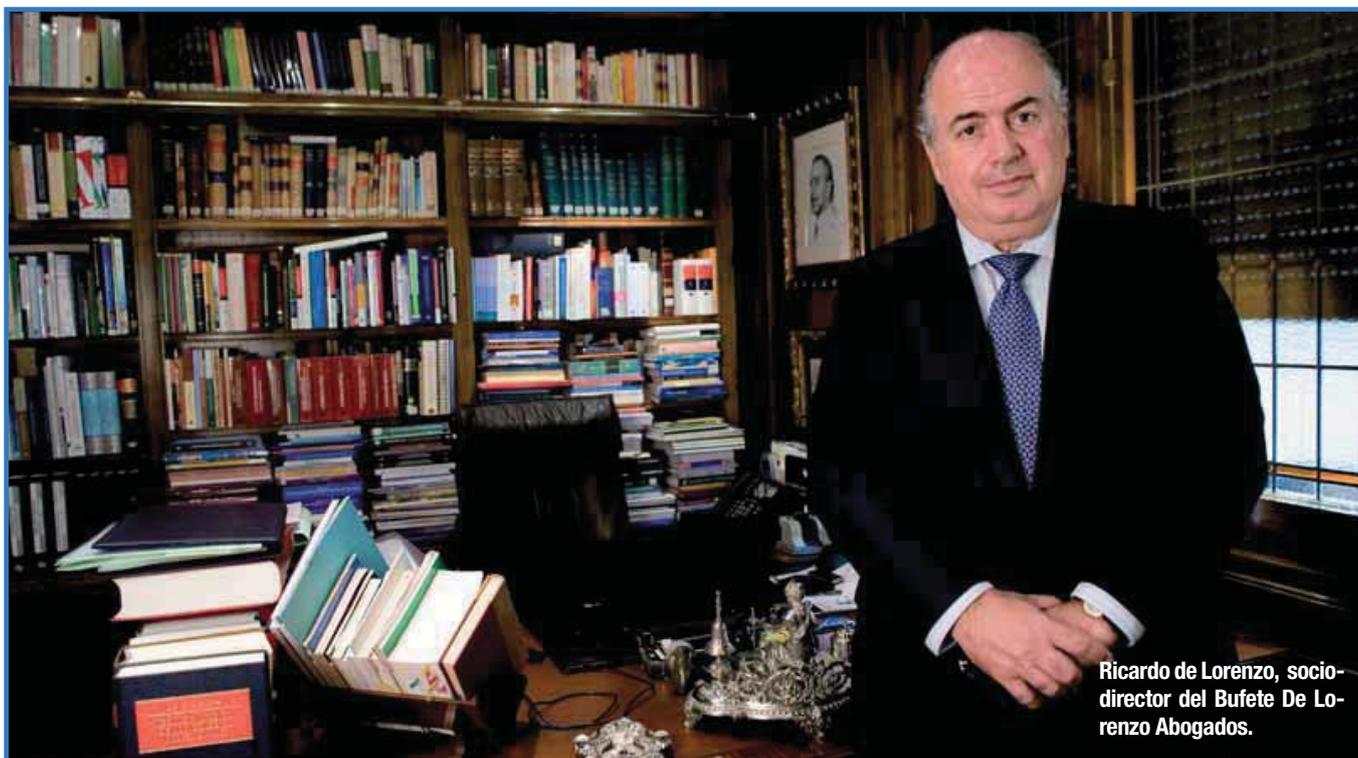


Ricardo de Lorenzo: “La reforma laboral no ha avanzado nada en la flexibilidad interna de las empresas”



Ricardo de Lorenzo, socio-director del Bufete De Lorenzo Abogados.

Ricardo de Lorenzo explica en esta entrevista los cambios introducidos por las diferentes reformas legislativas en el mercado laboral y cómo pueden repercutir en el sector dental en los actuales momentos de crisis. Ricardo de Lorenzo es socio-director del Bufete De Lorenzo Abogados, profesor de la Facultad de Medicina y director del Máster en Derecho Sanitario de la Universidad CEU San Pablo. Además es asesor jurídico de la OMC, académico correspondiente honorario de la Real Academia Nacional de Medicina y experto en Derecho Laboral, distinguido por la Asociación Internacional de Expertos en Derecho del Trabajo “Profesor Alonso Olea”.

Pregunta. En el sector dental se están perdiendo muchos puestos de trabajo con el cierre de muchas clínicas. ¿Por qué siempre los autónomos?

