

LA AMPLIACIÓN DEL PLAZO PARA RESOLVER LOS ERTEs POR FUERZA MAYOR, o EL USO ABUSIVO DE LAS NORMAS DE PROCEDIMIENTO POR ALGUNAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Desde que el pasado 14 de marzo, mediante el Real Decreto 463/2020, para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 el Gobierno declarara el estado de alarma, en virtud del que se adoptaban numerosas medidas tendentes a la protección de la salud y seguridad de los ciudadanos, se ha producido un terremoto en el tejido empresarial que ha hecho caer –confiemos en que solo de manera temporal- miles de puestos de trabajo.

La Ministra de Trabajo, Yolanda Díaz afirmaba el pasado 2 de abril que más de 256.000 empresas habían presentado hasta esa fecha Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs), si bien no se podía dar una cifra exacta puesto que las Comunidades Autónomas no facilitaban los datos de los que disponían. El Secretario General de CCOO, Unai Sordo, revelaba a la Cadena Ser el miércoles 8 de abril que ya se han presentado en España más de 400.000 (ERTEs), afectando a más de tres millones de trabajadores. Por su parte, la patronal CEOE prevé que se perderán 445.300 ocupados en términos de EPA.

Aunque no exista un dato exacto de empresas que hayan presentado hasta la fecha estos procedimientos de regulación de empleo, es un hecho público y notorio que su número es abrumador y sin precedente en nuestro país. Como también parece ser un hecho constatado que, además, se producen en un momento en el que las propias Administraciones que deben ocuparse de su tramitación se encuentran “desbordadas” y con medios insuficientes para llevar a cabo la labor encomendada.

Sin embargo, ninguna de estas circunstancias puede ser óbice para garantizar la seguridad jurídica de los administrados, ni debe ser pretexto para eludir los principios generales del derecho administrativo.

Estos principios generales sobre los que se articula el derecho administrativo, tales como el principio de economía que obliga a la Administración a adoptar sus decisiones y resoluciones con la mayor agilidad y en el menor plazo posible; o el principio de celeridad por el que la Administración tiene el deber de impulsar los procedimientos iniciados; o el principio de eficacia: conforme el cual los procedimientos administrativos deben lograr su finalidad, removiendo obstáculos puramente formales y evitando decisiones inhibitorias; el principio de imparcialidad: por el que la Administración debe garantizar los derechos de todas las personas sin género de discriminación; o el principio de

publicidad: que obliga a la Administración a dar a conocer sus decisiones mediante las notificaciones o publicaciones ordenadas en la ley; y finalmente, el principio de contradicción: que otorga a los interesados el derecho a conocer y controvertir las decisiones adoptadas por la Administración que le conciernen; todos ellos tienen como objetivo fundamental afianzar la confianza legítima del administrado y eludir las actuaciones arbitrarias.

Sobre la posible transgresión de estos principios generales y de la conducta arbitraria por parte de alguna Administración Autonómica, en lo que se refiere a los plazos para resolver los expedientes de regulación de empleo planteados en sus respectivas demarcaciones, versan estas reflexiones que solo pretenden ser una modesta opinión de quien firma esta nota.

El artículo 9.3 de la Constitución Española dispone que "*La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las normas sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos*". Este precepto es una de las formulaciones concretas del Estado social y democrático de derecho que consagra la Constitución en su artículo 1.1. La jurisprudencia constitucional y la doctrina mayoritaria han destacado estos principios como supraprincipios jurídicos, conforme a los cuales debe interpretarse todo el ordenamiento jurídico. Los posibles conflictos que puedan surgir deben salvarse asegurando la coexistencia simultánea y el equilibrio entre ellos, de manera que la prevalencia de uno no sea a costa de eliminar por completo la aplicación de los otros; esto es, que "*en mayor o menor medida, todos ellos estén presentes en la interpretación de cada norma*".

