

# Las reformas laborales 2012

**La última reforma laboral introduce importantes cambios en el modelo de relaciones empresa-trabajador que afectan directamente a las clínicas dentales. Ricardo de Lorenzo analiza esta circunstancia, así como las repercusiones que puede tener para los profesionales la nueva Ley para Empleados de Hogar, que entró en vigor el pasado 1 de enero.**

### I. EMPLEADAS DE HOGAR

El pasado 1 de enero entró en vigor la nueva Ley para Empleados de Hogar que equipara el Régimen de Empleados de Hogar al Régimen General, teniendo un plazo de regularización hasta el 1 de julio, fecha en la que la normativa será de obligado cumplimiento. La relación laboral se regirá por lo establecido en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, normativa laboral común y Estatuto de los Trabajadores, a excepción del Artículo 33.

En el plazo establecido de regularización deberá tramitarse por el empleador un Código Cuenta de Cotización y deberá elegirse una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ya sean empleados fijos o empleados a tiempo parcial. Hasta tanto no se formalice el traspaso al nuevo régimen, la Tesorería General de la Seguridad Social seguirá emitiendo los recibos de cotización por empleadas de hogar de igual forma que en 2011, con el límite temporal establecido de 30/06/2012.

El empleado obligado a estar en alta en Régimen Empleados de Hogar a Tiempo Parcial hasta el 31/12/2011, por prestar servicios para diferentes empleadores, debe tramitar su baja en dicho régimen y coincidir con la tramitación de alta a tiempo parcial por los diferentes empleadores.

El porcentaje de cotización pasará a ser en 2012 del 22% a cargo del empleador, más el 3,60% de accidente de trabajo, y del 3,70% a cargo del empleado, sobre el salario real percibido, o en su defecto, sobre la base mínima de cotización establecida. Progresivamente se aumentará entre los años 2013 y 2018 a un 23% y un 4,70% y por accidentes se aplicará el 3,60%, según lo previsto en la tarifa de primas aprobada por las normas de aplicación.

Cualquier variación de jornada o de salario percibido deberá ser comunicada a la Tesorería General de la Seguridad Social para que confeccione a partir de la fecha 30/06/2012 el recibo cotización conforme a la nueva situación.

Debe formalizarse contrato laboral, que la Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al Servicio Público de Empleo, según Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre. El Ministerio de Trabajo ha pue-

**“La nueva reforma laboral dota, por lo menos en teoría, de cierta flexibilidad al empresario en el desarrollo y extinción de las relaciones laborales, fomentando al mismo tiempo la contratación indefinida de jóvenes y desempleados, y la formación”**

Ricardo de Lorenzo\*



to a disposición dos modelos de contrato, “Indefinido” tiempo completo o tiempo parcial, y “Duración Determinada” por Obra o Servicio, o Interinidad, a tiempo completo o tiempo parcial, con independencia de elaborar modelo de contrato siempre recogiendo las estipulaciones exigidas en dicho Real-Decreto.

Los empleados pasan, hasta existir convenio colectivo, a tener una retribución mínima del salario mínimo interprofesional por 14 meses; jornada laboral de tiempo efectivo de 40 horas semanales, sin perjuicio de los tiempos de presencia a disposición del empleador acordados entre las partes en los casos de internos; 30 días naturales de vacaciones, de los que 15 días deben ser a su libre elección y prestación en las situaciones de incapacidad temporal.

Las prestaciones a que da lugar el nuevo régimen son la cobertura de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente laboral. Desde el día 4º al 8º la retribución

será a cargo del empleador, y desde el 9º día a cargo y pago directo del Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente a tal efecto, siendo la retribución del 75% de la base de cotización.

La indemnización por despido pasa de siete días a 12 días por año trabajado, siendo el periodo de preaviso para la extinción del contrato de dos semanas de antelación y por escrito.

Debe formalizarse mensualmente documento justificativo de pago salario (nómina), que acredite y justifique el importe, deducciones y periodo de pago de conformidad con el modelo que la Tesorería General de la Seguridad Social ha colgado en su página (Modelo de Recibo Salario).

Los conflictos laborales que puedan surgir serán planteados ante la Inspección de Trabajo y Juzgado de lo Social.

