

La reforma laboral del Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto

En el Boletín Oficial del Estado del pasado 30 de agosto, se ha publicado el 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, de obligado análisis para el sector dental, al estar ya en vigor desde el pasado 31 de agosto, con excepción de la prórroga del programa "Pre-rara" (Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo), que surte sus efectos desde el 16 de agosto, dictándose al amparo de las competencias estatales en materia laboral y de Seguridad Social previstas en el artículo 149.1.7ª y 17ª de la Constitución. Las facultades para su desarrollo y ejecución se atribuyen al titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración, si bien también se atribuyen al director general del Servicio Público de Empleo Estatal, obviamente en el ámbito de sus competencias, para dictar "cuantas resoluciones sean necesarias" para el desarrollo de la norma.

En junio de 2010 y a través del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo el Gobierno 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. Debe tenerse en cuenta que este Real Decreto supuso la alteración del contenido de ocho leyes laborales principales del sistema normativo como son Ley del Estatuto de los Trabajadores; Ley de Procedimiento 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.

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

El BOE ha publicado en agosto un conjunto 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

Ricardo de Lorenzo*



rios dieron su respaldo a esta reforma, pese a las modificaciones que se introdujeron en la posterior tramitación parlamentaria, que dio lugar a la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma laboral aprobada definitivamente el 9 de septiembre de 2010.

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, mantuvo la regulación de los aspectos introducidos con la reforma de junio a través del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, tratado en *El Dentista del Siglo XXI* en anteriores artículos, 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.

Los sindicatos convocaron huelga general, que tuvo un reducido seguimiento y posteriormente elaboraron una Iniciativa Legislativa Popular, para la cual recogieron más de 500.000 firmas, con vistas a "reformular la reforma", especialmente en lo relativo al abaratamiento del despido mediante una financiación de 8 días de indemnización con cargo al Fogasa (Fondo de Garantía Salarial), a la flexibilización del contrato a tiempo parcial, a los descuelgues de los convenios colectivos y a los contratos formativos, entre otras materias.

Los empresarios mantuvieron distancias respecto de la reforma laboral, encabezados por la patronal madrileña CEIM, defensora del contrato único, de una mayor flexibilidad en la contratación a tiempo parcial y de los convenios de empresa.

Otra reforma emprendida con poca fortuna por el Gobierno ha sido la de la negociación colectiva, considerada por los organismos comunitarios e internacionales, como cuestión crucial dentro de la política de reformas estructurales de nuestra economía.

En efecto, hubo de recurrir, una vez más, a la aprobación de un Real Decreto-Ley en junio pasado para intentar superar el desacuerdo entre CEOE y sindicatos.

La ultractividad y la potenciación de la negociación a nivel de empresa, así como la vinculación de los salarios a la productividad fueron motivos de enfrentamiento insuperable entre los agentes sociales.

El Gobierno no introdujo cambios significativos en el modelo actual -acabar con la ultractividad y potenciar de modo inequívoco los convenios de empresa- para evitar una nueva confrontación con los sindicatos. Por ello, el Gobierno tuvo muchas dificultades para la convalidación del Real Decreto-Ley, que finalmente consiguió gracias a la abstención de CIU y PNV, pero con un triple compromiso:

- Tramitación de un Proyecto de Ley, que ya está en periodo de enmiendas.
- Compromiso de dar prevalencia a los convenios de ámbito autonómico.
- Compromiso de asegurar la vinculación de los salarios pactados en convenio a la productividad.

La terminación inminente de la actual legislatura hace que sea altamente improbable la aprobación de una ley de reforma de la negociación colectiva.

NUEVO CONTRATO DE FORMACIÓN

Entre las medidas contenidas en este reciente Real Decreto-Ley destaca el nuevo contrato para el aprendizaje y la formación que

pretende mejorar las oportunidades de empleo y formación de los jóvenes en situación de desempleo, modificándose en consecuencia el apartado 2 del art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y supone la derogación del actual contrato para la formación.

Este contrato tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrá realizar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años sin cualificación profesional; es decir, que no tengan el título de ESO o que, aún teniéndolo, carezcan de título universitario, de formación profesional o un certificado de profesionalidad -antes estaba fijada la edad hasta los 21, si bien ya era factible formalizar esta modalidad contractual con trabajadores de menos de 25 años si el contrato se formalizaba antes del 31 de diciembre de 2011-. No obstante la regla general apuntada, la Disposición Transitoria 2ª de la nueva norma viene a permitir expresamente que este contrato, hasta el 31 de diciembre de 2013, se podrá realizar también con mayores de 25 y menores de 30 años.