La discrecionalidad administrativa hace referencia a los márgenes de apreciación, opción y decisión de la Administración en aquellos supuestos en que no todo el elemento de la potestad administrativa viene concretado por la norma que la atribuye, pudiendo optar entre varias soluciones, todas ellas justas. Es, por tanto, una libertad de elección entre alternativas igualmente justas.

Sin embargo, los actos discrecionales deben estar respaldados por datos objetivos a fin de que no puedan convertirse en arbitrariedad. Por ello conviene fijar unos criterios claros y precisos dentro de los cuales puedan moverse las autoridades administrativas sin riesgo, en el ejercicio de sus funciones. La finalidad de esta medida, según García de Enterría es «poder contar con toda normalidad con poderes discrecionales, pero no para el cumplimiento de cualquier finalidad, sino precisamente de la finalidad considerada por la ley, y en todo caso, de la finalidad pública de utilidad interés general». Porque, de no ser así, el acta discrecional desviado de su fin incurriría en un vicio que debe ser fiscalizado por los tribunales. (Parga, 1995)

El 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, regula en el Título II, artículos 31 y siguientes, los procedimientos de regulación de empleo por fuerza mayor. Esta norma, por más que haya sido matizada por los sucesivos Reales Decretos leyes aprobados por el Gobierno tras la declaración del estado de alarma (en particular el Real Decreto-ley 8/2020 y el 9/2020), continúa siendo de aplicación para

la regulación de estos procedimientos, más allá de ciertas particularidades o cambios que se hayan producido derivadas de la excepcional situación en la que nos vemos inmersos.

El artículo 33 de este Reglamento, que me permito transcribir dada su trascendencia a los efectos de este análisis establece lo siguiente: **Artículo 33. Instrucción y resolución.**

1. La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

2. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

3. La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos o 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. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

4. En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada, de acuerdo con lo establecido en el Título I.

5. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, la resolución de la autoridad laboral que no haya constatado la existencia de fuerza mayor por la empresa podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social.

6. Los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial sobre la extinción de contratos o las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada en los términos establecidos en los artículos 15 y 24.

De la lectura de este precepto se deduce que: 1. La autoridad laboral debe resolver en el plazo de cinco días y, 2. Debe recabar, con carácter preceptivo, Informe de la Inspección de Trabajo y realizar o solicitar cuantas otras acciones o informes considere indispensables.

Esta regulación, como hemos indicado antes, ha sido matizada por el artículo 22 del Real Decreto ley 8/2020 de 18 de marzo de 2020 en lo que se refiere al carácter preceptivo del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud se convierte en potestad de la autoridad laboral y en lo que se refiere al término en el que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe evacuar dicho informe (en el plazo improrrogable de cinco días).

Por su parte, el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID- 19, en su artículo 3, de medidas extraordinarias para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo, exige de la empresa que “*La comunicación referida en el punto apartado anterior 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 a los que se refiere el artículo 22 del Real decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo... ”.

A nuestro modo de ver estas matizaciones y exigencias en el marco del plazo de cinco días, redundan en la aplicación de los principios de economía, eficacia y celeridad que se exigen a las actuaciones de la Administración.

Dada la existencia de un hecho notorio de confinamiento, del cierre de determinadas actividades empresariales, del desabastecimiento de bienes necesarios para el mantenimiento de algunas industrias y servicios, o del peligro a la exposición de los trabajadores al contagio por la inexistencia de EPIs y de la urgente necesidad de resolver la situación en la que se encuentran centenares de miles de trabajadores desde el pasado 14 de marzo, parece que el espíritu de la ley es evitar en la medida de lo posible trámites que puedan resultar innecesarios o redundantes, si del informe y la documentación que acompaña a la solicitud de regulación de empleo efectuada por el empresario, se deduce que se dan las circunstancias para la constatación de la fuerza mayor, exigiendo además al empresario que, en el mismo plazo que la autoridad laboral tiene para resolver (cinco días) remita la comunicación de solicitud de prestación colectiva de desempleo al Servicio Público de Empleo.

