

# EL DENTISTA ANTE LA LEY

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

Los autores exponen las novedades más significativas –en lo referente a medidas para reducir la dualidad y la temporalidad- introducidas por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma laboral.

**Ricardo de Lorenzo**

Socio-director del bufete "De Lorenzo Abogados"

**María Rosa Gonzalo Bartolomé y Tania Ruiz Camáñez**

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 Camáñez.

El Pleno del Congreso de los Diputados aprobó definitivamente el pasado 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, 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 - tratado en anteriores ediciones de *El Dentista*-, 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

### CONTRATOS TEMPORALES

#### ■ Contrato de obra o servicio (art. 15.1.a ET)

<u>ANTES DEL RD-LEY 10/2010</u>	<u>DESPUÉS DEL RD-LEY 10/2010</u>	<u>LEY 35/2010</u>
No establece duración máxima	Duración máxima 3 años. Prorrogable por negociación colectiva sectorial, 12 meses más	Duración máxima 3 años. Prorrogable por negociación colectiva sectorial, 12 meses más

#### Régimen Transitorio (D.T. 1ª) LEY 35/2010

- Los contratos concertados con anterioridad a esta Ley se regirán por la normativa vigente en la fecha que se celebraron
- Lo previsto en la nueva redacción de esta Ley será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la fecha de su entrada en vigor

#### ■ Encadenamiento de contratos temporales (art.15.5 ET)

Se prohíbe para el mismo puesto en la misma empresa, dos o más contratos temporales	Se prohíbe para el mismo puesto en la misma empresa, <b>o grupo de empresas</b> , dos o más contratos temporales Se prohíbe en caso de sucesión o subrogación empresarial Se exceptúan los contratos formativos, de relevo y de interinidad	Se prohíbe para el mismo puesto en la misma empresa, <b>o grupo de empresas</b> , dos o más contratos temporales, <b>celebrados directamente o a través de ETT</b> Se prohíbe en caso de sucesión o subrogación empresarial Se exceptúan los contratos formativos, de relevo y de interinidad, <b>temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo o temporales celebrados por empresas de inserción</b>
---	---	---

#### Régimen Transitorio (D.T. 2ª) LEY 35/2010

- Contratos suscritos a partir de la entrada en vigor de la Ley 35/2010: se regirán por el nuevo artículo 15.5 ET
- Los contratos celebrados a partir de 18 de junio de 2010: a efectos del cómputo de número de contratos, el periodo y plazo previsto, se regirá por la normativa vigente a esa fecha
- Respecto de contratos celebrados antes del 18 de junio de 2010 seguirá siendo de aplicación, a efecto del cómputo de número de contratos, lo establecido en el art.15.5, según la redacción dada por la ley 43/2006

## CONTRATOS TEMPORALES (continuación)

### ANTES DEL RD-LEY 10/2010

### DESPUÉS DEL RD-LEY 10/2010

### LEY 35/2010

#### ■ Justificación de condición trabajador fijo en la empresa en contrato de obra o servicio y de encadenamiento de contratos temporales (art.15.9 ET)

El ET no prevé la justificación de la adquisición de la condición de fijo

El empresario facilita documento acreditativo de la condición de fijo al trabajador.  
Plazo 10 días desde que adquiere dicha condición

El empresario facilita documento acreditativo de la condición de fijo al trabajador. Plazo 10 días desde que adquiere dicha condición  
El trabajador puede solicitar un certificado de los contratos temporales al Servicio Público de Empleo.  
El citado servicio emitirá el documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa

#### ■ Indemnización por extinción del contrato temporal (art.49.1c ET)

8 días de salario por año de servicio

Excepciones: Contrato de interinidad y contratos formativos  
Gradualmente se llegará hasta 12 días de salario por año de servicio en 2015

Excepciones: Contrato de interinidad y contratos formativos  
Gradualmente se llegará hasta 12 días de salario por año de servicio en 2015 (D.T.13 ET) de la siguiente manera:

- 8 días los celebrados hasta 31/12/2011
- días los celebrados hasta 31/12/2012
- 10 días los celebrados hasta 31/12/2013
- 11 días los celebrados hasta 31/12/2014
- 12 días los celebrados hasta 31/12/2015

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### ■ Despido Colectivo (art. 51.1 ET)

### ANTES DEL RD-LEY 10/2010

### DESPUÉS DEL RD-LEY 10/2010

### LEY 35/2010

La extinción de contratos de trabajo fundada en **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte:

- 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

Se entenderá igualmente como despido colectivo 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 (cese fundado en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción)

**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

Se redefinen las causas. Se precisa acreditación y justificación  
Los umbrales se mantienen siendo estos:

- 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

Se entenderá igualmente como despido colectivo 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 (cese fundado en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción)

**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

Se mantienen los umbrales numéricos  
Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la **existencia de pérdidas actuales o previstas**, o la **disminución persistente de su nivel de ingresos**, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo

La empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado

**Causas técnicas:** cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción

**Causas organizativas:** cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal

**Causas productivas:** cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado

En las tres causas anteriores, 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

**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, y simultáneamente abrir el periodo de consultas

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (continuación)

### Régimen Transitorio (D.T. 4ª) LEY 35/2010

Los expedientes de regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo que estuvieran en tramitación a 18 de junio de 2010 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

Los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal:

- resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 18 de junio de 2010: se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente
- en tramitación a 18 de junio de 2010: se les podrá aplicar el régimen de la nueva Ley, siempre que:
  - a) se solicite conjuntamente por empresario y representante de los trabajadores
  - b) se haga constar tal circunstancia en la resolución de la autoridad laboral

### ■ Despido objetivo (art. 52 y 53 ET)

ANTES DEL RD-LEY 10/2010	DESPUÉS DEL RD-LEY 10/2010	LEY 35/2010
<p><b>CAUSAS: Art. 52 ET</b></p> <p>a) Por <b>ineptitud del trabajador</b> conocida o sobrevinida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa</p> <p>b) Por <b>falta de adaptación del trabajador</b> a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo</p> <p>c) Cuando concurren <b>causas económicas, técnicas, organizativas y de producción</b>, y la extinción sea inferior a los números del despido colectivo</p> <p>d) Por <b>faltas al trabajo</b>, aun justificadas:                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% en dos meses</li> <li>• 25% en cuatro meses discontinuos en periodos de 12 meses, cuando el índice de absentismo total de la plantilla del centro supere el 5%</li> </ul> </p> <p>e) En el caso de <b>contratos por tiempo indefinido</b> concertados directamente por las <b>administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro</b> para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable, por la <b>insuficiencia de la correspondiente consignación</b> para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate</p> <p><b>NULIDAD:</b> Por no cumplir requisitos del art.53.1</p> <p><b>PREAVISO: 30 días</b></p> <p><b>INDEMNIZACIÓN:</b> Por despido objetivo improcedente declarado por autoridad judicial o reconocido por empresario en <b>Contrato de Fomento de Contratación Indefinida: 33 días por año de servicio</b>, con un máximo de 24 mensualidades El empresario abona íntegramente la indemnización</p>	<p><b>CAUSAS: Art. 52 ET</b></p> <p>Se mantienen los apartados anteriores, modificando los apartados c y d:</p> <p>c) Cuando concorra alguna de las previstas en el artículo 51.1 ET y la extinción afecte a un número inferior de trabajadores</p> <p>d) Por <b>faltas al trabajo</b>, aun justificadas:                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% en dos meses</li> <li>• 25% en cuatro meses discontinuos en periodos de 12 meses, cuando el índice de absentismo total de la plantilla del centro supere el 5%</li> </ul> </p> <p><b>IMPROCEDENCIA:</b> Por no cumplir requisitos del art.53.1 La falta de preaviso o error excusable en el cálculo de la indemnización no convierten el despido en improcedente</p> <p><b>PREAVISO: 15 días</b></p> <p><b>INDEMNIZACIÓN:</b> Por despido objetivo improcedente declarado por autoridad judicial o reconocido por empresario en <b>Contrato de Fomento de Contratación Indefinida: 33 días por año de servicio</b>, con un máximo de 24 mensualidades En contratos indefinidos (<b>ordinarios o de fomento de la contratación indefinida</b>), celebrados a partir del <b>18/06/2010</b>, cuando se extinga por causas objetivas o despidos colectivos, <b>Fogasa abona 8 días de indemnización</b>. El contrato ha de tener una duración mínima de un año El Fogasa dejará de abonar, una vez entre en vigor el Fondo de Capitalización</p>	<p><b>CAUSAS: Art. 52 ET</b></p> <p>Se mantienen los apartados anteriores, modificando los apartados c y d:</p> <p>c) Cuando concorra alguna de las previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior de trabajadores</p> <p>d) Por <b>faltas al trabajo</b>, aun justificadas:                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% en dos meses</li> <li>• 25% en cuatro meses discontinuos en periodos de 12 meses, cuando el índice de absentismo total de la plantilla del centro supere el 2,5% (disposición adicional vigésima)</li> </ul> </p> <p><b>IMPROCEDENCIA:</b> Por no cumplir requisitos del art.53.1 La falta de preaviso o error excusable en el cálculo de la indemnización no convierten el despido en improcedente</p> <p><b>PREAVISO: 15 días</b> (computado desde entrega comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo)</p> <p><b>INDEMNIZACIÓN:</b> Por despido objetivo improcedente declarado por autoridad judicial o reconocido por empresario en <b>Contrato de Fomento de Contratación Indefinida: 33 días por año de servicio</b>, con un máximo de 24 mensualidades En contratos indefinidos (<b>ordinarios o de fomento de la contratación indefinida</b>), celebrados a partir del <b>18/06/2010</b>, cuando se extinga por causas objetivas o despidos colectivos, <b>Fogasa abona 8 días de indemnización</b>. El contrato ha de tener una duración mínima de un año El Fogasa dejará de abonar, una vez entre en vigor el Fondo de Capitalización, previsto en la disposición adicional décima de esta Ley</p>

**El Pleno del Congreso de los Diputados aprobó definitivamente el pasado 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, que ya se encuentra en vigor tras haber sido publicada en el Boletín Oficial del Estado**

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 pro-

cedimiento a seguir en el período de consultas con los representantes de los trabajadores.

En este nuevo análisis de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, se han confeccionado unas tablas comparativas -de medidas para reducir la dualidad y la temporalidad en el mercado de trabajo- de fácil uso para el profesional antes y después del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y finalmente con la Ley en vigor de Reforma del Mercado Laboral.