



Oficina del INEM en Madrid. EFE

Así deja la reforma laboral al trabajador, según los expertos: desamparado ante un poder empresarial pujante

# Desnudos y a la intemperie

## Análisis

FERNANDO VICENTE  
SEVILLA

La reforma laboral desnuda a los trabajadores y a sus representantes, que se enfrentan a un futuro incierto, desarmados y desprotegidos. Albert Recio, que desde la Universitat Autònoma de Barcelona lleva años investigando el mercado laboral español, utiliza uno de los sectores que acaba de estudiar, el de la limpieza, para explicarlo: "Hasta ahora, las empresas competían entre sí por contratos sobre la base de unos precios que estaban limitados por el suelo salarial que garantizaba el convenio del sector. Pero, ahora, la empresa podrá alegar ante sus empleados que, gracias a unos salarios más bajos, conseguirá ganar contratos. El sector puede entrar en una competencia de salarios a la baja, con lo que al final acaba rebajando los sueldos".

Es más, los trabajadores no sólo pierden el abrigo de sus convenios sectoriales o provinciales. Según el texto de la reforma, al empresario le bastará con alegar "probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción" para rebajar salarios unilateralmente, sin necesidad de negociación y con el único requisito de avisarlo con 15 días de antelación.

Teniendo en cuenta que a la empresa le bastarán "dos trimestres consecutivos" de "disminución per-

sistente de su nivel de ingresos o ventas" para alegar "probadas razones económicas", es comprensible que Recio augure a la economía española la inminencia de "una guerra de salarios a la baja como palanca de competencia". En otras palabras, con la nueva norma, la empresa se hace con el monopolio del poder en sus negociaciones laborales, por lo que Recio concluye categórico que "dar prioridad al convenio de empresa supone desregular completamente el mercado de trabajo. Aumentarán las desigualdades laborales".

Que los trabajadores se quedan desnudos con la reforma es algo que reconocen incluso aquellos que no la critican. "Evidentemente, los deja mucho más a la intemperie", dice el antiguo presidente del Consejo Económico y Social y hoy director del área de derecho laboral del bufete Garrigues, el catedrático de Derecho del Trabajo Federico Durán. Pero asegura que no le "parece mal un mayor poder de negociación empresarial, porque los convenios sectoriales y, sobre todo, provinciales, se habían convertido en un corsé que atenazaba las relaciones laborales".

Muy similar a la opinión del catedrático de Economía de la Pompeu Fabra José García Montalvo: "Era imprescindible reequilibrar esas fuerzas, los sindicatos tenían un exceso claro de poder en la negociación".

Pero tanto uno como otro reconocen que lo que vale para las grandes compañías, en las que los trabajadores seguirán contando con el arma de la paz social, no queda tan claro en el caso de las pequeñas y media-

nas empresas, de las que, en palabras de la ministra de Trabajo, Fátima Báñez, depende más del 90% del empleo del país.

Durán dice que se "tentaría la ropa antes de llevar adelante una decisión sin el acuerdo sindical en una gran empresa, pero en las pequeñas realmente no hay una red de protección del trabajador, y si bastante discrecionalidad empresarial". Por su parte, García Montalvo añade: la desprotección de los empleados de las pymes es "el único punto que me preocupa. Habrá que ver cómo funciona, démosle un recorrido para ver si realmente es una patente de corso para que el empresario haga lo que le dé la gana, lo que no me parecería bien, o si en las empresas se llega a acuerdos".

Un planteamiento muy similar al que muestra el catedrático de la Universidad Complutense de Madrid Ángel Martínez González-Tablas ante la desaparición de la autorización previa administrativa en los expedientes de regulación de empleo (ERE).

Destacado representante de la llamada Economía Crítica, Tablas afirma que "deja a los trabajadores expuestos a una situación enormemente vulnerable, a merced de lo que quieran hacer las empresas. Unas actuarán con sentido de responsabilidad, pero deja el campo libre a que otras no lo hagan".

Desde el gabinete de economistas de CCOO, David Llacer explica en qué consiste esa vulnerabilidad: "Quitar la autorización administrativa de los ERE significa dos cosas.

**En las pymes, el empleado queda en manos de la buena voluntad del patrón**

**En un ERE, el empresario no tendrá incentivos para indemnizar con más de 20 días**

**«Aprovechan la crisis para apretar las clavijas a los trabajadores», dice José Manuel Naredo**

Una, descausalizar los propios despidos colectivos, porque independientemente de cuál sea la causa formal que se advierta, nadie va a velar porque esa causa sea cierta. Y dos, reducir de forma importante el coste del despido, la indemnización. De hecho, si durante el periodo de negociación antes existía la posibilidad de incrementar los 20 días de indemnización, que hasta la fecha eran mínimos, ahora se convierten en un máximo".

Evidentemente, si no hay autorización, tampoco el empresario tendrá que temer que le puedan rechazar el despido colectivo, con lo que carece de incentivos para aumentar esos 20 días con el objetivo de garantizarse cerrar el ERE con un acuerdo. O, como dice el también catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla Jesús Cruz Villalón, "la desaparición de la autorización administrativa en los ERE es la crónica de una muerte anunciada".

## Más poder

Sea cual sea la medida que se analice, al final todas llevan a la misma conclusión, un aumento del poder empresarial frente a unos trabajadores desposeídos de protección que se enfrentarán a reducciones de derechos adquiridos, incluso salariales, con la espada de Damocles sobre sus cabezas de un despido fácil, rápido y barato. "En sus consecuencias prácticas es la (reforma) del despido único" resumió ayer el secretario general de UGT Cándido Méndez, que añadió: "La discusión de si un trabajador va a cobrar 45 días o 33 es virtual. En la práctica, la tendencia va a desembocar en 20 días. El embudo va a hacer que todos los despidos desciendan tendencialmente hacia los 20 días".

Lo que también reconoce Montalvo, que a pesar de asegurar que "hacia falta un buen memento en el mercado laboral", ante la evidencia de que bastarán tres trimestres de "disminución persistente del nivel de ingresos o ventas" para despedir con 20 días, le da la razón a Méndez: "Desde luego, desde ese punto de vista, sí. En una economía en contracción, cualquier empresa tiene esa pérdida de negocio".

Por eso, muchos expertos dan la razón al secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, cuando también ayer concluyó que "la lógica" de la reforma es "la del desmantelamiento progresivo del papel del derecho al trabajo en nuestro país".

Dicho con palabras de Tablas, "el conjunto de las medidas va en la misma dirección, el abaratamiento puro y duro, que no es sino una pérdida de los derechos de los trabajadores". O, como concluye el economista y estadístico José Manuel Naredo, "lo que en realidad ocurre es que se aprovechan las aguas revueltas de la crisis para apretar las clavijas a los trabajadores, como siempre".