

ERTE - Expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor

Legalmente se encuentra regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre. El Real Decreto-Ley 8/2020 ha introducido modificaciones para agilizar los trámites. El artículo 22 establece qué debe entenderse por fuerza mayor.

SE HA DE TENER EN CUENTA QUE:

- ❖ No es un despido.
- ❖ El contrato de trabajo está suspendido. No hay obligación de trabajar y la empresa no abona el salario.
- ❖ Se percibe la prestación por desempleo y, por acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, la empresa puede complementar la prestación.

QUÉ HAS DE SABER

EL EXPEDIENTE POR FUERZA MAYOR NO REQUIERE NEGOCIACIÓN CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, PERO SE TIENEN MÁS GARANTÍAS SI EN TU EMPRESA EXISTE REPRESENTACIÓN LEGAL O SINDICAL.

- 📌 La empresa DEBE presentar ante la autoridad laboral competente una SOLICITUD para suspender los contratos de trabajo de toda o de una parte de la plantilla.
- 📌 La empresa debe COMUNICAR a los trabajadores y trabajadoras que va a presentar una SOLICITUD.
- 📌 La empresa debe PRESENTAR una MEMORIA donde explique la necesidad de presentar esta solicitud. También se debe dar copia a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- 📌 La autoridad laboral PODRÁ recabar informe de la Inspección de Trabajo.
- 📌 La decisión de suspender los contratos de trabajo se ha de RESOLVER en el plazo de 5 días y la empresa ha de COMUNICARLO a la representación de los trabajadores y trabajadoras y a la autoridad laboral.

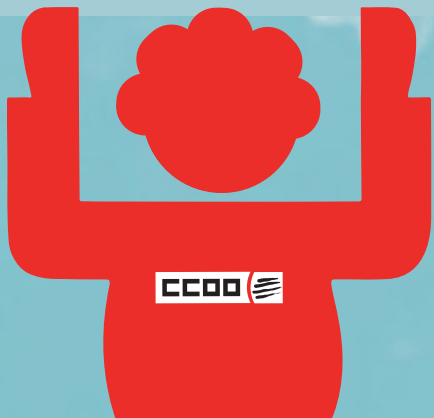
La presentación de la SOLICITUD no implica que la empresa comunique al trabajador o trabajadora que está en el paro. La empresa ha de seguir abonando el salario hasta que se resuelva el expediente.

La COMUNICACIÓN no significa que ya se cobre el paro.


La empresa ha de JUSTIFICAR porqué está en situación de fuerza mayor y la necesidad de suspender los contratos de trabajo.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras también puede realizar alegaciones. Es un mecanismo de prevención y denuncia de abusos empresariales.

Una vez aprobado el expediente, los trabajadores y trabajadoras percibirán la prestación por desempleo, incluida la parte proporcional de las pagas extras.



QUÉ NO HAS DE OLVIDAR

- 
- 1.- Se puede cobrar la prestación por desempleo aunque no tengas el período de cotización mínima.
 - 2.- Una vez finalice el expediente, la prestación por desempleo no te computará para prestaciones posteriores.
 - 3.- Aunque tengas un contrato temporal, la empresa ha de suspender el contrato de trabajo.
 - 4.- Si se finaliza el contrato de trabajo con la excusa del COVID-19, no es una razón justa y el despido puede reclamarse judicialmente.
 - 5.- No se pueden imponer vacaciones de manera unilateral.
 - 6.- Si la autoridad laboral no aprueba la solicitud, la empresa debe abonar el salario.



TRUCA'NS
933 100 000



O CONSULTA EN LÍNIA:
<https://consulta.ccoo.cat>



ARA MÉS QUE MAI,
AFILIA'T!