El contrato de trabajo es con la totalidad de derechos laborales y de protección social. La jornada laboral será del 75 por 100 de la jornada laboral habitual en la empresa -antes se fijaba como máximo el 85%-, sin que pueda realizar horas extraordinarias, salvo aquellas derivadas de fuerza mayor, ni realizar trabajos nocturnos ni a turnos, recibiendo el trabajador la correspondiente formación teórica en régimen de alternancia con el trabajo efectivo retribuido. El resto del tiempo se dedicará a actividades formativas en un centro formativo. Dicha formación se deberá impartir en un centro formativo previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo, debiendo estar relacionada con la actividad laboral.

Las actividades formativas deberán iniciarse en el plazo máximo de 4 meses a contar desde la celebración del contrato. La única excepción se centra en el caso de que el trabajador no tenga la ESO. En este caso la formación se centrará en la consecución de esta titulación. Queda pendiente de reglamentar el sistema de impartición de la formación teórica en los centros formativos que en principio, y según la Disposición Final 2ª del Real Decreto-Ley, deberá estar hecha con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.

Su duración mínima será de un año -antes era de 6 meses- y la máxima de dos años, y podrá prorrogarse un año más, teniendo derecho a toda la acción protectora de la Seguridad Social, incluida la protección por desempleo, y del Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) en los siguientes supuestos:

- En función del proceso formativo del trabajador.
- Si lo prevé el convenio colectivo de aplicación a la empresa en función de necesidades organizativas y productivas de la misma/as.
- Cuando se celebre con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

Se interrumpirá el cómputo de la duración del contrato en los siguientes casos: incapacidad temporal; riesgo durante el embarazo; maternidad, adopción o acogimiento; riesgo durante la lactancia, o paternidad.

Finalizada la duración del contrato no se podrá formalizar este contrato con el mismo trabajador en la misma o distinta empresa.

La retribución se fija en proporción al tiempo de trabajo efectivo en base a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, sin que en ningún caso la misma pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Nuevo Implantmed de W&H

La evolución del líder en implantología

NOVEDAD

OFERTA DE LANZAMIENTO

Implantmed con pedal S-N1

2.295€

RVP: 2.590€



INSTRUMENTAL DE CIRUGÍA

W&H CON LUZ LED+

El complemento perfecto para su Implantmed



implantmed

MAYOR TORQUE 5 - 70 NCM

NUEVA FUNCIÓN ESPECIAL DE ROSCADO EN EL HUESO

MICROMOTOR COMPATIBLE CON ANTERIOR IMPLANTMED SI-923

PEDAL MULTIFUNCIÓN CON REGULACIÓN DE VELOCIDAD

USO SENCILLO E INTUITIVO

W&H Ibérica
46017 Valencia
t +34 96 353 20 20
e oficinas.es@wh.com
wh.com

Escanee el código QR con su smartpho-ne y obtenga más información de Implantmed



Para el caso de las clínicas dentales que formalicen estos contratos desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley (31 de agosto de 2011) y hasta el 31 de diciembre de 2013, con desempleados mayores de 20 años inscritos en la oficina de empleo antes del 16 de agosto de 2011, tendrán derecho durante toda la vigencia de la relación a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a AT y EP, desempleo, FGS y FP, de dichos contratos y suponga incremento del empleo, del 100 por 100 de las cotizaciones a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato.

Entre las medidas contenidas en este reciente Real Decreto-Ley destaca el nuevo contrato para el aprendizaje y la formación que, hasta el 31 de diciembre de 2013, se podrá realizar también con mayores de 25 y menores de 30 años

Para favorecer su conversión en contratos indefinidos, las empresas tendrán derecho a una reducción de la cotización social de 1.500 euros anuales durante tres años -1.800 euros anuales en caso de contratar a mujeres, cuando a su finalización el contrato para la formación y el aprendizaje se transforme en un contrato indefinido y suponga creación de empleo fijo en la empresa.

TEMPORALIDAD

Otra de las novedades del Real Decreto es la suspensión del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores durante los dos años siguientes a la entrada en vigor de dicha norma. Es decir, desde el 31 de agosto de 2011 al 30 de agosto de 2013. De esta forma la limitación del encadenamiento de contratos temporales que un periodo de 30 meses superen los 24 meses de contratación con el mismo trabajador, quedarán sin la limitación temporal que permitía adquirir la condición de fijo.

