

ALGUNOS EMPLEOS GANAN CON LA CRISIS**'Controller' de crédito**

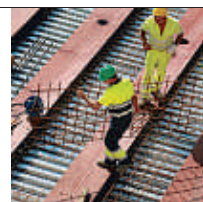
Un 25% más ganan ahora los expertos en decidir qué clientes son solventes para recibir un crédito

Director financiero

Las grandes empresas pagan un 12% más a los responsables de reestructurar su deuda

Ingeniero de obra pública

El Plan E del Gobierno para mantener la actividad económica ha obligado a muchas constructoras a buscarlos para optar a las obras

**Abogado concursal**

Despachos que no tenían departamento lo montan a golpe de talonario

Selección. Los candidatos entregan su currículum para optar a un empleo en el hotel Vela

Los jóvenes están entre los más perjudicados. Los sueldos de entrada entre los abogados, por ejemplo, han caído un 6,5%, según Germán Alcaide, de la firma Bao & Partners. "Antes, los grandes despachos se robaban a los alumnos más brillantes de las facultades y los salarios de entrada llevaban dos años creciendo el

ADAPTACIÓN

Quien busca empleo tarda seis meses en aceptar que tendrá que ganar menos

DESMOTIVACIÓN

Rebajas de más del 10% desmotivan al profesional, que se irá en cuanto pueda

CONSTRUCCIÓN

Los sueldos, que se dispararon con el boom, han vuelto a los niveles de 1999

20% -explica-. Ahora, vuelve a la racionalidad".

Las fuertes rebajas salariales, sin embargo, son difícilmente sostenibles a largo plazo. Gilabert señala que "los profesionales entienden que en estos momentos de crisis han de aceptar un sueldo un 5% o hasta un 10% inferior al que tenían antes para encontrar empleo. Pero si la rebaja es más grande, asumirán el empleo poco motivados y con la idea de dejar la empresa en un par de años, apenas se recupere la economía", asegura, por lo que su empresa ya no los presenta a la selección. "Salvo en los sectores que estaban hinchados, como la construcción. En ellos, los profesionales saben que su anterior sueldo ya no se recuperará".

también doblemente: según los datos de Michael Page, un técnico de ventas ha visto reducirse su salario fijo en un 13% de media, pero la reducción global es mucho mayor por la caída de la retribución variable por el descenso de las ventas. Los comerciales, explica Gilabert, intentan hoy que en sus sueldos tenga mayor peso el salario fijo, "cuando las empresas precisamente son más reacias a comprometerse en la retribución fija y quieren subir la parte variable, porque aumenta su flexibilidad".

Contratos con retribuciones más bajas

Euros por año	Año 2008	Año 2009	Var. %
Administrativa con inglés y alemán	24.000	18.000	-23,2% ↓
Técnico laboral	26.000	24.000	-7,7% ↓
Técnico contable fiscal	30.000	24.000	-25% ↓
Abogado, sueldo de entrada	32.200	30.250	-6,5% ↓
Técnico comercial (salario fijo)	37.500	32.500	-13% ↓
Director de ventas de medicamentos	42.500	37.500	-10% ↓
'Controller' financiero	40.500	37.500	-7% ↓
Responsable de calidad de planta de 400 trabajadores	53.000	48.000	-9% ↓
Jefe de obra residencial (sénior)	65.000	45.000	-30,7% ↓
Director de filial o 'country manager'	80.000	60.000	-25,0% ↓
Abogado sénior	92.450	88.700	-4,2% ↓

FUENTES: Icsa, Michael Page y Bao Partners

Anna Monell / LA VANGUARDIA

Los descuentos llegan a la plantilla con cuentagotas

Sólo el 4,6% de las firmas reduce salarios al empleo fijo

R. SALVADOR Barcelona

La dualidad del mercado laboral es clara en materia salarial: mientras los empleados con contrato temporal, los parados o los autónomos deben asumir caídas de ingresos, los diez millones de trabajadores con convenio colectivo han tenido un alza salarial media del 2,5% este año, según los datos del Ministerio de Trabajo. La razón, sin embargo, no son las nuevas subidas, sino los aumentos pactados en convenios pluri- anuales antes de que estallase la crisis económica.

