

# EL DENTISTA ANTE LA LEY

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

La primera parte del artículo se centra en las novedades introducidas en la contratación por la última reforma laboral del Gobierno, así como en su repercusión en las clínicas dentales. El análisis continuará en el próximo número de *El Dentista*, donde se abordará el despido.

**Ricardo de Lorenzo**

Socio-director del bufete "De Lorenzo Abogados"

**María Rosa Gonzalo Bartolomé y Tania Ruiz**

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



**Ricardo de Lorenzo.**



**María Rosa Gonzalo.**



**Tania Ruiz.**

### Con la reforma se disminuye el coste de la extinción de los contratos indefinidos y se aumenta el coste de los contratos temporales

Laboral; Ley General de la Seguridad Social; Ley de Empleo; Ley de las Empresas de Trabajo Temporal; Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y, en fin, la Ley 27/2009, de 30 de septiembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento de empleo y la protección de personas desempleadas, sino por lo que puede suponer de farragoso el texto, a pesar de su extensión limitada, que necesita una pormenorizada labor de cotejo e interpretación en su aplicación a las clínicas, en este caso dentales.

El Real Decreto-Ley tiene cuatro capítulos y dieciocho artículos. El Capítulo I se denomina "Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo", el II se llama "Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo", siguiéndole el Capítulo III, dedicado a "Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las perso-

Cuando estas líneas vean la luz, más de 245 enmiendas al proyecto de ley de reforma laboral habrán sido debatidas en la Comisión de Trabajo e Inmigración, comisión con competencia legislativa plena, y probablemente hayamos visto celebrar el debate en pleno y su aprobación definitiva prevista para el 9 de septiembre, coincidiendo con el acto masivo de representantes sindicales convocado 20 días antes de la huelga general. Como siempre, y de acuerdo con la suerte histórica de las iniciativas reformistas de la adaptación del ordenamiento laboral a las circunstancias económicas, a unos parecerá absolutamente insuficiente y a otros absolutamente intolerable.

Pero nuestra realidad de profundo cambio que ha sufrido el sector dental en la transforma-

ción del modelo de negocio, unido 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, hacen necesario un primer análisis del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ya no sólo por lo que significa como norma de modificación del ordenamiento laboral vigente -pensemos que este Real Decreto supone la alteración variable del contenido de ocho leyes laborales principales del sistema normativo como son Ley del Estatuto de los Trabajadores; Ley de Procedimiento

#### CONTRATOS DE FORMACIÓN. GENERALIDADES

- **Forma:** Escrito, haciendo constar el oficio o nivel ocupacional, tiempo dedicado a formación y concreción horaria, duración y nombre y cualificación del tutor.
- **Edad:** Las empresas lo podrán celebrar con trabajadores  $\leq 16$  años y  $\geq 21$  años (los que se celebren hasta 31 /11/2011  $\geq$  de 25 años).
- **Duración:** mínima de 6 meses y máximo 2 años (máximo 3 años, si el convenio colectivo fija duración distinta). Caben 2 prórrogas de 6 meses cada una.
- **Jornada:** A tiempo completo, con un mínimo del 15% de la misma dedicada a formación.
- **Periodo de prueba:** Máximo de 2 meses.
- **Retribuciones:** Durante el primer año de contrato la establecida por el convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al SMI, en proporción al tiempo trabajado. En el segundo año, la fijada en el convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al SMI.

## BONIFICACIONES DE CUOTAS EN LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN

- Contratos para la formación con trabajadores desempleados inscritos en las oficinas de empleo (celebrados desde 18/06/2010 hasta 31/12/2011), incluidas las prórrogas de los mismos.
  - Bonificaciones aplicables a los contratos para la formación celebrados o prorrogados (desde 18/06/2010 hasta 31/12/2011).
  - Bonificaciones aplicables a los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley prorrogados entre la entrada en vigor y 31/12/2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.
- Bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por:
    - Contingencias comunes.
    - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
    - Desempleo.
    - Fogasa y Formación Profesional.

