del Fondo extinga disciplinariamente el contrato de trabajo con la empresa de origen, resulta de una ilegalidad tan manifiesta que no vale la pena detenerse en ella. El Reglamento interno del Fondo, sin cobertura legal alguna, ingenia una nueva causa de extinción del contrato de trabajo, contrato en el que no tuvo arte ni parte: el incumplimiento grave por el trabajador de las obligaciones dimanantes del Reglamento del Fondo. Adviértase la diferencia de articulación de esta pretendida causa extintiva, respecto de la que constituye la no aceptación de una recolocación adecuada. Si esta última se configura a través de una novación del contrato de trabajo inicial, novación que deviene «conditio sine qua non» de la incorporación al Fondo, la primera se incorpora «a la brava» y sin cobertura legal que valga.

Pudiera pensarse que el redactor del reglamento intentó de alguna forma trasladar el poder de despedir disciplinariamente que corresponde al empresario (art. 54 ET), ante el «incumplimiento contractual, grave y culpable» del trabajador, al director del Fondo. Por desgracia o suerte, el único que tenía en su mano la atribución de una potestad semejante —ciertamente insólita— no lo hizo.

Son causas reglamentarias de suspensión de las prestaciones que el trabajador recibe del Fondo las siguientes:

a) «Cuando el trabajador proyecte al empresario interesado en su contratación situaciones que dificulten en alguna medida su recolocación».

b) «Cuando el trabajador demuestre falta de interés por el puesto de trabajo ofrecido y esta circunstancia obligue al F.P.E. a su no presentación como candidato».

c) «Cuando el trabajador no acuda a las convocatorias que le haga el F.P.E.»

d) «Cuando el trabajador incurra en alguna de las faltas tipificadas como graves por la Ordenanza siderometalúrgica».

e) «Cuando el trabajador demuestre falta de interés en la búsqueda de su primer empleo.»

f) «Cuando el trabajador no asista a los cursos de formación o no demuestre un interés o aprovechamiento acorde con su capacidad.»

Suscita perplejidad, desde el presupuesto de la tipicidad que debe animar todo derecho sancionador, este catálogo marcadamente psicológico de causas de sanción. La acuñación del concepto jurídico de la «muestra de interés» y la preocupación por la estabilidad emocional del empresario, el que se protege de la proyección de situaciones personales del trabajador, son por sí solo suficientes de esta inquietud. Ni que decir tiene el remanso de seguridad jurídica que, en este contexto, representa la remisión al catálogo de faltas graves de la Ordenanza siderometalúrgica. Dos acotaciones merece, sin embargo, esta remisión al texto preestatutario; 1) Una lectura detenida del dicho contenido en el art. 94 de la Ordenanza circunscribe su aplicabilidad a los trabajadores que tienen el contrato de trabajo suspendido; 2) El precepto representa un supuesto de repercusión de la relación laboral primitiva sobre la relación establecida entre el trabajador y el Fondo y ampara un reforzamiento indirecto del poder de dirección del empresario. En efecto, si se incrementan las consecuencias jurídicas de la falta habrá que concluir que se protege indirectamente al faltado.

### b3) Extinción

Significativamente, la Ley de reconversión y reindustrialización se contentó con remitir a un RD «las condiciones de incorporación y permanencia de los trabajadores excedentes» aludiendo sólo de rechazo a la posibilidad de desvinculación. La remisión legal se convertirá —una vez más— remisión reglamentaria y dejará en manos de los Estatutos y Reglamentos de los Fondos las causas de desvinculación reales. Ello no obstante, pueden identificarse en el texto del RDFPE las siguientes causas dispersas de desvinculación:

1) El establecimiento de un periodo máximo de permanencia conduce a la conclusión de que una de las causas de extinción de la relación con el Fondo, será el agotamiento del periodo de máxima permanencia en el mismo.

Dicha extinción tampoco producirá efecto alguno sobre el contrato de trabajo que se desenvuelve en paralelo a la relación con el Fondo. Como veremos, el RD. 341/87 intentará prorrogar automáticamente la relación trabajador-Fondo, transcurrido el periodo máximo de permanencia, forzando al trabajador a un nuevo contrato con el mismo y previendo —sin cobertura legal— la extinción del contrato si aquél se negara a la prórroga.

Adviértase que, en el supuesto de agotamiento del periodo de máxima permanencia en el Fondo, es probable un agotamiento coincidente de la prestación por desempleo, pues la permanencia en el Fondo no comporta cotizaciones adicionales.

2) Tanto el art. 4.3, como el 7 del RDFPE, aluden a la no aceptación de una recolocación adecuada como causa de extinción de su relación con el Fondo. En virtud de la operada novación contractual esta negativa es también causa de extinción de la relación laboral primitiva. El RDFPE no define lo que por recolocación adecuada debe entenderse, remitiendo, como hemos visto, a los Estatutos y Reglamentos de los Fondos.

En este punto, cabe plantearse las consecuencias que para la relación trabajador-Fondo podrán derivarse de la no proporción por este último de la recolocación adecuada. ¿Cabrá entender incumplida la obligación derivada del contrato y exigir una indemnización por daños y perjuicios? Los modelos contractuales registrados se cuidan de concretar la obligación del Fondo mediante las expresiones «gestionar» o «promover» la recolocación. A ello se reduce el compromiso derivado del contrato, y sólo en el supuesto de negligencia en el cumplimiento cabría pensar en indemnizaciones.

3) La tercera causa de extinción de la relación trabajador-Fondo viene dada «ex» art. 7.4 del RDFPE por el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Estatuto del Fondo de Promoción de Empleo.

4) La desvinculación voluntaria del trabajador del Fondo es la cuarta causa de extinción de la relación. Desvinculación que da derecho al trabajador a percibir la indemnización correspondiente por extinción del contrato.