Solo en el supuesto de que la autoridad laboral pueda tener duda acerca de si las circunstancias alegadas puedan encuadrarse o no en la situación de fuerza mayor, convendrá acudir al informe de la Inspección de Trabajo, pudiendo existir en ese caso razones para suspender el plazo para dictar la resolución sobre la constatación, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPA). La suspensión, atendiendo a la literalidad del artículo 22.d) del Real Decreto-ley 8/2020 *“El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días”* no podrá exceder en ningún caso de cinco días.

A la vista de todo lo antedicho, parece razonable afirmar que no es intención de la norma general, ni mucho menos, de las normas específicas derivadas de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, ampliar indiscriminadamente el plazo de resolución previsto para la tramitación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo por fuerza mayor que, desgraciadamente, llegan en masa a los registros de las distintas Direcciones Generales de Empleo u órgano equivalente, de las Comunidades Autónomas.

No obstante lo anterior, la LPA prevé, además de las contempladas en el citado artículo 22, otras causas de suspensión del plazo máximo para resolver y notificar una determinada resolución administrativa. El artículo 23 de la LPA prevé, excepcionalmente, cuando se hayan agotado los medios personales y materiales disponibles a los que se refiere el apartado 5 del artículo 21: *“Cuando el número de las solicitudes formuladas o las personas afectadas pudieran suponer un incumplimiento del plazo máximo de resolución, el órgano competente para resolver, a propuesta razonada del órgano instructor, o el superior jerárquico del órgano competente para resolver, a propuesta de éste, podrán habilitar los medios personales y materiales para cumplir con el despacho adecuado y en plazo”* el órgano competente para resolver, a propuesta, en su caso, del

órgano instructor o el superior jerárquico del órgano competente para resolver, podrá acordar de manera motivada la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación, no pudiendo ser éste superior al establecido para la tramitación del procedimiento. Facultades de la Administración que ya se recogían en el artículo 42.6 de la Ley 30/1992.

El pasado 28 de marzo, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, considerando que se trata de un asunto de interés común para todas las autoridades laborales, trasladó a estas su criterio respecto de la ampliación de plazos de resolución de este tipo de expedientes (ERTEs)—sin duda redundante a la vista de la legalidad vigente- en el que dejaba claro que con carácter motivado y mediante acuerdo adoptado por la autoridad laboral que deberá notificarse a los interesados, podría ampliarse el plazo para resolver por un periodo equivalente, de manera que el plazo de 5 podría pasar a 10 días. Reiterando en dicha nota aclaratoria que, la aplicación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, se extiende a todos sus extremos, valiendo en este caso la doctrina judicial o administrativa que se aplique a tal respecto, incluida la ampliación o la interrupción del plazo de resolución, con arreglo a los requisitos y en las condiciones previstas en los citados artículos 22 y 23 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Como consecuencia de lo anterior, hasta la fecha han ampliado a 10 días el plazo de resolución de los ERTEs por fuerza mayor seis CCAA:

Aragón: *ORDEN de 27 de marzo de 2020, de la Consejera de Economía, Planificación y Empleo, 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.*

El Principado de Asturias: *Resolución de 30 de marzo de 2020, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, 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: *ORDEN EEI/334/2020, de 30 de marzo, 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.*

Comunidad Valenciana: *RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2020, del director general de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral 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 la Covid-19 en la Comunitat Valenciana*

Galicia: *ORDEN de 31 de marzo de 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: *Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo 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 ocupación.*

De la lectura de estas seis resoluciones pueden extraerse varios comentarios interesantes:

