

# ¿Galgos o podencos?

La pregunta y la duda fue lo que llevó a los dos conejos a ser devorados por los perros



Francisco José Trujillo Calvo,  
Magistrado-Juez del Juzgado Social nº 13 de Málaga  
Doctor en Derecho

**La pregunta y la duda fue lo que llevó a los dos conejos a ser devorados por los perros. La sociedad española, lleva años debatiéndose entre vacilaciones e incertidumbres sobre si se está o no superando la crisis, si el sector de la construcción o los servicios han tocado o no fondo, si el desempleo seguirá subiendo o si se encuentra estabilizado, si la Huelga General ha sido un éxito o un fracaso, si los trabajadores en formación son o no desempleados, si el Gobierno tiene opciones o si es la oposición la que las presenta.**

Mientras tanto, nuestro país ha alcanzado, quizás superado los 4,5 millones de parados, encabezando los países de la Unión Europea, en la nefasta posición de líder en desempleo.

La Reforma del Mercado Laboral que emerge con la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, nace igualmente en un mar de dudas propiciadas, entre otros aspectos, por la ardua andadura parlamentaria y los ríos de tintas que sobre ella se han volcado.

La elección de iniciar la modificación por medio de Real Decreto Ley, seguido del correspondiente Proyecto Ley y finalmente por la ley resaltada, ha propiciado un ambiente de desconfianza en el mercado de trabajo, donde la decisión y actuación eficaz se considera eje esencial para el correcto funcionamiento de los engranajes que lo conforman.

La ley, tampoco ha recibido apoyo o sustento de los acontecimientos posteriores a su entrada en vigor,

encabezados por la convocatoria y celebración de huelga general, mantenidos por el aumento del desempleo en los meses de agosto y septiembre de 2010 y apuntillados por la noticia de la futura destitución del Ministro de Trabajo.

Con todo ello, siendo éste el punto de partida del artículo presente, considero que debe abordarse el enfoque y valoración de la norma desde una perspectiva de esperanza, siempre positiva.

Nuestro país necesitaba movimiento en el mercado laboral y con la Ley 35/2010 se ha producido, el tiempo de las críticas o de las descalificaciones ha pasado y debe iniciarse su análisis, acogimiento y puesta en práctica.

Los empresarios, trabajadores y la totalidad de los operadores jurídicos, son los encargados de esta misión, toda vez que sobre ellos recae el duro compromiso de generar nueva confianza en el mercado, tanto en

nuestro marco, como en la Unión Europea.

Para ello, es preciso reconocer los puntos claves de este nuevo modelo normativo y, desde el prisma empresarial, entender el aspecto flexibilizador que la ley otorga. Podemos resaltar:

1.- La norma acoge el criterio jurisprudencial existente en torno al despido objetivo económico, no exigiendo la constancia de situación de crisis o pérdidas constantes en la empresa, sino un desajuste o disminución de ingresos de los que se pueda prever una evolución negativa del negocio.

2.- El incumplimiento de los requisitos formales (preaviso y puesta a disposición de la indemnización) en el despido objetivo no causan su nulidad, sino la improcedencia.

3.- Se mantiene la indemnización de 20 días por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades, de la que el empresario podrá abonar o consignar el 60% en aquellas empresas con menos de 25 trabajadores, corriendo a cargo del FOGASA el 40% restante, así como 8 días por año de servicio. Con lo que la indemnización a consignar o a poner a disposición del trabajador disminuye de forma considerable.

4.- Junto a esta posibilidad el legislador ha recuperado la esencia del contrato de fomento a la contratación indefinida (existente desde el Real Decreto Ley 8/1997), ampliando el abanico de personas que pueden suscribirlo.

5.- Este renovado contrato se beneficia igualmente de una indemnización reducida a 33 días por año de servicio, de los que cabe descontar los 8 días del FOGASA, si estamos ante despidos objetivos, y el 40% a cargo del referido organismo que asume como responsable directo.

6.- En este contrato será el trabajador quien cargue con la prueba de acreditar que no nos encontramos ante un despido por causas objetivas.

7.- Se flexibiliza el procedimiento de traslado o modificaciones sustanciales por causas económicas, técnicas o de producción, abriendo la vía de la mediación o el arbitraje.



8.- Se introduce la posibilidad del descuelgue salarial, tras acuerdo con los representantes de los trabajadores, cuando exista causa o perspectiva de situación económica negativa.

9.- Se incrementan las bonificaciones a las cuotas empresariales en supuestos de regulación empresarial y en la contratación indefinida.

10.- Se posibilita la contratación en formación a menores de 25 años hasta el 31.12.11.

11.- Se abren nuevas puertas al empleo por medio de las agencias de colocación y las empresas de trabajo temporal.

12.- Se prevé la constitución de un fondo de capitalización para los trabajadores, sin incremento de las cotizaciones empresariales.

Los doce puntos se extraen de una lectura rápida de la ley, quedando constancia de la existencia cierta de un deseo flexibilizador que quizás se vislumbre como escaso o parco pero, sin lugar a dudas, necesario.

La ley ha «encalado» una casa que se encuentra «en ruinas», pero las paredes blancas sirven para que, desde el exterior la casa tenga una mejor apariencia. Una vez encalada deberán afianzarse los cimientos e iniciar la reforma de la estructura, para lograr que la vivienda soporte temporales y permanezca en pie, firme y robusta, en el futuro.

Francisco José Trujillo Calvo,  
Magistrado-Juez del Juzgado Social nº 13 de Málaga  
Doctor en Derecho



## **Cerca de 800 letrados acuden al VI Congreso Jurídico de la Abogacía Malagueña**



**La opinión de aquellos que asistieron al VI Congreso de la Abogacía Malagueña es unánime: fue un congreso donde brilló especialmente el programa científico.**

**Y es que cada vez más el intenso trabajo realizado por las secciones de nuestro Colegio se deja sentir. Cerca de 800 participantes, más de medio centenar de ponencias que abordaron una veintena de ámbitos jurídicos, 18 secciones de trabajo, 3 mesas redondas, 6 salas de conferencias fueron algunos de los datos de un congreso a todas luces exitoso y consolidado, celebrado una vez más en el Palacio de Congresos de Marbella.**