5) Aunque en ningún momento se alude en el RDFPE a la recolocación como causa de extinción de la relación con el Fondo, es obvio que, con las salvedades que pueden contener al respecto los Estatutos de los F.P.E., debe considerarse causa de extinción de dicha relación. Es cierto que sólo determinados empleos obligan a la recolocación, pero a buen seguro toda recolocación implica la desvinculación con el Fondo.

Los Estatutos y Reglamentos de los Fondos de Promoción de Empleo aprobados no hicieron sino reiterar y en algún aspecto concretar estas causas. Una descripción somera de dicha concreción podría ser la siguiente:

1) Se especifican los criterios de recolocación adecuada en los términos examinados, de forma que sólo la negativa a una recolocación como ésta



resulta obligatoria y, por tanto, su no aceptación comporta la extinción de la relación.

2) La totalidad de los Estatutos de los F.P.E. prevén que la rescisión del contrato con la empresa recolocadora, por causas no imputables al trabajador, a un plazo máximo de tres años (desde su celebración, entiendo), provoca el ingreso del trabajador en el Fondo y obliga a la empresa a devolver al F.P.E. la incentivación económica percibida.

3) La causa de extinción que constituye «el incumplimiento de las obligaciones en los términos del Estatuto del Fondo», ha cristalizado, en los Reglamentos de los F.P.E. de los sectores naval, aceros especiales y electrodomésticos línea blanca, en la atribución de un poder disciplinario a los órganos rectores de los Fondos, que permite sancionar al trabajador con la multa en el F.P.E. Los Reglamentos tipifican los siguientes hechos determinantes de la sanción.

a) La negativa infundada del trabajador a la recolocación válidamente recibida por el F.P.E. El tenor del precepto parece dar cobijo a una «negativa fundada» (1) a la recolocación válidamente ofrecida por el Fondo. Imperativos de sistematicidad y jerarquía normativa conducen a conclusión distinta: una negativa a aceptar una recolocación adecuada extingue la relación.

b) Cuando el trabajador se niegue a acudir a la entrevista que el F.P.E. le haya concertado. Si la mera inasistencia posibilita la sanción de la suspensión de las prestaciones, la negativa comporta una sanción más grave por cuanto constituye una actitud explícita, activa y adversa.

c) Cuando se verifique que realiza un trabajo remunerado por cuenta propia o propia. A tal efecto, se otorgan a la dirección del F.P.E. «cuantas facultades inspectoras requiera para este cometido».

d) Cuando incurra en una falta calificada como muy grave por la Ordenanza Siderometalúrgica. Entiendo que ésta limitación se refiere exclusivamente a los trabajadores que tienen su contrato suspendido y que, en tal circunstancia, pudieren incurrir en alguna de las causas contenidas en el art. 1.º de la Ordenanza Siderometalúrgica.

e) Cuando de forma reiterada incumpla la asistencia a los cursos de adaptación profesional y/o empresarial.

### c) Relación entre el trabajador y la empresa recolocadora

Ninguna previsión contiene la Ley de reconversión y reindustrialización sobre la relación laboral que se inicia con la recolocación. El RDFPE se limita con negar la prima económica a las empresas que procedan a la recolocación mediante contratos temporales. Serán, pues, los Estatutos de los F.P.E. los que perfilen las especialidades que singularizan esta relación laboral y que giran en torno a la prima económica por recolocación y a la naturaleza temporal o por tiempo indefinido de la recolocación.

a) Los Estatutos de los F.P.E. de los sectores naval, aceros especiales y electrodomésticos línea blanca, son los que contemplan la posibilidad de contratos temporales, establecen las siguientes especialidades:

– El F.P.E. podrá adoptar las medidas incentivadoras que estime convenientes para fomentar este tipo de contratación, excluyendo en todo caso las previstas para las recolocaciones por tiempo indefinido (Vid. supra.)

– El trabajador conserva el derecho a reintegrarse en el Fondo una vez finalizado su contrato. El tiempo de duración del contrato temporal no computará a efectos del tiempo de estancia en el Fondo, que como máximo es de tres años para los trabajadores que han de ser recolocados.

b) Por lo que se refiere a la recolocación por tiempo indefinido, los Estatutos y Reglamentos de los F.P.E. contemplan las siguientes especialidades:

– El F.P.E. podrá conceder a las empresas que oferten empleo por tiempo indefinido a algún trabajador del Fondo, una cantidad como incentivación económica a la recolocación, cantidad que suele coincidir con la indemnización por extinción del contrato.

El mecanismo permite la utilización de la indemnización por despido que normalmente se canalizaría hacia el consumo privado, hacia la promoción de nuevas actividades productivas, generadoras de empleos alternativos (16).

– Para asegurar la estabilidad en el empleo de los trabajadores recolocados, el F.P.E. puede exigir de la empresa recolocadora «las garantías suficientes para hacer frente a las obligaciones derivadas de los contratos de recolocación».

– En caso de rescisión del contrato por causas no imputables al trabajador, hay que distinguir:

a) Si se produce dentro de un periodo de tres años desde la celebración del contrato, el trabajador se reintegra en el F.P.E. y la empresa recolocadora deberá proceder a la reintegración de la prima percibida.

b) Si se produce transcurridos tres años desde la recolocación, el trabajador tendrá derecho a la devolución por la empresa recolocadora de la cantidad percibida del F.P.E., con independencia de la que proceda por aplicación de la normativa laboral. Es decir, a la indemnización derivada del despido se une la prima percibida por la empresa en atención a la recolocación.

### II.B. Incorporación al F.P.E. de trabajadores mayores de 55 años

En contraste con lo que sucede en la Ley de reconversión y reindustrialización, el RDFPE y los Estatutos son especialmente lacónicos al regular la incorporación al Fondo de los trabajadores mayores de 55 años. Ello obliga a una reconstrucción fundada en indicios e interpretaciones «contrario sensu». Tarea en la que la finalidad de la institución, por lo que respecta a este colectivo de trabajadores, resulta muy elocuente: la estancia en el Fondo ha perdido, ahora, cualquier finalidad recolocadora para convertirse en mero prolegómeno de la jubilación anticipada.

