

## EL RECUADRO

La reforma laboral que establece el Real Decreto-Ley 3/2012, es la más ambiciosa de las efectuadas hasta ahora en nuestro país. Moderniza y adecúa nuestra normativa acercándola a la flexibilidad que tienen los países de nuestro entorno, que ya han emprendido este tipo de reformas.

Se trata de una reforma de carácter estructural largamente esperada, que pretende no sólo aportar soluciones para paliar los terribles datos de desempleo que padecemos, sino también facilitar de forma permanente la toma de decisiones de acuerdo con las exigencias de cada momento, ya que la constante transformación del sistema productivo reclama a las empresas una capacidad de adaptación y una velocidad de respuesta a las demandas, que es incompatible con los modos tradicionales de gestión.

El nuevo marco laboral será beneficioso para las empresas y los trabajadores, al tener como objetivo prioritario tanto la flexibilidad, como la creación de empleo. Con esta reforma se introduce en España la denominada "flexiseguridad", esto es, mayor facilidad tanto para contratar, como para despedir, unido a un reforzamiento de la protección social de los desempleados, y el establecimiento de un régimen de derechos y deberes para que estos accedan adecuadamente y, sin fraude, a la citada prestación. Dicho sistema viene funcionando con éxito en algunos países europeos desde hace años. Sus cifras de desempleo hablan a favor del mismo.

Buena parte de las medidas que se adoptan van encaminadas a favorecer la flexibilidad interna en las empresas y a fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas por las que éstas atraviesan. La clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional. La movilidad funcional se efectuará de acuerdo a la titulación precisa para ejercer la prestación laboral. Se establece la posibilidad unilateral para que la empresa pueda distribuir a lo largo del año un 5% de la jornada laboral. Se elimina la concepción causal y finalista en la movilidad geográfica. Se amplían y aclaran las materias sujetas a modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Uno de los cambios más importantes de la reforma, es la supresión de la autorización administrativa de los expedientes de regulación de empleo, para llevar a cabo despidos colectivos y suspensiones y reducciones temporales de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En su lugar, se regula un procedimiento que reconoce la autonomía negociadora de los representantes de los trabajadores y los empresarios, las facultades de gestión de estos y el ejercicio de la tutela judicial a través de una nueva modalidad procesal.

Otro aspecto clave, es que a partir de ahora los convenios de empresa prevalecen, en materias esenciales (salarios, jornada y otros), sobre lo que se pacte en el convenio sectorial. Así, a los convenios estatales, autonómicos, provinciales, o a los acuerdos interprofesionales, se les priva de la capacidad de fijar derechos laborales mínimos o condiciones laborales vinculantes para el convenio de empresa, o de grupo de empresa.

No obstante, la realidad es que los convenios de empresa, según datos estadísticos, cada vez son menos (unos 3.100) y afectan a un colectivo de unos 600.000 trabajadores, mientras que los convenios de otro ámbito, unos 850, afectan a 7 millones de trabajadores. Esto quiere decir, que las empresas de un cierto tamaño o especificidad que lo han creído necesario, tienen convenio propio, las de más lo más lógico es que sigan mayoritariamente rigiéndose, como hasta ahora, por los convenios sectoriales. La potenciación del ámbito de empresa, por razones cualitativas y cuantitativas, no debería (y para ello está el trámite parlamentario) ignorar, ni ser ajena a que la estructura empresarial española está formada por medianas y, sobre todo, pequeñas empresas, cuyas dimensiones y características no son las más apropiadas para negociar un convenio colectivo, por lo que debería ser reconocida la labor de cobertura, la función social y vertebradora, del convenio sectorial, al fijar éstos reglas comunes para todas las empresas encuadradas en su ámbito, evitando con ello la competencia desleal y prestando un servicio esencial y económico a las pymes y sus trabajadores.

La reforma implanta una rebaja de la indemnización por despido improcedente desde los 45 a los 33 días de salario por año, con máximo de 24 mensualidades. Se suprimen el abono de los salarios de tramitación en caso de despido improcedente, salvo que la empresa opte por la readmisión del trabajador. Se facilita el despido procedente, con 20 días de salario por año de trabajo, para lo cual se define de forma más clara las causas objetivas del despido, sobre todo por razones económicas, ya que se entiende que concurren éstas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, entendiéndose por "persistente" si se produce durante tres trimestres consecutivos.

En definitiva, estamos ante una reforma de calado, cuyos frutos no se verán a medio o corto plazo, pero que puede generar confianza en las empresas, sobre todo, si con buen criterio se aprovecha el trámite parlamentario para mejorar aspectos técnicos y cambiar algunos sustanciales, para acercar la reforma a la realidad comercial y empresarial española.