



## S U M A R I O

### I. Comunidad Autónoma

#### 2. Autoridades y Personal

##### Consejería de Presidencia y Hacienda

1951 Resolución de 9 de abril de 2020 de la Dirección General de Función Pública de la Consejería de Presidencia y Hacienda por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos, para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

2

#### 3. Otras disposiciones

##### Consejería de Transparencia, Participación y Administración Pública

1952 Resolución del Director General de Regeneración y Modernización Administrativa por la que se modifica el calendario de días inhábiles a efectos de cómputo de plazos en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el año 2020.

5

##### 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.

8

BORM



## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Presidencia y Hacienda

**1951 Resolución de 9 de abril de 2020 de la Dirección General de Función Pública de la Consejería de Presidencia y Hacienda por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos, para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.**

La situación excepcional de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 ha hecho necesaria la adopción de una serie de medidas dirigidas a proteger la salud y seguridad de los ciudadanos, contener la progresión de la enfermedad y reforzar el sistema de salud pública. Mediante el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma, así como las sucesivas normas dictadas en el marco del mismo se faculta a las autoridades sanitarias y a las Comunidades Autónomas en su territorio a adoptar las medidas necesarias para garantizar la existencia de profesionales suficientes para atender las situaciones de necesidad ocasionadas por esta situación excepcional.

Con efectos del día 16 marzo de 2020, la Orden de 13 de marzo de 2020 de las Consejerías de Salud, de Educación y Cultura y de Empleo, Investigación y Universidades estableció la suspensión temporal de la actividad educativa presencial en todos los centros y etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza incluidos en el artículo 3 de la Ley Orgánica 2/2002, de 3 de mayo. En consonancia con lo anterior la Resolución de 15 de marzo de 2020 de la Secretaría General de la Consejería de Educación y Cultura dispuso que “tampoco sería necesaria la presencia en el centro del personal no docente al no existir demanda de prestación de servicios presenciales, sin perjuicio de lo que se estableciera al efecto por la dirección general competente en materia de función pública”.

La Orden de la Consejería de Presidencia y Hacienda de 14 de marzo de 2020, por la que se dictan instrucciones sobre garantías para la prestación de los servicios públicos esenciales del sector público regional con motivo de la alerta sanitaria como consecuencia del coronavirus (COVID-19) dispone en su instrucción cuarta la plena disponibilidad de todo el personal empleado público recogiendo la posibilidad de imponerle servicios extraordinarios por su duración o naturaleza y pudiendo ser requeridos para prestar servicios en cualquier centro de trabajo o realizar tareas de apoyo derivadas de la situación de emergencia, facultando a la Dirección General de Función Pública a dictar las instrucciones en aplicación, desarrollo y ejecución de dicha Orden adaptándola a las circunstancias de emergencia que procedan.

En la situación actual, resulta prioritaria la protección de los colectivos destinatarios de los servicios sociales asistenciales en los centros del IMAS debido a su especial vulnerabilidad frente a la crisis sanitaria por edad o discapacidad, haciendo necesario la adopción de medidas en materia de personal que garanticen su protección y atención mediante la dotación de los recursos

humanos que garanticen con inmediatez la adecuada y debida asistencia a los mismos. Para ello es necesario movilizar todo el potencial del personal empleado público disponible en la Administración Regional que en este momento no presta servicios en otras unidades por haberse suspendido la actividad de los centros de trabajo en los que estaban destinados, siempre con las debidas garantías en materia de prevención de riesgos laborales.

De conformidad con lo expuesto y en virtud de las facultades atribuidas por la Disposición Adicional Primera de la Orden de la Consejería de Presidencia y Hacienda de 14 de marzo de 2020, por la que se dictan instrucciones sobre garantías para la prestación de los servicios públicos esenciales del sector público regional con motivo de la alerta sanitaria como consecuencia del coronavirus (COVID-19), Resuelvo dictar las siguientes

### Instrucciones

**Primera.-** El personal de Administración y Servicios adscrito a los centros y servicios educativos de la Consejería de Educación y Cultura deberá estar disponible para ser requerido en cualquier momento para la prestación de tareas presenciales en los centros del IMAS, de acuerdo con el procedimiento fijado en estas Instrucciones.

Quedan exceptuadas de la presente Resolución las empleadas públicas que se encuentren en periodo de gestación.

**Segunda.-** El llamamiento del personal correspondiente se realizará en función de los cuerpos, escalas u opciones de pertenencia (medicina general, psicología, pedagogía, enfermería, fisioterapia, cocina, mantenimiento, auxiliar técnico educativo y agrupación profesional de servicios públicos) en los centros asistenciales donde se produzcan las necesidades que sea preciso de conformidad con los siguientes criterios:.