Desde este presupuesto, la relación derivada de la incorporación al Fondo de los trabajadores mayores de 55 años, puede exponerse en atención a las siguientes reglas:

1) El contrato laboral de origen puede encontrarse extinguido o suspendido por causas tecnológicas o económicas. En uno y otro caso, deberán aportarse al Fondo la indemnización derivada de la extinción o la «aportación equivalente empresarial».

Para el supuesto de contrato suspendido, no será preciso novar el contrato de trabajo en el sentido de obligarse a una recolocación adecuada. Pues lo que es de ser ésta la finalidad de la incorporación, reside en establecer «las condiciones sociales y económicas» de la permanencia en el Fondo.

2) La incorporación al Fondo se produce a través de la suscripción de un contrato de adhesión, según el modelo contractual depositado en el registro en el momento de constitución del Fondo.

El trabajador incorporado debe tener 55 años cumplidos y optar en el momento de la incorporación al Fondo por el sistema de jubilación anticipada que se refiere el art. 23 del RDL. 8/83, de 30 de noviembre (luego Ley de conversión y reindustrialización) La incorporación al Fondo cumplida a la mencionada edad, representa una opción por la jubilación anticipada al cumplir los sesenta. Para este caso, excepcionalmente, el periodo de permanencia en el Fondo será de cinco años (art. 8,2 RDFPE).

3) Las obligaciones que asume el Fondo como consecuencia de la incorporación del trabajador, se diversifican en función de la edad efectiva del trabajador.

a) Para el trabajador menor de sesenta años son las siguientes:

– El F.P.E. deberá completar las prestaciones por desempleo a que tienen derecho reglamentariamente los trabajadores, de manera que se asegure a los mismos durante tres años, el ochenta por ciento de la remuneración a media de los seis meses anteriores a su ingreso en el Fondo. Durante el cuarto y quinto año, la percepción anterior se actualizará en el mismo porcentaje en que «se incrementen en estos años los salarios correspondientes a su categoría en el convenio colectivo de aplicación».

– Los F.P.E. completarán las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la situación legal de desempleo, tomando como base de cotización el promedio de las bases de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes realizadas durante los seis meses anteriores a la situación legal de desempleo. Dicha base se actualizará desde la fecha de incorporación al Fondo, en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios correspondientes a su categoría en el convenio colectivo de aplicación (17).

Adviértase que la conjunción de la actuación del F.P.E. respecto de este colectivo de trabajadores y lo prevenido en la normativa reconversora sobre prestaciones anticipadas, configura una jubilación anticipada a los cincuenta y cinco años (18).

b) Para el trabajador mayor de sesenta años:

– La ayuda complementaria a la prestación equivalente a la jubilación anticipada será ahora a cargo del Fondo. Tal ayuda consistirá en el setenta y cinco por ciento de la remuneración media bruta que le hubiere correspondido

al trabajador, según el convenio colectivo de aplicación de permanecer en activo hasta los sesenta años.

– Asimismo, corresponderá al Fondo, durante el periodo de percepción de esta ayuda y hasta que la jubilación efectiva se produzca (sesenta y cinco años) las cotizaciones correspondientes a los trabajadores a ellos incorporados, tomando como base el promedio de las bases de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes durante los seis meses inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo. Base que se actualizará anualmente de acuerdo con las previsiones de incremento del índice de precios al consumo del año de concesión de la ayuda, incremento que no será acumulativo (19).

4) Por lo que se refiere a las obligaciones correspondientes al trabajador, un examen de los Estatutos y Reglamentos de los Fondos permiten concretarlas en la de aportar las indemnizaciones o ayudas equivalentes meritadas. Adviértase que se trataría éste de un supuesto de opción práctica entre la regulación de empleo y la anticipación de la jubilación. Asimismo, parece predicable para estos trabajadores la prohibición de realización de cualquier tipo de actividad remunerada, máxime cuando se concluye que también para ellos la recolocación implica la extinción de su relación con el Fondo.

Quedan excluidas, sin embargo, las obligaciones derivadas de la función recolocadora del Fondo, es decir, la obligación de aceptar una recolocación adecuada y la de asistir a los cursos de formación profesional que el Fondo se proponga. Expresamente excluyen estas obligaciones los arts. 7 y 26 de los Reglamentos de los F.P.E. de los sectores naval y electrodomésticos línea blanca.

5) Las causas de extinción de esta relación serían las siguientes:

1) Jubilación efectiva del trabajador. El pase a la situación de jubilación anticipada extingue tan sólo parcialmente las obligaciones del Fondo, pues persisten obligaciones financieras.

2) La desvinculación del trabajador del Fondo, supuesto en el que conserva el derecho a repetir la indemnización o aportación equivalente entregada en el momento de la incorporación. Esta es la vía practicable para los supuestos de recolocación.

3) Obtención a favor parte del trabajador de una declaración de incapacidad permanente absoluta con derecho a la pensión correspondiente. Esta causa está expresamente recogida en los modelos contractuales elaborados por los Fondos.

4) Incumplimiento grave de los Estatutos y Reglamentos de los Fondos. Entiendo que esta causa de extinción, así como el poder disciplinario atribuido al Administrador del Fondo, persiste en los términos examinados, salvo en los matices derivados de la exclusión de este colectivo del circuito recolocador.

## SEGUNDA ETAPA: EL RD. 341/87 DE 6 DE MARZO

Como es sabido, la Ley 21/86, de 23 de diciembre, de Presupuestos generales del Estado, para el año 87, prorrogó determinadas medidas de promoción contenidas en la Ley 27/84 y, entre ellas, las relativas a los Fondos de Promoción de Empleo. Pues bien, con la intención de responder a la demanda y dotar a los Fondos de Promoción de Empleo de una mayor actividad recolocadora, el Gobierno modificó el RDFPE (RD. 341/87, de 8 de febrero, por el que se regulan los Fondos de Promoción de Empleo) por RD. de 6 de marzo del 87 (n. 341).

