

SOBRE LA DURACIÓN DE UN ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR TRAS EL RD-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19.

Del examen de los dos preceptos que articulan en el RD las especialidades excepcionales predicables de esta medida, no cabe colegir que el tiempo máximo deba constreñirse a un mes, por los motivos siguientes:

Primero. El artículo 22, intitulado “Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor”, tras afirmar que el ámbito de aplicación del RD a las suspensiones de contrato son las empresas cuya pérdida de actividad traiga causa directa del COVID-19, remitiendo a efectos de las consecuencias que de ello se derivan al artículo 47 ET.

Este mismo precepto establece determinadas especialidades en materia de solicitud y procedimiento, a los efectos de hacerlo más ágil, por razones obvias de excepcionalidad.

Segundo. El artículo 24 establece medidas también excepcionales, que implican sustanciales mejoras para el empleador; en el caso de Iberia, exoneración del 75% del abono de la cuota empresarial de cotización a la seguridad Social. Este mismo artículo indica que la exención de cuotas lo será “mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada **autorizado** en base a dicha causa”.

Tercero. El artículo 25 recoge medidas de excepción que favorecen al personal afectado por estas medidas: acceso a la prestación por desempleo aun cuando no cumplan los requisitos mínimos de cotización para ello, relajándose los plazos de presentación de solicitudes de prestación por desempleo, en tanto se mantengan las medidas extraordinarias a causa del COVID-19, sin que hacerlo fuera de los plazos legales “ordinarios” implique reducción de derecho alguno a la duración de la prestación y sin que el tiempo en que se percibe la prestación compute a los efectos de consumo de período máximo de desempleo.

Cuarto. Por su parte, la DF décima dispone que las medidas previstas en el RDL mantienen su vigencia por un mes, a contar desde hoy, 18 de marzo –lo que llevaría al 17 de abril-, sin perjuicio de que pueda prorrogarse la misma mediante la promulgación de un nuevo RDL.

Puestos en conexión estos artículos con el artículo 47 ET, que deriva al artículo 51.7 del mismo texto legal y al 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 y atendiendo a lo dispuesto en los artículos 31 a 33 del citado Reglamento, lo que se deriva de ello es que el plazo de





un mes contenido en la DF Décima del RDL 8/2020 lo es respecto del especial procedimiento que en él se contempla para los trámites de la suspensión de contratos por causa de fuerza mayor, sin que éste opere como límite al período temporal sobre el que pivota la medida, pues sería tanto como impedir la adecuación de la medida a la situación de cada empresa, cuando no condicionar la aprobación por la autoridad laboral, pues una vez ésta se pronuncie habrá que estar al período autorizado por ella.

En todo caso, nada impide que la solicitud de la empresa abarque el período que entienda preciso, teniendo en cuenta la disminución de actividad consecuencia del Covid-19 y que sea la autoridad laboral quien requiera, en su caso, si es otra la interpretación que hace sobre el período de duración de la suspensión.