1. Personal destinado en el mismo municipio.
2. Personal destinado en centros de trabajo del municipio más próximo.

En todo caso se aplicará el criterio de menor antigüedad de servicios prestados en la Administración reconocidos por la Administración Pública Regional.

**Tercera.-** Se garantizará en todo momento la seguridad y salud del personal designado. A estos efectos, por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Coordinador se realizará la valoración de salud con el fin de determinar su especial sensibilidad o la pertenencia a grupos vulnerables según las especificaciones y protocolos de las autoridades sanitarias.

Se remitirá información cada diez días a las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios, sobre el número de personal empleado público que se ha incorporado, una vez realizada la correspondiente valoración, por cuerpo, escala y opción en cada uno de los centros dependientes del IMAS.

Con carácter previo a su incorporación el personal recibirá la formación preceptiva por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del IMAS, así como los equipos de protección individual necesarios para el ejercicio seguro de sus funciones en atención a las tareas a desempeñar.

**Cuarta.-** De conformidad con el artículo 52.4 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia la prestación de servicios se realizará en base al correspondiente desempeño provisional de funciones que será comunicado al personal interesado por cualquier medio de los utilizados usualmente para los procedimientos de selección de personal temporal, para su incorporación al nuevo centro de destino a la mayor brevedad posible.

El régimen de jornada de trabajo, descanso, permisos, y licencias, se ajustará con la planificación de las necesidades de cada centro de trabajo, a estos efectos se abonarán los complementos retributivos que procedan.

En caso de prestación de servicios en distinto municipio se procederá al abono de las indemnizaciones por razón de servicio que correspondan legalmente.

**Quinta.-** De acuerdo con lo previsto en el artículo 20 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, el incumplimiento de las medidas adoptadas en virtud de lo establecido en la presente resolución, será sancionado con arreglo a las leyes, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio.

**Sexta.-** La presente Resolución tendrá efectos el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

**Séptima.-** Contra la presente Resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse en el plazo de un mes recurso de alzada ante el Consejero de Presidencia y Hacienda en aplicación de lo dispuesto en los artículos 121 y siguientes de la Ley 39/2015 de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas.

Murcia, 9 de abril de 2020.—La Directora General de Función Pública, Carmen María Zamora Párraga.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Transparencia, Participación y Administración Pública

**1952 Resolución del Director General de Regeneración y Modernización Administrativa por la que se modifica el calendario de días inhábiles a efectos de cómputo de plazos en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el año 2020.**

Mediante Resolución de 7 de junio de 2019, de la Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, publicada en el BORM n.º 140, de 20 de junio, se aprobó el calendario de fiestas laborales para el año 2020, tanto de carácter regional como de ámbito local, en base, respectivamente, al Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno de la Región de Murcia en su sesión de 20 de marzo de 2019 y a los acuerdos adoptados por los órganos competentes de los Ayuntamientos. Con sujeción a dicho calendario laboral oficial y de conformidad con lo previsto en el artículo 30.7 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por Resolución de 8 de noviembre de 2019 del Director General de Regeneración y Modernización Administrativa, publicada en el BORM n.º 284, de 10 de diciembre, se aprobó el calendario de días inhábiles a efectos de cómputo de plazos administrativos en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia durante el año 2020.

Por sendas Resoluciones de fechas 3 y 4 de abril de 2020, respectivamente, de la Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, publicadas en el BORM n.º 81 de 7 de abril, se ha declarado suspendida la festividad local del 14 de abril de 2020 en los municipios de Murcia y Las Torres de Cotillas, habida cuenta de las decisiones adoptadas por Decreto de sus respectivas alcaldías, motivadas en la situación de estado de alarma decretado por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y sus sucesivas prórrogas. La sustitución del referido día por otro ha quedado pospuesta a la decisión de los respectivos órganos municipales. En consecuencia, mediante Resolución del Director General de Regeneración y Modernización Administrativa de fecha 7 de abril de 2020, publicada en el BORM n.º 83, de 11 de abril, se ha modificado parcialmente el calendario de días inhábiles a efectos de cómputo de plazos administrativos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia durante el año 2020, aprobado por la antes citada Resolución del Director General de Regeneración y Modernización Administrativa de fecha 8 de noviembre de 2019, exclusivamente para dejar sin efecto la declaración del día 14 de abril como día inhábil a efectos de cómputo de plazos administrativos en el ámbito territorial de los municipios de Murcia y Las Torres de Cotillas.

