

1

# GABINET JURÍDIC CCOO DE CATALUNYA



## EXPEDIENTE PARA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS POR FUERZA MAYOR

Legalmente se encuentra regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1483/2012 de 20 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.

### A TENER EN CUENTA

No es un despido.

El contrato de trabajo está suspendido. No tengo obligación de trabajar y la empresa no abona el salario.

Se percibe la prestación por desempleo y por acuerdo con la representación de los trabajador@s la empresa puede complementar la prestación.

# LO QUE DEBES SABER

@gabinetjuridic

La empresa DEBE presentar ante la autoridad laboral competente una SOLICITUD para suspender los contratos de trabajo de toda la plantilla o de una parte.

La empresa debe COMUNICAR a los trabajadores que va a presentar una SOLICITUD.

La empresa debe PRESENTAR una MEMORIA donde explique la necesidad de presentar una SOLICITUD. También se debe dar copia a la representación legal de los trabajadores.

La autoridad laboral PODRÁ recabar informe de la Inspección de Trabajo.

La presentación de la SOLICITUD no implica que la empresa te comunique que estás en el paro. Debe seguir abonando el salario hasta que se resuelva.

La COMUNICACIÓN no significa que ya cobres el paro.

La empresa tiene que JUSTIFICAR porque está en situación de fuerza mayor y la necesidad de suspender los contratos de trabajo.

La representación legal de los trabajador@s también pueden realizar alegaciones. Es un mecanismo para evitar y denunciar abusos empresariales.

Se tendrá que RESOLVER en el plazo de 5 días y la empresa COMUNICAR a la representación de los trabajador@s y a la autoridad laboral la decisión de suspender los contratos de trabajo.

Una vez aprobado los trabajador@s percibirán la prestación por desempleo donde se incluye la parte proporcional de las pagas extras.

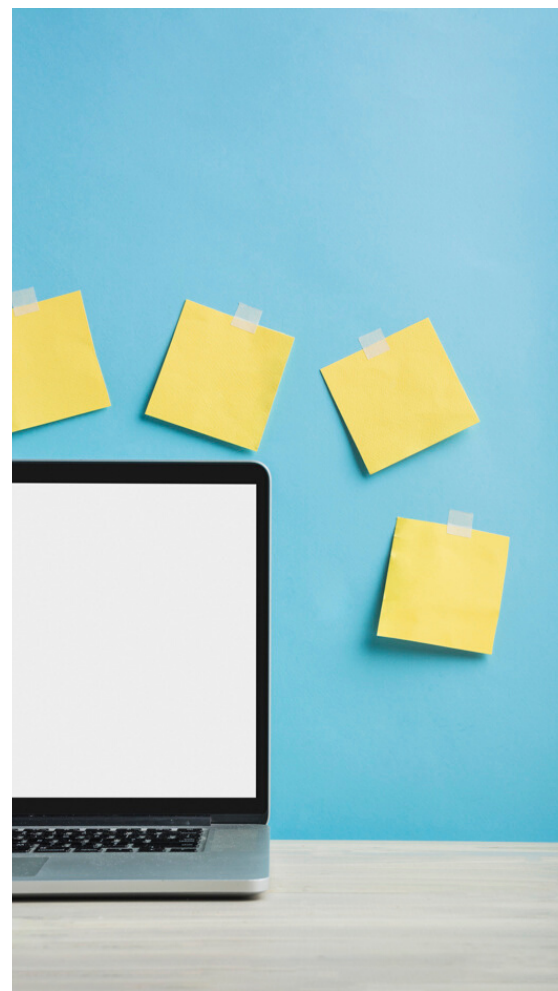
**EL EXPEDIENTE POR FUERZA MAYOR NO REQUIERE NEGOCIACIÓN CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADOR@S, PERO TENDRÁS MAYORES GARANTÍAS SI EN TU EMPRESA EXISTE REPRESENTACIÓN LEGAL O SINDICAL. INFÓRMATE 933 100 000**



# QUE NO DEBES OLVIDAR

@gabinetjuridic

- 1.- Podrás 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 te debe suspender el contrato de trabajo.
- 4.- Si te finalizan el contrato de trabajo con la excusa del covid-19 no es causa justa y puede reclamarse judicialmente el despido.
- 5.- No te pueden imponer vacaciones de manera unilateral.
- 6.- Si la autoridad laboral no aprueba la solicitud la empresa debe abonarte el salario.



## MÁS INFORMACIÓN

CONSULTA.CCOO.CAT

WWW.CCOO.CAT

933 100 000

**AHORA MÁS QUE NUNCA  
AFILÍATE**