

“Lo que las empresas necesitan ahora es más flexibilidad laboral”

ENTREVISTA ÍÑIGO SAGARDOY Presidente de Sagardoy Abogados / Insta a “mirar al futuro”, no a antiguas legislaciones laborales. Advierte de que en la actual circunstancia las empresas necesitan flexibilidad.

Mercedes Serraller, Madrid

Íñigo Sagardoy (Madrid, 1968), presidente de Sagardoy Abogados y catedrático de Derecho del Trabajo, señala que más que anuncios “simplistas” de volver a legislaciones anteriores que generan desconfianza, hay que mirar hacia el futuro y dar a las empresas la mayor flexibilidad que necesitan.

– **¿Cómo han recibido las empresas el pacto laboral con Bildu?**

A las empresas lo que les preocupa ahora es tener un marco de confianza y de certidumbre, la clave es que puedan salir de esta crisis con una hoja de ruta clara y segura. La preocupación puede venir de usar la reforma laboral como moneda de cambio para temas políticos. La creación de empleo no debe conocer de biologías; en este momento, más que la política se hace preciso generar confianza mediante un gran pacto de empleo. El anuncio de volver a la legislación anterior, no sólo de la reforma de 2012, sino incluso de la de 2010, dado que al final la de 2012 es continuista de la de 2010, es un mensaje simplista. Primero hay que proponer un texto alternativo, que supone volver a la regulación de hace casi diez años, cuando ahora la economía, las empresas, las formas de trabajo han cambiado notablemente. Sería totalmente un paso para atrás cuando ahora lo que se precisa es flexibilidad.

– **¿Qué efecto ha tenido la reforma laboral en el empleo? El FMI lo cifra en medio millón de puestos de trabajo creados en cada uno de los años siguientes...**

Las reformas hay que medirlas por sus hechos, si han conseguido su objetivo, en este caso, la creación de empleo y evitar la mayor destrucción de empleo; si hubiera conseguido lo contrario, habría que corregirla. Los hechos han demostrado que la reforma laboral ha sido positiva para el empleo, estaba inspirada en el principio de flexiseguridad para evitar despidos en situaciones de crisis; qué mejor ejemplo que ahora despliegue sus virtudes. Si tenemos que minimizar el impacto en el empleo, vamos a utilizar las herramientas que nos da, co-

mo dice BBVA, qué caminos nos permite de flexibilidad, de cambios de condiciones, modificar condiciones y reducir salario, pero con el objetivo de evitar despidos y destrucción de empleo.

– **La ministra de Trabajo ha dicho que se está destruyendo menos empleo ahora que cuando empezó la anterior crisis.**

El mecanismo de los ERTE ya estaba anteriormente, desde el año 80, pero las reformas de 2010 y de 2012 profundizaron en su simplificación y ha sido una herramienta clave para que se destruya menos empleo. El inicio de las medidas laborales por parte del Gobierno, potenciar los ERTE, las reducciones de jornada o el teletrabajo fueron inicialmente bastante positivas, esto es, el camino correcto para que las empresas tuvieran herramientas y no acudieran al despido. Por ahí tenemos que ir.

– **¿Qué medidas hay que tomar?**

Veo dos ejes. Uno que se ha perdido en los últimos días, incluso en los últimos meses: la creación de confianza. Si no hay un marco seguro, una certidumbre, más en un momento tan dramático, es muy difícil que haya confianza. Hay que transmitir que los empresarios son partícipes de la solución, no un problema, y que se les van a dar las herramientas para mejorar. En segundo lugar, hay que lograr un pacto por el empleo, ajeno a los asuntos políticos, propiciado por los agentes sociales, mirando hacia el futuro, no a legislaciones anteriores. Dicho pacto tiene que mirar hacia la flexiseguridad, dar flexibilidad a las empresas en las condiciones que estamos, protección social para los trabajadores en desempleo y formación continua. Vamos a tener un desempleo que va a requerir adaptación de estos trabajadores en otros sectores. También puede incluir medidas a corto plazo, de emergencia, y claramente extender los ERTE.

– **¿Hasta cuándo?**

Hasta finales de año y si es necesario hasta la temporada turística del año que viene. Es verdad que el Gobierno ha anunciado que va a mirar su extensión hasta final de año,



Íñigo Sagardoy, presidente de Sagardoy Abogados.