Respuesta. Los dentistas autónomos, y los autónomos en general, siguen siendo el colectivo más perjudicado por la crisis. Los graves problemas a los que se tienen que enfrentar día a día siguen estando presentes y no hay mucha voluntad política de ponerle freno: el acceso al crédito, que continúa cerrado, la morosidad, la economía sumergida y la caída en picado de determinados tratamientos, están generando poca demanda y poca actividad. Esto, unido a la realidad de profundo cambio que ha sufrido el sector dental en el cambio de modelo de negocio y a las adaptaciones sufridas por las clínicas dentales para ajustarse a la legalidad que en materia laboral han ido fijando los criterios técnicos de la Dirección General de la Inspección de Trabajo sobre el régimen de Seguridad Social aplicable a los profesionales

sanitarios de los establecimientos sanitarios privados, ha repercutido directa y profundamente sobre el colectivo.

P. Los dentistas autónomos ya tienen paro, pero sólo una minoría ha optado por cotizar por desempleo. ¿A qué es debido?

R. El 6 de noviembre de 2010 entró en vigor la Ley 32/2010, por la que se estableció un sistema específico de protección por cese involuntario de actividad, el denominado “paro de los autónomos”. Esta nueva prestación va conectada con la cobertura por contingencias profesionales, de manera que la cobertura de las contingencias profesionales supone la obligación de la cobertura por cese de actividad.

Y, efectivamente, alcanzando esta nueva regulación a todos los trabajadores autónomos que tengan protegidas las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales -contingencias profesionales- del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), son, según los datos que obran en mi poder, un porcentaje bastante bajo los dentistas que están cotizando para percibir en su momento esa prestación. También es cierto que se observan en las nuevas altas un incremento en la contratación de la misma.

“La casi treintena de contratos existentes hace que muchos empresarios se pierdan en esta selva jurídica si no tienen un asesor especialista”

En mi opinión, uno de los principales problemas que ha existido ha sido el desconocimiento, unido a la situación económica por la que atraviesa el colectivo. Por eso es muy importante la información a todos los dentistas autónomos de la posibilidad de cotizar un poquito más para en un futuro tener derecho a esta prestación.

P. ¿Qué opina del plan contra la economía sumergida que se ha aprobado recientemente? ¿Cuál es su incidencia en el sector dental?

R. El Plan de Afloramiento y Control del Empleo Sumergido entró en vigor el pasado 7 de mayo, mediante la publicación en el BOE del día 6 del Real Decreto-Ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas, que había sido aprobado por el Consejo de Ministros del viernes 29 de abril de 2011. El Plan consta de dos fases: la primera fijaba un periodo de regulación voluntaria de trabajadores -de mayo a julio- y la segunda, iniciada a partir del 1 de agosto, se basa en el endurecimiento de las sanciones contra el empleo sumergido y el reforzamiento de la inspección de trabajo.

El decreto se centra exclusivamente en el trabajo no declarado por empresas regulares y olvida que el foco central de la economía y el empleo sumergidos se encuentra en el más de un millón de empresas fantasma, de actividades económicas no declaradas que hay en España, y no precisamente en el sector sanitario.

El sector sanitario privado y específicamente el dental ha venido sufriendo en los últimos años iniciativas como el derogado Criterio Técnico 62/2008 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo que con una finalidad exclusivamente recaudatoria y sobre la base inaceptable de la presunción generalizada de fraude, en una actividad absolutamente reglada, ignoró los graves efectos "colaterales" -quizás los más importantes- sobre la gestión del Sistema Nacional de Salud y la atención a los pacientes, lo que hizo se tuviera que establecer un nuevo Criterio Técnico, el 79/2009 sobre Régimen de Seguridad Social aplicable a los profesionales sanitarios de los establecimientos sanitarios privados, que incorporó al mismo aquellas situaciones en las que concurría el supuesto de pluriempleo o pluriactividad, lo que supuso la incor-

“El acceso al crédito, que continúa cerrado, la morosidad, la economía sumergida y la caída en picado de determinados tratamientos están generando poca demanda y poca actividad en el sector dental”

poración a modo de garantía jurídica para las clínicas del principio de prorrateo por los citados supuestos, evitándose así los excesos de cotización, y desapareciendo totalmente de su texto cualquier referencia al fraude. Y, por último, como disposición adicional en la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, el encuadramiento en la Seguridad Social del personal estatutario de los servicios de salud que realizara actividades complementarias privadas, lo que puso de manifiesto lo injusto de las medidas sufridas en el ámbito sanitario.

