

LA FLEXIBILIDAD DE LA REFORMA PROPICIA REBAJAS SALARIALES DE HASTA EL 30%

Paula Hidalgo

Los recortes retributivos afectan al metálico y al pago en especie

Antes de la entrada en vigor de la reforma laboral, el 70% de los empresarios optaba por despedir ante las dificultades económicas, debido a la rigidez de la normativa para adoptar otra serie de medidas. Precisamente esa era una de las prácticas con las que el real decreto elaborado por la ministra de Empleo, Fátima Báñez, pretendía terminar.

Y parece, según las fuentes consultadas por este periódico, que lo está consiguiendo. Al menos, la cifra se ha invertido y las **empresas empiezan a optar por los recortes de salarios, que llegan en algunos casos hasta el 30 %, en lugar del despido.**

Desde BDO Abogados, Montse Rodríguez, directora del área de asesoramiento laboral, reconoce que la han llegado muchas más peticiones para estudiar la posibilidad de **rebajar los salarios**, en torno al 80% de las solicitudes. Una posibilidad que permite la nueva norma siempre que la empresa demuestre tres trimestres consecutivos de caídas de ingresos o ventas.

Adiós a los beneficios sociales

En cuanto a cómo se lleva a cabo, la letrada explica que muchos de sus clientes llegan con peticiones sobre cómo cambiar los planes retributivos, por ejemplo, **transformando el salario fijo en variable o reduciendo el sueldo en especie** (cheques de comida, seguros sanitarios, etc.).

Lo mismo opina Carlos Martínez, director general de IMF y experto en relaciones laborales. Aunque, en su opinión, las empresas están optando por ahora por despedir, también se ha percatado de las bajadas salariales, aunque nota que "se está optando por retirar los beneficios sociales, como cheques guardería, seguro de salud, etc."

Los clientes de Sergi Poch, responsable del departamento Laboral de Lener y Asesor Jurídico de Unique, sin embargo, realizan directamente los **recortes sobre el salario** del empleado. Lo que sí ha notado es que "se han eliminado los complementos que se concedían en tiempos de bonanza".

A tiempo

Lo cierto es que parece que esta posibilidad ha llegado en el momento oportuno, cuando en las plantillas quedan ya los imprescindibles, por lo que, si despide a más personal, se verían abocados al cierre.

El presidente de ATA, Lorenzo Amor, destaca que el colectivo lleva cuatro meses regenerándose. Antes, explica Amor, la legislación laboral era "muy rígida", pero en la actualidad "se está rebajando la jornada". Las mermas se encuentran, según han detectado en el colectivo, entre el 10 y el 20%.

El director general de IMF asegura que no se ha visto obligado a rebajar el salario de sus empleados porque "la salud de la empresa no es mala". Sin embargo, sí ha detectado que algunas compañías han bajado las retribuciones **en torno a un 5 o un 10%**. "Más un 10 que un 5%", matiza.

Poch sí ha notado que con la reforma se están modificando las condiciones laborales, entre ellas las salariales. Aunque ha comprobado que cuanto más alto es el sueldo, mayor es la bajada. En los salarios medios el tijeretazo se encuentra en una banda del 15-20 por ciento.

Brutal competencia

Algo más elevan esta cifra desde UGT. En concreto, su secretario de Acción Sindical, Toni Ferrer, habla de rebajas salariales que en algunas empresas se están "consagrando en el **30 por ciento**".

Ferrer, además, dice tener claras las razones por las que los empresarios recortan en tal porcentaje los sueldos de sus plantillas: hay que compensar los márgenes que pierden con las rebajas de los precios.

En este sentido coinciden desde BDO Abogados, donde recuerdan que las empresas que han resistido a la crisis "están compitiendo a lo bestia", con precios que, a veces, incluso se encuentran por debajo del precio de coste, pero para evitar que el producto lo venda otro.

Rodríguez, sin embargo, no da una cifra exacta, sino una pauta. En general, **las empresas más pequeñas son las que recortan las retribuciones de forma más agresiva**, mientras que las compañías más grandes se pueden permitir mermas menos gravosas, ya que al tener plantillas más elevadas, el efecto, aunque sea en menor porcentaje, se nota antes, explican desde BDO Abogados.

Diferenciación

El director general de IMF coincide con la letrada en que las empresas están renunciando a los beneficios para mantener clientes y "se conforman con cubrir los costes", explica. Sin embargo, difiere de Rodríguez en que se realice a costa del salario de los empleados.

De hecho, Rodríguez es de la opinión de que al buen trabajador no se le va a bajar su salario, por eso considera que, ahora, **se emplea como castigo para quienes no rinden como debieran en su puesto**.