

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

1953 Orden de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, 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 contemplado en el artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

El artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, establece unas medidas excepcionales en relación con los procedimientos 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.

Son medidas que persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo. Como señala la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, "este tipo de medidas que tienen por objetivo la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como para los empresarios, contribuye a minorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se priorizará el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos".

En este contexto, el citado artículo 22 contiene una serie de especialidades procedimentales respecto de lo recogido en la normativa general reguladora de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada, que resultan de aplicación en aquellos supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por causa de fuerza mayor con base en las circunstancias descritas en el apartado 1 de dicho precepto:

"1. Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en 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, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre".

Una de esas especialidades afecta al plazo de resolución y notificación de estos procedimientos, y se contiene en el artículo 22.2. c) del reiterado real decreto-ley, que preceptúa que “la resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la inspección de trabajo y seguridad social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta 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”.

Sin perjuicio de la flexibilidad y agilidad administrativa que pretenden las medidas señaladas, el ingente número de las solicitudes formuladas en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, derivadas de la suspensión de actividades que han sido ordenadas por las Administraciones Públicas -estatal y autonómica-, permiten reconocer un difícil cumplimiento del plazo máximo de resolución.

En efecto, son numerosos los locales, establecimientos y actividades cuya apertura al público ha quedado suspendida en la Región de Murcia con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 en el ámbito estatal, en la Orden de la Consejería de Salud por la que se insta la activación del Plan Territorial de Protección Civil de la Región de Murcia (PLATEMUR) para hacer frente a la pandemia global de Coronavirus (COVID-19) de 13 de marzo de 2020 (BORM 14/3/2020), o en la Orden de la Consejería de Salud por la que se adoptan medidas complementarias a las contempladas en la orden que se acaba de referir (BORM 14/3/2020), entre otras normas de aplicación.

Una suspensión de actividad tan extensa y generalizada que afecta a la mayor parte del tejido económico de la Región de Murcia y que resulta obligada para todos los empresarios y titulares de los establecimientos afectados por las citadas disposiciones y, en otros casos, por decisiones adoptadas por la autoridades sanitarias por razones extraordinarias y urgentes vinculadas con el contagio o aislamiento preventivo, ha motivado, como no podía ser de otro modo, la presentación de un gran número de solicitudes de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor que tienen su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19.

El volumen de las solicitudes presentadas en la Región de Murcia (más de 19.000 a fecha de hoy) y, sobre todo, de aquellas que, indefectiblemente, se van a seguir presentando en los días venideros, hacen imposible la resolución y notificación de los procedimientos en el plazo de cinco días señalado en el artículo 22.2.c) del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo.

Si bien la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades está utilizando todos los medios personales y materiales de los que dispone para la tramitación y resolución de estos expedientes, adscribiendo personal funcionario de todos sus órganos administrativos y de los de otras consejerías para que desarrollen funciones administrativas y de tramitación en apoyo de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, órgano competente en la materia, tanto de forma presencial como mediante teletrabajo, el volumen de solicitudes, que se incrementa cada día, permite afirmar que resultará muy difícil cumplir con el plazo de resolución establecido y con los mínimos requisitos de seguridad jurídica que la resolución de estos expedientes exige.

De otro lado, no debemos olvidar que los procedimientos de regulación de empleo, aunque sea temporal, tienen un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo y la economía y, en especial, sobre los trabajadores y los empresarios. Por este motivo, la Administración debe ser rigurosa en su aplicación; es obligado que examine y constate la existencia, caso por caso, de la fuerza mayor alegada por cada una de las empresas, requiriendo la subsanación de deficiencias de la documentación aportada y de la acreditación de la fuerza mayor -especialmente en aquellos casos en que esta se motive en causas indirectas-, para evitar que se puedan producir autorizaciones no ajustadas a la legalidad vigente en perjuicio de los trabajadores y del interés público.

Este análisis y verificación de datos relativos a las numerosas empresas que han presentado solicitudes es una tarea que requiere de un tiempo importante que puede llevar a sobrepasar el plazo legal establecido. Por todo ello, resulta necesario adoptar una decisión que dé una respuesta extraordinaria y razonable para el conjunto de tales expedientes que se tramitan en la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral y enfocar el cumplimiento regular de los plazos de una manera global respecto a todos ellos.