Con sinceridad, el Plan responde más a una tentativa de edulcorar los aterradores datos del paro, con la promesa de aflorar unos pocos empleos y, desde luego, olvida que el foco central de la economía y el empleo sumergido, como he dicho antes, se encuentra en el más de un millón de empresas fantasma, de actividades económicas no declaradas en nuestro país, y no en actividades tan absolutamente regladas como la sanitaria.

P. El pasado 28 de octubre el Instituto Nacional de Estadística publicaba la Encuesta de Población Activa (EPA) del tercer trimestre de 2011, y el jueves 3 de noviembre el Ministerio de Trabajo difundía los datos de paro registrado en el Instituto Nacional de Empleo (INEM) en octubre. Ambas cifras coincidían en situar la tasa de desempleo en el 21,5%. En su opinión, ¿está siendo efectiva la reforma laboral?

R. Es obvio que no ha sido efectiva. Ni ha servido para crear empleo ni tampoco para que los autónomos contraten y mantengan puestos de trabajo. Es obligado repasar cronológicamente para entender la reforma sus antecedentes, y entre ellos cómo el Gobierno, ante la debilidad del crecimiento económico y el previsible incremento del paro tras el periodo estival, opta por reconsiderar algunos aspectos de la reforma laboral de 2010, dada la evidencia de los pobres resultados del Real Decreto-Ley para favorecer la contratación a tiempo parcial de jóvenes y pa-

“Con un contrato único, donde las indemnizaciones crezcan suavemente con la antigüedad en la empresa, el coste de las conversiones de los contratos temporales en indefinidos se reduciría radicalmente”

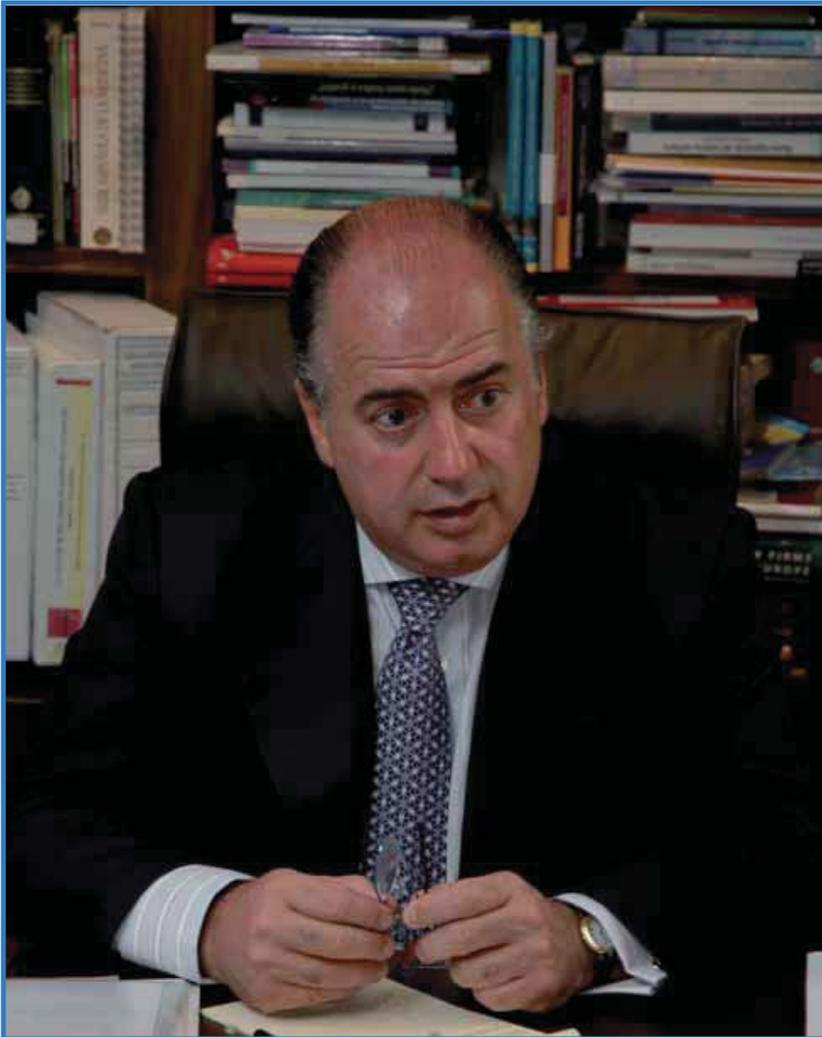
rados de larga duración de febrero (el llamado plan de choque). Otro tanto cabe decir del Real Decreto-Ley, también de febrero pasado, sobre políticas activas de empleo centrado en medidas muy genéricas sobre gestión de los servicios públicos de empleo, agencias de colocación y colaboración entre las distintas administraciones públicas.

