

■ CISS

# TODO

## Social

2020

Colección  
**TODO**

• Wolters Kluwer • Wolters Kl

ers Kluwer • Wolters Kluwer • W

er • Wolters Kluwer • Wolters Kl

ers Kluwer • Wolters Kluwer • W

er • Wolters Kluwer • Wolters Kl

ers Kluwer • Wolters Kluwer • W

er • Wolters Kluwer • Wolters Kl

ers Kluwer • Wolters Kluwer • W

er • Wolters Kluwer • Wolters Kl

ers Kluwer • Wolters Kluwer • W

■ CISS

# TODO

## Social

2020

Colección  
**TODO**

© Wolters Kluwer España, S.A.

**Wolters Kluwer**

C/ Collado Mediano, 9

28231 Las Rozas (Madrid)

Tel: 902 250 500 – Fax: 902 250 502

e-mail: [clientes@wolterskluwer.com](mailto:clientes@wolterskluwer.com)

<http://www.wolterskluwer.es>

Edición: Mayo 2020

Depósito Legal: M-13415-2012

ISBN versión impresa: 978-84-9954-385-7

ISSN versión impresa: 1887-0988

ISBN versión electrónica: 978-84-9954-387-1

ISSN versión electrónica: 2386-3250

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer España, S.A.

*Printed in Spain*

© **Wolters Kluwer España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

**Nota de la Editorial:** El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

1) La suspensión del contrato da lugar a la situación legal de desempleo, que se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la suspensión de la relación laboral, junto con la orden de protección o, en su caso, informe del ministerio fiscal (art. 267.3.b. LGSS 2015).

2) El tiempo de suspensión se considerará período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y desempleo.

## Capítulo II. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)

### 7-36 Especialidades de los procedimientos de ERTE por el COVID-19

#### ERTE por fuerza mayor

Tendrá la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, ex art. 22 RDL 8/2020, las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en:

a) Pérdidas de actividad cuya causa directa sea el COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades.

Con la declaración del estado de alarma se suspendieron las actividades de hostelería y restauración, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio, locales y establecimientos minoristas, salvo alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad (quedando suspendida la posibilidad de consumo de productos en los propios establecimientos), establecimientos farmacéuticos, sanitarios, centros o clínicas veterinarias, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías, lavanderías y el ejercicio profesional de la actividad de peluquería a domicilio, museos, archivos, bibliotecas, monumentos, así como de los locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos, las actividades deportivas y de ocio indicados en el anexo del RD 463/2020.

El Ministro de Sanidad está habilitado para modificar, ampliar o restringir las medidas, lugares, establecimientos y actividades referidas por razones justificadas de salud pública.

- b) Cierre temporal de locales de afluencia pública.
- c) Restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías.
- d) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- e) 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.

**ATENCIÓN** Puede concurrir fuerza mayor que justifique suspensiones de contrato o reducciones de jornada en las actividades esenciales, las que deban mantenerse, en la parte de actividad no afectada por las obligaciones de mantenimiento de la actividad (art. 22.1 RDL 8/2020, modificado por el RDL 15/2020).

El procedimiento para suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor viene establecido en los arts. 32 y 33 del RDC y con las especialidades del art. 22 RDL 8/2020.

Se inicia mediante **solicitud de la empresa a la autoridad laboral** competente que se acompañará de un **informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19**, así como, en su caso, de la correspondiente **documentación acreditativa** para que constate la existencia de fuerza mayor. La empresa deberá **comunicar su solicitud a las personas trabajadoras** y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

La **resolución de la autoridad laboral se dictara en el plazo de 5 días desde la solicitud**, previo informe potestativo de la ITSS que se evacuará en el improrrogable plazo de 5 días y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a esta 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 y las comunicará a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral.

**ATENCIÓN** El silencio es positivo, por lo que ante la falta de respuesta expresa en el plazo establecido, se entiende resuelto favorablemente, es decir, constatada la existencia de causa fuerza mayor.