1. Todas ellas –a excepción de la Orden dictada por el Gobierno de Aragón que resulta más detallada- hacen referencia de forma genérica y sin facilitar ningún dato, a la escasez de medios personales y materiales y al excesivo número de solicitudes, como si se tratara de un dogma que no requiere de constatación, pese a que la ampliación del plazo máximo de resolución, no puede acordarse directamente, ya que, antes de acudir a la ampliación del plazo, el órgano competente para resolver, a propuesta razonada del órgano instructor, o el superior jerárquico del órgano competente para resolver, a propuesta de éste, deberán haber habilitado los medios personales y materiales para cumplir con el despacho adecuado y en plazo y solo una vez que con estos medios personales y materiales se vea que no va a ser posible cumplir con el plazo máximo para resolver y notificar la resolución, otra vez el órgano competente para resolver, a propuesta, en su caso, del órgano instructor o el superior jerárquico del órgano competente para resolver, deberá acordarlo motivadamente.

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en su sentencia de 30 de enero de 2013 (Recurso de Casación 6753/2009), respecto de los aspectos reguladores de la habitación para la ampliación de plazos vino a señalar lo siguiente:

a) La habilitación para la ampliación se encuentra limitada al órgano competente para resolver.

b) Tal habilitación cuenta con una doble posibilidad procedimental: una "propuesta razonada del órgano instructor"; y, en el caso de decisión del superior del órgano competente para resolver, la norma exige la propuesta de este.

c) La habilitación legal de referencia se fundamenta, exclusivamente, en la concurrencia de una situación procedimental: Que antes del vencimiento del plazo para resolver y notificar se pueda "suponer un incumplimiento del plazo máximo de resolución". Y, es más, este incumplimiento tan solo puede derivarse de las dos concretas causas o circunstancias previstas en el precepto:

1. "El número de solicitudes formuladas".

2. El número de "personas afectadas" por el procedimiento.

d) La habilitación que el artículo 42.6 de la LRJPA (hoy artículos 21.5 y 23 de la LPA) que analizamos, cuenta, por su parte, con una doble dimensión o consecuencia:

1. La consecuencia natural o normal para cuando ---con base en alguna de las dos causas expresadas--- pueda suponerse "un incumplimiento del plazo máximo de resolución", queda limitada a la posibilidad de "habilitar los medios personales y materiales para cumplir con el despacho adecuado y en plazo".

2. Y, la consecuencia o posibilidad excepcional consiste en poder "acordarse la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación".

e) El precepto, por su parte, para la viabilidad de esta segunda posibilidad excepcional consistente en la ampliación del plazo para resolver exige el cumplimiento de dos requisitos, que no pueden situarse en el terreno de lo estrictamente formal, ya que la decisión ampliatoria debe llevarse a cabo:

1. "Mediante motivación clara de las circunstancias concurrentes", y

2. "Sólo una vez agotados todos los medios a disposición posibles".

2. Constitucionalidad de las órdenes: La posibilidad de ampliar el plazo de resolución de un expediente administrativo, que contempla la LPA, y a la que se refiere la Dirección General de Trabajo, no habilita, en modo alguno, una extensión indiscriminada y general de los plazos en determinados territorios, ni mucho menos un incumplimiento de la norma legal y constitucional.

La norma citada (arts. 22 y 23 de la LPA), están pensadas para cuestiones que, aun siendo de muchos afectados o que den lugar a muchos expedientes, tengan o respondan a un interés único, aunque plural en cuanto a las personas afectadas. Por esta razón se exige la notificación a todos y cada una de las personas, notificación motivada e individualizada y en ningún caso plural; o, dicho de otra manera, una causa objetiva y razonable que suponga la exclusión al caso concreto de la norma legal y que sea conocida por el administrado. Se entiende que algún expediente sí se podrá resolver en el plazo de los cinco días, por lo que en modo alguno cabe una extensión de plazos de forma inmotivada que es lo que ocurre en las órdenes y resoluciones de las Comunidades Autónomas que estamos analizando. Estas Resoluciones no son notificaciones sino verdaderas normas legales, de aplicación general en su ámbito geográfico que establecen un plazo de resoluciones de todos los ERTES por causa de fuerza mayor, diferente al dispuesto en la norma legal y que por ello suponen a nuestro juicio una desviación de poder y podrían además tener la consideración de inconstitucionales:

