

LA REFORMA ABRE LAS PUERTAS A UNA REBAJA GENERAL DE LOS SUELDOS

Miguel Jimenez - Madrid

- Los empresarios podrán modificar “la cuantía salarial” para ganar competitividad
- La nueva ley permite a las compañías incumplir los convenios
- Bastarán dos trimestres de caída de ventas para el descuelgue
- La dirección podrá bajar el salario a los empleados menos productivos

Varios economistas defienden la bajada de salarios para crear empleo. Otros creen que lastrará la demanda y solo sirve para precarizar el trabajo

La reforma laboral reforzará el poder de los empresarios en las relaciones de trabajo. Tendrán más fácil modificar las condiciones laborales hasta el punto de que **podrán bajar el sueldo a los trabajadores sin necesidad de acuerdo** simplemente por razones de competitividad o productividad, según el texto del decreto, publicado en el Boletín Oficial del Estado.

Las nuevas potestades del empresario junto con el nuevo sistema de **ERE exprés sin autorización** y las **facilidades para aplicar el despido procedente** por causas económicas (en ambos casos con indemnización de 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades) cambian el panorama de las relaciones laborales de tal modo que pueden provocar una oleada de rebajas de sueldos.

Antes incluso de la reforma laboral, en muchas empresas españolas se viene produciendo por la crisis una congelación o rebaja de sueldos, normalmente acompañada de garantías de estabilidad en el empleo. Hay economistas que sostienen que esta “devaluación interna” es la forma de recuperar competitividad frente a otros países y volver a crecer para crear empleo y que también permite que cuando cae la actividad no se haga el ajuste vía empleo sino a través de salarios y flexibilidad interna. Otros, expertos en cambio, consideran que la rebaja de sueldos no hará más que reducir el consumo y con ello parará más la economía y destruirá más empleo en un círculo vicioso de falta de demanda que solo servirá para precarizar las condiciones laborales sin que se cree por ello más empleo.

Una de las novedades no explicadas tras el Consejo de Ministros es que el decreto incluye la “cuantía salarial” por primera vez entre las condiciones de trabajo que la dirección de la empresa puede modificar “por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”. Y acota que se consideraran tales “las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”. Esa definición afecta a los trabajadores con sueldos por encima de los mínimos de convenio de su categoría. Por lo que superar ese mínimo, **se abre la puerta a que se rebaje el sueldo casi a capricho de la empresa**, pues casi siempre se podrán alegar razones de competitividad para pagar menos. Antes se podía modificar el “sistema de remuneración”, su estructura, pero no la “cuantía salarial”.

Las modificaciones sustanciales (que también pueden afectar a la jornada, el horario, los turnos y el sistema de trabajo) “podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos”, señala la norma.

La empresa podrá utilizar esta nueva redacción del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para **ahorrar costes o bajar el sueldo a las personas que entienda que rinden poco**. Tendrá que notificar la rebaja, o la modificación de otras condiciones de trabajo, con una antelación de 15 días. El trabajador tendrá que **aceptarla o aceptar perder su trabajo** con una indemnización de **20 días por año** de trabajo con un máximo de 9 mensualidades.

En el caso de que la rebaja de sueldos o la modificación de otras condiciones sustanciales afecte a un alto número de empleados (más de 30 o más del 10% de la plantilla) se abrirá un periodo de consultas tras el cual el empresario podrá modificar las condiciones de trabajo que no estén expresamente protegidas por el convenio. Pero estas últimas también pasan a estar menos protegidas y también aquí se facilita “inaplicar” la “cuantía salarial”.

Ahora se podrá pedir el llamado descuelgue por razones económicas “cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas”. Y se añade: “En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos”.

El descuelgue del convenio superior también se facilita para las demás condiciones del mismo, como jornada, horario, turnos o sistema de trabajo por esos mismos dos trimestres de caída de ingresos. En primera instancia, se requiere acuerdo entre empresa y trabajadores, tras un periodo de consultas. Pero, **de no haber acuerdo, se aplicarán los sistemas de solución extrajudicial de conflictos** y, en última instancia, decidirá la Comisión Nacional de Convenios Consultivos, en la que están presentes patronal, sindicatos y Administración. Cuando se plantee el descuelgue por dos trimestres de caída de ingresos, los trabajadores, además, tendrán la espada de Damocles de saber que si no renegocian y hay un tercer trimestre negativo, **las empresas podrán poner en marcha despidos procedentes y ERE exprés con 20 días de indemnización.**

MENOS INDEMNIZACIÓN PARA LOS CONTRATADOS A PARTIR DE 1984

La reforma laboral no solo abaratará las indemnizaciones por despido improcedente de los nuevos contratos, sino que también afectará a los firmados antes de la nueva norma. Desde ahora, solo podrán aspirar al tope de 42 mensualidades de indemnización por despido improcedente quienes ya tengan una antigüedad de 28 años o más en su trabajo, pese a que la referencia del Consejo de Ministros parecía dar a entender lo contrario.

“Se respetarán los derechos adquiridos de los trabajadores: para los contratos antiguos, la nueva indemnización solo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación de la norma. Estos contratos conservan el derecho a una indemnización de hasta 42 mensualidades”, decía. Lo que no se aclaraba es que solo conservan el derecho a una indemnización de hasta 42 meses **los que ya la habían acumulado**. En cambio, los contratados desde 1984 hasta 1996 verán congelarse el importe teórico de la indemnización por despido procedente en el nivel ya alcanzado. Y, en general, para todos los contratados de menos de 16 años, desde febrero de 1996, la indemnización máxima queda establecida en 720 días (24 meses), por mucha antigüedad que acumulen en el futuro.

Lo que dice el decreto ley es lo siguiente: “La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados antes de esta norma se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año por el tiempo de prestación de servicios posterior”.

Pero hay topes: “El importe indemnizatorio no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo por el periodo anterior a la entrada en vigor resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso”. Es decir, para todos aquellos que ya tuviesen acumulada una indemnización teórica por despido improcedente de más de 720 días, ese pasa a ser su límite, que ya no subirá.