

2020 LABORAL: ENTRE EL CAOS Y EL ESPEJISMO DE LOS ERTE POR FUERZA MAYOR

La mayor parte de las medidas adoptadas en el ámbito laboral son populistas

Es el momento de hacer una valoración de cómo se ha desarrollado el año en el ámbito laboral y la primera palabra que se viene a la cabeza sobre 2020 es caos. Si lo tuviéramos que asimilar a una montaña rusa, nos quedaríamos cortos. Y es que lo más característico ha sido la avalancha legislativa: desde el 17 de marzo pasado se han publicado veintiún reales decretos y reales decretos leyes relacionados directamente con el ámbito laboral. Pero lo peor no es esto, sino que cada uno de los posteriores desdecía, complementaba, corregía o añadía cuestiones -no pocas- de los anteriores. Una locura.

Por ello, este artículo va dedicado a todos los profesionales del ámbito laboral que han estado trabajando a destajo y contrarreloj para leer y entender los textos legales, asesorar adecuadamente a los clientes, presentar en plazo los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) de fuerza mayor, las planillas Excel al SEPE, y luego seguir las gestiones de pago de las prestaciones a los trabajadores que, en muchos casos, se han abonado con varios meses de demora.

Pero es el momento de echar la vista atrás y hacer una reflexión realista, con autocrítica y afán de mejora, aunque resulte difícil de digerir. Cuando salió la medida del ERTE por fuerza mayor Covid, todos nos tiramos a ellos como a una piscina, para ser el primero. Con el paso del tiempo, nos hemos dado cuenta de que esa medida, en muchos casos, no era la apropiada o, por lo menos, la ideal para una crisis que se alargaría en el tiempo muchos meses. Y me refiero a la supeditación de no poder despedir en el caso de que la empresa se haya acogido a dichos beneficios. En muchos casos, nos hemos dado cuenta de que esa piscina tenía muy poca agua. Es evidente que un despido es un mal trago, pero lo que está claro es que la sostenibilidad económica la dan los empresarios que son los que crean empleo y sustentan la economía. Y muy pocas medidas, de las publicadas desde el pasado mes de marzo, han sido beneficiosas para los empresarios.

Otra cuestión a destacar es que la mayor parte de las medidas adoptadas en el ámbito laboral son populistas y periodísticamente muy vendibles: hablamos del ingreso mínimo vital, subsidio extraordinario para personas empleadas del hogar, el no consumir la prestación por desempleo, el saltarse requisitos legales para acceder a prestaciones o ayudas, etc.

En muchos de estos casos los trámites administrativos han sido extremadamente complicados, por lo que hacen que la medida, tan atractiva en principio, sea del todo inaccesible. Un botón de muestra es el acceso vetado a las oficinas del SEPE, los Centros de Atención e Información (CAISS) o de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Cuando bajas al caso concreto y no hay un interlocutor válido para que resuelva la consulta, duda o matiz, todo puede ser mucho más caótico. Ante este escenario distópico, ¿qué margen de maniobra hay? Solo queda ser objetivos, claros y realistas. Y esto supone, en muchas ocasiones, la adopción de medidas duras y desagradables que siempre deberían ir de la mano de un abogado laboralista de confianza. Es imprescindible estudiar previamente la realidad empresarial en detalle, los diversos escenarios posibles y la solución más adecuada al objetivo que se persigue.

Esto, que parece tan lógico, no ha sido así en muchos casos por adoptar medidas con rapidez y sin la debida reflexión y análisis. Y un clarísimo ejemplo son los famosos ERTE de fuerza mayor Covid y las noticias sobre que se están "tumbando" muchos despidos colectivos (ERE) porque en el periodo de consultas la empresa no ha negociado "de buena fe". Es necesario poner en valor la necesidad de realizar un estudio previo minucioso antes de adoptar determinadas medidas laborales en el ámbito empresarial, lo que podría redundar en la salvaguarda de más puestos de trabajo.

¿Por qué digo esto? Porque el despido no es siempre la única medida de ahorro económico para la empresa. La ley permite otras alternativas que evitarían extinciones y que pueden ser vistas con buenos ojos tanto por la Inspección de Trabajo como por los sindicatos en el periodo de consultas, por ejemplo. Para las grandes compañías, puede ser el descuelgue del convenio colectivo; para las medianas empresas, la modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores; y para las pequeñas empresas, las novaciones contractuales, por ejemplo. Todo depende del caso en cuestión. ¿Cómo se ve 2021? Todavía queda mucho camino por recorrer y tiempo para que todo vuelva al estado anterior, de cierta paz laboral. Pero ahora más que nunca es necesario "arrimar el hombro" por parte de todos: empresa, trabajadores, sindicatos, abogados, autoridad laboral y legislador.

Fuente: Cinco Días [El 2020 laboral: entre el caos y el espejismo de los ERTE por fuerza mayor | Legal | Cinco Días \(elpais.com\)](https://www.cincodias.com/2020/12/23/el-2020-laboral-entre-el-caos-y-el-espejismo-de-los-erte-por-fuerza-mayor/)