a.- La regulación de los ERTES se encuentra recogida en el Estatuto de los Trabajadores, el R.D. 1483/2012 y, por lo que respecta a los que tiene causa en la extensión de la pandemia Covid-10, por el R.D.L. 8/2020, que temporalmente introduce modificaciones en la regulación de aquellos. Los plazos de resolución se encuentran en dichos preceptos legales. No cabe, por vía de orden o resolución de las CC.AA. la modificación en su ámbito de actuación de una norma con rango de Real Decreto o de Real Decreto-ley convalidada por el Parlamento de la nación, pues ello quiebra el principio de legalidad y jerarquía normativa que determina el

art.9.3 de la Constitución Española 1978 y al que están sujetos todos los poderes públicos.

b.- Por otra parte la legislación en materia laboral es competencia del Estado como dispone el art.149.1.7 de la CE y es evidente que la regulación en materia de Expedientes de suspensión temporal de contratos y su tramitación, incluidos los plazos, continúa siendo materia laboral, correspondiendo a las CC.AA. únicamente su ejecución. La modificación general de plazos no es competencia de las CC.AA. Se podría indicar que la ampliación de plazos es cuestión de ejecución, pero este argumento decae cuando nos referimos a las órdenes o resoluciones que comentamos, puesto que, como hemos indicado, no se trata de resoluciones individualizadas, referidas a un expediente concreto y debidamente motivadas, sino ante normas jurídicas de aplicación general que suponen una modificación de los plazos legales establecidos por la administración competente.

Sobre esta cuestión, hemos de manifestar, además, que la restricción de los derechos y libertades públicas sólo caben, por la vías constitucionales, en este caso el R.D. 463/2020 del estado de alarma y las normas que lo desarrollan, siendo competente para ello el Gobierno de la Nación, con la aprobación y autorización del Parlamento. No cabe que las autoridades autonómicas vulneran los derechos de la seguridad jurídica e igualdad ni el resto de los derechos individuales, por la vía de una resolución u orden.

c.- Por otra parte corresponde a la competencia del Estado: “Las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de los funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas; el procedimiento administrativo común” (art. 149.1.18º CE). Los procedimientos y sus plazos son competencia de la legislación del Estado y no cabe que en determinadas CC.AA. se modifiquen unilateralmente los mismos, vulnerando estas competencias y generando situaciones de desigualdad entre los administrados en función del territorio en que se encuentren y no en virtud de situaciones objetivas, únicas que justifican de forma motivada e individualmente notificadas, la ampliación de los plazos que no cabe de forma general e indiscriminada.

3. Todas las resoluciones citadas, se encargan de advertir que contra la misma no cabe recurso alguno. Si bien es cierto que contra el acuerdo de ampliación no cabrá recurso alguno; tal y como se establece en el art. 32 de la Ley 39/2015 aplicable también en este supuesto, y como señala la jurisprudencia: STS de 15 de abril de 2015 (recurso 2258/2013): *“El hecho de que el acuerdo de ampliación del plazo no sea susceptible de recurso no determina que no tenga consecuencias jurídicas el incumplimiento por parte de la Administración del deber de su notificación a los interesados...”*. Pues si resultara de otro modo, se violaría por parte del órgano del que dimana la actuación el principio de contradicción que otorga a los interesados el derecho a conocer y controvertir las decisiones adoptadas por la Administración que le conciernen. A juicio de quien escribe, las seis resoluciones reseñadas adolecen de la grave omisión de advertir, conforme a

lo dispuesto en el artículo 32.3 de la LPA que estos acuerdos *no serán susceptibles de recurso, sin perjuicio del procedente contra la resolución que ponga fin al procedimiento.*

4. El plazo de resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.1 de la LPA "*... podrá acordar de manera motivada la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación, no pudiendo ser éste superior al establecido para la tramitación del procedimiento*" se amplía en todas ellas por cinco días.

