

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR

Estos expedientes deberán iniciarse, independientemente del número de trabajadores existentes en la empresa y de cual sea el número de trabajadores afectados por las medidas que se pretendan adoptar.

En el caso de que se opte por la reducción de la jornada, ésta podrá reducirse entre el 10 y el 70 % de la jornada semanal, mensual o anual

DOCUMENTACIÓN NECESARIA – FUERZA MAYOR

Al igual que los Expedientes basados en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, además de la Solicitud de ERTE, y junto con ella, es necesario aportar una Memoria con la documentación o información justificativa que acredite las causas, relacionadas con el Coronavirus, que motivan la necesidad de iniciar el expediente (cierre forzoso, caída drástica del a facturación, inexistencia de suministros, etc.).

En la solicitud deberán concretarse los trabajadores afectados y detallarse las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de la jornada.

FUNDAMENTO FUERZA MAYOR MAS HABITUALES:

- a) **No apertura de la actividad por imposición de la autoridad**
- b) Limitaciones a la libre circulación de personas y vehículos
- c) **Ruptura de la cadena de suministro**
- d) Seguridad y salud de sus trabajadores (EPI`S)

Fase de Iniciación:

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la Autoridad Laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los Representantes Legales de los Trabajadores y, de no existir estos, a todos los trabajadores afectados.

Fase de Instrucción:

A día de la fecha, y salvo simplificación del procedimiento en las próximas fechas, la Autoridad Laboral competente recabará informe de la Inspección de Trabajo y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables y dictará resolución en el plazo de 5 días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud.

Fase de resolución:

La resolución de la Autoridad Laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor, correspondiendo a la empresa la decisión sobre la reducción de jornada/suspensión solicitada, que surtirá efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Deberá dictarse en un plazo máximo de 5 días.

Comunicación de la decisión empresarial:

La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los Representantes Legales de los Trabajadores o los Trabajadores y a la Autoridad Laboral.