

M.<sup>a</sup> Teresa Sánchez,  
directora de Tesis  
[mteresa@proyectotesis.com](mailto:mteresa@proyectotesis.com)



# La reforma laboral, una herramienta de gestión

**ESCUCHANDO Y LEYENDO LOS COMENTARIOS Y ARGUMENTOS SOBRE LA NUEVA REFORMA LABORAL, DA LA SENSACIÓN QUE SE TRATA DE UN DECRETO TOTALMENTE MANIPULADO, AL SERVICIO DE QUIEN LO INTERPRETA. ¿CÓMO ES POSIBLE QUE DISTE TANTO CUANDO ESCUCHAMOS A UNOS U OTROS?**

Dependiendo de quien hable, la reforma toma uno u otro sentido. Lo que para unos parece la panacea, para otros supone un paso atrás en los derechos conseguidos por los trabajadores. Desde mi opinión como profesional que se ha preocupado de estudiar a fondo el texto del RDL3/2012, ni una cosa ni otra. Todas las monedas tienen dos caras, todas las reformas pueden provocar abusos por las partes afectadas, pero eso no quiere decir que fueran creadas para ello.

Resumiendo su contenido, creo que esta reforma es una buena herramienta que ayuda a gestionar el valor más importante de toda empresa-negocio: su valor humano, su equipo.

Partamos de los puntos o problemas comunes y veremos cómo la reforma tiene sentido –con el que podemos estar de acuerdo o no–, pero que coincidirán en que es necesario verlo como una herramienta para conseguir un objetivo que debemos alcanzar juntos: sacar adelante la empresa sin necesidad de llegar a los despidos sistemáticos. Esta reforma abre otras posibilidades en las que también intervienen los representantes de los trabajadores, pero no solo ellos (arbitraje) y no siempre con posibilidad de vetar cualquier iniciativa empresarial.



Los-as empresarios-as crean una empresa con voluntad de ganar dinero, su objetivo no pasa por poner dinero a fin de mes para poder subsistir. El-la trabajador-a trabaja en tiempo y forma por un sueldo, no ofrece sus servicios sin ánimo de lucro. Desea percibir un importe pactado por dicho esfuerzo. No son diferentes unos de otros, ambos trabajan por dinero, con vistas de futuro que les ofrezca cierta seguridad.

En el caso de los trabajadores, las condiciones están pactadas previamente (jornada, salario, etc.). En el caso del empresario se añade la parte de riesgo, el tiempo que emplea, los esfuerzos y recursos que dedica al negocio, y debe estar preparado para asumir los costes que haya supuesto la gestión en todo su ámbito. Se trata de un punto añadido al compromiso de empresario, y si no se es capaz de asumirlo quizás debería pensarse en ser asalariados, pero el riesgo no es un compromiso ilimitado de asumir pérdidas.

Hasta hace unos meses cuando una empresa entraba en una situación de dificultad, de difícil gestión, se iniciaba un período para solicitar bien una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que hiciera posible superar el bache o se ponía en marcha un ERE (Expediente de Regulación de Empleo). La empresa notificaba y acreditaba la situación delicada, ya sea en el aspecto económico, organizativo o de producción, y debía convencer a los representantes de los trabajadores de lo necesario de la medida propuesta para salir del paso. Ello se hacía tras la consulta con los representantes de los trabajadores, igual que si la única solución era la de reducir la plantilla mediante el despido colectivo. Lo que dificultaba llegar a una solución razonable era que se debía esperar a que personas ajenas al problema (autoridad administrativa) sin conocimiento del interior de la empresa, verificaran que efectivamente la situación demostrada era real y a partir de ahí se gestionaba el ERE.

El tiempo transcurrido desde que se detectaba hasta la concesión final provocó en muchas ocasiones que el corazón de la empresa llegara al paro cardíaco y finalmente a su muerte anticipada, en cuyo caso no sólo no se perdían los puestos inicialmente previstos sino todos.

¿Qué diferencia hay con la reforma actual? Que no hay que esperar a que alguien externo verifique lo que es demostrable. Aunque esto no quiere decir que el empresario tenga potestad para realizarlo sin más. Hay una palabra clave que se olvida y que es un punto ineludible: **el acuerdo entre trabajadores y empresa**. De no llegar a acuerdos se solicitan mediadores, árbitros en ambos lados. Y son ellos quienes tomarán las determinaciones finales con los puntos presentados. Bajo ningún pretexto la empresa tiene la facultad absoluta para tomar medidas de ese ca-

lado por su cuenta, pero no está ya en manos de lo que decida la Autoridad administrativa. Todas esas posibilidades de llegar a acuerdos o tomar decisiones si aquellos no se logran, lo puede hacer la empresa sin más cortapisa que la de las sentencias de los tribunales, para evitar abusos o fraudes notorios, pero aún así, la reforma, para evitar un exceso de mediación judicial, ha reducido el papel de los jueces al impedir que puedan «hacer de empresarios», y solo puedan oponerse cuando no exista causa objetiva que justifique la medida tomada o cuando se da un evidente abuso de derecho por el empresario.

