

EL DENTISTA ANTE LA LEY

La reforma laboral y su incidencia en las clínicas dentales (II)

Los autores abordan los cambios en el despido derivados del Decreto-Ley de Reforma Laboral, así como las enmiendas introducidas por el Congreso y el Senado en lo relativo a negociación, contratación y desempleo.

Ricardo de Lorenzo

Socio-director del bufete "De Lorenzo Abogados"

María Rosa Gonzalo Bartolomé y Tania Ruiz

Abogadas del Área Laboral y de Seguridad Social de "De Lorenzo Abogados"
alss@delorenzoabogados.es | www.delorenzoabogados.es



Ricardo de Lorenzo.



María Rosa Gonzalo.



Tania Ruiz.

Antes de centrarnos en esta segunda parte del trabajo sobre el despido, es preciso resaltar algunas de las novedades de la reforma, como la de poder pactar con los trabajadores descolgarse de las subidas salariales que fije el convenio sectorial. La negociación se acorta a 15 días improrrogables, haciéndose más remota la participación de las principales organizaciones sindicales y patronales en las empresas sin representación sindical, como es el caso de las clínicas dentales, cuando los acuerdos se atasquen, como fijaba la reforma laboral inicial. Como medida de flexibilidad figura también el modelo alemán de reducción de jornada, que permite a las empresas acortar la jornada -y el sueldo- de los trabajadores en lugar de despedirlos. A cambio, cobran parte del paro.

La gran novedad del trámite de enmiendas ha sido la de rebajar de 100 a 30 días el periodo máximo en el que un parado puede rechazar cursos de formación sin ser sancionado. En principio, la reforma solo hacía re-

Si en el Congreso el debate sobre la reforma laboral giró alrededor del despido y sus causas, en el trámite del Senado las discusiones se han centrado en cómo aumentar el control sobre los parados. Tras aprobarse la

reforma, el texto final ha quedado, en lo que al despido se refiere, tal y como salió del Congreso, es decir, bastará la previsión de pérdidas o la caída de ingresos para despedir con motivos.

DESPIDO COLECTIVO

1. DEFINICIÓN: Extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en un periodo de 90 días afecte a:

- 10 trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores.
- 10% del número de trabajadores de la empresa, en empresas entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en empresas de 300 o más trabajadores.

(Para este cómputo se tendrán en cuenta las extinciones producidas en 90 días, por otros motivos no inherentes al trabajador, distintos de la extinción por fin de contrato de obra o servicio determinado, en 5 o más trabajadores).

2. CAUSAS:

- **Causas económicas:** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa (la empresa debe acreditar los resultados alegados).
- **Causas técnicas:** cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Causas organizativas:** cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y datos del personal.
- **Causas de productividad:** cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En las causas técnicas, organizativas y de producción, la empresa ha de acreditar la concurrencia de una de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva.

La extinción de los contratos de trabajo de toda la plantilla de la empresa cuando afecten a más de 5 trabajadores y se produzca como cesación total de la actividad de la empresa = **DESPIDO COLECTIVO** (cese fundado en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción).

3. NULIDAD de extinciones realizadas por empresa amparadas en causas objetivas, en periodos sucesivos de 90 días por debajo de los umbrales establecidos en el apartado primero (por estar realizado en fraude de ley).

4. PROCEDIMIENTO: El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, y en sus normas de desarrollo reglamentario.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

1. CAUSAS

- Por **ineptitud del trabajador** conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- Por **falta de adaptación del trabajador** a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo.
- Cuando concurren **causas económicas, técnicas, organizativas y de producción**, y la extinción sea inferior a los números del despido colectivo.
- Por **faltas al trabajo**, aun justificadas:
 - 20% en dos meses.
 - 25% en cuatro meses discontinuos en periodos de 12 meses.
- En el caso de **contratos por tiempo indefinido** concertados directamente por las **Administraciones Públicas o por entidades sin ánimo de lucro** para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable, por la **insuficiencia de la correspondiente consignación** para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

2. FORMA

- a. Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- b. Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de **veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades**.
- c. Concesión de un plazo de **preaviso de quince días**, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52 c), **con alegación de causa económica**, y como consecuencia no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, el empresario, **haciéndolo constar en la comunicación escrita**, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

- d. Derecho del trabajador a **licencia de seis horas retribuidas semanales** durante el periodo de preaviso para buscar nuevo empleo.
- e. Posibilidad del trabajador de **recurrir la decisión extintiva**, como si fuese un despido disciplinario.

ferencia a la entrada de agencias privadas de colocación como colaboradoras de los servicios públicos de empleo, pero esta enmienda regulará la aceptación de esos cursos.

