

Se aplica el silencio positivo a los ERTes por Covid-19 solicitados a la autoridad laboral

Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 15 Junio 2020

Diario La Ley, N° 9676, Sección La Sentencia del día, 17 de Julio de 2020, **Wolters Kluwer**

Ante la falta de regulación de las repercusiones del silencio administrativo por parte la autoridad laboral en el RD 1483/2012, Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, o en el RD-ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, se ha de acudir a lo regulado en el art. 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, que, como regla general, tiene carácter positivo.

[Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 38/2020, 15 Jun. Rec. 113/2020 \(LA LEY 52173/2020\)](#)

Dedicada la empresa a la actividad de "Centros de educación infantil", solicitó a la autoridad laboral la tramitación de ERTE por causa de fuerza mayor como consecuencia del Covid-19, oponiéndose CCOO porque según entiende, la suspensión no opera de forma automática, sino que debe someterse a la consideración del órgano de contratación de la Administración, y en el caso, dice que no se ha justificado la causa de fuerza mayor.

Aclara la Audiencia no se está impugnando propiamente la resolución administrativa que declara constatada la existencia de fuerza mayor alegada por la empresa, ni tampoco la precedente aprobación del ERTE por fuerza mayor por silencio administrativo, sino que lo que se está impugnando es la decisión empresarial de suspensión temporal de los contratos, y por ello, resulta adecuado el procedimiento de conflicto colectivo.

Sentado lo anterior, aborda la sentencia la queja que formula el sindicato que sostiene que la resolución presunta, -estimativa de la solicitud de la empresa-, deviene injustificada al no haberse constatado en la vía administrativa la concurrencia de causa de fuerza mayor.

Ni el [Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre \(LA LEY 18153/2012\)](#), por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, ni el [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo \(LA LEY 3655/2020\)](#), de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, fijan las repercusiones del silencio administrativo por parte de la autoridad laboral, y ello obliga a acudir al régimen del silencio administrativo en procedimientos iniciados a solicitud del interesado, regulado en el art. 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (LA LEY 15010/2015), que como regla general, tiene carácter positivo.

Siendo así, en el caso, debe entenderse aprobada la solicitud de la empresa por silencio administrativo positivo, aunque recuerda la Audiencia que posteriormente ha recaído resolución expresa autorizando el ERTE por fuerza mayor.

Cuestionada la fuerza mayor es precisamente en esta posterior resolución de la Autoridad Laboral a la que se hace referencia, en la que sí se declara constatada la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa.

Si existen pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19, existe causa justificativa de la suspensión de los contratos de trabajo, y fuerza mayor surte efectos a partir del momento en que se haya producido el hecho causante, en el caso en el momento de la entrada en vigor del [Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo \(LA LEY 3343/2020\)](#), y durante el tiempo y en las condiciones en que permanezca vigente en estado de alarma declarado por el Gobierno y sus sucesivas prórrogas.

Por si lo anterior no fuera suficiente, aporta la Audiencia un argumento más, y es que los Ayuntamientos, en los que la empresa prestaba sus servicios, acordaron expresamente la suspensión del servicio de escuela infantil municipal.

Cuando la autoridad laboral declara constatada la existencia de fuerza mayor alegada por la empresa, por estar ante uno de supuestos de hecho previstos en el [artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo \(LA LEY 3655/2020\)](#), - pérdidas económicas en la actividad, como consecuencia del COVID-19-, es innegable que concurre causa justificativa de la suspensión de relaciones laborales y no impugnada la resolución administrativa que acuerda el ERTE, no resulta procedente estimar la demanda en la que el sindicato pretende que se declara nula la decisión empresarial de suspensión de los contratos de trabajo.