

**ECOS Y COMENTARIOS****Ricardo de Lorenzo****LA LEY 35/2010, DE 17 DE SEPTIEMBRE**

El Pleno del Congreso de los Diputados aprobó definitivamente el 9 de septiembre de 2010 la reforma del mercado laboral mediante la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, y que ya se encuentra en vigor tras haber sido publicada en el Boletín Oficial del Estado

La nueva Ley de reforma del mercado laboral ha mantenido la regulación de los aspectos introducidos con la reforma de junio por el Real Decreto-Ley 10/2010, tales como la contratación y en especial el régimen jurídico del contrato de fomento de la contratación indefinida, y los despidos, pero ha supuesto importantes modificaciones en la regulación de los contratos formativos y temporales, en la definición de las causas económicas y del absentismo laboral, en la ampliación de los colectivos con quien poder celebrar el contrato de fomento de la contratación indefinida, y en la determinación del procedimiento a seguir en el período de consultas con los representantes de los trabajadores.



Las modificaciones introducidas por la Ley de reforma del mercado de trabajo, no han sido tan resaltadas por los medios de comunicación, como lo ha sido la posibilidad que ahora tienen las empresas de poder despedir a los trabajadores por causas económicas con 20 días de indemnización, no sólo cuando tengan pérdidas, sino también cuando prevean tenerlas, o tengan una persistente caída de ingresos, es decir, con la nueva redacción del despido objetivo por causas económicas, ya no se exige que las medidas contribuyan a garantizar la viabilidad futura de la empresa o a superar las dificultades, basta con que los despidos contribuyan a mejorar la situación de la empresa o prevenir una evolución negativa de la misma.

Procede hacer mención de las principales novedades que ha introducido la Ley 35/2010 respecto a la reforma de junio, como son: la importante mejora en la gestión de la incapacidad temporal, la reducción del plazo en el que el desempleado que cobre prestación por desempleo puede rechazar la participación en acciones formativas, el derecho a una indemnización de los trabajadores de una empresa temporal una vez que finalice contrato con la empresa usuaria y la nueva regulación de las prestaciones salariales en especie.

En la reforma de junio, se introdujeron mejoras en la regulación de los contratos para la formación cuya utilización puede resultar ventajosa no solo para el empresario al establecerse una bonificación total de las cotizaciones sociales sino también para los jóvenes al reconocérsele la prestación por desempleo a su término, y se modificaron los títulos que habilitan para realizar los contratos en prácticas y el plazo dentro del cual es posible realizarlos. Ahora, con la Ley, que comentamos, por la que se aprueba definitivamente la reforma laboral, se establece que en estos contratos la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad y riesgo durante la lactancia, la adopción y el acogimiento interrumpen el cómputo del plazo de la duración máxima de estos contratos.

Asimismo, la Ley 35/2010 mantiene las dos modalidades de contratos formativos al igual que la redacción del Real Decreto-Ley 10/2010: el contrato en prácticas para cuya celebración se exige contar con

determinada titulación que no se exige para el contrato para la formación. Es el contrato en formación el que ahora sufre mayores modificaciones, se introducen cambios en la edad máxima, estableciendo que la formación teórica del trabajador solo puede realizarse fuera del puesto de trabajo y determinando que las empresas podrán financiarse esta formación teórica

Sin embargo la opinión más generalizada considera que la reforma no contribuirá a la creación de empleo, ya que no conseguirá que se hagan contratos de 33 días, al no generalizarlos, y, asimismo, puede causar que muchos empleados temporales pierdan su puesto de trabajo cuando se cumplan los plazos. No facilita adecuadamente la transformación de contratos temporales a los de fomento del empleo y los limita en el tiempo, sin clarificar suficientemente las causas y los procedimientos en la extinción por lo que el contrato de fomento puede seguir sin poder utilizarse.