El art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores venía a establecer una limitación temporal al encadenamiento de contratos temporales, básicamente de obra y servicio y eventuales por circunstancias de la producción estableciendo que los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados, durante un plazo superior a 24 meses, a través de dos o más contratos temporales para el mismo o distinto puesto, adquirirían automáticamente la condición de trabajadores fijos.

El tercer aspecto que aborda el Real Decreto-Ley es la ampliación del periodo para que se puedan transformar contratos temporales en otros de fomento de la contratación indefinida.

En consecuencia se podrán transformar todos aquellos contratos temporales, incluidos los formativos, suscritos con anterioridad a la

entrada en vigor del Real Decreto, es decir, con anterioridad al 28 de agosto de 2011 en contratos de fomento de la contratación indefinida antes del 31 de diciembre de 2011. Por otro lado, el plazo se amplía hasta el 31 de diciembre de 2012 para los contratos temporales celebrados a partir de la entrada en vigor de la norma, siempre que su duración no exceda los seis meses.

Debe recordarse a la hora de convenir el contrato de fomento de la contratación indefinida, que fue creado por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo con la finalidad de reducir la tasa de temporalidad

mediante la aminoración de las indemnizaciones, produciéndose una ampliación del elenco de trabajadores susceptibles de ser contratados mediante esta modalidad, puesto que antes sólo se podía con determinados colectivos, y ahora es extensible a prácticamente todos los trabajadores desempleados.

Cuando el contrato de fomento de la contratación indefinida se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada impropcedente 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.

Finalmente, el Real Decreto-Ley aprobado también incluye la prórroga hasta el 31 de diciembre de 2013 del resarcimiento, por parte del Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), del pago de ocho días de salario por despido objetivo, aunque a partir del 1 de enero de 2012 será únicamente de aplicación en aquellos despidos considerados procedentes.

Como se recordará, la Disposición Adicional 10ª de la reforma laboral contenida en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo que ya tratamos en otras colaboraciones, venía a establecer que el Gobierno, en el plazo máximo de un año desde el 18 de junio de 2010, aprobaría un Proyecto de Ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regulará la constitución de un Fondo de Capitalización de las indemnizaciones por despido, novedosa figura denominada "modelo austriaco" (*Abfertigung Neu*), por aplicarse en ese país desde enero de 2003, debería estar operativa a partir del 1 de enero de 2012 en el nuestro.

Advirtiéndose por el informe elaborado por el grupo de expertos constituido para la elaboración del Fondo de Capitalización de su inviabilidad debido a la situación de crisis económica, sin incrementar las cotizaciones

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

- Edad trabajadores: mayor de 16 y menores de 25 años, que carezcan de la cualificación profesional reconocida. En caso de personas con discapacidad no será de aplicación dicho límite.
- Duración: Mínima un año y máxima de dos. Se permite prórroga por doce meses más, en atención a las necesidades del proceso formativo, en función de las necesidades organizativas o productivas de la empresa, o cuando el trabajador no haya obtenido el título de Educación Secundaria Obligatoria.
- Interrupción del cómputo de la duración: Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.
- Imposibilidad de contratación posterior del trabajador bajo esta modalidad (por la misma o distinta empresa) una vez expirada la duración del contrato.
- Imposibilidad para la empresa de celebrar este tipo de contratos cuando el puesto de trabajo haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
- El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato en un centro formativo de la red que previamente haya sido reconocido para ello por el SPEE.
- Tiempo de trabajo efectivo: Habrá de ser compatible con el tiempo de la actividad formativa. No podrá ser superior al 75% de la jornada máxima que prevea el Convenio Colectivo de aplicación. Imposibilidad de realizar horas extraordinarias, trabajos nocturnos y trabajo a turnos.
- Retribución: Se fijará proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo, según lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación, que en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y derecho a cobertura de Fogasa.

empresariales en tres puntos porcentuales aproximadamente, el Real Decreto-Ley viene a indicar, literalmente que "...durante el primer semestre de 2013 el Gobierno desarrollará un proceso de negociación con los agentes sociales sobre la conveniencia y oportunidad de aprobar un proyecto de Ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución del Fondo..."

Con esta reforma considerada insuficiente y que ha carecido del necesario respaldo social se cierra un periodo de modificaciones en nuestro mercado de trabajo, que ha tenido una importante incidencia en el ámbito de las clínicas dentales, a pesar de su calado reducido que sin lugar a dudas habrán de sufrir nuevas modificaciones cuando se inicie la nueva legislatura.

*Socio-director del Bufete de De Lorenzo Abogados
www.delorenzoabogados.es