

SECCIÓN SINDICAL DE CGT EN CANON ESPAÑA S.A. EN MADRID



Email: cgt-canon-madrid@canon.es **EXTRA CRISIS COVID-19**

INTRODUCCIÓN: UN ERTE EN PIJAMA

Ya hace unos años que se especulaba con la posibilidad de que en nuestra empresa nos metieran un ERTE o un ERE, también se hablaba de que el goteo de despidos que estábamos padeciendo podría tratarse ni más ni menos que de un ERE encubierto, etc, etc, bla, bla, bla ... Lo que no nos imaginábamos ninguno es que cuando llegara el momento, nos iba a pillar en pijama y confinados en nuestra casa, lo que no tiene nada de serio.

Llevamos días y días recibiendo información tanto por parte del gobierno como por parte de la dirección de nuestra compañía y estamos todos un poco aturridos, demasiadas novedades en muy poco tiempo y en cualquier caso nos han pillado completamente desprevenidos.

Para nosotros, como sección sindical de CGT, sería muy fácil criticar la actitud de la empresa a la hora de solicitar un ERTE por causas de fuerza mayor, no obstante, puede que al fin y al cabo sea la menos mala de las medidas que puede adoptar la empresa para que, a priori, los trabajadores y trabajadoras salgamos lo menos perjudicados posible de esta situación.



De la misma manera, pensamos que el esfuerzo que suponen las medidas que está adoptando el gobierno para que los trabajadores y trabajadoras salgamos lo menos damnificados, a las cuales se ha acogido la empresa, aunque nos complemente el salario que percibimos mensualmente hasta el 100%, con el dinero que se van a ahorrar de pagar a la Seguridad Social, pues están exonerados del 75%, va a ser pagado por todos los ciudadanos del territorio español. Ya veremos de qué manera se hace esto, pero estamos en la certeza de que las crisis económicas acaban recayendo en los trabajadores. Está claro que al final el estado en vez de salvar a los trabajadores lo que ha hecho con esta medida es rescatar a todas las empresas que se han acogido como la nuestra a la misma, pues no se puede aprobar ERTes a troche y moche sin comprobar antes si una empresa ha tenido o sigue teniendo beneficios para afrontar esta situación.

**UNA VEZ MAS, LA CLASE OBRERA ES LA QUE PAGA
¡¡QUE ESTA CRISIS NO LA PAGUEMOS L@S DE SIEMPRE!!**

EXPEDIENTE POR REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)

Los expedientes por regulación temporal de empleo (en adelante ERTE), conllevan la suspensión del contrato de trabajo conforme a la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores (art. 47 ET) y en su Reglamento de desarrollo (RD 1483/2012, de 29 de octubre), en igual sentido, las reducciones de jornada conllevan una suspensión del contrato de trabajo en la parte de reducción de la jornada de trabajo (art. 47 apartados 2 y 3 ET). Los expedientes de regulación de empleo podrán ser por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ETOP relacionados con el Covid-19 o por causas de fuerza mayor, que es el que nos quieren aplicar en CANON.

ERTE POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR

La empresa presentará una solicitud ante la autoridad laboral competente, que se acompañará de un informe que justifique la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. A título de ejemplo, en aquellas empresas dedicadas a alguna actividad comercial que hayan tenido que cesar totalmente dicha actividad al estar comprendidas en el Anexo del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma, será suficiente la presentación de cualquier documento justificativo de la actividad de la empresa. Asimismo, la empresa deberá comunicar la solicitud de ERTE a las personas trabajadoras y, en caso de existir, a la representación sindical.

La autoridad laboral verificará la existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada solicitada, y dictará la resolución declarativa de la existencia o no de la fuerza mayor en el plazo de **cinco días** desde la presentación de la solicitud. Únicamente en aquellos supuestos en que la autoridad laboral lo considere necesario se solicitará informe previo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y admitirá alegaciones por parte de la representación legal de los trabajadores si así lo estimaran oportuno. En todos los casos, las empresas que soliciten la autorización deberán comprometerse a mantener el empleo durante los seis meses siguientes a la reanudación de la actividad, disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020.

Una vez recibida la resolución de la autoridad laboral reconociendo la situación de fuerza mayor, la empresa comunicará a las personas trabajadoras las medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada adaptada, si las instalaciones de la empresa donde tiene lugar la actividad están cerradas, como es en nuestro caso, será suficiente la presentación de cualquier documento que acredite que la empresa ha realizado esa comunicación, aunque no esté firmada, como, por ejemplo, un correo electrónico. Desde la Sección Sindical de CGT en Canon España recomendamos contestar el correo como "Recibido no conforme". Estas medidas surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Durante el periodo fijado en el ERTE, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de las cuotas empresariales, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 personas trabajadoras en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 personas trabajadoras o más, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial. A efectos de las personas trabajadoras, dicho período se tendrá como efectivamente cotizado a todos los efectos. La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha procedido al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate y por tanto todo el trámite será realizado por la empresa y el SEPE, y los trabajadores y trabajadoras no tendrán que hacer nada al respecto.

