

EL DENTISTA ANTE LA LEY

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

Los autores centran este artículo –el último de una serie en la que han analizado pormenorizadamente la Ley de Reforma Laboral– en los aspectos de dicha norma que mayor y más directa repercusión van a tener en las clínicas dentales.



Ricardo de Lorenzo*



María Rosa Gonzalo**



Tania Ruiz Camáñez**

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, tratado en anteriores entregas, 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, cuya repercusión en las clínicas dentales abordaremos a continuación, no

han sido resaltadas por los medios de comunicación tanto 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.

Ahora, cuando un odontólogo dueño de una clínica se ve en la necesidad de despedir, puede 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.

Antes de examinar de forma más detallada aquellos aspectos de la reforma laboral que son de más directa aplicación en el sector de las clínicas dentales, procede hacer mención de las principales novedades que ha introducido la Ley 35/2010 respecto a la reforma de junio, que por su propia naturaleza no abordaremos en esta entrega, 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 resulta ventajosa en las clínicas dentales, no sólo 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 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.

El Real Decreto-Ley mantuvo los límites de edad para la formalización de un contrato en formación, al establecer que el trabajador tiene que ser mayor de dieciséis y menor de veintiuno, con la Ley se mantiene con carácter general la edad

El trabajador que alegue que la causa del despido no es objetivo sino disciplinario tendrá la carga de la prueba

El cálculo del absentismo del trabajador como causa de despido objetivo se reduce a un 2,5 por ciento

MODALIDADES DE CONTRATOS FORMATIVOS

- **Contrato en prácticas:** requieren estar en posesión de título universitario, de formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad
- **Contrato para la formación:** ausencia de titulación

máxima en menor de 21 años, si bien establece las siguientes excepciones: los discapacitados no tendrán límite de edad, los desempleados que cursen ciclos formativos de formación profesional grado medio el límite será 24 años, los alumnos de casa-taller y casa de oficios se estará a los que se establezca en sus disposiciones.

Las modificaciones mencionadas, en especial la financiación de la formación teórica y la ampliación de la edad, son aspectos importantes a la hora de realizar contrataciones en este sector.

CONTRATACIÓN TEMPORAL

En materia de contratación temporal se mantienen las modificaciones introducidas en la reforma de junio establecer un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado, con una duración máxima de 3 años ampliable hasta 12 meses por convenio colectivo de ámbito sectorial, así como los ajustes en la regla instaurada por la Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo, para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales, estableciendo que adquirirán la condición de fijos cuando hayan estado contratados tanto para el mismo como para diferente puesto de trabajo y que la regla del encadenamiento también será de aplicación en supuestos de sucesión o subrogación empresarial, si bien ahora al exceptuar a los contratos formativos de relevo y de interinidad, los condiciona a que hayan sido celebrados en el marco de programas públicos de empleo o temporales celebrados por empresas de inserción, pero la principal novedad que se introduce en estos contratos es que se le ofrece al trabajador la posibilidad de solicitar al Servicio Público de Empleo un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados a los efectos de poder justificar su condición de trabajador fijo en la empresa.

La empresa tendrá que acreditar la concurrencia de las causas de extinción del contrato de trabajo y justificar la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva

En la reforma de junio se introducía una nueva garantía formal para el trabajador, al tener el empresario que facilitar un documento justificativo de su condición de trabajador fijo en la empresa una vez transcurridos los plazos máximos establecidos para estos contratos, que ahora se ve reforzada al poder solicitar el trabajador un certificado para poder acreditar su condición de trabajador fijo.

INDEFINIDOS

El contrato indefinido de carácter ordinario no ha resultado afectado por la reforma, sino que ésta se ha centrado en la regulación del contrato de fomento de la contratación indefinida, que no ha sufrido modificaciones importantes respecto a la reforma de junio, aunque se han ampliado los colectivos con quien poder celebrar el contrato de fomento de la contratación indefinida, determinando que se podrá suscribir esta modalidad con aquellos que hayan permanecido un mes inscritos en el desempleo, pudiendo concertarse con mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado laboral tras 5 años de inactividad, con mujeres en los dos años posteriores al parto o

a la adopción, con mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género o trata de seres humanos, contratos que habiendo celebrado después de la entrada en vigor del Real Decreto ley y que se transformen en contrato para el fomento de la contratación indefinida antes del 31/12/2011, es decir, se amplía, si cabe, aún más el elenco de trabajadores susceptibles de ser contratados mediante esta modalidad.

EXTINCIÓN

La Ley por la que se aprueba la reforma laboral establece que cuando el contrato de fomento de la contratación indefinida se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades, y si el trabajador alega que la causa real del despido es disciplinario, le corresponderá la carga de la prueba.