Pero es preciso que la ampliación del plazo se acuerde y notifique antes de que haya finalizado el plazo de duración del procedimiento. El Tribunal Supremo ha señalado que la excepcionalidad de la ampliación del plazo para resolver comporta, no solo que se dicte por el órgano competente y que se justifiquen adecuadamente las circunstancias que lo permiten, sino también que se notifique al interesado. Exigencia derivada de la aplicación del principio de publicidad que obliga a la Administración a dar a conocer sus decisiones mediante las notificaciones o publicaciones ordenadas en la ley, pero también por motivos de seguridad jurídica. Ninguna de estas resoluciones aclara qué ocurre con aquellas solicitudes que estuvieran en tramitación antes de su entrada en vigor y si esta ampliación también les resulta aplicable, lo que supondría además un efecto retroactivo del acto administrativo en cuestión proscrito por la norma, pues solo, excepcionalmente, podrá otorgarse eficacia retroactiva a los actos cuando se dicten en sustitución de actos anulados, así como cuando produzcan efectos favorables al interesado, siempre que los supuestos de hecho necesarios existieran ya en la fecha a que se retrotraiga la eficacia del acto y ésta no lesione derechos o intereses legítimos de otras personas (artículo 39.3 de la LPA). (Fernández, 2016)

La situación de emergencia que vive el país no puede constituir –sin más- como destacábamos al principio de estas notas, un argumento que permita a las Administraciones Públicas poner en peligro –cuando más se necesita- la seguridad jurídica de los administrados, ni debe ser pretexto para eludir el cumplimiento de los principios generales del derecho administrativo. La discrecionalidad de cada una de las Comunidades Autónomas para gestionar el procedimiento de respuesta y constatación de la fuerza mayor en las solicitudes de expedientes de regulación temporal de empleo, no debe, de ninguna manera, desatender los principios jurídicos consagrados en el artículo 9.3 de la Constitución Española, so pena de transformarse en conducta si no arbitraria, sí inmotivada, poniendo en peligro la seguridad jurídica y los derechos de los ciudadanos afectados por la resolución, las empresas y sus trabajadores que resultan perjudicados por una ampliación *erga omnes* de un plazo perentorio, desconociendo las causas particulares y concretas que llevan al órgano competente a aplicar dicha medida.

La ampliación indiscriminada del plazo de resolución –para todos los expedientes, con independencia del número de afectados y de la complejidad del procedimiento- no resulta, tampoco, recíproca de la exigencia que se le hace a las empresas de presentar –bajo apercibimiento de sanción- en el plazo de cinco días las comunicaciones colectivas de solicitud de desempleo de sus trabajadores (con independencia del número de afectados

por el expediente), sin atender a que, es más que posible que tampoco dispongan en los momentos en que vivimos, de los medios materiales y personales necesarios para llevar a cabo en dicho plazo tal cometido.

Finalmente, sería deseable que en estos momentos de incertidumbre y de sangría económica en numerosos sectores de actividad, las empresas y los trabajadores pudieran disponer, al menos, de unas normas comunes, de aplicación si no idéntica sí similar en todo el Estado que les permitieran acceder –salvo excepciones motivadas y atendiendo a la especial complejidad o falta de medios- en el plazo legalmente establecido en el RD 1483/2012, ratificado en el RD 8/2020, de 17 de marzo, a las ayudas previstas para los expedientes de regulación temporal de empleo derivados de fuerza mayor.

INMACULADA MARTÍNEZ LÓPEZ

MASARO ABOGADOS, S.L.P

Madrid, 10 de abril de 2020