Con posterioridad, en el mismo BORM n.º 83, de 11 de abril, se han publicado dos nuevas Resoluciones de la Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral que afectan a la configuración del calendario laboral oficial del año 2020, ambas de fecha 8 de abril, referidas a los Ayuntamientos de Abarán y Fortuna, que están basadas, igualmente, en sendos decretos de sus respectivas alcaldías,

motivados, a su vez, por la declaración de estado de alarma. En la primera, se dispone trasladar en el municipio de Abarán la festividad local del 14 de abril al 25 de septiembre. En la segunda, se dispone declarar suspendida la festividad local del 13 de abril en el municipio de Fortuna, mientras que la sustitución del referido día por otro queda pospuesta a la decisión de los respectivos órganos municipales. Por ello, resulta preciso efectuar una segunda modificación del calendario de días inhábiles a efectos de cómputo de plazos administrativos en el ámbito de la CARM, de conformidad con lo previsto en el artículo 30.7 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Asimismo, por razones de seguridad jurídica, se estima conveniente sustituir el anexo II recogido en la Resolución de 8 de noviembre de 2019 del Director General de Regeneración y Modernización Administrativa por otro que compendie las dos modificaciones realizadas.

En su virtud, de acuerdo con las competencias atribuidas a la Dirección General de Regeneración y Modernización Administrativa en el artículo 5 del Decreto 174/2019, de 6 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Transparencia, Participación y Administración Pública,

#### **Resuelvo:**

**Primero.** Modificar parcialmente el calendario de días inhábiles a efectos de cómputo de plazos administrativos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia durante el año 2020, aprobado por Resolución del Director General de Regeneración y Modernización Administrativa de fecha 8 de noviembre de 2019, publicada en el BORM n.º 284, de 10 de diciembre, exclusivamente para:

- Dejar sin efecto la declaración del día 14 de abril como día inhábil a efectos de cómputo de plazos administrativos en el ámbito territorial del municipio de Abarán, declarando, en su lugar, como inhábil a estos efectos, el día 25 de septiembre.

- Dejar sin efecto la declaración del día 13 de abril como día inhábil a efectos de cómputo de plazos administrativos en el ámbito territorial del municipio de Fortuna.

**Segundo.** Sustituir el anexo II de la Resolución de 8 de noviembre de 2019 del Director General de Regeneración y Modernización Administrativa, relativo a los días festivos en el ámbito territorial de cada municipio, por el anexo de esta Resolución.

**Tercero.** Disponer la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», así como en el Portal de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ([www.carm.es](http://www.carm.es)) y en la Sede Electrónica de la CARM (<https://sede.carm.es>)

**Cuarto.** Esta Resolución tendrá efectos desde el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 11 de abril de 2020.—El Director de Regeneración y Modernización Administrativa, José David Hernández González.

**Anexo****Días inhábiles en los municipios, año 2020**

MUNICIPIO	1.º FESTIVO	2.º FESTIVO
ABANILLA	4 mayo	14 septiembre
ABARÁN	25 de septiembre	28 septiembre
ÁGUILAS	25 febrero	3 abril
ALBUDEITE	17 enero	8 septiembre
ALCANTARILLA	29 mayo	15 septiembre
ALCAZARES (LOS)	8 junio	13 octubre
ALEDO	27 agosto	28 agosto
ALGUAZAS	12 junio	16 julio
ALHAMA DE MURCIA	3 febrero	7 octubre
ARCHENA	11 junio	1 septiembre
BENIEL	3 febrero	24 agosto
BLANCA	3 abril	17 abril
BULLAS	5 octubre	6 octubre
CALASPARRA	30 julio	8 septiembre
CAMPOS DEL RÍO	17 enero	24 junio
CARAVACA DE LA CRUZ	2 mayo	4 mayo
CARTAGENA	3 abril	25 septiembre
CEHEGÍN	10 septiembre	12 septiembre
CEUTÍ	17 enero	13 abril
CIEZA	24 agosto	8 septiembre
FORTUNA	*	14 agosto
FUENTE ÁLAMO	20 julio	28 agosto
JUMILA	13 abril	8 junio
LIBRILLA	21 agosto	24 agosto
LORCA	8 septiembre	23 noviembre
LORQUÍ	17 enero	24 julio
MAZARRON	13 junio	17 noviembre
MOLINA DE SEGURA	17 enero	21 septiembre
MORATALLA	15 junio	29 septiembre
MULA	21 septiembre	23 septiembre
MURCIA	*	15 septiembre
OJOS	27 agosto	28 agosto
PLIEGO	8 septiembre	9 septiembre
PUERTO LUMBRERAS	7 julio	7 octubre
RICOTE	20 enero	22 enero
SAN JAVIER	3 febrero	3 diciembre
SAN PEDRO DEL PINATAR	29 junio	16 julio
SANTOMERA	29 septiembre	7 octubre
TORRE PACHECO	7 octubre	26 diciembre
TORRES DE COTILLAS (LAS)	*	28 agosto
TOTANA	7 enero	10 diciembre
ULEA	17 enero	24 agosto
UNIÓN (LA)	3 abril	7 octubre
VILLANUEVA DEL RÍO SEGURA	17 enero	16 julio
YECLA	16 mayo	14 septiembre

\*Pendiente de determinación por los respectivos órganos municipales.

## 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.