### II. LA REFORMA LABORAL DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO

La entrada en vigor el pasado día 11 de febrero de la reforma laboral, mediante el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, supone importantes cambios en el modelo de relaciones laborales vigente hasta la fecha, que afecta muy directamente a las clínicas dentales, todo ello con independencia de su efectividad práctica en la creación o mantenimiento del empleo, lo que tendrá que verse a medio plazo, partiendo de la base previa de que la normativa vigente hasta el pasado día 11 lo único a lo que había coadyuvado había sido a la cifra escandalosa del paro, con una tasa situada ya en el 21,29% y la de actividad en el 59,88%, y con 1.386.000 hogares que tienen ya a todos sus miembros en paro.

La primera de las conclusiones que cabe extraer del texto normativo es la de dotar, por lo menos en teoría, de cierta flexibilidad al empresario en el desarrollo y extinción de las relaciones laborales, fomentando al mismo tiempo la contratación indefinida de jóvenes y desempleados, y la formación como forma de mejorar la competitividad.

En el caso de las clínicas dentales que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores que se regula en el art. 4. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se for-

## DESPIDO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

- Indemnización por despido improcedente: se establece con carácter general la indemnización de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades (Art. 56.1 ET). Los trabajadores con contrato anterior a la entrada en vigor del RDL 3/2012 mantendrán la indemnización de 45 días por año para la parte de la misma devengada con anterioridad a dicha fecha (12 de febrero de 2012).
- Se suprimen los salarios de tramitación para los despidos improcedentes, salvo que se opte por la readmisión del trabajador o se trate de un representante legal de los trabajadores (Art. 56.2 ET).
- Se modifica de nuevo la definición de las causas económicas, técnicas organizativas y de producción, flexibilizando las condiciones para considerar su concurrencia y concretando que la disminución del nivel de ingresos o ventas será persistente cuando se produzca durante tres trimestres consecutivos (Art. 51.1 ET).
- Se establece la posibilidad de aplicar el despido por causas económicas, técnicas organizativas y de producción al personal laboral al servicio del Sector Público (DA 20ª ET).

malizará por escrito en el modelo que se establezca, estando los derechos y obligaciones que de él se derivan regidos, con carácter general, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del período de prueba, que será de un año en todo caso.

## INCENTIVOS FISCALES

La empresa tendrá derecho a aplicar los siguientes incentivos fiscales:

a) En el supuesto de que sea el primer contrato de trabajo concertado por la empresa y se realice con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de tres mil euros.

b) Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas:

- El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación.
- El importe de la deducción a que tiene derecho la empresa quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.
- La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha

prevista de inicio de la relación laboral. El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación. Cuando no la compatibilice, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación.

## BONIFICACIONES

Con independencia de los incentivos fiscales anteriormente citados, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de Empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive: bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año. Si se trata de mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) Mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación: la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. Si se conciertan con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

No podrá concertar este contrato la empresa que en los 6 meses anteriores a la celebración hubiera realizado extinciones de contratos por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. La limitación solo afecta a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012 y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Para la aplicación de los incentivos el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento a su reintegro. No se considera incumplida esta obligación cuando el contrato se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

## DESPIDO E INDEMNIZACIÓN

La reforma afectará sin duda a los despidos colectivos y las suspensiones y reducciones temporales de jornada como medida de regulación de empleo, aunque seguirán siendo los Tribunales de lo Social los que en última instancia decidirán acerca de su procedencia, teniendo en esta ocasión todas las partes más clarificados los criterios para la acreditación de las causas de los despidos objetivos, y también los colectivos al concretarse el periodo durante el cual se han de producir las pérdidas.

Aunque la reforma en la que la generabilidad se ha fijado, y señaladamente no es

## MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- Se introduce como nueva modificación sustancial la cuantía salarial [Art. 41.1.d) ET]
- Se flexibiliza mucho la definición de las causas por las que la empresa puede acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, no siendo necesario que las medidas contribuyan a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma (Art. 41.1 ET).
- La diferencia entre modificación individual o colectiva depende, exclusivamente, del número de trabajadores afectados.
- La modificación individual se ha de notificar con una antelación de 15 días (antes 30).
- En la modificación colectiva, si no hay acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores -el empresario notifica su decisión, que surtirá efecto a los 7 días (antes 30)-, hay que acudir a procedimientos de mediación (Art. 41.6 ET).
- Si no hay representantes de los trabajadores, éstos pueden atribuir su representación a los sindicatos más representativos (Art. 41.6 ET).