Los trabajadores que estén en incapacidad temporal estarán incluidos en el ERTE, porque pasarán a cobrar la prestación por desempleo cuando finalice su situación de incapacidad temporal. Este extremo deberá reflejarse en la relación de personas trabajadoras afectadas por el ERTE.

Los trabajadores afectados por una suspensión temporal de empleo percibirán la prestación por desempleo. La cantidad es un 70% de la base reguladora de su cotización a la Seguridad Social durante los 180 días anteriores. En ese cálculo no se tienen en cuenta las cotizaciones por horas extras. A partir del día 181 de suspensión del contrato, los empleados empiezan a percibir el 50% de la base reguladora. En la normativa general de los ERTE tienen derecho a cobrar prestación por desempleo los trabajadores que hayan cotizado un mínimo de 360 días en los últimos seis años (en ese caso, pueden percibir la prestación de paro un máximo de 120 días) no computara el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Las medidas previstas en el apartado 1 serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS FRECUENTES SOBRE LOS ERTES

¿Qué sucede si pasados los 5 días de plazo para la resolución de un ERTE la autoridad laboral no contesta debido a la saturación que ahora tienen?

Se podría aplicar, en un momento dado, lo que se llama un “silencio administrativo positivo”, aunque a posteriori podría ser revisado por la autoridad laboral o impugnado igualmente por los trabajadores.

Si en una empresa se ha presentado un ERTE incluyendo a parte de la plantilla y, posteriormente, se considera necesario que el ERTE afecte a más trabajadores y trabajadoras por circunstancias relacionadas con el COVID-19, ¿Puede la empresa solicitar el incremento de los trabajadores y trabajadoras del ERTE inicialmente presentado o debe presentar un ERTE nuevo por el resto de los trabajadores?

No es posible incrementar el número de trabajadores/as afectados en un ERTE ya presentado. Por ello, si en un primer momento no es posible determinar el número total de afectados y el modo en que va a ir aplicándose el ERTE, la empresa tendrá que presentar un segundo ERTE.

¿Cuál es la diferencia entre un ERTE por fuerza mayor, un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas ETOP o un ERE?

Hay dos tipos de ERTes, los derivados de causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas y/o productivas), cuya implantación supone un procedimiento distinto de los derivados de Fuerza Mayor y que han de ser negociados con los Representantes de los Trabajadores.

La diferencia básica entre un ERTE y un ERE (Expediente de Regulación de Empleo, actualmente denominado Despido Colectivo) es que el primero suspende la relación laboral o reduce la jornada temporalmente y el segundo extingue la relación laboral indefinidamente. En el ERTE no hay derecho a indemnización mientras que en el ERE sí, de 20 días por año trabajado como mínimo. El procedimiento para la implementación de ambos es muy similar. El Real Decreto Ley de 17 de marzo introduce medidas excepcionales en la aplicación de los ERTE (a excepción de los que se basen en causas económicas), pero no en la de los ERE. Los ERTE por causas derivadas de fuerza mayor son la medida que consideramos será más usada por la patronal en la situación actual del COVID-19 y no es necesario negociarlos con la Representación de los Trabajadores.

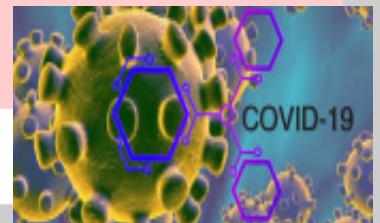
¿Los Representantes de los Trabajadores y delegados sindicales están exentos en los ERTes?

No. Ningún trabajador ni trabajadora están exentos de los mismos y todos estamos incluidos.

DERECHOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La pandemia del Covid-19 en nuestro país ha conllevado la adopción de determinadas medidas que están generando perjuicios a los trabajadores y trabajadoras, comenzando con las situaciones de riesgo para su propia salud y sobre todo para la salud pública del conjunto de la ciudadanía que conlleva la realización de la prestación laboral en determinados puestos de trabajo y la falta de medidas preventivas adoptadas por los empresarios.

La declaración del estado de alarma por el RD 463/2020, el pasado sábado 14 de marzo, viene a restringir la movilidad de ciudadanos y ciudadanas (art.7) manteniendo abierto al público tan solo determinados comercios y reduciendo los medios de transporte. Sin embargo, permite los desplazamientos al trabajo en actividades esenciales, sin indicar la preferencia del teletrabajo sobre el trabajo presencial.



En nuestro caso, los técnicos y algunos trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en los clientes (CBS) no pueden realizar teletrabajo y por tanto se ven expuestos en los mismos a riesgos para su salud y por tanto habrá que adoptar determinadas medidas como las de evitar aglomeraciones, mantener dos metros cuadrados de distancia entre trabajadores o exigir que nos sean suministrados materiales higiénicos y de protección para reducir el riesgo de contagio en la realización de su trabajo, así como el establecimiento de protocolos específicos de prevención debiendo solicitar toda la información o actuación que estimemos necesaria a los técnicos y delegados de prevención de la empresa. Medidas que deben ser asumidas y ofrecidas por las empresas que sigan prestando actividad y que debemos de tener presentes tanto en nuestros puestos de trabajo como en el trayecto a los centros de trabajo o la realización de aquellas actividades permitidas en la declaración del estado de alarma.