Esa reconsideración de la reforma laboral se tradujo en la convocatoria de contactos con los agentes sociales en junio pasado para introducir algunas modificaciones en la contratación de jóvenes, con una tasa de desempleo del 46%, flexibilizar la contratación a tiempo parcial y "retocar" la financiación por el Fogasa de las indemnizaciones por despido.

En junio, vía Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, introdujo diversas reformas en el Estatuto de los Trabajadores para favorecer la competitividad, la flexibilidad y la productividad en la contratación y en la gestión de los recursos humanos, incluida la extinción de la relación laboral, una nueva regulación de los expedientes de regulación de empleo -para fomentar los de carácter suspensivo- y la introducción del llamado "modelo austriaco" para hacer menos costoso el pago de los despidos.

Se habían encadenado los fracasos en el diálogo social y las dificultades económicas derivadas de las tormentas financieras llevaron al Gobierno a tomar esta iniciativa, que tuvo que aprobar en solitario. Ni los sindicatos ni los empresarios ni los grupos parlamentarios dieron su respaldo a esta reforma, pese a las modificaciones que se introdujeron en la posterior tramitación

“El gran problema de la reforma laboral ha sido su tardanza, centrándose más en intentar parar la destrucción de empleo que en crearlo, razón por la que se percibe cómo el Gobierno renunciaba a la estabilidad del mismo”



Con más de treinta libros publicados, Ricardo de Lorenzo es el principal artífice del Derecho Sanitario moderno en nuestro país.

parlamentaria, que dio lugar a la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma laboral aprobada definitivamente el 9 de septiembre de 2010.

La Ley 35/2010 citada mantuvo la regulación de los aspectos introducidos con la reforma de junio a través del Real Decreto-Ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, tales como la contratación y, en especial, el régimen jurídico del contrato de fomento de la contratación indefinida y los despidos, pero supuso 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.

Y la última regulación la publicada en el BOE del pasado 30 de agosto, correspondiente a la del Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, "de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo".

Como verá, por los antecedentes que hemos repasado, el gran problema ha sido su tardanza, centrándose más en intentar parar la destrucción de empleo que en crearlo, razón por la que se percibe como el Gobierno renunciaba a la estabilidad en el empleo. Hay que recordar que la reforma laboral del año pasado, la más importante realizada por el gobierno socialista, apostaba por la estabilidad en el empleo en un momento imposible, porque las empresas cerraban al no tener créditos para subsistir. Si esta

reforma se hubiera hecho hace varios años, como en países de nuestro entorno, muchos despidos se hubieran evitado. Pero desgraciadamente el contenido de la reforma resulta insuficiente.

P. ¿Por qué resulta insuficiente el contenido de la reforma?

R. Entre otras cosas, porque lo que realmente crea empleo, y no se ha avanzado nada en este sentido, es la flexibilidad interna en las empresas. Y esa flexibilidad, con la casi treintena de contratos existentes, hace que muchos empresarios se pierdan si no tienen un asesor especialista en gestión y administración de personal legal en esta selva jurídica. Es imprescindible que la ley no ponga obstáculos al empresario para poder flexibilizar las relaciones laborales como alternativa al despido. Un empresario debe poder realizar nuevos contratos indefinidos sin percibirlos como un lastre, como ocurre hoy.

La existencia propuesta desde ámbitos expertos del contrato único con una indemnización progresiva, menor que la existe en la actualidad para los contratos indefinidos, con un tope también menor, con medidas de impulso de contratación juvenil que conduzcan a crear contratos de inserción laboral y fomento del empleo juvenil, pueden permitir lograr esa flexibilidad. Dadas las diferencias importantes en las indemnizaciones por despido, es normal que dificulten enormemente la conversión de los contratos temporales en indefinidos. Con un contrato único, donde las indemnizaciones crezcan suavemente con la antigüedad en la empresa, el coste de las conversiones se reduciría radicalmente.

Y en una época de reformas, convulsión y crisis como la actual, la legislación laboral deberá estar acompañada de otras medidas como la promulgación de la Ley de Huelga, sin regulación al día de hoy, tal y como encargó la Constitución. Piense que la huelga se sigue rigiendo por una norma preconstitucional, vigente con modificaciones impuestas por el Tribunal

Constitucional, como es el Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977.

Y, por supuesto, acompañarlas de otras medidas como las de carácter económico; incentivación del crédito en las empresas que ayude a desarrollar el contexto laboral de otra forma. Con esta iniciativa creo que se superarían muchos obstáculos que tenemos ahora.