Este plazo máximo para resolver ha sido ampliado a diez en mucho CCAA (Ver apartado de este mismo epígrafe «Ampliación del plazo de resolución de los ERTes en algunas comunidades autónomas»).

Si la resolución no constata la existencia de fuerza mayor, la empresa deberá abonar los salarios no percibidos por los trabajadores, y sin perjuicio de la posibilidad de impugnación ante la jurisdicción social por el empresario, la empresa podrá iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativa o productivas. Y ello sin perjuicio del recurso de alzada que puede interponer, en el plazo de un mes, frente a la resolución denegatoria (Ver comentario relacionado 16-1).

Si bien la disposición adicional 3ª RD 463/2020 suspende términos e interrumpe plazos administrativos, esta disposición no afecta a procedimientos y resoluciones referidos a situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma. Debe entenderse que esto ocurre con las resoluciones que se dictan como consecuencia de la tramitación de un ERTE por causa de fuerza mayor, ex art. 22 RDL 8/2020, por lo que el recurso de alzada debe interponerse en el plazo legalmente previsto de un mes desde la resolución que no constate la existencia de fuerza mayor.

La duración de estos expedientes de regulación de empleo autorizados no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID19 mientras duren las causas que impidan el reinicio de su actividad y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.

Esta limitación resultará aplicable tanto en aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta (disp. adic. 1ª RDL 9/2020).

Desde el momento en el que las causas que, ex art. 22 RDL 8/2020, se entienden como situación de fuerza mayor, permitan la recuperación parcial de su actividad, las empresas que estuvieran afectadas por un ERTE deben proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad. Se establece la prioridad aplicativa de la reducción de jornada con el objetivo tanto de minimizar el impacto económico sobre la persona trabajadora y en la medida en la que la actividad empresarial y estructura de personal lo permitan como de reducir los tiempos de exposición.

Estas desafectaciones totales o parciales deben ser comunicadas por las empleadoras a la autoridad laboral en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de las mismas, así como previamente al SEPE de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial.

#### **Ampliación del plazo de resolución de los ERTes en algunas comunidades autónomas**

Amparadas por el artículo 23 L. 39/2015, 1 oct., del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, algunas comunidades autónomas han ampliado el plazo de resolución de 5 a 10 días, si bien es posible que aumente el número de autonomías que se acojan a esta decisión. Las que ya han aprobado la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación de todos estos ERTes por fuerza mayor, son:

- **Aragón.** O. 27 mar. 2020, por la que se acuerda la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación del procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, tramitados por la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social.

- **Asturias.** Res. 30 mar. 2020, por la que se acuerda la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación del procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, tramitados por la Dirección General de Empleo y Formación.

- **Castilla y León.** O. EEI/334/2020, 30 mar., por la que se acuerda la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación del procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor, que tengan su causa en el COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma.

- **Comunitat Valenciana.** Res. 30 mar. 2020, por la que se acuerda la ampliación del plazo para resolver y notificar los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo relacionados con las medidas adoptadas por COVID-19 en la Comunitat Valenciana.

- **Galicia.** O. 31 mar. 2020, por la que se acuerda la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación del procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, tramitados por la Secretaría General de Empleo así como por las respectivas jefaturas territoriales en función de los respectivos ámbitos territoriales de afectación.

- **Illes Balears.** Res. 27 mar. 2020, por la cual se amplía el plazo establecido en el artículo 22.2.c) del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, para resolver los expedientes de regulación temporal de la ocupación.

#### **Compromiso de la empresa de salvaguardar el empleo tras los ERTes por fuerza mayor**

Las medidas extraordinarias que se aplican a los **ERTes por fuerza mayor** están sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la reanudación de la actividad** (disp. adic. 6ª

RDL 8/2020, modificada por disp. adic. 1º RDL 18/2020), entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

No resultará de aplicación a aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 REDLeg. 1/2020 TRLConc.