El artículo 23.1 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, establece que de manera excepcional, cuando se hayan agotado los medios personales y materiales disponibles referidos en el apartado 5 de su artículo 21, 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.

El apartado 2 del mismo artículo precisa que no cabrá recurso alguno contra el acuerdo que declare la ampliación de plazos, que deberá ser notificado a los interesados, sin perjuicio del recurso procedente contra la resolución que ponga fin al procedimiento.

El Tribunal Supremo, en relación con el derogado artículo 42.6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, ha interpretado esta previsión legal en el sentido de que basta una justificación clara y real de la dificultad para resolver en el plazo ordinario para que sea admisible la ampliación del mismo. Esto es, que la solución de la ampliación del plazo no puede concebirse como una posibilidad extrema en supuestos absolutamente excepcionales, sino como una posibilidad admisible cuando la Administración no encuentre otra forma razonable para el cumplimiento del plazo y lo justifique adecuadamente (STS de 20 de abril de 2011 que cita Sentencias de 10 de julio de 2008 y 4 de marzo de 2009).

Asimismo, la doctrina del Tribunal Supremo recogida en la citada sentencia de 20 de abril de 2011, indica que "debe también admitirse que si la Administración ha de hacer frente a una excesiva acumulación de expedientes de cualquier género tiene que enfocar el cumplimiento regular de los plazos de una manera global respecto a todos ellos, por encima de las incidencias de cada expediente en concreto, por lo que la ampliación del plazo se presenta como una respuesta extraordinaria razonable para el conjunto de tales expedientes".

De acuerdo con dicho precepto y la jurisprudencia expresada, en atención a las circunstancias excepcionales derivadas de la pandemia de COVID-19 y de la situación de estado de alarma, con motivación en las circunstancias descritas en esta

orden que suponen la imposibilidad de cumplir el plazo de resolución y notificación de cinco días establecido en el artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, y con la finalidad de resolver con las debidas garantías y seguridad jurídica todas las solicitudes de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor contempladas en el apartado 1 del mentado precepto, se considera que concurren los requisitos y razones de interés público para proceder a la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación de todos estos procedimientos competencia de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, conforme se establece en el artículo 23 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

El presente acuerdo de ampliación de plazo, por las especiales circunstancias descritas, el interés público concurrente y con el fin de contribuir a su general conocimiento por todos los ciudadanos, y sin perjuicio de su notificación individual a todos los interesados, será objeto de publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Por cuanto antecede, en virtud de lo dispuesto en el artículo 23.1 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el ejercicio de las competencias atribuidas por el artículo 12 del Decreto del Presidente n.º 29/2019, de 31 de julio, de reorganización de la Administración Regional, tras la modificación operada por el Decreto del Presidente n.º 44/2019, de 3 de septiembre, y previa propuesta formulada por la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral,

Dispongo:

Primero.- Ampliar en cinco días adicionales el plazo máximo de cinco días previsto en el artículo 22.2.c) del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, para la resolución y notificación de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor previstos en el apartado 1 del reiterado artículo 22.

Segundo.- Aplicar el presente acuerdo de ampliación de plazos a las solicitudes que se presenten a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

El presente acuerdo no será de aplicación a las solicitudes que, en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, hayan sido estimadas por silencio administrativo.

Las solicitudes presentadas antes de la publicación de este acuerdo en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y que, a la fecha de dicha publicación, no estén estimadas por silencio administrativo, verán ampliados en cinco días adicionales los días que les resten hasta alcanzar el plazo originario de cinco días para su resolución y notificación.

Tercero.- Notificar esta orden a todos los interesados y publicarla en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y en la sede electrónica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para su conocimiento general.

Cuarto.- Contra el presente acuerdo no cabrá recurso alguno, a tenor de lo dispuesto en el artículo 23.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Murcia, 12 de abril de 2020.—El Consejero de Empleo, Investigación y Universidades, Miguel Motas Guzmán.