

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, dedica su Capítulo II a las “Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos”, y en concreto, su artículo 22 a las “Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor”.

Este precepto realiza (apartado 1) una definición de lo que deba considerarse fuerza mayor (“con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre”, ET en adelante) derivada de la situación generada por el COVID-19, indicando que 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 una serie de especialidades respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes.

La referida normativa reguladora de estos expedientes es la contenida en el art 47.3 ET en relación con el 51.7 del mismo cuerpo legal y los artículos 31 a 33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, respecto de los cuales las especialidades procedimentales introducidas por el art 22 del RDL 8/2020 son muy escasas (carácter potestativo del informe de la Inspección de trabajo, innecesariedad de acompañar medidos de prueba en la solicitud), pero la competencia de la autoridad Laboral para la apreciación de la concurrencia de la fuerza mayor, y el plazo para ello (5 días) se mantienen.

Transcurrido dicho plazo, la solicitud del interesado se entendería aceptada por silencio administrativo (art 24 Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas)

La decisión empresarial de suspensión de contratos laborales o reducción de jornada por fuerza mayor tramitada conforme al RDL 8/2020 producirá sus efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor (art 22.2.c), efectos que se mantendrá vigentes (art 28) “mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19”.

El RDL 8/2020 no ha previsto expresamente la posibilidad de que la decisión de suspensión por fuerza mayor parta de una empresa en concurso de acreedores, donde por por mor de los artículos 86 ter 2 LOPJ y 64.1 LC, corresponde al Juez del Concurso la competencia para los procedimientos colectivos de suspensión, a través de un expediente propio, con una legitimación activa más amplia, y en el que salvo presentación con acuerdo, debe convocarse a un periodo de consultas de *hasta* 15 ó 30 días, a cuya conclusión (o a la vista del acuerdo) es forzoso recabar un informe de la Autoridad Laboral (sobre las medidas propuestas o el acuerdo alcanzado) por un plazo de 15 días (no modulable), transcurrido el cual resuelve del Juez del concurso (sin operar el silencio administrativo) por un auto que surtirá efectos desde la fecha en que se dicte (no desde el inicio de la situación de fuerza mayor), salvo que en él se disponga otra fecha posterior, y producirá las mismas consecuencias que la decisión extintiva o suspensiva adoptada por el empresario al amparo de lo establecido en los artículos 51 ó 47 ET o que, en su

caso, la resolución administrativa de la autoridad laboral recaída en un expediente de regulación de empleo.

En la situación actual derivada del estado de alarma, tanto los Juzgados como la Autoridad Laboral han visto afectada su capacidad de actuación al reducirse los medios personales operativos, lo que unido al previsible incremento de ERTes, hace pensar en una imposibilidad material de atención en plazo de los informes recabados de la autoridad laboral (ya el del art 22 RDL 8/2020 y 33 Real Decreto 1483/2012, ya el del art 64 LC), además de no habilitarse un cauce diferenciado para la solicitudes derivadas del art 64 LC desde el Juzgado Mercantil.

De acudirse a la vía puramente concursal, el procedimiento se alargará, como mínimo a los 15 días de plazo para informe de la autoridad laboral, en el caso de que por existir acuerdo no fuera necesario abrir antes un periodo de consultas que sí puede reducirse dentro del máximo que la LC fija, y que en todo caso exigiría citar al empleador concursado, representante de trabajadores y Administración Concursal, afectados todos por las restricciones a la movilidad derivadas del estado de alarma y por las medidas en defensa de su propia salud.

Además, los efectos de la suspensión se producirían desde el dictado del auto (no con efectos retroactivos al hecho generador de la fuerza mayor y mantenidos hasta el fin de la situación extraordinaria derivada del COVID-19) por imposición del art 64.7 LC, que equipara “las consecuencias” de la resolución del Juez del Concurso a las de la decisión empresarial o autoridad laboral en el ámbito de los arts. 47 y 51 ET, pero expresamente diferencia la fecha de inicio de producción de los efectos en los términos indicados.

Se impone por lo tanto una interpretación que atienda a las finalidades del RDL indicado y de una respuesta ágil, compatible con los medios materiales y personales actualmente disponibles, con las limitaciones que la circulación y reunión de los profesionales, partes y autoridades afectan, y con la protección de la salud.

Así, sin considerar derogada (excepcional y temporalmente) la competencia del Juez del Concurso (interpretación que en todo caso no resulta descartable pese a la ausencia de previsión expresa en el RDL 8/2020), este Juzgado exigirá (en tanto o sobrevenga nueva normativa que afecte a la regulación de la suspensión de contratos de empresas concursada por fuerza derivada del COVID-19):

1. Acreditación de solicitud de inicio de la empresa ante la autoridad laboral del procedimiento del art 22.2 del RDL 8/2020.

Con la intención de acortar el procedimiento del art 64 ET, teniendo por evacuado en 5 días (no en 15) el informe de la autoridad laboral (sobre la concurrencia de la fuerza mayor), que demás se entenderá estimatorio en caso de silencio administrativo. Solo restará así la apertura del periodo de consultas, que se reducirá a dos días (en el caso de no presentarse la solicitud ante el Juzgado con acuerdo).

2. El solicitante deberá comunicar al Juzgado el acuerdo de la Autoridad laboral o el transcurso del plazo para su emisión.

En caso de ser el informe contrario al reconocimiento de la fuerza mayor, se continuará el expediente conforme a las normas del art 64 LC (con reducción a dos días del periodo de consultas), concluyendo por auto del Juez del concurso.

En caso de ser positivo (incluso por silencio), se convalidarán por el Juzgado las medidas propuestas, con los efectos materiales y temporales derivados de la aplicación del RDL 8/2020.