El compromiso se entiende incumplido ante el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos ERTes de fuerza mayor, excluyéndose el despido disciplinario declarado procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora y el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo- discontinuo que no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En los contratos temporales no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

El incumplimiento conlleva el reintegro de las cotizaciones de cuyo pago fueron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, previas constatación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del incumplimiento y cantidades a reintegrar (Ver comentario relacionado 11-1).

Este compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede, entre otros, en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual.

#### **Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19**

La **TGSS exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta**, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado durante los meses de marzo y abril de 2020 cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.

- En el mes de mayo de 2020 la exención alcanzará el 60% de la aportación empresarial devengada respecto de los trabajadores que continúen con el contrato suspendido y el 45% de la devengada en junio de 2020, para las empresas que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados, y del 45% y 30% para las que tuvieran 50 o más.
- Si los trabajadores han reiniciado parcialmente su actividad parcialmente, la exención alcanzará el 85% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70% de la devengada en junio de 2020, para las empresas que a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados, y del 60% y 45% para las que tuvieran 50 o más; todo ello respecto de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde el reinicio de la actividad.

La **exoneración** se aplicará por la TGSS a **instancia del empresario**, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el SEPE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate. La TGSS establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial.

Dicha **exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora**, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos (Ver comentario relacionado 13-109).

#### **ERTE por causas económicas, organizativas o productivas**

El procedimiento previsto para la suspensión de contratos (cuando afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo) o reducción de jornada entre 10 y un 70% de la jornada computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, solo difiere del establecido por el art. 47 ET en lo siguiente:

1. Se debe comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras, o a los trabajadores en defecto de esta, que se va a iniciar un ERTe por causas económicas, organizativas o productivas, solicitándoles, asimismo, que comuniquen quién va a constituir la comisión negociadora o representativa, como se denomina en el RDL 8/2020. Esta Comisión debe estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa se integrará por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para

formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Si ello no fuera posible por una comisión representativa de tres trabajadores elegidos democráticamente por estos.

**2. Una vez constituida la comisión mediante acta ad hoc, se apertura el periodo de consultas** mediante escrito al cual se aportará la documentación establecida en el artículo 17 del RDC:

- a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- g) La integración de la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.
- h) Memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.

**3.** El empresario hará llegar a **la autoridad laboral copia del escrito iniciador (repcionado por la negociadora) e información sobre la composición de la comisión negociadora.**

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación inicial y de la documentación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la inspección de trabajo y seguridad social.

**4. Las consultas tendrán una duración no superior a 7 días**, debiendo establecerse un calendario de reuniones al inicio y la primera reunión se celebrará –salvo pacto en contrario– en un plazo no inferior a un día de la entrega de la documentación. **Debe levantarse acta de todas las reuniones.**

**5. El empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del periodo de consultas:**

- si hubiera acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo.
- si no hubiera acuerdo, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, actualizando los extremos que así lo requieren del escrito inicial. La comunicación deberá realizarse en un plazo máximo de 15 días desde la última reunión celebrada en el período de consultas, caducando el procedimiento en caso contrario.

La empresa también debe remitir todas las actas de las reuniones celebradas en el período de consultas y firmadas por todos los asistentes.

La autoridad laboral remitirá a la Administración de la Seguridad Social copia de la decisión final o del acuerdo alcanzado, haciendo constar la fecha en que el empresario remitió la comunicación.

Tras la comunicación a la autoridad laboral, **el empresario notificará individualmente a los trabajadores afectados, las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada que surtirán efectos desde la notificación a la autoridad laboral, salvo que en la misma se hubiera establecido una fecha de efectos posterior.** Esta notificación individual recogerá los días concretos afectados por las medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el período que se extienda su vigencia.