En los grandes bloques materiales pueden estructurarse las medidas que el RD. 341/87 adopta. Uno lo constituyen las modificaciones que emprende el régimen jurídico de los F.P.E. trazado por el RDFPE y los Estatutos y los aspectos particulares. El RD. que proclama su aplicabilidad directa, obliga a los Fondos un plazo de dos meses para adoptar sus Estatutos a las prescripciones reglamentarias.

El segundo viene constituido por las disposiciones que prorrogan la permanencia de los trabajadores incorporados a los Fondos que, a la fecha de entrada en vigor del nuevo RD., no se hubiesen desvinculado de los mismos. Prorrogan, pues, la cobertura del Fondo más allá del inicial límite máximo de permanencia.

### A) Modificaciones del régimen jurídico de los FPE.

Si uno de los caracteres del RDFPE era su escasa pretensión reglamentaria, pues dejaba enorme juego a los redactores de los Estatutos de los Fondos, el RD. 341/87 supone una inversión de tendencia. El contenido reglamentario del RD. regulador de los Fondos aumenta considerablemente en número de instancias inferiores. Sin embargo, como quedará de manifiesto, el nuevo RD. no hace, en ocasiones, sino asumir el desarrollo sustantivo y reglamentario de los Fondos.

Un rasgo del contenido del RDFPE con las modificaciones que en él introduce el RD. 341/87, permite identificar los siguientes cambios significativos en lo atañadero a la relación entre trabajador y Fondo:

1) Se define lo que por oferta de empleo adecuada debe entenderse. «La oferta de empleo alternativo es adecuada —dice un nuevo párrafo 3 del art. 7 del RDFPE— cuando el puesto de trabajo que se oferte al trabajador, cualquiera que sea el lugar en el que aquél se ubique, sea de carácter estable, se corresponda con su profesión habitual o con cualquier otra que se ajuste a las aptitudes profesionales, físicas y formativas del mismo, y no implique un salario inferior al fijado por la normativa sectorial de la actividad de que se trata». «En el supuesto —sigue el precepto— de que el indicado salario no sea inferior al que el trabajador venía percibiendo en su puesto de trabajo anterior, el F.P.E. podrá complementar el indicado salario hasta el cien por cien del mismo, durante el periodo de tiempo que reste al trabajador de permanencia en el Fondo».

Varias acotaciones pueden hacerse al nuevo tenor reglamentario:

a) No existen, al parecer, límites geográficos a la colocación del trabajador incorporado al Fondo. Así se desprende, al menos, del terminante tenor del precepto: «cualquiera que sea el lugar en que aquél se ubique». Siquiera las fronteras nacionales parecen ser límite geográfico relevante (20). Se configura de esta forma, al decir de Escudero Prieto, «el sistema más flexible existente en el derecho español sobre la materia, al consagrarse una absoluta movilidad geográfica» (21).

b) El nuevo empleo debe tener «carácter estable», es decir, debe tratarse de un empleo por tiempo indefinido, aunque no necesariamente por tiempo completo. Quizá esta restricción de los contratos temporales deba considerarse una compensación reglamentaria a la ilimitada movilidad geográfica.

c) El empleo debe corresponderse con su profesión habitual o con cualquier otra que se ajuste a las aptitudes profesionales, físicas y formativas del mismo. Se amplían, por consiguiente, los límites de la movilidad que puede, ahora, trascender los estrechos márgenes de la categoría profesional. El criterio es análogo al recogido en la legislación sobre desempleo (22).

d) Los límites económicos a la recolocación son dos:

— En ningún caso el salario correspondiente al nuevo empleo podrá ser inferior al fijado en la normativa sectorial para el mismo.

— En el supuesto de que, cumplido el anterior requisito previo, el nuevo salario no alcance al que el trabajador venía percibiendo en su puesto de trabajo anterior, el Fondo podrá completar, durante el periodo que reste al trabajador de permanencia en el mismo, el nuevo salario hasta alcanzar el cien por cien del antiguo. La norma alude exclusivamente al salario y, por tanto, habrá que excluir del cómputo diferencial a los complementos y percepciones extrasalariales.

2) El decreto incluye algunas medidas destinadas a estimular el autoempleo, abundando en la apreciable tendencia de la reciente política de empleo de potenciar el autoempleo individual y colectivo. Estas medidas, a tenor de lo dispuesto en su DT. 1.2 no se aplicarán solamente a los trabajadores incorporados al Fondo después de su entrada en vigor, sino también a los que lo hicieron con anterioridad.

Se trata de las establecidas en el art. 7, 5 y 6 del RD., a cuyo tenor:

— Los trabajadores que durante la permanencia en el Fondo opten por desvincularse del mismo, tendrán derecho a percibir, en ese momento, la indemnización correspondiente por extinción del contrato y a una cantidad equivalente a la capitalización de la prestación económica a percibir durante el periodo que le restaba de vinculación al Fondo. La regla general encuentra su excepción en el supuesto de que el trabajador hubiere optado por capitalizar las prestaciones por desempleo, acogido a lo prevenido acerca del pago único de las mismas en el RD. 1044/85, de 19 de junio, caso en que percibirá la diferencia entre una y otra capitalización.

— Las empresas que constituyan los trabajadores voluntariamente desvinculados del Fondo para recolocarse de forma estable, podrán percibir cuantos

eficacia les corresponda en aplicación de la normativa sobre Zonas de Reindustrialización.