Por último, es preciso analizar cómo se ha visto afectado el despido con la reforma,

cuyo preámbulo califica la reforma del mismo como una medida instrumental dentro del objetivo fundamental de restringir la temporalidad.

En cualquier caso, antes de abordar los aspectos novedosos que se han introducido

a este respecto, es necesario resaltar que el régimen de indemnización reducida de 33 días convivirá con los 45 días, aunque es obvio que se universalizará el contrato con indemnización de 33 días por año trabajado como fórmula indefinida, al ampliarse de

NULIDAD DE LA DECISIÓN EXTINTIVA

- Móvil en algunas de las **causas de discriminación** prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido **con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador**.
- La de los trabajadores **durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad**, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.
- **La de las trabajadoras embarazadas**, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión, y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4.bis y 5 del artículo 37 del E.T, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las **trabajadoras víctimas de violencia de género** por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.
- La de los trabajadores después de haberse **reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad**, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

	DECLARACIÓN DE NULIDAD POR AUTORIDAD JUDICIAL	Readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.	
EFECTOS	DECLARACIÓN DE IMPROCEDENCIA POR AUTORIDAD JUDICIAL	El empresario puede optar por: <ul style="list-style-type: none"> • Readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. • Compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización. 	
		Contrato de Fomento de Contratación Indefinida	Indemnización de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.
	Contrato Ordinario	Indemnización de 45 días de salario por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades.	
	DECLARACIÓN DE PROCEDENCIA POR AUTORIDAD JUDICIAL	Derecho a la indemnización prevista (20 días por año, hasta un máximo de 12 mensualidades), consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.	

forma muy significativa el contrato de fomento de contratación indefinida.

DESPIDO ECONÓMICO

Aunque la novedad de más trascendencia sigue siendo el abaratamiento del despido a las empresas, en nuestro caso clínicas dentales, con pérdidas o la mera previsión de registrarlas, incluso con una caída persistente de ingresos, allanándose de esta forma el terreno para el despido económico -ahora muy poco utilizado pese a la crisis-. Se indemnizará con 20 días por año trabajado. Ahora 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.

La novedad de más trascendencia sigue siendo el abaratamiento del despido para las empresas, en nuestro caso clínicas dentales, con pérdidas o la mera previsión de registrarlas, incluso con una caída persistente de ingresos, allanándose de esta forma el terreno para el despido económico. Se indemnizará con 20 días por año trabajado

Con la modificación del párrafo 2º y 3º del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el nuevo régimen jurídico para las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas en los despidos objetivos y colectivos, estableciendo lo siguiente:

- **Económicas:** se entiende que concurren cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.
- **Técnicas:** que son los cambios que se producen en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Organizativas:** las que se concretan en cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal.
- **Productivas:** las que se relacionan con cambios en la demanda de productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Ahora, cuando un odontostomatólogo dueño de una clínica se vea en la necesidad de despedir, podrá actuar como medida de reacción frente a problemas actuales de viabilidad o funcionamiento, pero también simplemente para mejorar la situación de su clínica en términos de eficiencia y competitividad.

La reforma de las causas se ha visto completada con dos medidas que permiten reducir costes. Estas medidas operan sobre el procedimiento de los despidos objetivos económicos, que son la reducción del preaviso que pasa de un mes a quince días y la segunda es la eliminación de la nulidad por razones formales en la calificación del despido improcedente.

Como ya se ha hecho mención, el Real Decreto-Ley establece la asunción de una parte de la indemnización por parte del Fondo de Garantía Salarial, con carácter transitorio hacia un Fondo de Capitalización que debe estar operativo a partir del 1 de enero de 2012, con ello se abarata la extinción para la empresa, pues el Fondo se hará cargo de la cantidad equivalente a 8 días por año de servicio.

PEOPLE HAVE PRIORITY

W&H

led+
¡Vea 4 veces mejor! Sólo en W&H
La mejor Luz LED para su instrumental de clínica y cirugía

LED convencionales W&H LED+

Iluminación óptima
Calidad de luz diurna

Alto índice de reproducción cromática
Perfecta reproducción de los colores. IRC de 90 sobre 100.

Posicionamiento de la Luz LED
Perfecto posicionamiento del LED.

Cabezal reducido
En nuestros turbines Synea

W&H
Marca A
Marca B

led+ disponible en
Synea, Alegria e Instrumental de cirugía

W&H Ibérica, 46017 Valencia
T +34 96 893 20 20
s@clinic.es@wh.com

Encuentre el Servicio Técnico Premium para su producto W&H en wh.com