

### III. Otras disposiciones y actos

#### CONSEJERÍA DE DESARROLLO AUTONÓMICO

##### *Resolución de 24 de marzo de 2020, de la Dirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, sobre el alcance de las medidas acordadas en el Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo*

202003240076509

III.990

El 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, en su capítulo II, las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos.

Tal como dispone el artículo 22 del citado Real Decreto-Ley, 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.

El citado artículo en su apartado 2.b) establece que la existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas. Y en su apartado 2.d) dispone que la solicitud de informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral.

En este contexto resulta procedente, que por la Dirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, en su condición de autoridad laboral, se dicten las presentes instrucciones para agilizar al máximo la tramitación de estos mecanismos de ajuste temporal por causa de fuerza mayor.

El Decreto 38/2019, de 10 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Desarrollo Autónomo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja atribuye a la Dirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, en su artículo 8 apartado 2.7 f), la tramitación y resolución de los expedientes de regulación de empleo.

Por lo expuesto y de conformidad con las atribuciones que me confiere el artículo citado,

#### RESUELVO

1. A los efectos previstos 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, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor las suspensiones de contrato y reducciones de jornada presentadas por las empresas en los siguientes supuestos:

- a) Las empresas que acrediten pérdida de actividad como consecuencia del Covid-19.
- b) Las empresas cuyas actividades estén encuadradas en el artículo 10.1 y/o Anexo del 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.
- c) Las empresas que vean limitada su actividad por la restricción en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o mercancías.
- d) Las empresas que puedan acreditar una falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.

e) Las empresas que acrediten una situación urgente y extraordinaria debida al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

2. Salvaguarda de empleo: según lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en dicho Real Decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

3. Trasladar esta Resolución al Servicio de Dialogo Social, Relaciones Laborales y Salud Laboral, para el cumplimiento de las instrucciones recogidas en los apartados 1 y 2 de la misma.

Logroño a 24 de marzo de 2020.- El Director General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Ignacio Arreche Goitisoló.