



[Inicio](#) > [Publicaciones](#) > [Invertir y vivir en España](#) > Reforma laboral mediante Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de Junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Reforma laboral mediante Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de Junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

El Gobierno de España aprobó el 16 de junio mediante el **Real Decreto-Ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo**, la reforma laboral que llevaba gestándose durante los últimos tres años, en los que los agentes sociales, empresarios y sindicatos, no habían sido capaces de lograr un acuerdo. Ante esta perspectiva y ante la presión ejercida por nuestros vecinos de la Eurozona, el Gobierno se ha visto obligado a **imponer una reforma** que no ha gustado ni a unos ni a otros.

Es una reforma con un único **fin verdadero**, que no es otro que el de **calmar los ánimos** cada vez más encendidos **de nuestros socios europeos**, quienes exigían una reforma de gran calado en España. Y es así que **este Real Decreto-Ley es provisional**, ya que su tramitación ante el Congreso de los Diputados **se llevará a cabo a través de un 'Proyecto de Ley'**, en lugar de por la vía del 'Decreto'. Mientras en esta última vía la tramitación parlamentaria se habría limitado a comprobar si existía la situación "*de extraordinaria y urgente necesidad*" que exige la Constitución para los Decretos-Leyes, la vía del proyecto de ley abre la puerta a la introducción de enmiendas que puedan realizar los parlamentarios a lo largo de su tramitación parlamentaria. En este caso, una vez se apruebe la Ley definitiva, se derogarán todos aquellos extremos del Real Decreto-Ley que ha entrado en vigor hoy que entren en contradicción con aquella. Se estima que **la reforma definitiva esté lista para finales de 2010**.

Tras esta breve introducción, vamos a realizar un **análisis de las modificaciones más importantes que se han introducido** a través de esta última reforma, recordemos, provisional, y que entrarán en vigor a partir del 18 de junio de 2010.

En primer lugar, y como medida estrella, **se generaliza el uso del denominado 'contrato de fomento del empleo'**, el cual hasta la fecha únicamente era aplicable a personas de entre 16 y 30 años y a aquellas mayores de 45 años, a aquellos que lleven más de 6 meses en paro (tras la reforma este requisito se establece en tres meses), a las víctimas de violencia doméstica y a las personas en situación de exclusión social. Pues bien, tras la reforma de la Ley, se incluyen también en el ámbito de aplicación de este tipo de contratos a las personas entre 31 y 44 años a quienes se les haya despedido en los dos años anteriores a la reforma, así como a aquellos a quienes se les convierta un contrato de duración o temporal en indefinido antes de fin de año o de final de año 2011, dependiendo si los contratos originales se celebraron antes o después del 18 de junio de 2010 respectivamente.

La **intención de esta generalización del contrato** de fomento del empleo es la de **fomentar la contratación indefinida rebajando los costes de despido** que esta conlleva. Ahora bien, esta generalización en nada afectará a aquellos trabajadores con contrato indefinido firmado con anterioridad a la entrada en vigor de esta reforma, toda vez que estos seguirán manteniendo el derecho a los 45 días por año trabajado en caso de despido improcedente.

En segundo lugar estaba previsto que se concretasen en esta reforma las **causas objetivas que dan lugar a un despido objetivo** con indemnización de 20 días por año trabajado, despido que en la práctica no puede ser aplicado al depender en exceso, debido a su inconcreción, de la decisión de un Juez. Así se declaró desde el Ministerio de Trabajo en un primer momento que las empresas que pudieran acreditar seis meses de pérdidas podrían recurrir al despido objetivo, bastando en este caso por tanto un acreditación objetiva de esas pérdidas. Pero en el texto definitivo de la reforma, en lugar de concretar se ha variado la vaguedad. El texto literal de lo que a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley **será considerado causa de despido objetivo** reza como sigue:

“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva”.

Como se puede comprobar, lejos de concretar las causas económicas, se mantiene la vaguedad, con lo que **la decisión sobre si es aplicable el despido procedente con 20 días de salario permanece en manos de la judicatura**, sin que haya visos de que la tendencia de los Jueces y Magistrados del Orden de lo Social a calificar de improcedentes los despidos motivados en causas económicas vaya a variar.

Otra medida estelar que se ha introducido en la reforma laboral es la **‘subvención estatal’ de los despidos a través del Fondo de Garantía Salarial**, más conocido por **FOGASA**. A partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley, **“una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será abonada directamente por el FOGASA en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año trabajado”**, si bien esta medida únicamente será aplicable a aquellos **contratos indefinidos** que se hayan celebrado **con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral**. Pero realmente estamos ante una maniobra de distracción, ya que la realidad es que el **FOGASA no es más que un organismo administrativo financiado por las cuotas de los empresarios**, es decir, una hucha pública financiada por las empresas, por lo que no sería descabellado pensar que, al tener que hacer frente a más gastos, las cuotas se hayan de incrementar, pudiéndose dar el caso que aquellas empresas que no despidan se vean desfavorecidas por esta nueva regulación al ver cómo se incrementan las cuotas que deben afrontar.

Uno de los puntos sobre los que existía cierta expectación y sobre el que **esta reforma pasa prácticamente de largo es la negociación colectiva**. Se había especulado mucho con la posibilidad de que existiera una reforma de la negociación colectiva. Pues bien, la **“reforma” se ha quedado en la introducción de la posibilidad, que no obligación**, como inicialmente se propuso, **de acudir a un arbitraje voluntario en caso de que la empresa quiera proceder al denominado ‘descuelgue salarial’**. El texto de la reforma define el descuelgue salarial como la inaplicación, tras un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, del **“régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma”**.

Por último, cabe recordar que se ha estado hablando mucho de la **implantación en España de un Fondo de Capitalización**, o lo que es lo mismo, de la **implantación en nuestro país del denominado “modelo austriaco”**. Pues bien, **la reforma laboral se ha limitado a dar un plazo de un año al Gobierno para que presente un Proyecto de Ley a través del que, “sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de**

días de salario por año de servicio a determinar”. El modelo austriaco supone la **creación de un fondo para cada trabajador**, que hará las funciones de *‘hucha’*, que se irá incrementando con las aportaciones que a ese fondo se vayan haciendo a lo largo de la vida laboral de cada trabajador. La idea es que ese fondo no se pierda por el mero hecho de que el trabajador cambie de trabajo y que éste pueda recurrir a sus *‘ahorros’* en caso de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación, en el caso de que tenga un saldo positivo en su *‘fondo particular’*. La mención en la propia norma a que no se podrán incrementar las cuotas de las empresas hace pensar que, o bien se destinarán a este fondo todo o parte de las aportaciones que se vienen haciendo en la actualidad por la empresa al FOGASA, o bien que esas aportaciones se distribuirán entre la empresa y el trabajador. En todo caso, el Real Decreto-Ley ha impuesto como fecha límite para la operatividad de este fondo el 1 de enero de 2012.

En resumen, no se puede obviar que estamos ante una reforma que ha de entenderse en el contexto de la presión que los socios europeos han ejercido sobre nuestros gobernantes, ya que la reforma definitiva **deberá ser sometida a un debate parlamentario a través del procedimiento de Proyecto de Ley, durante el cual los partidos ya han anunciado su intención de incluir enmiendas** al texto de la reforma legal que entra en vigor el 18 de junio de 2010.

Antonio Torralba

[Mariscal & Asociados, Abogados](#)

[Miembro de Eurojuris España](#)