3) La tercera previsión normativa novedosa es una asunción reglamentaria de revisiones contenidas en los Estatutos de los Fondos acerca de la extinción del contrato de trabajo fruto de la recolocación. Ante el hecho de la extinción del contrato no imputable al trabajador, caben dos posibilidades reglamentarias:

a) Que la extinción se produzca dentro de los tres años siguientes a la recolocación y que el trabajador no haya agotado el periodo de permanencia en el Fondo, supuesto en el que podrá reintegrarse al Fondo por el periodo de tiempo que le restare.

b) Que se hubiere agotado el periodo máximo de estancia en el Fondo, o superado el de tres desde la recolocación, supuesto en el que no cabrá la reintegración en el Fondo.

Por lo que respecta a la incentivación económica percibida por la empresa deberá reintegrarla al Fondo siempre que no hubieren transcurrido tres años de la recolocación o las extinciones fuesen autorizadas por la autoridad laboral en expediente de regulación de empleo.

#### b) Prórroga de la permanencia en los F.P.E.

El segundo bloque material que aborda el RD. 341/87, de 6 de marzo, es la posibilidad de prórroga del periodo de permanencia en los Fondos de los trabajadores incorporados a los mismos antes de la fecha de su entrada en vigor. La prórroga se produce a través del establecimiento de un régimen específico distinto del vigente para los trabajadores que se incorporan a los Fondos. Un intento de descripción de los rasgos esenciales de esta prórroga, podría ser el siguiente:

a) La prórroga se produce sin solución de continuidad, agotado el periodo máximo de permanencia en el Fondo (tres años). Se anuncia única y por periodo máximo de 18 meses.

b) El trabajador deberá suscribir un nuevo contrato con el Fondo, a fin de prorrogar su relación, ajustado al contenido del RD. 341/87. Por consiguiente, las condiciones para su recolocación y las consecuencias que se derivan de la extinción de su nuevo contrato por causas a él no imputables, las prescritas en el RD. 341/867. A efectos, por tanto, de reintegración en el Fondo—extinguido el contrato de trabajo objeto de recolocación—, entiendo que habrá que computar como «periodo máximo de permanencia en el Fondo» el inicial más la prórroga.

La no suscripción del contrato otorga al trabajador el derecho a percibir una indemnización correspondiente a la extinción del contrato más una cantidad equivalente a la capitalización de la prestación prevista para el caso de extinción efectiva de la permanencia (DT2). Se advierte aquí un intento del legislador de hacer repercutir la negativa del trabajador a prorrogar su relación con el Fondo sobre la relación de trabajo primitiva. La percepción de la indemnización correspondiente por extinción del contrato de trabajo evidencia la voluntad reglamentaria de que se considere la relación de trabajo

extinta (vid. ST. Magis. Vizcaya de 21-IX-87, AL/1167). El RD. es, sin embargo, ambiguo por ser su redactor consciente de rozar la ilegalidad. Difícilmente cabe por RD. consagrar como nueva causa de extinción del contrato de trabajo, la negativa a suscribir una prórroga de la relación con el Fondo. La ambigüedad de la norma consiente una interpretación respetuosa con el principio de legalidad: la negativa del trabajador a suscribir el contrato de prórroga de su relación con el Fondo da derecho a percibir las cantidades reseñadas, pero deja indemne, en sus propios términos, la relación de trabajo inicial. Existiendo siempre, sin embargo, la amenaza de un nuevo expediente de regulación de empleo.

c) Durante la prórroga, el Fondo de Promoción de Empleo abona al trabajador una prestación decreciente en función de la duración de la prórroga.

– Durante el primer semestre, la prestación corresponderá al setenta por cien de la remuneración bruta media de los seis meses anteriores a su incorporación al Fondo.

– Durante el segundo, alcanzará el sesenta por cien de dicha remuneración.

– Durante el tercero, el cincuenta por cien (D.T. 2).

Tal configuración que tiene un indudable cariz punitivo —se pena la permanencia en el F.P.E. (23)—, parte del presupuesto insólito de la «voluntariedad» de esta permanencia.

d) Por último, y para los trabajadores que durante su permanencia en el Fondo (prórroga incluida) alcancen los 55 años, la D.T. 3 —cuya redacción no es ciertamente un dechado de virtudes— previene una prórroga adicional por el tiempo «necesario para poder acceder al sistema de jubilación anticipada previsto en el art. 23 de la Ley 27/84». Concluida la prestación común derivada de la incorporación al Fondo y las que son consecuencia de la prórroga, corresponderá a estos trabajadores una prestación mensual equivalente al ochenta por cien de la remuneración bruta de los seis meses anteriores a su ingreso en el Fondo. Desde que se cumplan los 58 años, este porcentaje se actualizará en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios correspondientes en el convenio colectivo de aplicación. Dos acotaciones sugiere el RD en este punto:

1) Se amparan supuestos de jubilación anticipada a los cincuenta y un años, e incluso menos, y estancias en el Fondo de nueve años e incluso más. Supuestos de los que los únicos beneficiarios serían los incorporados a los F.P.E. antes del 13 de marzo de 1987 (fecha de entrada en vigor del RD.), que cumplieren durante su permanencia en el mismo cincuenta y cinco, tales circunstancias bastan al legislador para justificar un notable trato de favor.

2) Las prestaciones a cargo del Fondo configuran una línea quebrada. Si la prestación inicial (el 80% de la remuneración media de los seis meses anteriores a la incorporación al Fondo) se reduce progresivamente a medida que avanza la duración de la prórroga (70% el primer semestre, 60 el segundo, 50 el tercero), llegado el fin de ésta, la prestación vuelve a ser la inicial e incluso se revaloriza a partir del cumplimiento por el trabajador de los 58

años. Si la reducción de la prestación en el periodo de prórroga parecía obedecer a una finalidad punitiva, la configuración de ésta parece obedecer a una pretensión lúdica.