## REQUISITOS

1. Para tener derecho a las bonificaciones descritas, el contrato para la formación deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa.
2. Las empresas están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación el nivel de empleo fijo alcanzado con la bonificación.
3. El incumplimiento de la obligación anterior dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas.
4. **Límites:** en función de lo establecido por convenio colectivo, según el tamaño de la empresa en defecto de regulación en convenio colectivo, hay que estar a los límites fijados por el Real Decreto 488/88, en su artículo 7:
  - Hasta cinco trabajadores: uno
  - De seis a 10 trabajadores: dos
  - De 11 a 25 trabajadores: tres
  - De 26 a 40 trabajadores: cuatro
  - De 41 a 50 trabajadores: cinco
  - De 51 a 100 trabajadores: ocho
  - De 101 a 250 trabajadores: 10 o el 8% de la plantilla
  - De 251 a 500 trabajadores: 20 o el 6% de la plantilla
  - Más de 500 trabajadores: 30 o el 4% de la plantilla
5. Posibilidad de obtener las bonificaciones reguladas en el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, por la transformación en indefinidos de dichos contratos.

nas desempleadas”, y el Capítulo IV, titulado “Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal”.

### TEMPORALIDAD

Se introduce una nueva garantía formal para el trabajador: el empresario debe facilitar documento justificativo de su condición de trabajador fijo en la empresa.

En materia de contratación, la primera medida adoptada, con la pretensión de restringir el uso injustificado de las modalidades temporales de contratación, ha sido establecer un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado, disponiendo que estos contratos no podrán tener una duración superior a 3 años ampliable hasta 12 meses por convenio colectivo de ámbito sectorial. Transcurridos estos plazos, las tareas contratadas tienen naturaleza permanente y han de ser objeto de una contratación indefinida.

Con la misma finalidad de restringir las modalidades temporales de contratación, se prevé un incremento progresivo en la indemnización por finalización de contrato temporal a instancia de la empresa, de tal forma que a la finalización del contrato temporal a instancia de la empresa (a excepción de los contratos de interinidad y de los contratos formativos, prácticas y de formación), el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días (antes 8) de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en el convenio colectivo de aplicación si ésta fuera superior.

El resto de contratos temporales (eventuales, de interinidad y de relevo) no han sufrido ninguna modificación con ocasión de la Reforma

Laboral introducida por el tantas veces citado Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio.

### CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos formativos constituyen una modalidad contractual muy interesante para las clínicas del sector, al proporcionar a los jóvenes una formación adecuada y la adquisición de una práctica profesional acorde con su nivel de estudios, al mismo tiempo que se beneficia a la empresa no sólo con la política de bonificaciones, sino que, además, al finalizar el contrato en prácticas y para la formación, el trabajador no tendrá derecho a percibir una indemnización a diferencia de lo que sucede con otros contratos temporales y, además, en la regulación del encajamiento de contratos temporales, se excluyen del computo los contratos formativos.

El Real Decreto-Ley mantiene las dos modalidades de contratos formativos: el contrato en prácticas, para cuya celebración se exige contar con determinada titulación que no se exige en el contrato para la formación, e introduce como

título que habilita para la celebración de un contrato de trabajo en prácticas, el Certificado de Profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

**- Bonificaciones del 100% de las cotizaciones a seguridad social para contratos de formación:**

El periodo en el que puede celebrarse un contrato en prácticas no viene determinado por la edad del trabajador, sino por la fecha de finalización de los estudios en virtud de los cuales se contrata, por lo que para poder celebrarse los estudios han de haberse terminado en los cinco años anteriores a la contratación.

**- Bonificación durante 3 años de los contratos formativos que se transformen en indefinidos:**

- 500 € si es varón
- 700 € si es mujer

A través de la mejora del salario y la protección al desempleo, hace más atractivo el contrato de formación para los jóvenes al mismo tiempo que establece una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes no sólo para los contratos celebrados desde la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley hasta el 31 de diciembre de 2011, sino también para los celebrados con anterioridad que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011.

La nueva regulación de estos contratos persigue como objetivo básico elevar las oportunidades de las personas jóvenes desempleadas, a la vez que establecen una política de bonificación que le hace atractivo para la empresa, por lo que a la hora de realizar contratos en una clínica dental es preciso analizar el puesto a cubrir y realizar un estudio pormenorizado de las posibilidades más ventajosas en cada supuesto.

**Los contratos en prácticas requieren estar en posesión de título universitario, de Formación Profesional de Grado Medio o Superior, o Certificado de Profesionalidad, mientras que los contratos para la formación no precisan titulación**