Al igual que en la redacción dada por el Real Decreto-Ley en lo que a esta modalidad de contratación se refiere, no sólo se produce en la ampliación de los trabajadores susceptible de ser contratados mediante esta modalidad, sino que pese a la prohibición de concertar un contrato de esta modalidad cuando la clínica o establecimiento haya en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hubiese extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o declaradas improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo, mantiene que si se ha realizado en los seis meses anteriores a 18 de junio de 2010 puedan, pese a ello, contratar personal bajo esta modalidad.

Otra importante modificación y que resulta de especial importancia en el sector de las clínicas dentales, no sólo por la situación de crisis económica en la que nos encontramos, sino por el profundo cambio que ha sufrido este sector en el cambio de modelo de negocio, es la nueva redacción a los supuestos de extinción del contrato de trabajo por causas económicas, estableciendo que a la hora de calcular las faltas de asistencia del trabajador de una clínica dental, como causa de despido objetivo, ahora se reduce al 2,5 por ciento el índice de absentismo de la plantilla.

Otra de las novedades a reseñar en la extinción del contrato de trabajo, es la definición que establece el nuevo régimen jurídico para las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas en

MODIFICACIONES EN LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

- **Edad máxima:**
 - Regla general: menor 21 años
 - Discapacitados: no tienen límite de edad
 - Desempleados que cursen FP 2º grado: 24 años
 - Alumnos casa-taller, casa de oficios: la que determinen sus disposiciones
- La formación teórica se imparte fuera del centro de trabajo
- Las empresas pueden financiarse la formación teórica

COLECTIVO OBJETO DEL CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

- Jóvenes desde 16 hasta 30 años, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas en ocupaciones con menor índice de empleo femenino
- Mayores de 45 años
- Discapacitados
- Parados que lleven 3 meses inscritos como demandantes de empleo
- Desempleados que en los 2 años anteriores hubieran estado contratados con contratos temporales
- Desempleados que en los 2 años anteriores se les haya extinguido un contrato por tiempo indefinido en otra empresa
- Transformación de contratos temporales (incluido formativos) celebrados antes del 18 de junio de 2010
- Transformación de contratos temporales (incluido formativos) celebrados entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2011

AL COLECTIVO SE AÑADEN CON LA REDACCIÓN DE LA LEY 35/2010:

- Parados que lleven un mes inscritos
- Mujeres en los 2 años posteriores al parto o adopción
- Mujeres víctimas de violencia de género
- Mujeres desempleadas que se reincorporan al mercado laboral tras 5 años inactividad

los despidos objetivos y colectivos, estableciendo lo siguiente:

- **Económicas.** 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.
- **Técnicas.** Cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Organizativas.** Cuando se produzcan cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal.
- **Productivas.** Cuando se produzcan cambios las que se relacionan con cambios en la demanda de productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Y esta nueva redacción afecta también a la regulación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, ya que la dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entendiéndose que concurren las mismas cuando la adopción de las medidas contribuyan a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una

más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. De nuevo el odontólogo cuenta con un instrumento de reacción frente a los problemas y poder prevenir una evolución negativa de la empresa.

En estrecha relación con las modificaciones de las condiciones aprobadas en la negociación colectiva o en el seno de la empresa, o los despidos colectivos, se encuentran otros aspectos que han sufrido una nueva regulación que resulta ventajosa para aquellas clínicas dentales en las que no existan representantes para el período de consultas que debe producirse. Los trabajadores podrán atribuir la representación a una comisión con un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la misma empresa elegidos democráticamente y, si el período finaliza, con acuerdo éste no podrá ser impugnado por los trabajadores salvo caso de dolo, coacción o abuso de derecho.

Estas dos novedades introducidas por la Ley 35/2010 también se prevén en las cláusulas de inaplicación salarial, que permiten a la empresa acordar con los representantes de los trabajadores no aplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, aspectos que resultan de gran utilidad en el caso de clínicas dentales sin representación sindical, pues facilitarán la viabilidad de esta medida.

La empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando las medidas contribuyan a prevenir una evolución negativa de la empresa

Y por último, otra novedad de especial interés son las introducidas en las medidas de flexibilidad, como son la suspensión del contrato o la reducción de jornada por causa objetivas, que permiten a las empresas acortar la jornada -y el sueldo- de los trabajadores o suspender temporalmente sus contratos en lugar de despedirlos, se establece que no podrán realizar horas extraordinarias salvo las de fuerza mayor y la prestación contributiva de desempleo será por horas y no por días, y en la misma proporción que la reducción de jornada.

En el preámbulo de la ley 35/2010 se establece que esta reforma tiene como objetivo incrementar la productividad de la economía española. En cualquier caso, ofrece la oportunidad de que los empresarios de clínicas dentales antes de adoptar cualquier decisión vinculada a la contratación o extinción de relaciones laborales se asesoren para poder obtener la respuesta más acertada y beneficiosa para la situación de su empresa.

* Socio-director del Bufete "De Lorenzo Abogados".

** Abogadas del Área Laboral y de Seguridad Social de "De Lorenzo Abogados".