“ La renta mínima es necesaria por lo menos de forma temporal y vinculada a la búsqueda activa de empleo”

lo mínimo. Hay que dar flexibilidad sin penalización en las cotizaciones, que las empresas puedan sacar a un trabajador y meterlo en el ERTE sin perder bonificación. Otra medida urgente es la creación de un contrato de fomento de empleo, de lanzamiento de actividad, temporal; luego se podrá eliminar como ya se hizo en los años 80 con un gobierno socialista. Mejor tener contratadas a las personas que en el paro. Y, junto a ello, regular el teletrabajo.

– **El Gobierno ha anunciado que camina en esa dirección.**

Sí, es buena idea. Se entendía más bien como una medida de conciliación familiar, no era un sistema de trabajar.

Ahora con la pandemia se ha convertido en una forma de trabajar y por eso está habiendo problemas de conciliación, la gente no para de trabajar, no está bien reglado el tema de los horarios, pero no hay flexibilidad, o teletrabajas o no, pero habría que ver opciones de teletrabajar a tiempo parcial, dos o tres días de teletrabajo y el resto en la oficina. Hay muchas lagunas.

– **¿Está mostrando el registro horario ese exceso de jornada?**

El registro horario quizás ha pasado a segundo plano, las empresas están en modo ERTE, de supervivencia, no está ahora en la agenda como prioritario, pero volverá, está ahí, en vigor, y es muy difícil conciliarlo con el teletrabajo. Esta crisis ha acelerado determinadas formas de trabajo laticentes, los derechos individuales, la flexiseguridad, protección en materia de conciliación, de jornada y de seguridad en el puesto de trabajo, que ahora cobra una importancia mayúscula, incluye la protección de la intimidad, los tests, la toma de temperatura.

“ Bruselas dice que España debe profundizar en la reforma laboral. Entendería mal que no mirara al futuro”

– **¿Qué otros elementos de flexibilidad de la reforma se están utilizando ahora?**

Además de la flexibilización de los ERTE, la modificación de las condiciones de trabajo: cuando se acaben los ERTE, para evitar despidos hay una herramienta en la reforma laboral, la modificación de las condiciones de trabajo, de jornada, que ha dado juego en el estado de alarma, de salario y de funciones. Se anunció por el Gobierno en el pacto con Podemos que se iba a

“ Hay que medir las reformas por los hechos, y estos demuestran que la reforma laboral ha sido positiva para el empleo”

derogar, pero para eso están los jueces, para ver si se abusa. Es un instrumento muy positivo, siempre con el objetivo de salvar el empleo.

– **¿Con el pacto con Bildu ha pasado como con el pacto entre PSOE y Podemos, que cuando se habla de derogaciones, las empresas hacen despidos preventivos?**

Todavía no, las empresas están en modo ERTE, viendo cómo salir de ésta. Si no generas confianza y estableces una hoja de ruta distinta de la flexibilidad, tomarán sus medidas. Aunque la prevista caída abrupta del PIB lógicamente va a impactar en el empleo, y más en la pyme, que tiene menos recursos. Hay que desideologizar la salida de la crisis, crear empleo con la aportación de todos, ahora no es el momento de derogar la reforma laboral.

– **¿Teme un alud de concursos y quiebras?**

Para evitar concursos y quiebras hay que dar facilidades, instrumentos financieros, de liquidez y por supuesto laborales. Es el momento de darle una vuelta a un viejo tema que ya existe en otros países de una regulación laboral para las pymes.

– **¿Qué mensaje lanza el pacto con Bildu a Europa y a los inversores?**

La Comisión ha dicho precisamente que España tiene que profundizar en la reforma laboral, en la flexibilidad, no dar marcha atrás. En Europa se entendería mal que el camino a seguir no fuera mirando al futuro y con más flexibilidad. Los empresarios son parte de la solución y no deben ser parte del problema, han sido realmente responsables, solidarios, muchas empresas pudiendo hacerlo no han hecho ERTE, han complementado salarios. Piden un marco de confianza, que sean coprotagonistas de la salida de la crisis, les tienes que dar herramientas. Cuando se habla de flexibilidad, es como si ganara una de las dos partes, cuando las leyes laborales del siglo XXI son equilibradas. Si al final la empresa sale adelante y crece, todos ganan, los trabajadores, el Estado, y la economía.

– **¿Qué le parece la renta mínima que se aprueba esta semana?**

Necesaria, por lo menos de forma temporal, hay que evitar a toda costa la exclusión social, la veo bien enfocada en el sentido de vincularla a la búsqueda activa de empleo.