

La «nueva laboralidad»

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

Tal vez resulte contradictoria la alusión a la «nueva normalidad», pero sí que habrá una «nueva laboralidad». Al menos durante un tiempo, debido sobre todo a las cautelas sanitarias y, fundamentalmente, a las restricciones económicas, el panorama laboral ya no será el mismo. Cambiarán aspectos de forma coyuntural, pero, a buen seguro, también de manera estructural.

Quizá la vida laboral vuelva a ser la misma pasados unos meses dado que algunas empresas auguran volver a su facturación en el mes de noviembre —en términos sanitarios se requieren, según los epidemiólogos, al menos veinticuatro meses para que comience un periodo de mayor tranquilidad—. Pero cabe imaginar que no sea así y que, hasta conseguir una vacuna o más allá, el mundo laboral se transforme. ¿Qué puede ocurrir? Se propone a continuación un ejercicio de recreación a modo de decálogo, con algunos de los datos disponibles en la actualidad:

1. El ERTE estrella

Pero, si eso es así, es que admitimos que los contratos laborales estarán en suspenso durante un tiempo prolongado y que las prestaciones por desempleo que generan se seguirán abonando. Obviamente, no todos y no para todos. Y aquí surge otro problema. Las empresas irán recuperando actividad porque se levantarán restricciones de movilidad y volverán el consumo

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

y las principales prestaciones de servicios, mas con diferente ritmo. Y eso hará que, aunque se adopten medidas legislativas que permitan prolongar los expedientes de regulación temporal de empleo para parte de la plantilla, empleando a la que resulte necesaria para la actividad, no sean pocos los problemas. Porque habrá trabajadores cuyos puestos se encuentren determinados tanto para su vuelta a la actividad como para mantener su suspensión, pero habrá otros que no —nos dará igual qué administrativos, sólo nos importará cuántos deben volver; no sabremos qué número de dependientes necesitaremos porque desconocemos el nivel de ventas; ignoraremos qué equipo de cocina es el más idóneo, aunque seamos conscientes de que el chef tiene que continuar para mantener la calidad del servicio, etcétera—. Cómo adoptar esa decisión: por antigüedad, por rotación, por voluntad del trabajador, por necesidades familiares probadas... ¿Cómo?

2. *El teletrabajo descapitaliza la oficina*

Las medidas de distanciamiento obligarán a que existan unas condiciones de salud laboral cuya materialización no permita que todos los trabajadores acudan al centro de trabajo. Sólo podrán hacerlo aquellos cuya presencia resulte imprescindible o por un tiempo limitado, con el correspondiente control de rotación para impedir la acumulación indebida, en su caso. A la vertiente positiva —más tiempo en casa, mayor conciliación, mejor distribución del tiempo de trabajo con el ahorro del desplazamiento, entre otros— se unen aspectos negativos. La conexión digital supone desconexión personal y las relaciones laborales pasan a individualizarse, desprendiéndose de toda afección colectiva. Algunas instituciones básicas como la jornada, el salario o la salud laboral podrían verse resentidas si la falta de control horario repercutiera en la productividad, si el salario dejara de valorar complementos propios de la presencialidad del trabajador o si la salud laboral pasara a depender más del trabajador que del empleador.

3. *El inevitable recurso de los despidos (privados y públicos)*

El legislador podrá adoptar medidas para paliar el impacto en la pérdida de empleos de esta pandemia, pero no podrá evitar los despidos. Limitar el recurso del despido con medidas que graven tanto el procedimiento como su coste no significa eliminarlo. No cabe prohibir un comportamiento que forma parte de la libertad individual del empleador dentro de su libertad de empresa aun cuando la consecuencia inmediata sea que se encarezca su actuación, cuando no el recurrir al concurso de acreedores por una situación de insolvencia derivada.

4. *Los colectivos laborales más vulnerables lo seguirán siendo*

Trabajadores jóvenes y trabajadores de más edad venían siendo los colectivos más desfavorecidos en el empleo; los primeros, como consecuencia del círculo vicioso de una contratación temporal sucesiva y encadenada que impedía la estabilidad laboral y personal deseadas; los segundos, porque constituían la diana perfecta para redimensionar plantillas con recursos

públicos sin que se reintegrasen al mercado de trabajo como consecuencia de la edad, normalmente a partir de los cincuenta años. La situación futura no parece más halagüeña, sobre todo, cuando deberán compartir una oferta de empleo escasa con una demanda masiva, salvo que se adopten pactos laborales en la cumbre sólidos que permitan afrontar la recuperación con medidas firmes, no coyunturales, sino estructurales.