**ATENCIÓN** Podrá iniciarse la tramitación de un ERTE por causas objetivas, vigente otro por fuerza mayor (ambos relacionados con el COVID- 19), si se inicia finalizado el ERTE por fuerza mayor; la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

El permiso retribuido obligatorio establecido por el RD-Ley 10/2020 resultará de aplicación, si procede, a los trabajadores que tengan su jornada reducida a consecuencia de un ERTE en la parte de jornada que continuarán prestando servicios.

#### **Prestación por desempleo derivada de ERTes por fuerza mayor y por causas objetivas**

La prestación de desempleo la solicita la empresa mediante solicitud colectiva en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y se incluirá en la comunicación la siguiente información, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados (Ver comentario relacionado 14-341):



a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.

b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.

c) **Número de expediente asignado por la autoridad laboral.**

d) Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.

e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.

f) A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.

g) La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

La empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

Esta comunicación deberá remitirse por la empresa en el **plazo de 5 días** desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo en los supuestos de fuerza mayor, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los procedimientos por causas objetivas. Si la solicitud se hubiera producido con anterioridad al 28/03/2020, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha.

Para estos supuestos, se reconoce la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

No computa el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

Estas medidas se aplican a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:

a) La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo.

b) La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

**ATENCIÓN** Las medidas de protección por desempleo asociadas a estos ERTes (que se conceden sin necesidad de cumplir el período de carencia y sin computar el lapso temporal a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción) se mantendrán hasta el 30 de junio, salvo las de los fijos-discontinuos, que serán de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2020.

### Vigencia de las medidas

Las medidas establecidas en los art. 22 RDL 8/2020 para ERTes por fuerza mayor, art. 23 RDL 8/2020 para ERTes por causas objetivas, art. 24 RDL 8/2020 sobre medidas extraordinarias de cotización en ERTes por fuerza mayor y art. 25 RDL 8/2020 sobre medidas extraordinarias en materia de desempleo, estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del coronavirus, ex art. 28 RDL 8/2020 y **en todo caso hasta el 30 de junio de 2020**.

Aunque dichas medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados, con anterioridad a la entrada en vigor del decreto ley 8/2020, siempre que deriven directamente del COVID19 (disp. trans. 1ª RDL 8/2020).

## Sección 1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR

### 7-37 Suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor temporal

**ATENCIÓN** Téngase en cuenta «Las especialidades de los procedimientos de ERTE por el COVID-19» (Ver comentario relacionado 7-36).

En términos generales, la **fuerza mayor** viene caracterizada por ser un acontecimiento de carácter **imprevisible, o previsible pero inevitable**, que imposibilita la prestación de trabajo.

El artículo 1105, CC señala que fuera de los casos expresamente mencionados en la Ley, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse o que, previstos, fueran inevitables.

En el orden laboral, el artículo 45.1.i), ET 2015 posibilita suspender el contrato de trabajo por causa de fuerza mayor temporal.

### 7-38 La fuerza mayor como causa suspensiva

**ATENCIÓN** Téngase en cuenta «Las especialidades de los procedimientos de ERTE por el COVID-19» (Ver comentario relacionado 7-36).

Desde la perspectiva de la relación de trabajo, la **fuerza mayor se describe** como (STS, Sala 3.ª, 29-6-98, Rec. 4505/92; STS, Sala 3.ª, 23-6-03, Rec. 2443/99; STSJ Cantabria, CA, 22-11-00, Rec. 885/99):

- 1) Acontecimiento **externo al círculo de la empresa**, y del todo independiente de la voluntad del empresario.
- 2) Que sea **imprevisible**, efectuándose esta calificación atendiendo a criterios de razonabilidad o esperabilidad del acontecimiento.
- 3) O que sea **inevitable o irresistible**, de modo que, aunque se pudiera hacer un pronóstico razonable respecto de la probabilidad de su existencia, no hubiera posibilidad de evitar, no tanto el propio acontecimiento, sino los efectos dañosos que produciría.

