

Análisis

Los grandes retos de la regulación laboral tras el estado de alarma

Para la nueva normalidad, necesitamos más seguridad jurídica: reglas claras, mejor redactadas y fáciles de aplicar

Marc Carrera Domenech / Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Socio responsable de *Laboral* / Catedrático y 'senior counsellor' de *laboral de PwC Tax & Legal Services*

Cuando estamos hablando ya de la salida del estado de alarma, muchos se están planteando cómo será esta, en qué forma y con qué ritmo. Es buen momento para plantearnos cómo operará en los recursos humanos de las empresas, aunque esta crisis nos ha enseñado la imposibilidad de realizar previsiones.

Diseñamos una legislación con urgencia y para un estado de alarma de corta duración. Luego, hemos tenido que adaptarla a una situación más larga, y ya parece claro que algunas de estas medidas van a tener mucha más continuidad de la que se esperaba. Está claro que viviremos una nueva normalidad, con otras formas de entender la gestión de las personas. Para empezar, la concentración de personas en los centros de trabajo o los desplazamientos laborales no serán como hasta ahora, analizándose desde perspectivas epidemiológicas hasta ahora ausentes.

Veremos, en general, grandes cambios en la obligación de prevención de los empleadores, con unos riesgos en el trabajo que no son los laborales tradicionales. Esto obligará a nuevos instrumentos preventivos, más expeditivos en el control del estado de salud de los empleados. El equilibrio entre esta obligación, los poderes empresariales y los derechos de los trabajadores, sobre todo en materia de intimidad y protección de datos, será difícil de alcanzar. La obligación de realizar test, o de aceptar pasar por ellos; la posibilidad de abandonar el puesto de trabajo, o que te impidan acceder a él; la identificación de las personas en riesgo o contagiados y el tratamiento de una información sanitaria que puede afectar a muchas personas son solo ejemplos de las cuestiones que tenemos que resolver ahora, que vemos el retorno al trabajo como un escenario cercano.

El ERTE se ha presentado como la medida laboral por excelencia. El de fuerza mayor se ha vinculado con el estado de alarma en la causa y en la duración, y obligará a gestionar un regreso al empleo automático, abrupto y difícil, con muchas cuestiones que resolver. Los que respondían a causas objetivas, aunque más flexibles, también terminarán. Optamos por esta solución pensando en un retorno a la situación previa a la alarma, que simplemente no se va a producir. Habrá que establecer nuevas reglas para este día después, que garanticen el objetivo original de salvar empleos y empresas mediante un reparto de los costes del parón empresarial. Si aprendemos de esta experiencia, el ERTE, quizás, llegue a ser el instrumento por excelencia para responder a los problemas de las empresas, desbancando al despido colectivo.

Para las empresas que se han acogido a los ERTE especiales para esta crisis, el desafío va a ser cumplir con la obligación de mantenimiento del empleo, que se les impuso desde un principio. Normas posteriores y alguna interpretación del Ministerio de Trabajo han aclarado algo del alcance de este deber. La dificultad para cumplirlo debe llevar, en todo caso,

a una moderación de sus consecuencias. No podemos pensar en una congelación de plantillas en un escenario en el que los seis meses que ha impuesto el Gobierno se presentan como un plazo muy largo para muchas empresas.

Este ha sido también el momento del teletrabajo, que ha demostrado sus posibilidades a la vez que ha puesto de manifiesto las carencias de su situación. Su

percepción como una forma de empleo, para un porcentaje limitado del mercado de trabajo, permitió una regulación escasa, sometida al consentimiento mutuo y ordenado, según lo que las partes acordasen. Seguramente el que tantas personas y empresas se hayan visto obligadas a experimentarlo augure un uso más generalizado del trabajo remoto, pero también uno más racional. Lo veremos aparecer como un componente de la jornada de trabajo de la mayoría de las personas; los convenios lo incluirán como un contenido típico, solucionando aspectos como el cómputo de la jornada y la desconexión. La voluntariedad volverá a ser un componente relevante, pero deberá conciliarse con su utilización como un instrumento para políticas públicas: hoy sanitarias, pero mañana, quizás, ambientales, de política familiar, energéticas o urbanísticas.

Es claro que las fronteras entre lo profesional y lo personal, entre lo laboral y lo que deja de serlo, se han visto fuertemente afectadas. Los derechos fundamentales de las personas cuando trabajan, el verdadero centro del derecho del trabajo: por un lado, se adaptarán

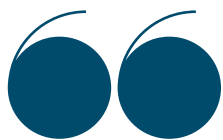
ante nuevos riesgos, para los que habrá que definir nuevas formas de protección; pero, por otro, habrá nuevas limitaciones o adaptaciones en su ejercicio, motivadas por los objetivos del ordenamiento jurídico, como la gestión del riesgo sanitario.

Luego vendrán las medidas laborales para facilitar la recuperación económica, que deberán ser vigorosas y atinadas. El estado de alarma nos cogió desprevenidos; las dificultades económicas posteriores no lo harán, y tenemos experiencia en cómo implementar políticas laborales para combatir un desempleo masivo. Sabemos qué hay que hacer, también lo que no conviene y lo que tiene un coste excesivo.

Y hará falta más seguridad jurídica. La inseguridad con la que hemos tenido que operar solo se justifica por la urgencia y se mantiene por su escasa duración. Para la nueva normalidad, si es que queremos que sea normal, necesitamos reglas claras, mejor redactadas y acompañadas de una actuación de la Administración que facilite su aplicación. Esperar a la jurisprudencia no es suficiente, y veremos no solo nuevas reglas, sino también una forma diferente de crearlas y aplicarlas.



Una profesora de una escuela privada da clases en línea a sus alumnos. EFE



El ERTE quizá llegue a ser el instrumento por excelencia para los problemas de las empresas, desbancando al despido colectivo