

DR 18 73

Carrera de Derecho. Asignatura de Derecho del Trabajo. Título Los expedientes de extinción de las relaciones de trabajo por fuerza mayor y por causas económicas o tecnológicas.

Autor Fernando Suárez González. Fecha de grabación 4 de enero de 1982. Fecha de emisión 27 de enero de 1982.

La existencia de fuerza mayor, dice el artículo 51.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para que produzca la extinción de las relaciones de trabajo, habrá de ser constatada por la autoridad competente. El eufemismo de hablar de constatación en lugar de autorización queda inmediatamente al descubierto, pues el segundo párrafo del mismo precepto añade que la resolución de la autoridad laboral que autorice la extinción producirá en todo caso sus efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Y el capítulo tercero del Real Decreto 696, de 14 de abril de 1980, que ha regulado esta materia, aunque elude formalmente la palabra autorizar o autorización y maneja pueriles circuloquios, constatar la existencia de fuerza mayor con virtualidad para extinguir las relaciones de trabajo, resolver la petición expediente de constatación de la mencionada fuerza mayor, en realidad está exigiendo autorización administrativa para resolver los contratos de trabajo por imposibilidad surgida a consecuencia de una fuerza mayor.

Por lo que al expediente se refiere, todo parecía indicar que el espíritu del artículo 51.1 de la ley era el de que el expediente fuera idéntico o muy semejante, tanto para la extinción de los contratos por causas tecnológicas o económicas como por fuerza mayor, si bien en este segundo caso se obviaba el periodo de consultas y se suprimía la exigencia del informe de un censor jurado de cuentas. La aprobación del Real Decreto de 14 de abril de 1980 ha supuesto una alteración evidente de este planteamiento inicial, de forma que el expediente es diverso y su tramitación mucho más breve. La competencia para constatar la exigencia de fuerza mayor con virtualidad para extinguir las relaciones de trabajo se atribuye al delegado de trabajo de la provincia donde se hubiesen producido los hechos o a la Dirección General de Empleo si se hubiesen originado en dos o más provincias.

El empresario debe formular su petición por escrito y la autoridad competente, previas a las diligencias indispensables que fuesen precisas, resolverá la petición en el plazo de cinco días y la resolución surtirá efectos desde la fecha de derecho causante de fuerza mayor. Cabe contra ella recurso de alzada ante el órgano administrativo inmediato superior al que dictó en instancia. El artículo 113 de la nueva ley de procedimiento laboral ha precisado las consecuencias de la falta de autorización administrativa en las hipótesis de fuerza mayor.

Si el empresario acordara la extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor sin cumplir el requisito previo de la autorización administrativa expresa o tácita se declarará nulo el acto extintivo haciéndose de oficio esta declaración con las consecuencias establecidas en el artículo 103 de esta ley es decir, la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios

dejados de percibir. La indemnización inicialmente prevista es la misma que para los supuestos de causas económicas o tecnológicas de 10 días por año de servicio prolateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades. Las censuras que merece un tratamiento semejante que equipara al menos en el plano conceptual la imposibilidad de la prestación del deudor con la dificultad o con la onerosidad excesiva de la misma no se suavizan por el hecho de que la autoridad laboral pueda exonerar o reducir las indemnizaciones.

La imposibilidad definitiva del trabajo motivada por fuerza mayor o existe o no existe y en la constatación de ese hecho están las funciones que la ley atribuye a la autoridad. Si existe y las relaciones laborales se dan por terminadas no se ve el fundamento de que la indemnización haya de tener el mismo alcance que la de quienes cierran su empresa por dificultades técnicas o económicas. Pero se ve mucho menos en función de qué criterios pueda reducirse o exonerarse a algunos empresarios ya que no cabe hablar de que en unos casos la prestación de trabajo sea más imposible o menos imposible que en otros.

La ley debería haber establecido alguna orientación en la materia. El Fondo de Garantía Salarial debe satisfacer las indemnizaciones sin perjuicio de su derecho a resarcirse del empresario y la Autoridad Laboral debe declarar el derecho de los trabajadores a percibir el subsidio de desempleo siempre que reúnan los requisitos precisos con arreglo a la legislación vigente. Por lo que se refiere a la extinción por causas económicas o tecnológicas configurada en el artículo 49.9 de la ley deben advertir que lo que el artículo 49.9 de la ley configura como causa de extinción es la cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva fundada en causas tecnológicas o económicas siempre que aquella haya sido debidamente autorizada conforme a lo dispuesto en esta ley.