Dados estos requisitos generales, la fuerza mayor como impeditiva de la prestación laboral no pasa, en muchos casos, de ser un concepto jurídico indeterminado; razón por la que el pronunciamiento sobre su existencia no puede realizarse más que valorando y ponderando las circunstancias concurrentes en **cada caso concreto** (STSJ Madrid, CA, 2-6-00, Rec. 1277/96).

**De acuerdo con ello, cabe ejemplificar del modo siguiente:**

El **término final de la contrata sin que se hubiera adjudicado otra nueva** si bien se había publicado la convocatoria en la que, además, se incluía una cláusula por la cual el nuevo adjudicatario debía subrogarse en los contratos de trabajo de los trabajadores adscritos al servicio, ya que es **hecho del todo independiente a la voluntad de la empresa y derivado de la actuación administrativa** (STSJ Baleares 17-01-2014, rec. 253/2013).

Tanto la doctrina científica como la jurisprudencia coinciden en que «el impedimento de la prestación de trabajo por acto de autoridad o factum principis (definido habitualmente como orden de la autoridad gubernativa, pero que cabe ampliar por analogía a la resolución de la autoridad judicial) constituye una causa de extinción (o en su caso de suspensión) del contrato de trabajo equiparable a la fuerza mayor» (STS 10-03-1999, rec. -ud.-2138/1998).

Los **agentes atmosféricos** pueden constituir, por su condición externa a la empresa y por la inevitabilidad de sus consecuencias sobre la actividad laboral, supuestos de fuerza mayor del artículo 45.1.i), ET 2015, pero siempre y en atención a las circunstancias concurrentes (STS, Sala 3.ª, 8-3-02, Rec. 964/97). Y así:

Una copiosa nevada que, pese a la dureza del clima invernal en la zona, impide el acceso al lugar de trabajo, es causa de fuerza mayor (STS, Sala 3.ª, 20-7-95, Rec. 7587/90; STSJ Baleares, CA, 17-11-99, Rec. 1201/96).

Para que la **lluvia sea considerada una fuerza mayor** debe ser insólita en su frecuencia o intensidad; ya que si entra dentro de lo que pueden considerarse precipitaciones normales de la zona y temporada, su incidencia perturbadora sobre la recolección de materias primas debe ser prevista por el empresario que trabaja en la transformación de aquellas materias, almacenando el producto necesario para que, pese a la lluvia, pueda continuar la actividad empresarial -en el caso de las sentencias que se citan, industria azucarera a la que no se suministra remolacha que no se ha podido recoger por causa de la lluvia-(STS, Sala 3.ª, 19-10-98, Rec. 2411/92; STS, Sala 3.ª, 8-3-02, Rec. 964/97; STSJ Madrid, CA, 10-9-04, Rec. 601/01; STSJ Castilla y León, CA, 24-6-03, Rec. 288/02; STSJ Andalucía, CA, 24-3-03, Rec. 2718/97).

• Wolters Kluwer • Wolters Kl

ers Kluwer • Wolters Kluwer • W

er • Wolters Kluwer • Wolters Kl

ers Kluwer • Wolters Kluwer • W

er • Wolters Kluwer • Wolters Kl

ers Kluwer • Wolters Kluwer • W

er • Wolters Kluwer • Wolters Kl

ers Kluwer • Wolters Kluwer • W

er • Wolters Kluwer • Wolters Kl

ers Kluwer • Wolters Kluwer • W

Colección  
**TODO**

Fiscal  
Renta  
Sociedades  
IVA  
Transmisiones  
Sucesiones  
Procedimiento Tributario  
Cierre Fiscal y Contable  
Convenios Fiscales Internacionales  
y Fiscalidad de la Unión Europea  
Social  
Contratación Laboral  
Relaciones Laborales  
Contabilidad  
Sociedades Mercantiles  
Contratos para la Empresa

■ CISS

ISBN: 978-84-9954-385-7



9 788499 543857



3652K28689



ER-0280/2005



GA-2005/0100