**LAS DUDAS DEL DECRETO DEL CORONAVIRUS: CÓMO SE APLICARÁN LOS ERTE EN LA PRÁCTICA**

No está claro cómo será la aplicación en la práctica de algunas de las medidas anunciadas por Sánchez ni qué impacto tendrá en las empresas.

El Gobierno aprobó el "[**Real Decreto-ley 8/2020, de 17-3**](https://www.lapirenaicadigital.es/SITIO/REALDECRETOLEY8_2020.html), de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19". Los titulares se los llevaron los **200.000** millones y los ERTE. Por un lado, esa inyección de liquidez (aunque no está muy claro todavía de dónde saldrá y cómo se canalizará) con la que el Gobierno pretende que las empresas españolas puedan pasar las próximas semanas.

En la parte laboral, lo más importante es esa posibilidad que da el Gobierno de que las empresas afectadas por el Coronavirus (¿todas?) recurran de forma masiva a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (los ERTE’s), con mejores condiciones y de forma más rápida y sencilla que hasta ahora. Era lo que habían pedido empresarios y sindicatos, así que no fue una gran sorpresa, aunque sí llama la atención que sea precisamente la coalición PSOE-Podemos la que eche mano a la reforma laboral del PP de 2012 a la que tanto criticó en la oposición y que ambos partidos prometieron derogar en cuanto llegasen al poder.

Sin embargo, otras cuestiones, menores en cierto sentido, pero también importantes han pasado más desapercibidas. Hay algunas medidas que no está claro cómo se aplicarán o qué consecuencias prácticas pueden tener a medio plazo.

***Disposición adicional sexta: Salvaguarda del empleo***

*Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.*

Una cuestión muy importante que irá adquiriendo importancia si la crisis se alarga. El Gobierno condiciona las ventajas que concede a los ERTE por el Coronavirus al compromiso de la empresa a mantener el empleo "durante 6 meses", una vez que se vuelva a la normalidad. En un primer vistazo, puede parecer lógico en el esquema que impera en el mercado laboral español: así, se interpreta que son medidas extraordinarias y sólo se beneficiará de las mismas el que las use para pasar estas semanas, no para hacer un ajuste de plantilla por la puerta de atrás.

El problema de esta forma de pensar, y no se circunscribe sólo a este RD-Ley, es que obvia muchos aspectos importantes para el día a día de las empresas. Sobre todo, los relacionados con la incertidumbre. Es algo parecido a cuando en España se plantea que el alto coste del despido termina dañando la contratación o que la rigidez con los empleos fijos termina provocando un incremento de los temporales. Parece contradictorio, pero no lo es. Todas las empresas del mundo necesitan flexibilidad para hacer frente a un entorno cambiante e imprevisible.

Ahora, con la crisis del Coronavirus, esa incertidumbre es máxima. Por eso, tiene sentido que el Gobierno facilite los ERTE, que permiten ajustar los costes durante unas semanas, mientras dura el parón económico. La idea es que una vez que se vuelva a la normalidad, recuperar la actividad en las empresas sea más sencillo. Pero, ¿cuántas empresas pueden asegurar ahora que en los siguientes 6 meses tras el Coronavirus podrán mantener su plantilla? ¿Es un buen mensaje decirles que no podrán despedir a ninguno de los trabajadores afectados por el ERTE? ¿Esto provocará que algunos empresarios sólo incluyan en el ERTE a los empleados imprescindibles mientras prescinde de los demás, entre ellos los temporales o los recién llegados? ¿O provocará que directamente no hagan uso de la herramienta que les proporciona el RDL? También podemos pensar en las consecuencias a unos meses vista: un empresario que ahora recurre a un ERTE y dentro de 4 meses se encuentra con que no logra recuperar su facturación pre-Coronavirus: si quiere reducir su plantilla, se encontrará con un coste extra (tendrá que pagar por los beneficios a los que se acogió por este RDL).

[**Artículo 6. Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada**.](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824#a6)

Este artículo ha sido muy comentado. De acuerdo con el mismo, cualquier trabajador podrá solicitar la adaptación de su jornada, incluso hasta el 100%, "cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19".

En resumen, las personas que tengan que cuidar a sus familiares enfermos durante esta crisis, podrán plantear en la empresa una reducción de jornada (incluso total). Y la empresa estará obligada a concederla.

Aquí nadie duda de las intenciones y de la necesidad del artículo. En una crisis como ésta, es lógico que los trabajadores tengan cierto margen para atender a las necesidades de sus familiares. El problema es cómo articularlo en la práctica. ¿Quién decide si es necesario o no? ¿Cómo se interpreta el artículo? ¿Cuántas horas? ¿Durante cuánto tiempo?

El artículo dice expresamente que el ejercicio de este derecho de ser "justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa". Además, señala de que, en caso de conflicto, debe resolverse "por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011". Y todo es demasiado ambiguo.

Si pensamos en empresarios y trabajadores normales, no hay problemas. Estos aprovecharán esta posibilidad sólo cuando sea necesario y sin abusar; y aquellos no pondrán trabas a que un empleado tenga que reducir algo su jornada para atender a un familiar. El problema puede residir en los casos de abuso o si la crisis se alarga. ¿Qué hacer en esa situación? ¿Durante cuánto tiempo puede una empresa prescindir de un empleado? ¿Qué puede hacer el empresario si cree que el trabajador está abusando de esta posibilidad? Llevado al extremo, y dado que el artículo concede al trabajador la potestad para decidir esa reducción de jornada, casi se deja al empresario sin margen para organizar su política de recursos humanos. Está claro que éste es un tema muy delicado y con muchas aristas.

*Artículo 22. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.*

*1. Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del E.T..*

*2. En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo con base en las circunstancias descritas en el apartado 1, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes*

*c) La resolución de la autoridad laboral [sobre los ERTE] se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.*

*d) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de 5 días.*

Aquí tenemos un problema de orden práctico: las solicitudes de ERTE se contarán (ya se cuentan, en realidad) por millares. Y no está claro que sea posible que la autoridad laboral sea capaz de ofrecer una resolución motivada para cada una de ellas, ni siquiera si será capaz de tramitarlas. ¿Qué pasa si no hay notificación de la administración en el plazo de cinco días marcado en el RDL? ¿Se puede entender que estamos ante un caso de silencio positivo? Algunas comunidades autónomas ya trabajan con esa hipótesis.

Casi todos entendimos, que la solicitud y concesión del ERTE será, en estas circunstancias, un mero trámite. Es decir, que no va a haber problemas en aprobar todas las peticiones al respecto. O lo que es lo mismo: que no se van a paralizar estos ERTE por cuestiones formales o detalles menores (esos aspectos técnicos que, en una situación más normal, pueden alargar el procedimiento en un ERE).

Pero queda la duda de cuánto tendrán que esperar las empresas para recibir la notificación y qué pueden hacer si, debido a la avalancha de casos, se produce un colapso en la administración. ¿Seguir adelante con el ERTE? ¿Y si luego se lo rechazan?