Se ignoran, con tal regulación, las consideraciones hechas por la doctrina en el sentido de la inexactitud del precepto pues justamente la extinción de los contratos de trabajo fundados en causas económicas o tecnológicas tiene en muchísimas ocasiones la función de evitar esa cesación de la industria comercio o servicio de forma definitiva que aquí se contempla en cambio como la causa verdaderamente legitimadora de la extinción. La inexactitud resulta notoria cuando se examina el artículo 51 de la ley en el que se regula el expediente de regulación de empleo y claramente se comprueba que éste no exige ni mucho menos la cesación de la industria, comercio o servicio que el expediente puede afectar a un porcentaje de los trabajadores y que se establecen criterios de preferencia para continuar en la empresa justamente porque no siempre se produce esa cesación definitiva de la industria, comercio o servicio. Se trata por consiguiente de la conocida extinción de los contratos por causas económicas o tecnológicas que exige el expediente regulado por el artículo 51 y por el capítulo cuarto del Real Decreto de 14 de abril de 1980.

Este Real Decreto, que ya hemos dicho antes, ha sido modificado con posterioridad ha sido además complementado por las instrucciones de 20 de junio de 1981 aparecidas en el Boletín Oficial del Estado del 27 de junio de ese mismo año y mediante las cuales el Ministerio de

Trabajo, Sanidad y Seguridad Social dirige unas normas para que sean observadas en la resolución de expedientes de regulación de empleo con la finalidad de seguir criterios unificadores en la actuación de las distintas dependencias del Departamento. Con carácter general, la extinción de las relaciones de trabajo fundada en causas económicas o en motivos tecnológicos deberá ser autorizada por la autoridad competente a petición del empresario interesado. El empresario está obligado a abrir un periodo de 30 días naturales que se reducen a 15 en las empresas de menos de 50 trabajadores o cuando los afectados no superen al 5% del personal del centro de discusión y consulta con los representantes legales de los trabajadores a los que se facilitará la información y documentación acreditativa del expediente pudiendo éstos constituirse como interesados en la totalidad de la tramitación del mismo.

El plazo de 30 o 15 días se entiende como plazo máximo de forma que las partes pueden dar por terminadas las consultas antes de expirado el plazo por acuerdo entre ellas o por desacuerdo expreso reflejados en el acta correspondiente. Porque, en efecto, el periodo de consultas puede concluir con o sin acuerdo. En el primer supuesto, el acuerdo debe figurar en el documento suscrito por las partes y su texto se remitirá a la autoridad laboral competente que en plazo de 15 días determinará, oída la correspondiente entidad gestora de la prestación por desempleo, sin más trámite la extinción, salvo que apreciase de oficio o a instancia de parte dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, en cuyo caso lo pondrá en conocimiento de la autoridad judicial a efectos de su nulidad.

Si el periodo de consultas concluye sin acuerdo, el empresario debe solicitar la autorización para la extinción de los contratos tramitando ante la autoridad laboral competente el expediente oportuno. Dicho expediente constará de un escrito en el que se concreten de modo claro y preciso los hechos en los que se fundamenta la petición y al que deben juntarse las actas de las consultas, la relación de la totalidad de los trabajadores del centro afectados por el expediente, la relación del resto del personal de la empresa, una memoria explicativa de las causas económicas o tecnológicas motivadoras del expediente, la documentación económica que consistirá en los balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años, el informe del comité de empresa o delegados de personal, el informe del censor de cuentas, el informe de la entidad gestora de la prestación de desempleo y con todo este expediente la autoridad laboral según el artículo 15 del Real Decreto 696.980 modificado por el Real Decreto de 30 de octubre de 1981 decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras que pudieran derivarse del expediente. La autoridad laboral podrá proponer o acordar otro tipo de medidas distintas a las solicitadas aun no habiendo sido propuestas por las partes.

Esta facultad de la administración resulta rigurosamente exorbitante. Supone que quien inicia un expediente de esta naturaleza se coloca de hecho en las manos de la autoridad laboral que puede en tal supuesto sustituirle en su capacidad de decisión y, en fin, contrasta violentamente con las apelaciones a la autonomía que se dice caracterizan el nuevo modelo español de relaciones laborales. La resolución que recaiga en el expediente debe ser notificada a los representantes legales de los trabajadores, con quienes en general deben practicarse todas las

actuaciones y el artículo 113 de la Ley de Procedimiento Laboral sanciona con la nulidad la extinción de los contratos de trabajo por causas tecnológicas o económicas cuando no se haya cumplido el requisito previo de la autorización administrativa expresa o táctica.