

ECONOMÍA / POLÍTICA

“Hay una inseguridad jurídica total en torno a la prohibición de despedir”

ENTREVISTA ÍÑIGO SAGARDOY Presidente de Sagardoy Abogados / Avisa de que el Decreto que pretende prohibir el despido no es claro y reclama flexibilidad en un contexto en el que las iniciativas temporales contra la crisis del Covid se han quedado obsoletas.

Mercedes Serraller. Madrid
Íñigo Sagardoy (Madrid, 1968), presidente de Sagardoy Abogados y catedrático de Derecho del Trabajo, advierte de que la norma que pretende prohibir el despido procedente mientras dure la crisis pandémica no es clara y está generando inseguridad jurídica. Cuando el despacho celebra su 40 aniversario, vinculado a la llegada de la democracia y del Estatuto de los Trabajadores, reclama flexibilidad para las empresas en un contexto en el que las iniciativas laborales contra la crisis del Covid se han quedado obsoletas.

– **La ministra de Trabajo anunció que habían aprobado un decreto que prohibía el despido. ¿Está prohibido?**

El decreto genera dos obligaciones que se han interpretado de forma muy absoluta: la prohibición de despedir hasta el fin del estado de alarma y el mantenimiento de empleo hasta seis meses después de un ERTE. No son principios absolutos y sin matices, lo vemos en los casos que llegan a los tribunales, hay sentencias de todo tipo. Se ha pecado de inseguridad jurídica, estos principios no están recogidos de forma muy taxativa. Hay una inseguridad jurídica total en torno a esta norma. Si la empresa tenía una situación crítica antes del coronavirus y se ha agravado, la pandemia es una causa indirecta, y lo hace de buena fe, puede utilizar los mecanismos que da la ley para despedir. Además, la interpretación de cualquier ley por los tribunales se pone en el contexto de la realidad en que se aplica. Llevar al máximo la prohibición puede conducir a una mayor crisis empresarial y dificultar la salida. Hay muchas empresas que ante una prohibición de despedir, se van al concurso de acreedores, y si no pueden flexibilizar sus recursos humanos, van a retraer la contratación. ¿Cómo van a contratar masivamente ahora o cuando mejoren las cosas si tienen ese hándicap? Hay que evitar la inseguridad jurídica, genera incertidumbre empresarial, más paro y menos creación de empleo.

– **En los despidos individuales hay sentencias de todo ti-**

“ Los anuncios del Gobierno de contrarreforma laboral no animan la inversión y generan desconfianza”

po. Ya en los ERE también, los hay ajustados a derecho por pérdida de contrata. ¿Qué le parece?

Totalmente pertinente. La prohibición es matizable. Si se ve que la causa es real, sería, que no tiene que ver con el Covid, va a haber despidos ajustados a derecho, lógicamente el coronavirus puede incidir y hacer que una empresa vaya peor, pero si la causa principal directa no es el coronavirus, los tribunales lo avalan. Cada caso es un mundo y la última palabra la tiene el Supremo.

– **¿Qué está generando la obligación de mantener empleo hasta seis meses acabado el ERTE? CEOE pedía aliviar esta restricción**

Claro, un ERTE no se hace de forma caprichosa. Hay dudas sobre la interpretación, si despiden a un solo trabajador, si hay que devolver las cotizaciones de éste o de todos, no está claro; hay sentencias, sigue la inseguridad, se ha dejado también un poco en manos de los tribunales. No es bueno dejar de forma permanente una medida temporal, estás haciendo una burbuja, una protección no real. Hay empresas que no necesitan a los trabajadores en ERTE.

– **¿Está agotada la fórmula de los ERTE?**

Sí, la única salida es facilitarla a futuro y también la modificación de las condiciones de trabajo, todo el abanico, para que las empresas en situación crítica escojan instrumentos menos traumáticos que los despidos. Sin flexibilidad, las empresas sólo tienen el despido o la suspensión de pagos. Lo que dice Europa: flexiseguridad, que se inició en la reforma laboral de 2012.

