



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, 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.

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, respecto del recogido en la normativa reguladora de estos procedimientos, 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 los supuestos descritos 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 estas medidas especiales que afecta al citado procedimiento es la referida al plazo de resolución contenido en el artículo 22.2 c) del Real Decreto-ley, al disponer 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 administrativas que pretenden las medidas señaladas, el número de las solicitudes formuladas en la Comunidad Autónoma de Castilla y León derivadas de la suspensión de actividades que ha sido ordenada por las Administraciones Públicas, estatal y autonómicas, hacen presuponer un difícil cumplimiento del plazo máximo de resolución.

Una suspensión de actividad tan extensa y generalizada que afecta a la mayor parte del tejido económico de Castilla y León 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 en el COVID-19.

Por otra parte, 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 sobre todo, para 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 la acreditaciones 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 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 del 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.

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 2.008 - RC 7.144/2.005 - y 4 de marzo de 2.009 - RC 3.943/2.006 -).

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 resolución que suponen la imposibilidad de cumplir el plazo de resolución 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 que el procedimiento de regulación temporal de empleo exige, las solicitudes 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, 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, conforme se establece en el artículo 23 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Dicha ampliación de plazo, por las especiales circunstancias descritas y el interés público concurrente, de acuerdo con los principios de eficacia y agilidad que presiden la actuación de las Administraciones Públicas, será objeto de publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León a efectos de su notificación a todos los interesados, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Asimismo, será publicada en la página web corporativa de la Junta de Castilla y León, para general conocimiento de todos los ciudadanos.

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 ejercicio de las competencias atribuidas,

RESUELVO

Primero.– Declarar aplicable la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación de todos 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, cuya resolución sea competencia de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, ampliando cinco días el plazo 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.

Segundo.– Publicar esta resolución en el Boletín Oficial de Castilla y León a efectos de su notificación a todos los interesados en aplicación de lo dispuesto el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la página web corporativa de la Junta de Castilla y León para su conocimiento general.

Valladolid, 30 de marzo de 2020.

*La Directora General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: AMPARO SANZ ALBORNOS*