

Lecciones en el empleo tras un año de Covid-19

Carlos de Fuentes
G^a-Romero de Tejada

La pandemia del Covid-19 ha supuesto un desafío en todos los órdenes de la vida y, especialmente, en el ámbito laboral. Quizá sería mejor decir que sigue siendo un reto mayúsculo pues no conocemos la fecha final de esta emergencia sanitaria y ello redundará en aumentar la incertidumbre, especialmente relevante para pymes y autónomos, cuya capacidad de resistencia está francamente muy mermada. Esto lo prueban datos recientes del Banco de España que auguran que si el impacto de la pandemia se prolonga demasiado, en torno al 20% de las compañías del sector del ocio, restauración y hostelería serán inviables, con las importantes consecuencias para el empleo que ello podría generar.

Entiendo que es muy útil que cada empresa, organismo o institución, realice un balance de qué aprendizajes ha podido extraer de esta situación. Qué cosas se han hecho bien y cuáles pueden mantenerse para el futuro. Debemos conseguir que esta etapa tan dura y con consecuencias tan dramáticas sea, al menos, un momento para hacernos mejores.

En el ámbito de la legislación laboral debemos comenzar este ejercicio de reflexión poniendo en valor la necesidad de atesorar un Derecho Social (trabajo y Seguridad Social) para las emergencias. Igual que existe una legislación laboral específica para las situaciones de insolvencia empresarial, el Derecho Concursal Laboral, del mismo modo entiendo que tenemos que apostar por consolidar una normativa específica que atienda momentos de catástrofes, eventualidades o contratiempos que acaecen de forma excepcional, sin posibilidad de haber sido previstas ni evitadas (fuerza mayor). Podría utilizarse no sólo en venideras crisis sanitarias, sino también para afrontar sucesos recientes de ámbito más localizado (temporales de nieve, apagones eléctricos como los sucedidos en toda la isla de Tenerife, explosiones de fábricas como las acaecidas en Tarragona el año pasado, etc.).

En general, estaría pensado para contingencias cuyas consecuencias se alargan varios días pudiendo de esta manera equilibrar las implicaciones de tales desastres en las dos partes de la relación laboral. Sin duda, estos mecanismos legales y las respuestas que tengan previstas las empresas para afrontar situaciones de crisis van a ser tenidas más en cuenta tanto en las auditorías de calidad como en los estudios de inversiones financieras.

Nuestra legislación laboral ya contaba antes del coronavirus con medidas legales pensadas para hacer frente a la fuerza mayor. No obstante, este tiempo Covid-19 nos ha

España tiene que lidiar con las nefastas consecuencias que la catástrofe sanitaria está ocasionando en el mercado laboral. La pandemia ha puesto en evidencia la necesidad de mejoras en la normativa en tiempos de excepcionalidad. Es el momento de reforzar las políticas activas de empleo.

RADIOGRAFÍA DEL MERCADO LABORAL

En miles.

> Afiliados a la Seguridad Social



> Desempleados



Expansión

Fuente: Ministerio de Seguridad Social y Ministerio de Trabajo

enseñado algunas lecciones necesarias para resistir o adaptarse cuando el embate dura un tiempo prolongado.

Lecciones

En primer término, el requisito de establecer el mantenimiento del empleo como principio hermenéutico con el que interpretar las normas ante posibles dudas o discrepancias en la aplicación legal en tiempos convulsos.

La inseguridad jurídica provocada por los sucesivos reales-decretos leyes, a todas luces excesivos, no ha ayudado en absoluto. No es preciso regular todo y hasta el mínimo detalle. La complejidad de los trámites y la descoordinación entre las diferentes administraciones deben ser tenidas en cuenta para tratar por todos los medios de evitarse en el futuro.

En este sentido, no es lógico que en situaciones críticas de tal envergadura se requiera la constatación por la autoridad laboral de cada solicitud de ERTE. Se debería contemplar la posibilidad de evitar estos cuellos de botella, inútiles y que únicamente han provocado el colapso en las Administraciones Públicas y retrasos en los pagos de las ayudas al desempleo.

