

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

5222 Resolución de 23 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral por la que se acuerda la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación del procedimiento de extinción y suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor contemplado en el artículo 33 del Real Decreto 1.483/2012, 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.

La declaración del Estado de Alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y el cese de actividad de determinados sectores económicos, así como las limitaciones a la libre circulación impuestas a la población en general, con motivo de la pandemia producida por el virus COVID-19, ha generado un gran impacto económico y social, y ha llevado a un número superior a 14.000 empresas a tener que usar un instrumento legal a su disposición, como es el de los expedientes de regulación temporal de empleo de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas regulados por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Una vez terminado el Estado de Alarma, al persistir la crisis sanitaria provocada por la epidemia de COVID-19, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se ve en la obligación de seguir adoptando medidas extraordinarias de carácter temporal por razón de salud pública para la contención de la propagación del COVID-19, afectando a amplios territorios de nuestra Región y que genera la necesidad de que gran número de empresas tengan que seguir haciendo uso de los expedientes señalados.

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, en su artículo 33.1 establece un plazo sumario para resolver estos expedientes en los siguientes términos:

“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”.

Cuando concurre una circunstancia como las señaladas, una catástrofe que afecte negativamente al ámbito empresarial, o como en la actualidad la adopción de medidas extraordinarias por parte de las Administraciones públicas, de gran impacto en la actividad económica, que obligan a numerosas empresas a suspender o reducir su actividad y por tanto la relación laboral de los

trabajadores que prestan servicio para la misma por causas derivadas de fuerza mayor, se multiplican rápidamente las solicitudes a la Autoridad laboral regional para que tramite los expedientes y dicte la resolución correspondiente en éstos, no teniendo el Servicio de Normas Laborales y Sanciones los medios necesarios para hacer frente a ese aumento de trabajo, ni la Administración dispone de un sistema ágil de ampliación de éstos, lo que lleva al incumplimiento del plazo máximo de resolución.

No debemos olvidar que los procedimientos de regulación de empleo, aunque sean temporales, 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, para evitar que se puedan producir autorizaciones no ajustadas a la legalidad vigente en perjuicio de los trabajadores y del interés público.

Por todo ello, atendiendo a las circunstancias extraordinarias en la que nos encontramos, resulta necesario ampliar el plazo máximo de resolución 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.

La Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, es competente para dictar la presente resolución en base a lo establecido por los arts. 19 y 25.5 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; art. 47 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Todo ello en relación a lo dispuesto por el art. 23.1 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como por el Real Decreto 375/95, de 10 de marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del estado de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en materia de trabajo; Decreto del Presidente n.º 29/2019, de 31 de julio, de reorganización de la Administración Regional, Decreto n.º 178/2019, de 6 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, y Decreto 25/2001, de 23 de marzo, por el que se establece la estructura de la Dirección General de Trabajo.

El art. 23 de la citada Ley 39/2015, establece que la ampliación del plazo máximo para resolver no puede ser 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 dichos preceptos y la jurisprudencia expresada, en atención a las circunstancias excepcionales derivadas de la pandemia de COVID-19, dada la presentación de numerosas solicitudes en un espacio temporal limitado, con motivación en las circunstancias descritas que suponen la imposibilidad de cumplir el plazo de resolución y notificación de cinco días establecido en el artículo 33 del 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, 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, 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.

Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, se considera que el acuerdo de ampliación de plazo que se propone, 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, debe ser objeto de publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Por cuanto antecede, de acuerdo con lo establecido por el artículo 23.1 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el 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 en el ejercicio de las competencias atribuidas por el artículo 7 del Decreto n.º 178/2019, de 6 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades.

Resuelvo:

Primero.- Ampliar en cinco días adicionales el plazo máximo de cinco días previsto en el artículo 33 del 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, para la resolución y notificación de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor que se tramiten mientras dure la crisis sanitaria provocada por la epidemia de COVID-19.

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 resolución 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, 23 de septiembre de 2020.—La Directora General de Dialogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.