

QUÉ DEBES SABER SI TU EMPRESA APLICA UN ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

¿Qué es un ERTE por causa de fuerza mayor?

Es un expediente de regulación de empleo que supone la suspensión temporal del contrato de trabajo en unas condiciones especiales.

¿Qué se entiende por causa de fuerza mayor?

Son aquellas debidas a incendios, terremotos, inundaciones o a cualquier otra causa que dimanen de un hecho externo ajeno a la actividad del empresario/a, siendo esa situación imprevisible e inevitable. Debe ser constatada por la autoridad laboral en el plazo de cinco días, cualquiera que sea el número de trabajadores/as afectados/as, previo procedimiento tramitado conforme la normativa.

Muchas empresas tratarán de aprovecharse de esas “causas de fuerza mayor”, por eso desde CCOO estaremos vigilantes a que se cumpla con lo que dice el Ministerio sobre estas causas “que los índices de absentismo sean tan altos que no se pueda continuar con la actividad de la empresa y que decisiones de la autoridad sanitaria aconsejen el cierre por razones de cautela.”

¿Dónde está regulado legalmente?

En los artículos 45, 47 y 51 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.

¿Cómo se tramita?

Se reinicia mediante solicitud de la empresa, acompañada de las pruebas que estime necesarias y, simultáneamente, se comunica a los Representantes Legales de los trabajadores como parte interesada en la tramitación. La autoridad laboral, en el plazo de cinco días desde la solicitud, constata la existencia de la fuerza mayor alegada y autoriza la suspensión temporal de los contratos de trabajo.

¿En qué situación quedan trabajadoras/es?

En este supuesto de suspensión de contrato por razones de fuerza mayor, el trabajador se encuentra en situación legal de desempleo. El SEPE puede autorizar que el tiempo en el que se perciban las prestaciones por desempleo no se compute a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Igualmente, en esos supuestos, se puede autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores/as que carezcan de los períodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas.