5. *La movilidad laboral internacional*

Las restricciones tanto en mercancías como en pasajeros impedirán que muchos de los trabajos que requieren traslados, fundamentalmente internacionales, deban efectuarse de forma distinta (la cuarentena de catorce días impuesta, por el momento, en la mayor parte de los países tras un desplazamiento internacional dificulta cualquier actividad laboral) o no realizarse. Eso evitará, salvo el contacto virtual, transacciones y operaciones mediante contacto físico y generará un descenso en sectores que se beneficiaban de este tipo de traslados: transporte, hostelería, asistentes, traductores, etcétera.

6. *El pasaporte sanitario*

Si se mantuviera la necesidad de demostrar que se ha superado la enfermedad y que, por tanto, el trabajador está libre de contagio, la realidad laboral resultaría tremendamente sombría. Primero, porque obligaría a recapacitar sobre los límites de derechos fundamentales que, tal vez, por la emergencia sanitaria, podrían modularse. Pero, segundo, y sobre todo, porque tan sólo unos privilegiados podrían trabajar, siendo el resto transmisores o potenciales transmisores del virus. Mas, incluso, aunque no se despreciara a todos los trabajadores no infectados previamente, sino únicamente a aquellos que *in situ* presentaran algún tipo de sintomatología, el estigma quedaría garantizado cuando alguien, por alcanzar una temperatura más alta que la media de forma recurrente, pudiera resultar rechazado permanentemente.

7. *El control de la salud con infrarrojos*

La protección de los datos personales y la defensa de la intimidad y privacidad no sólo como ciudadanos, sino como trabajadores, requerirán mayores garantías. La regla general de vigilar la salud laboral previo consentimiento del trabajador deberá cambiar o ampliar el supuesto que exceptúa dicho consentimiento en aquellos casos en que la salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. La exposición de estos controles de forma pública vulnera la necesidad de adoptar medidas de vigilancia y control de la salud laboral garantizando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, hasta el momento vigentes. Como tampoco podrá respetarse el que la información recogida se limite al conocimiento del personal médico sin que se facilite al empresario, pues esta exposición pública impedirá tales reservas.

8. *La interinidad en la sanidad*

En plena pandemia, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo del 2020, asunto *Sánchez Ruiz*, asuntos C-103/18 y C-429/18, se pronunciaba sobre la no adecuación al Derecho comunitario de las sucesivas contrataciones interinas en el Servicio Madrileño de Salud. Con independencia del alcance de la decisión, la medida afecta a un sector con ingente interinidad que ha debido reforzar su contratación laboral para hacer frente a la expansión del virus, fundamentalmente en las comunidades autónomas de mayor población. Será difícil en el futuro inmediato enjuiciar como interinas necesidades permanentes ante déficits asistenciales demostrados durante la pandemia.

9. *El mínimo vital*

Cumpliendo una promesa electoral y acelerada por la situación de emergencia, se plantea la adopción de un ingreso mínimo vital. Es una ayuda de contención de la pobreza ensayada ya en buena parte de las comunidades autónomas que garantizará una renta básica —previsiblemente familiar— y que debería servir —aunque no siempre haya sido así— para abandonar la situación de vulnerabilidad y exclusión social. Responde este interés a la recomendación internacional de «no dejar a nadie atrás» por esta pandemia y que, como ocurrió con las prestaciones no contributivas cuando se crearon, despierta algunas reticencias entre quienes contribuyen, vía impuestos o vía cotizaciones, al sistema de protección social. Para algunos constituye un desincentivo al trabajo ya que se obtiene una renta que podrá compatibilizarse con la economía sumergida. Para otros, sin embargo, el ingreso mínimo vital permitirá, precisamente, reducir el impacto de dicha economía, pues quienes perciban esta renta asumen asimismo obligaciones públicas y privadas en cuanto perceptores de ella.

10. *Más protección social y mayor presión fiscal*

Al margen de las medidas de financiación europeas y de la aceptación más o menos solidaria del endeudamiento de los países más afectados por la pandemia, cada uno deberá hacer frente a sus necesidades sociales. Con menos ingresos por cotizaciones, menos recursos por impuestos y con un incremento incalculable de la protección social, se buscará elevar la presión fiscal si no en renta, sí en patrimonio o en beneficios, con las diferentes tasas o impuestos específicos ya avanzados.