#### IV. TERCERA ETAPA: LA DISPOSICION ADICIONAL 23 DE LA LEY DE PRESUPUESTOS PARA EL AÑO 1989

En el año 1988 el legislador utilizará, de nuevo, la Ley de Presupuestos para el 89 para abordar y dar solución a los flecos de la reconversión laboral, concretamente al problema de los trabajadores incorporados a los Fondos de Promoción de Empleo. En efecto, la Disposición Adicional 23 de la Ley de Presupuestos para el año 1989 —disposición contenida en la Ley de Presupuestos pero que no participa del carácter temporal de ésta (24)— establece todo un nuevo sistema de prórrogas de permanencia en los Fondos, cuya pretendida virtualidad es «dar una adecuada y definitiva solución a la problemática que se plantea en relación con los trabajadores que, habiendo resultado afectados por la reconversión, se han incorporado a los F.P.E. con menos de 55 años».

La D.A. 23 citada ha sido aplicada en virtud de un Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 7-VII-89, que fue publicado en el BOE del 5-IX-89, fecha en la que entró en vigor. Se impone, por consiguiente, un análisis conjunto de estas dos normas para percibir el alcance de esta nueva prórroga de permanencia en los Fondos.

##### a) Beneficiarios

Podrán solicitar una prórroga de permanencia en el Fondo de Promoción de Empleo por el tiempo necesario para poder acceder al sistema de jubilación anticipada previsto en el art. 23 de la Ley de reconversión y reindustrialización, los trabajadores que, habiéndose incorporado al Fondo con menos de 55 años, se hallen en alguna de las situaciones siguientes (D.A. 23 1):

1) Los que habiéndose incorporado al Fondo después de la entrada en vigor del RD 341/87 y antes de la entrada en vigor de la Ley de 28-XII-88, cumplan en el mismo al finalizar los tres años de permanencia y en ese momento tengan cumplidos 55 años.

2) Los que habiéndose incorporado al Fondo después de la entrada en vigor del RD. 341/87, agoten el periodo de permanencia, incluida la prórroga, al haber cumplido 55 años, pero cumplieran dicha edad antes del 31-XII-90 «no puedan reintegrarse a su empresa de origen por haber cesado totalmente en su actividad de acuerdo con el programa de reconversión que le hubiera sido aprobado». El tenor de la ley en este punto es ambiguo, pues no queda claro si el cese de la actividad se refiere a la empresa o al trabajador como consecuencia del expediente de regulación de empleo. En favor de esta última opción juega una interpretación gramatical del precepto y la coincidencia de su tenor con el del art. 49.9 ET que se refiere a la extinción del

contrato por causas tecnológicas o económicas. Parece, sin embargo, razonable pensar que el legislador quiera con este precepto resolver el problema de los trabajadores que fueron considerados excedentes estructurales a través de las correspondientes suspensiones por causas tecnológicas o económicas y al finalizar la suspensión se encuentran con que su empresa ya no existe. Tesis en favor de la cual juega también el pronombre relativo «le» que sólo puede referirse a la empresa.

3) Los que, habiéndose reintegrado a su empresa de origen después de haber permanecido en los F.P.E., fueron declarados excedentes en aplicación de nuevas medidas de reconversión, como consecuencia de ello se reincorporen de nuevo a los Fondos, y al finalizar el nuevo periodo de permanencia de tres años, tengan cumplidos 55 años.

##### b) Prestaciones

La concesión de la prórroga dará derecho a los trabajadores a permanecer en el Fondo sin interrupción hasta cumplir los sesenta años —edad en la que se accede a la jubilación anticipada prevista en la Ley de reconversión y reindustrialización—, durante la misma el trabajador tendrá derecho a percibir del Fondo:

1) La prestación equivalente al 80% de la remuneración bruta media de los seis meses anteriores a su ingreso en el Fondo, actualizada cada año de la prórroga en el mismo porcentaje en el que se hubieran incrementado los salarios correspondientes a su categoría en el convenio colectivo de aplicación a su empresa de origen (D.A. 23, 2).

2) Las cotizaciones a la Seguridad Social, complementando, en su caso, las que realice el INEM, tomando a estos efectos como base de cotización el promedio de las correspondientes a los seis meses inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo. Base que se actualizará cada año en el mismo porcentaje en el que se incrementen los salarios correspondientes en el convenio colectivo de aplicación (D.A. 23,3).

##### c) Procedimiento

El procedimiento que los trabajadores deben seguir para acceder a esta prórroga viene establecido en la Resolución de 28-VIII-89 y básicamente consiste en la presentación de la solicitud de prórroga ante el F.P.E. en un plazo de dos meses desde la entrada en vigor de la resolución. Solicitud en la que deberá constar la aceptación, por parte del trabajador, de la extinción de su relación laboral con su empresa de origen (Resolución pto. 2.2). Constituye, por consiguiente, un requisito para acceder a la prórroga la acreditación de la extinción del contrato de trabajo con la empresa de origen, extinción que presumiblemente se llevará a efecto por mutuo acuerdo (art. 49.1 ET).

En el supuesto de que el trabajador no solicite la prórroga en el plazo antes indicado se entenderá que opta por desvincularse del Fondo al agotar el periodo máximo de permanencia en el mismo (Resolución pto. 2.3.). «A tal efecto, el

—, de acuerdo con el art. 51 ET, los expedientes que como consecuencia de lo expuesto en el punto anterior, pudieran incoarse respecto de las relaciones laborales entre los trabajadores integrados en los Fondos y sus empresas de origen». Se sitúa, por tanto, al trabajador ante una amenaza cierta: El agotamiento del periodo máximo de estancia en el Fondo, sin solicitar la prórroga prevista, provoca la extinción de la relación trabajador-Fondo; Por el supuesto de que la relación de trabajo estuviere suspendida y el trabajador pretendiese reincorporarse a su empresa de origen, el Gobierno concede la autorización automática de la extinción del contrato por causas médicas o económicas. En estas condiciones, no es difícil imaginar cuál sea la elección de los trabajadores que puedan ser beneficiarios de esta nueva prórroga.