– **¿Qué efectos está teniendo la prohibición de despedir?**

Las empresas ya están haciendo planteamientos de reestructuraciones, es mejor el remedio que la enfermedad, deciden hacer ahora una reestructuración parcial antes que esperar a una situación peor. El problema de fondo es



Íñigo Sagardoy, presidente de Sagardoy Abogados.

que todas estas medidas, los ERTE, estaban pensadas para una situación coyuntural, y ya ha pasado un año, para la empresa y la economía, un periodo larguísimo, y las medidas coyunturales, que estaban bien pensadas, incluso algunas limitaciones al despido, ya no sirven para la situación actual, que es estructural. Lo que hay que pensar ahora no es tanto si seguimos prohibiendo despedir, prorrogando los ERTE. España va a salir muy tocada de la crisis.

– **¿En qué medidas piensa?**

Hay que reformar el mercado de trabajo para facilitar la contratación y flexibilizar, no es el momento de mirar atrás y volver a normas laborales anteriores a 2011, vamos a buscar medidas de flexibilidad temporal para salvar empresas.

– **¿Cuáles?**

Ayudas directas y la creación de un contrato de recuperación, de un año, para el lanzamiento de la actividad.

“ Los ERTE están ya agotados, hay que buscar medidas de flexibilidad temporal para salvar empresas”

– **¿Y facilitar el despido?**

No. Pero no impedirlo, no poner obstáculos. Un reciente estudio de McKinsey concluye que en España la recuperación del empleo va a ser más lenta que en la UE, en 2024, y en Europa, en 2022. Tenemos que animar a las empresas a contratar: dar ayudas directas. Hay una propuesta del Gobierno de reducir las modalidades de contratos muy acertada. Va a haber una bolsa de trabajadores que van a necesitar recualificación por la pandemia, y ahí los fondos europeos se pueden aprovechar. Y otra medida es atraer talento internacional: España debería ser un polo mundial de atracción de teletrabajadores, que

generaría riqueza y empleo, para lo que hay que acometer cambios importantes en inmigración, quitar trabas y burocracia, con una serie de requisitos, claro, y hay que hacer cambios laborales y fiscales. Ahí tenemos una oportunidad espectacular que debemos luchar ya mismo.

– **¿Se está preparando una avalancha de ERE?**

Muchas empresas están reflexionando sobre hacer un ERE, además de los que vemos en marcha y anunciados. Muchas, sobre todo las de sectores más dañados, como turismo u hostelería, están reflexionando.

– **¿Será una avalancha?**

Hay mucha reflexión. Llevar a la ejecución no es tan fácil. 2021 es el año clave en cuanto a vacunación y reactivación económica. Si se retrasa mucho, veremos reestructuraciones; si vemos la luz al final del túnel, menos, aunque algunas no podrán aguantar.

“ La reforma laboral del PP dio seguridad y flexibilidad a las empresas para reactivar su actividad”

– **¿A cuánto podrá llegar la tasa de paro?**

No soy economista, pero el informe de McKinsey prevé que en 2021 será del 17,7%, tras un 16,2% en 2020, y en 2022, del 16,8%, y que en 2024 es cuando se llegará a una tasa similar a la de 2019, del 14,8%.

– **Vamos por detrás del resto de Europa.**

Sí, sí. En 2021, en Europa será del 9,8%, y se espera un 8% en los próximos años, mientras España seguirá todavía entre un 16,8 y un 14,8.

– **¿Puede tener la crisis efectos retardados como la de 2008 y llegar al 26%, a 6 millones de parados?**

Todos los expertos dicen que si hay vacunación masiva y reactivación económica la crisis va a ser muchísimo más corta, con reactivación casi automática que desencadene el ciclo virtuoso de consumo y creación empleo, puede ser infinitamente más corta que la de 2008.

– **Sin ciertas medidas aparte de la vacunación, ¿las empresas están abocadas a concursos y liquidaciones?**

Sí, sobre todo pymes.

– **¿Qué efecto ha tenido la reforma laboral de 2012 en el empleo?**

El gran mérito de la reforma laboral es que toda la regulación giraba en torno a la flexiseguridad. Se flexibilizaron los ERTE, que venían de antiguo. Se daban opciones a la empresa para que afrontara la crisis de forma distinta, que era tradicionalmente con despidos, se generaba una rotunda en la que la empresa tenía muchas salidas: modificar las condiciones de trabajo, derogar el convenio, hacer un convenio propio, un ERE, un ERTE... Ese fue el gran mérito y el gran valor de la reforma, flexibilidad y a la vez seguridad. No era una flexibilidad absoluta, había procedimientos tasados por la ley, controlados judicialmente. El concepto que se ha impuesto en Europa de la flexiseguridad