**Llama la atención que, dada la posible conflictividad social que la reforma pueda generar, no se haya regulado la huelga, derecho humano fundamental y logro de la justicia social que nuestra Carta Magna otorga a todos los trabajadores, pero que sigue rigiéndose en nuestro país por una norma preconstitucional**

la más importante en mi criterio, es la reducción del importe de la indemnización por despido, que pasa de 45 días por año a 33, con el límite de 24 mensualidades, reconociendo en cualquier caso los derechos adquiridos por los trabajadores hasta su entrada en vigor, de manera que se devengarán dos tramos indemnizatorios, y la eliminación del denominado “despido exprés”, que permitía reconocer la improcedencia del despido y abonar la máxima indemnización legal, para evitar el devengo de salarios de tramitación, que en muchos casos encarecía el coste del proceso y se prestaba a la dilatación del mismo. Con la nueva regulación, sólo procederá el abono de dichos salarios cuando se opte por la readmisión o el despido sea declarado nulo.

Cuando un despido sea declarado improcedente, se establece con carácter general la indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. Antes, eran 45 días por año con un tope de 42 mensualidades.

El empresario podrá optar entre abonar la indemnización o readmitir al trabajador. El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato, que se entiende producida en la fecha de cese efectivo en el trabajo. El trabajador no tiene derecho a que se le abonen salarios de tramitación -los dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado nuevo empleo con anterioridad-, salvo que se haya optado por su readmisión. En este caso sí habrá que abonárselos.

Con referencia a los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012, es decir, antes del 12 de febrero de 2012, la indemnización por despido improcedente se calculará sumando 45 días de salario por año de servicio por el tiempo trabajado hasta esa fecha, y 33 días de salario por año de servicio por el tiempo trabajado desde esa fecha hasta la del despido, no pudiendo ser el importe de la indemnización resultante superior a 720 días de salario -24 mensualidades de 30 días-, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

Esta regla de cálculo también se aplica a los despidos disciplinarios improcedentes de trabajadores con contrato para el fomento de la contratación indefinida celebrados antes del 12 de febrero de 2012.

Con referencia a la extinción procedente del contrato por causas objetivas se mantiene la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

## CAUSAS DE EXTINCIÓN DE CONTRATO

Se vuelve a modificar la redacción del artículo 51 ET, ampliando más aún la posibilidad de aplicar estas causas de extinción de contratos quedando de la siguiente manera:

- **Causas 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 o ventas.

Ya no exige el texto de la norma, por lo tanto, que la situación económica negativa de la empresa pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo, ni que se tenga 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.

Además, se entenderá que la disminución del nivel de ingresos o ventas es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

- **Causas técnicas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Causas organizativas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Causas productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El concepto de causas técnicas, organizativas o productivas se mantiene, pero ya no se exige tampoco en estos supuestos que la empresa acredite la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justifique que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Con referencia a la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público -entendido de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público- se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

## CONTRATOS LABORALES

- **Nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores (Art. 4 RDL 3/2012):**
  - Pueden utilizarlo las empresas que tengan menos de 50 trabajadores.
  - Es indefinido y a jornada completa, con un período de prueba de un año.
  - **Incentivos fiscales** importantes.
  - El trabajador puede compatibilizar salario con el **25% de la prestación por desempleo**.
  - Hay que mantener el contrato al menos tres años.
- **Contrato para la formación y el aprendizaje: (Art. 11.2 ET)**

(1)

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Llama, por último, la atención que, dada la posible conflictividad social que la reforma pueda generar, no se haya regulado la huelga, derecho humano fundamental y logro de la justicia social que nuestra Carta Magna otorga a todos los trabajadores para que puedan defender sus intereses, pero que sigue rigiéndose en nuestro país 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, marco básico que establece las pautas legales por las que debe desarrollarse el funcionamiento normal del Derecho, pero que no es la norma que debiera, hoy en día, regular un derecho que, desde la promulgación de la ley sobre la que han transcurrido más de 30 años, ha evolucionado de forma progresiva por la dimensión de las empresas, de su forma de gestión, y por el desarrollo del estado social y democrático tras la entrada en vigor de la Constitución.

(1) Análisis de la Reforma Laboral (por cortesía de Wolters Kluwer)

\*Socio-Director del Bufete  
 “De Lorenzo Abogados”  
 rdlorenzo@delorenzoabogados.es  
 alss@delorenzoabogados.es  
 www.delorenzoabogados.es