## REFLEXIONES FINALES

El proceso de reconversión ha sido desde el punto de vista estrictamente técnico, pero no sólo, un proceso aluvional. La percepción tardía de la insuficiente respuesta que para afrontarla se instrumentó, prolongó sucesivas el proceso reconversor, fases regidas por normas diferentes. La estructura del proceso reconversor como un proceso en cascada (ley sectorial— programa empresarial de reconversión) determinó, por su efecto, que la configuración real de las medidas dependiera, en gran medida, de la concreción última.

En estas circunstancias, hay que añadir la ambigüedad calculada por la ley en la configuración legal de algunas medidas de reconversión y introdujo notables dosis de incertidumbre sobre el verdadero alcance de las mismas.

La incorporación a los F.P.E., medida laboral de reconversión, no es en sí misma una «nueva medida» sino la confirmación de estas características generales del proceso reconversor. La sucesión normativa y, por consiguiente, la evolución de la medida llega hasta el año 89. El notable peso de la legislación normativa última en la configuración real de la medida se evidencia leyendo los Estatutos y Reglamentos de los F.P.E. creados. La ambigüedad calculada del legislador ha resultado ser una hipoteca para el eficaz funcionamiento de los Fondos, como, efectivamente, muestra el análisis de la legislación normativa. Sobre todo, el problema —identificado en la primera parte de las condiciones en las que debía encontrarse el contrato de trabajo que debía otorgarse al trabajador a la empresa reconvertida, para que éste pudiera reincorporarse a los F.P.E. (25), traspasa toda la historia normativa de los Fondos, planteándose hasta el final de modo recurrente. Quizás en pocas ocasiones pueda afirmarse con la razón que en ésta el enorme costo de la reconversión política. La ambigüedad de la Ley en este punto, venció en favor del asistencialismo la tensión entre los objetivos reconversor y asistencial de los Fondos. Asistencialismo que se hace, además, aquí, muy difícil de asumir, a poco que se mire en derredor, revela un privilegio cierto.

## NOTAS

- (1) Vid. A. Desdentado e I. García Perrote, «Las medidas laborales en la Reconversión Industrial», *Economía Industrial*, 1983, A.232, pág. 51 y ss.; J.A. Sagardoy Bengoechea, «La reconversión industrial y su incidencia sobre el empleo», en A.A.V.V. *Jornadas técnicas sobre concertación social y empleo*, Madrid 1982, págs. 179 y ss.; J. Cruz Villalón, «Aspectos jurídicos de la reconversión industrial», en A.A.V.V., *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Córdoba 1983, págs. 199 y ss.; G. García Becedas, *Reconversiones industriales y ordenamiento laboral*, Madrid 1989, págs. 180 y ss.
- (2) Me refiero a los muy sólidos estudios de G. García Becedas, cit.; especialmente pág. 230 y ss., y J. L. Monereo Pérez, *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, Granada 1988, especialmente pág. 121 y ss.
- (3) C. Solchaga, «Prólogo», en *Libro blanco de la reindustrialización*, MINER, Madrid 1983, pág. 9. En el mismo sentido se pronunció Aranzadi Boada, para quien los Fondos de Promoción de Empleo estaban llamados a jugar «un papel esencial en el proceso de asignación de recursos humanos y financieros desde los sectores tradicionales hacia nuevas actividades de futuro» (en «Aspectos laborales de la Ley de reindustrialización», en A.A.V.V., *Mercado de trabajo y crisis económica*, Madrid 1985, pág. 130).
- (4) De acuerdo con el art. 22 del RDL de reconversión y reindustrialización, las finalidades de los futuros fondos eran «mejorar la intensidad de la protección por desempleo, complementando las prestaciones básicas y complementarias y ampliando su duración, así como colaborar en la recolocación en nuevos empleos de los trabajadores afectados por la reconversión, mediante la incentivación económica a la creación de empleos de carácter estable y la readaptación profesional de los trabajadores excedentes».
- (5) En este sentido, Vid. el muy interesante libro de M. Navarro *Política de reconversión: balance crítico*. Madrid 1990, especialmente págs. 162 y ss. Vid., asimismo, del mismo autor, «La política de reconversión industrial en España», en *Información Comercial Española*, enero 1989, pág. 45 y ss., J. Fernández Castro, «Una aproximación sociológica a la reconversión industrial», *P.E.E.*, 1985, n.22, especialmente, pág. 409 y ss.
- (6) Los F.P.E. existentes son los del sector electrodomésticos línea blanca, naval, aceros especiales y siderurgia integral.
- (7) Vid. p. ej. la intervención de Fernández Inguanzo, «Debate de convalidación en el Pleno del Congreso», el 27-XII-83 del RDL. 8/83 de 30-XII, sobre reconversión y reindustrialización, en *Debates de Política Económica*, Madrid 1986, pág. 1351.
- (8) ST. Magistratura de Trabajo de Vizcaya de 21-IX-87, A.L./1167).
- (9) G. García Becedas, Op. cit. pág. 235 y 236.
- (10) Por todos, Vid. F. Valdés Dal-Re, «La potestad reglamentaria en el ordenamiento laboral», *Revista Española de Derecho Constitucional*, 1989, n.26, pág., 71.
- (11) J. Castán Tobeñas, *Derecho civil español. Común y Foral*, Madrid 1978, T. III, pág. 453.
- (12) Precepto que debe relacionarse con el art. 21.1 de Ley de reconversión y reindustrialización, a cuyo tenor: «Los trabajadores que queden en situación legal