En segundo lugar, la importancia de contemplar ayudas económicas

Hace falta consolidar una legislación laboral específica para momentos de catástrofes

La inseguridad jurídica provocada por los sucesivos reales decretos no ha ayudado en absoluto

La descoordinación entre administraciones y la complejidad en los trámites deben evitarse

tanto para empleados como para los autónomos y empresas. No se puede proteger en exclusiva a los trabajadores, sin contemplar las carencias empresariales. Se trataría de lograr salir todos y salir juntos de estos momentos complicados. En esta crisis del Covid-19 los remedios para los autónomos se pusieron en marcha más tarde que para los asalariados y las medidas de apoyo a las Pymes deberían haberse ejecutado con un mayor consenso por parte de las asociaciones empresariales y, en fin, sectorizadas y con un mayor conocimiento del impacto de las medidas en cada actividad económica.

A mayor abundamiento, no pare-

ce de recibir que sólo se contemplen ayudas económicas a los autónomos que o bien su ocupación ha cerrado, o bien su facturación ha caído más del 75% con relación a la situación anterior. Lo cierto es que una cantidad muy apreciable del sector de los autónomos han tenido como resultado económico una merma de entre un 40% y un 50% y, por ello, no es merecedor de rescate económico público.

Un tercer aspecto a tener en cuenta es pensar en que en estos momentos de crisis son precisas medidas adicionales de conciliación de la vida laboral y familiar. El plan *MECUIDA* ha sido un buen ejemplo de ello.

El papel de los agentes sociales

Otro asunto a contemplarse es la condición de tener previstas comisiones de seguimiento de los interlocutores sociales. Se han logrado articular y, aunque se ha tardado más de lo que sería deseable, lo ideal sería aprovechar esta experiencia para tenerlas ya creadas y poderse activar automáticamente, como ocurre por ejemplo con la Comisión Permanente de las Cortes, que sólo se activa en época electoral, con miembros ya nombrados y con funciones definidas. Sin duda, el liderazgo de los agentes sociales se vislumbra extraordinariamente relevante, sobre

todo para los momentos en que los políticos no demuestren estar a la altura.

En fin, lo deseable sería poder conseguir poner en marcha una normativa flexible, pero en la que se contemplen diversos escenarios y que la autoridad política (o judicial) identifique en cuál de éstos nos encontramos y que directamente se pongan en marcha diversos mecanismos que den cierta seguridad jurídica, en momentos muy necesitados de clarividencia.

Ahora nos queda lidiar con las nefastas consecuencias que esta catástrofe sanitaria ha ocasionado en nuestra economía.

Datos abrumadores

Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) tenemos un 16,1% de paro, un 2,5% más que el año anterior, el mayor dato desde 2013. En total, más de 620.000 ocupados menos en términos interanuales, afectando por igual a varones y mujeres y, especialmente, a los jóvenes menores de 25 años que ven cómo 4 de cada 10 se encuentran en desempleo (+9,6%) y a las personas inmigrantes. A ello se deben sumar las 750.000 personas trabajadoras que se encuentran en ERTE y las más de 3,2 millones de personas que se encontraban en desempleo cuando devino la pandemia, por lo que la situación es extraordinariamente delicada, más grave que en los países de nuestro entorno.

Si algo nos ha enseñado el análisis de la salida de la última crisis económica financiera de 2008 es que no todo se puede dejar al crecimiento económico pues éste, por sí sólo, no trae consigo la reducción necesaria de la pobreza.

Por este motivo, es el momento de las Políticas Activas de Empleo, con la puesta en marcha de itinerarios personalizados de empleo, en especial de formación para hacer frente al cambio económico que supone el reto de la inminente transformación digital, haciendo especial hincapié en los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.

En este apartado, con datos de 2017, nuestro gasto público supone un 2,2% de nuestro PIB. Es muy relevante, pero aún estamos lejos de otros países europeos que, además, cuentan con un número mucho menor de desempleados. Así, el gasto medio en España es de 5.184 euros/persona, mientras que en Dinamarca es de más de 14.400 euros/persona. Ya sabemos dónde invertir los recursos que puedan venir de Europa para salir de la crisis.

Prof. Dr. Derecho del Trabajo
Grado en Derecho y Máster en
Bolsa IEB