



COMUNICADO

Modificación del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015, de 23 de octubre)

1. Nuevos permisos (art. 37.3.g)

Se reconoce un permiso de hasta **4 días** cuando el trabajador no pueda acudir al centro de trabajo por:

Prohibiciones, limitaciones o recomendaciones de desplazamiento dictadas por las autoridades. Situaciones de riesgo grave e inminente, incluidas catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos.

Si persisten las circunstancias tras esos 4 días: El permiso se prolonga automáticamente. La empresa podrá aplicar una suspensión del contrato o reducción de jornada por fuerza mayor (art. 47.6).

Alternativa: si es posible, la empresa podrá imponer trabajo a distancia, cumpliendo la Ley 10/2021.

2. Fuerza mayor temporal (art. 47.6)

Se considerará fuerza mayor temporal:

- Impedimentos o limitaciones a la actividad por decisiones de la autoridad pública (incluidas de salud pública).
- Persistencia de la imposibilidad de acudir al trabajo más allá de los 4 días de permiso (salvo que pueda hacerse teletrabajo).

Durante los primeros 4 días de permiso (37.3.g), estas circunstancias no constituyen fuerza mayor, salvo que existan otras causas. Procedimiento especial de ERTES por fuerza mayor:

- No es obligatorio el informe de la Inspección de Trabajo.
- La empresa debe justificar documentalmente el impedimento o limitación.
- La autoridad laboral aprobará el expediente si considera acreditadas las causas.

3. Derechos de información de los trabajadores (art. 64.4.e)

Los representantes de los trabajadores deben ser informados por la empresa de las medidas de actuación ante alertas por catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos, en línea con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Podéis consultar este artículo en nuestra web en:

<http://www.teszamora.es/normativa>