- desempleo como consecuencia de la aplicación de medidas laborales de reconversión, tendrán derecho a la percepción de prestaciones de desempleo por el periodo máximo legal por una sola vez, con independencia de las cotizaciones previas que tengan acreditadas» (Un análisis de las especialidades de la legislación de reconversión en materia de desempleo, en F. Ferreras Alonso, «Los efectos en la Seguridad Social de la aplicación de la política de reconversión industrial durante el 85», *R.S.S.*, 1985, n. 28, pág. 65 y ss). Los derechos derivados de este precepto se conceden exclusivamente a los trabajadores que quedan «en situación legal de desempleo como consecuencia de la aplicación de medidas laborales de reconversión», los trabajadores pertenecientes a empresas en reconversión que, por cualquier otra causa, vieren extinguidos sus contratos no gozarán de dichos beneficios. (Vid., entre otras, STCT de 12-I-88 (A/1166); STCT de 2-II-88 (A/1797); STCT de 12-IV-88 (A/3314).
- De otra parte, por lo que se refiere a las prestaciones adicionales pactadas en acuerdos de naturaleza contractual entre algunos sindicatos y empresas «sobre cobertura socio-laboral para trabajadores excedentarios del subsector Grandes Astilleros», sólo obliga a quienes los suscribieron. No pudiendo apreciarse discriminación en el hecho de que algunas empresas, mejorando las prestaciones de los F.P.E., «establezcan para sus trabajadores, sin distinción, prestaciones complementarias» (STCT de 27-XI-86 (AL/161).
- 3) Así lo ha afirmado con reiteración el TCT para quien «teniendo en cuenta, por una parte, la indiscutida naturaleza salarial de las horas extraordinarias y, en consecuencia, su inclusión o integración en la remuneración percibida por los demandantes, y, por otro lado, los términos operados en los preceptos invocados (art. 9 a) del RD. 335/84, de 8 de febrero, y 25.1.a) de los Estatutos del F.P.E. del sector naval) y en última instancia la aplicación del principio «pro operario», no es factible excluir del cómputo las mencionadas horas» (STCT, de 28-XII-87 (A/29326); Vid. asimismo, STCT de 17-X-86 (A/9751), STCT de 23-VII-87 (A/16891), STCT de 31-X-88 (A/6978), STCT de 13-XII-88 (A/8494).
- 4) Monereo ha dudado de la legalidad de esta preferencia, por contradictoria con lo prevenido en el art. 17.2 ET (Op. cit. pág. 133).
- 5) La repercusión resulta palmaria en la base 20 del Estatuto del F.P.E. que textualmente dice: «El trabajador incorporado al F.P.E. que no cumpla sus obligaciones en los términos establecidos en el presente Estatuto, en el Reglamento o en el contrato de incorporación percibirá la indemnización legal correspondiente a la extinción de su contrato de trabajo con la empresa de origen y causará baja en el Fondo y en la empresa de origen».
- 6) C. Aranzadi Boada, «Aspectos laborales de la Ley de reindustrialización» cit. pág. 130.
- 7) Resolución de 2 de julio de 1986, Primero 1.1 (BOE de 9-VII-86).
- 8) Así lo ha apuntado el TCT, que, reflexionando sobre las prestaciones de naturaleza asistencial que, en forma de subsidios, concede a los mayores de 55 años el art. 13.2 de la Ley 31/84, de 2 de agosto (Protección por desempleo), ha dicho que «son auxilios equivalentes en esencia a la especie de jubilación anticipada que caracteriza a las actuales técnicas de reestructuración o reconversión sectoriales y señala a la tercera edad (art. 50 CE.) un nuevo umbral. Anticipa los efectos de la contingencia de vejez en virtud de la sensible reducción de las oportunidades que, pese a la formal posibilidad de demandar trabajo, acusa la libre concurrencia en el mercado de trabajo» (STCT. 7-X-86, *Relaciones Laborales*, 1-87, pág. 55.

- (19) Resolución de 2-VII-86, tercero. 1.1, BOE de 9-VII-86). La doctrina ha criticado el diferente procedimiento de actualización de las bases establecidas para los mayores de 55 años y menores de 60 y para los mayores de 60 y menores de 65 años, por considerarlo un elemento de «complejidad totalmente innecesaria e injustificada» (F. Ferreras, Op. cit. pág. 78).
- (20) El Tribunal Supremo ha debido pronunciarse sobre la adecuación de este precepto al art. 19.1 CE., que reconoce la libertad de residencia de los españoles, y el art. 139,2 CE., que impide a toda autoridad adoptar medidas que directa o indirectamente obstaculicen la libertad de residencia, afirmando que «el precepto impugnado no constituye ninguna coacción hacia los trabajadores acogidos a los derechos regulados en el Fondo», pues «pueden voluntariamente acogerse o no a ellos» (STS. 19-II-88, *Relaciones Laborales*, 1988, n.6, pág. 62).
- (21) R. Escudero Prieto, «legislación. Marzo 1987», *Relaciones Laborales*, n. 9, 1987, pág. 83. En el mismo sentido, Monereo Pérez, Op. cit. pág. 127.
- (22) El Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre la adecuación de este precepto al art. 35 de la CE., afirmando que «el que el empleo ofrecido pueda ser de categoría inferior al que anteriormente desempeñaba el trabajador, o con un sueldo inferior, pero siempre igual o superior al fijado por la normativa sectorial de la actividad de que se trate, no es contrario al art. 35 CE., que no garantiza que a la persona que se encuentre en desempleo haya de proporcionársele uno igual o mejor que el último desempeñado, y mucho menos infringe el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio» (STS. 19-II-88 cit.).
- (23) En el mismo sentido, G. García Becedas, Op. cit. págs. 243 y 244.
- (24) Vid. J.J. Pelegrí y Girón, «Las disposiciones adicionales de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 1986», *Hacienda Pública Española*, 1985, n.97, pág. 485.
- (25) Sagardoy, con su habitual buen sentido, advirtió en la primera hora de la gravedad de la indefinición: «Si hay retorno a las empresas —es decir, si lo que se ha puesto en práctica es esa nueva figura que se ha llamado SUSCISIÓN o RESPENSIÓN— creo que la reconversión habrá sido ineficaz» (J.A. Sagardoy, «Medidas laborales y de Seguridad Social en la reconversión industrial», *Documentación Laboral*, 1987, n.12, pág. 25).