Se realizan e inician propuestas, y se abre un período de diálogo de 15 días con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) o en caso de que no se disponga de ella, con tres representantes elegidos entre los propios trabajadores. Sólo cuando no se recibe comentario ni propuesta alguna se realizarán. Lo importante es que la propuesta del empresario se somete a debate con los RLT o, en su caso, a un arbitraje aceptado de común acuerdo. Solo si en ese período de 15 días no se llega a un acuerdo más satisfactorio, la empresa puede decidir, sin perjuicio de los trabajadores afectados, acudir a los tribunales. No es diferente de lo que sucede en cualquier ámbito de la vida (contratos, matrimonio, etc.)

Por tanto, la negociación siempre se realiza con la aprobación y consenso de las partes implicadas, o al menos la oportunidad de que intervengan libremente.

El «descuelgue» o las medidas que puede tomar la empresa para realizar una propuesta fuera de convenio debe estar justificada y amparada, la empresa debe demostrar que tiene problemas serios. Cierto es que se puede iniciar el proceso de notificación a partir de dos trimestres continuados (eso supone más de seis meses de reducción en la facturación). Ya no se habla de margen sino de facturación, ¿por qué? Entre otras cosas porque hemos tenido que ajustar precios en prácticamente todos los sectores para poder ser más competitivos; van de la mano la reducción de margen y la reducción de facturación.

Qué es preferible ¿valorar y reconducir una empresa para que pueda mantener sus trabajadores? o ¿utilizar siempre la misma herramienta?. Es decir, despido con 45, 33 o 20 días de indemnización. No olvidemos que estas indemnizaciones, hasta ahora las más altas de la Europa Comunitaria no solucionan el problema del trabajador despedido y pueden suponer la inviabilidad de la empresa.

Solo hay una vía, llegar a consensos, anuar esfuerzos para llegar a un fin. Estos planteamientos y acuerdos son frecuentes actualmente. Empresas del mismo sector están llegando a colaboraciones para generar sinergias que permitan a las compañías ser más competitivas en su mercado ¿Por qué somos capaces de llegar a acuerdos con nuestra competencia y somos incapaces de hacerlo con nuestro equipo de trabajadores? Eso no quiere decir que los pactos tomados para solucionar una crisis más o menos puntual sean eternos, pero creo que es muchísimo mejor hablar de un 70 por 100 de algo que de un 100 por 100 de nada. Y en muchos casos, esa posibilidad de acuerdos son utilizados gracias a una flexibilidad que antes era impensable.

Es no sólo lógico sino necesario que cada empresa pueda adap-



tar determinados puntos a su sistema de producción y servicio. No lo veamos como algo negativo. Creo que se abren posibilidades que hasta hace poco era inimaginables.

### Un ejemplo simple

Un restaurante cuya facturación en el turno de cenas de lunes a jueves no soporta los costes y se plantea el cierre del negocio en ese período. Tras el estudio se ve claramente que uno de los problemas principales viene por la configuración de la jornada de los trabajadores actuales y los pluses adicionales que conlleva. Son tan altos que no deja margen de maniobra, ni ofertas especiales que atraigan a los clientes. ¿Qué creen que debería hacer el empresario?: ¿debería despedir y/o reducir las horas de los trabajadores de dicho turno? o ¿plantear promociones, menús especiales entre semana o un espectáculo añadido, para intentar la viabilidad? Si no se llega a acuerdos no será posible ni tan siquiera intentarlo. ¿Se pierden en este caso derechos de los trabajadores? ¿Y el derecho al trabajo de las personas que serán despedidas o reducida su jornada?

Esa es una de las múltiples formas que permite la nueva reforma laboral para solucionar los problemas de las empresas. ¿Habrá empresarios que lo utilizarán de forma indiscriminada y/o abusiva? Posiblemente, pero no olvidemos que las normas están para su utilización correcta y los abusos deben ser rechazados y denunciados si es el caso, para que no acaben perjudicando al sector.

¿No se han producido abusos con las indemnizaciones o con las prestaciones de la Seguridad Social? ¿Y esos abusos hubieran justificado eliminarla?

Hablemos, propongamos y hagamos que nuestra empresa (restaurante, hotel...) tenga un acuerdo, pautas de actuación de equipo, no de imposición sino de trabajo conjunto para llegar a un fin. Esa es la herramienta principal que nos ofrece la reforma laboral. No caigamos en el error de verlo como un arma. Es una herramienta, sobre todo, para el sector servicios que permite modificaciones en varios apartados. Contratación con jornadas semanales que se adapten a la necesidad real de sus negocios y no al convenio general. No vale todo, pero si se debe intentar todo para mantener uno de los derechos que nosotros mismos estamos aniquilando, el derecho al trabajo. ■