P. ¿Cuáles han sido las principales medidas introducidas por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto?

R. Las medidas del Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, "de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo", básicamente, han sido las de suspender la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, que, a petición sindical fue introducido en 2006, lo que permite seguir encadenando contratos temporales, sin que ese encadenamiento convierta el contrato temporal en indefinido.

Ampliar la utilización de los contratos formativos, que por definición son temporales, hasta los 30 años y suavizar los requisitos, sobre todo en materia de formación teórica, que podrá llevarse a cabo a través de centros especializados que, al decir de UGT, son muy escasos.

Se contemplan, además, rebajas en las cotizaciones sociales -1.500 euros anuales para varones y 1.800 para mujeres-, aunque no se dice con cargo a qué presupuesto se financiarán. Para evaluar esta medida sobre contratos de formación y aprendizaje conviene tener en cuenta, de un lado, que hasta 2010 el tope de

edad era mucho más bajo -estaba en 21 años- y, de otro, que quienes participen en estas acciones formativas o en las del Programa Prepara -para perceptores de 400 euros que hayan agotado la cobertura de desempleo- dejen de figurar en las "listas del paro".

Otras medidas son la de ampliar la aplicación de la posibilidad de convertir contratos temporales en contratos de fomento de empleo estable -33 días de indemnización-; prorrogar la ayuda de los 400 euros hasta enero de 2012, esto es, hasta que se constituya un nuevo Gobierno, atendiendo la petición del candidato socialista a la Presidencia que, por cierto, ya había sido formulada con anterioridad por los grupos parlamentarios; mantener provisionalmente la financiación de ocho días de indemnización con cargo al Fogasa, pero limitándolo a los despidos procedentes. Se trata de una petición sindical, que volverá a encarecer el coste del despido en España en contra de los criterios de la Comisión Europea y del Banco de España; retrasar a 2013 las conversaciones sobre el modelo austriaco, creando un fondo de capitalización de los despidos, que implica contribuir una cotización social adicional y, por tanto, un incremento en los costes laborales. Esta novedad de la reforma laboral del Gobierno había sido considerada inviable por la mayoría de los expertos; e incorporar el Fogasa al Servicio Público de Empleo, lo que puede contribuir a una saludable simplificación administrativa, pero que requerirá introducir no pocas garantías frente a posibles abusos, como los acontecidos en Andalucía.

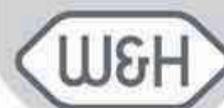
P. Algunos expertos, especialmente economistas, han apuntado dos opciones para una reforma del mercado de trabajo. Una para grandes compañías y otra, específica, para pequeñas y medianas empresas. ¿Cómo ve esta posibilidad para un sector como el sanitario y específicamente el dental?

R. Sería una opción muy positiva en muchos aspectos para nuestro mercado de trabajo. Puede ser una opción muy interesante la de facilitar una legislación laboral específica para pymes, aunque sea de forma transitoria. Debería probarse a hacer un régimen de excepcionalidad, ya que ahora estamos en una situación excepcional y permitir que las pymes se puedan beneficiar de una legislación laboral más flexible, sobre todo en lo que respecta a las jornadas laborales, y también de reducción de sus cotizaciones sociales especialmente para las que creen puestos de trabajo y den formación a los trabajadores como sucede en el sector sanitario.

“Puede ser una opción muy interesante la de facilitar una legislación laboral específica para pymes, aunque sea de forma transitoria”

El sector sanitario privado representa más del 30 por ciento del conjunto de la sanidad española. Dispone de equipamiento y de recursos humanos muy importantes para la atención de los pacientes y para contribuir a que el conjunto de la sanidad de nuestro país tenga una alta valoración a nivel interno e internacional colaborando con el Sistema Nacional de Salud a través de muy diversas facetas, señaladamente a través de conciertos, pero también a través del aseguramiento privado o de atención privada directa. Siendo patente que la carga asistencial del Sistema Nacional de Salud se ve considerablemente atenuada por la acción asistencial que se desarrolla por el sector sanitario privado. Toda ayuda será poca.

PEOPLE HAVE PRIORITY



Su mejor herramienta Servicio Técnico Premium de W&H



Atención Personalizada
Técnicos Profesionales
Repuestos Originales
Herramientas Específicas
Transparencia en los Presupuestos
Compromiso de Rapidez
6 Meses de Garantía en las Reparaciones

Una amplia red
siempre a su servicio
Encuentre el Servicio Técnico Premium
para su producto W&H en wh.com

