ADN

Víctor Canalda (UOC): “Con la prórroga de los Erte quizás estemos dando oxígeno a un zombie”

El abogado defiende que el Gobierno no tiene mucho más margen que seguir tratando de ganar tiempo, pero que los ERE, tarde o temprano, terminarán llegando.

I. P. Gestal
1 oct 2020 - 04:58

Ganar tiempo. Eso es lo que, en opinión de Víctor Canalda, está tratando de hacer el Gobierno con la nueva regulación de los expedientes de regulación de empleo (Erte) y su prórroga hasta enero. Canalda, abogado laboralista y profesor de Derecho Laboral de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), cree que no es necesario más regulación y que, tras los Erte, llegarán los expedientes de regulación de empleo (ERE).

Pregunta: El Gobierno ha prorrogado los Erte y ha creado nuevas tipologías. ¿Es una buena decisión?

Respuesta: El Erte es un mecanismo acotado a un ámbito temporal muy concreto, como pueden ser baches circunstanciales, pero ahora estamos en un momento de incertidumbre. Cuando se empezaron a utilizar masivamente, con la declaración del estado de alarma, era el mecanismo que tocaba, porque no sabíamos dónde estábamos. Se utilizaron porque pensábamos que esto era algo provisional, que a estas alturas quizás ya se hubiera solucionado. Pero ahora estamos aquí, la pandemia continúa y el Gobierno tiene que ir improvisando, porque debe tomar decisiones sin tener toda la información. Además, baraja dos ejes: la salud pública y que la rueda siga girando.

P.: ¿La única solución posible era extender los Ertes?

R.: La previsión ha ido quedándose corta. Nos plantamos a 30 de septiembre con aquel Real Decreto inicial, que tenía una fecha fin que está llegando. Hay cientos de miles de trabajadores en Erte que no saben lo que va a pasar. Estamos en un

PlantaDoce.

momento de impás, estamos viéndole las orejas al lobo pero aún no ha llegado la segunda ola. Ahora lo prorrogamos al 31 de enero, pero puede que entonces estemos en las mismas que ahora. Puede ser que estemos dándole un balón de oxígeno a un zombie. El muerto, por mucho que le vayas inyectando anfetaminas, está muerto. La prórroga es lo que toca ahora, pero llegará un momento en que nos tendremos que plantear si estamos subvencionando empresas que no se sostienen. El empleo debe custodiarse y blindarse, pero no sé hasta qué punto estamos ponderando a medio o largo plazo.

P.: ¿Qué se hace con las empresas que no pueden sostener su estructura, pero tampoco despedir?

R.: Se siguen prorrogando los Erte por una cuestión política, que no económica ni jurídica. Antes o después, algún mecanismo van a tener que encontrar porque no va a ser sostenible aguantarlos a todos. La cláusula de mantenimiento de empleo tiene una extensión de seis meses que empezaban a contar desde que se reincorpora al primer trabajador del Erte. A finales de este año, en muchos casos quedará ya sin efecto, así que podemos estrenar 2021 con despidos colectivos.

“Pero llegará un momento en que nos tendremos que plantear si estamos subvencionando empresas que no se sostiene”

P.: ¿La decisión de crear nuevas tipologías es útil o sólo añade más ruido?

R.: Tras el primer aprobado general de Erte llegaron los de rebrotes, que ya complicaron bastante la situación. Se volvió como un sudoku: de una o dos situaciones iniciales, Etop o fuerza mayor, se pasó a multitud de fórmulas. Cuanto más concreto sean, más seguridad jurídica hay, pero aumenta la complejidad.

P.: ¿Tras la avalancha de Ertres pueden venir la de EREs?

R.: Lo que es seguro es que vendrán, en avalancha o gradualmente, según las medidas que vaya teniendo el Gobierno para evitarlo y de que la pandemia esté más o menos controlada. Mientras haya pandemia seguirá improvisándose la normativa para evitar que los despidos sean masivos, pero en el momento en que se regularice la vacuna... Hay muchas empresas que llevan meses dando patadas adelante.

P.: ¿Habrá un antes y un después del Covid-19 en la legislación laboral?

R.: La euforia normativa que ha habido, la cantidad de reales decreto que se han vinculado a la pandemia, nos ha puesto un poco a prueba de lo que es gestionar una crisis así. Aunque esos reales decretos pierdan vigor, esto nos servirá en un futuro

PlantaDoce.

para cuestiones de fuerza mayor, aunque no sean sanitarias.

“El decreto del teletrabajo es voluntario, se podía haber llegado al mismo sitio mediante la negociación colectiva”

P.: También permanecerá el decreto ley del teletrabajo...

R.: El real decreto ley del teletrabajo no deja de ser un compendio de normativa que se podía encontrar en otros cuerpos legales. Se ha unificado, sistematizado y ha creado un teletrabajo nuevo, que es el voluntario a acausal. Las normas, por principio, compelen, son imperativas. Si partimos de la base que es voluntario, me pregunto hasta qué punto se podía haber llegado al mismo sitio mediante la negociación colectiva. De hecho, en la ley en muchos puntos remite a la negociación colectiva. Formaliza muchos aspectos que estaban ya acordados, para que puedan hacer cambios repentinos, pero también lo complica un poco, porque ahora coexistirán varios regímenes de teletrabajo.

P.: ¿Cuáles?

R.: El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que habla de la conciliación, ya introduce el teletrabajo, y ese sí que es obligatorio. La empresa está obligada a atender tu petición e incorporarla en la medida de lo posible, aunque no está obligada a dártela. Si no tiene causa, sí tiene que concedértelo, por lo que es causal y obligatorio. Después está la normativa derivada del plan Me Cuida, diseñado con la pandemia. El artículo 6 del real decreto ley 8/20 introduce unas medidas de conciliación para los padres o parejas que tengan a su cargo a familiares y deban aislarse o similar para prevenir la transmisión del Covid-19. Una de esas medidas era el teletrabajo, y era también obligatorio.

P.: ¿Hace falta más normativa en otros aspectos del trabajo?

R.: Lo que no necesitamos es más normativa, tenemos en abundancia. Hay reales decretos de los años noventa que se han podido utilizar perfectamente ahora en los servicios de prevención de las empresas para salud laboral. Si quieren actualizar normativa, vale, pero no hace falta más de la que ya hay.