Las mismas empresas, aunque se ven en la necesidad de ajustar sus costes laborales, son reacias a bajar los sueldos y optan preferentemente por reducir la plantilla, no renovando contratos temporales, con bajas incentivadas o incluso con despidos. Según una encuesta realizada por el Banco de España, sólo el 4,6% de las empresas considera la reducción salarial como una opción para reducir sus costes.

Las razones son tanto las dificultades legales para rebajar los salarios como el daño en la motivación y la desafección de los trabajadores hacia la empresa que ocasiona. "Un recorte se justifica, por ejemplo, cuando hay que evitar que la empresa cierre. En otros casos, sin embargo, no sólo hay que mirar su impacto a corto plazo, sino qué pasará cuando la situación económica mejore", recomienda María Martín, directora de la consultora Watson Wyatt. A su juicio, los más vulnerables son además los "trabajadores de alto desempeño", que se ven más afectados por estas situaciones de incertidumbre. "También en situaciones de congelación salarial la empresa ha de buscar cómo motivarles".

Juan Reyes, abogado laboralista del despacho Uría y Menéndez, explica que en la práctica un empresario sólo puede reducir los salarios fijos de la plantilla mediante acuerdo con los trabajadores o sus representantes, mientras que las retribuciones variables (primas, incentivos o bonus) podría reducirlos siempre que al implantarlas hubiera especificado que eran retribuciones discretionales, no consolidables, y vinculadas a la situación económica

REBAJAS SALARIALES

Porcentaje de empresas que han reducido sueldos por sectores	Porcentaje
Alimentación y bebidas	14,3%
Servicios empresariales	25%
Equipamiento automóvil	25%
Industria	33%
Alta tecnología	33%
Comunicaciones	50%

FUENTE: Watson Wyatt

Anna Monell / LV

aunque la empresa esté en una situación económica grave, o cuasi concursal". Por eso, señalan, las empresas buscan el acuerdo con los trabajadores o con el comité "justificando que es una reducción excepcional por la situación de crisis y transitoria hasta que se supere". En la práctica estos acuerdos prevén descensos modestos, del orden del 5%, y en muchos casos prevén la recuperación futura de la pérdida salarial que se asume. Incluso con el acuerdo de los representantes sindicales, los trabajadores pueden recurrir individualmente la bajada ante los tribunales, "pero si la medida tiene una buena justificación es razonable prever que el juez la validará".

Reyes explica que la reducción de jornada con reducción salarial requiere igualmente el acuerdo de los afectados, a no ser que se pacte en el marco de un ERE de suspensión temporal de contratos que valida, por tanto, la administración. "Es la mejor fórmula, porque los trabajadores cobran del paro la parte del salario que dejan de percibir en su empresa", señala.

Otra cosa son los contratos de alta dirección, generalmente fuera de convenio, o los contratos mercantiles que tienen los profesionales de muchos sectores, desde los profesionales de las firmas de servicios empresariales hasta los transportistas de las flotas de reparto de empresas industriales o alimentarias: muchos de ellos han visto reducirse sus sueldos.●



Protestas en un conflicto laboral

EFE / ARCHIVO

La legislación deja poco margen al empresario si no llega a acuerdos o recurre a un ERE temporal

de la compañía. "Algo que, por falta de asesoramiento legal, no siempre se ha previsto", lamenta.

Una reducción salarial decidida unilateralmente por el empresario, como modificación sustancial de las condiciones de trabajo, puede ser recurrida en los tribunales por cada trabajador individualmente o por el comité de empresa y "en la práctica las sentencias judiciales no la validan,

ATENCIÓN APIS Y BROKERS INMOBILIARIOS
COMPRO EDIFICIO DE VIVIENDAS

Barcelona (dentro Rondas)

Hasta 6 Mill. €

Respuesta inmediata.

Cierre en 10 días y escritura en 3 meses.

Tel: 647 40 08 75
comproedificiobcn@gmail.com