



CONSIDERACIONES Y CRITERIOS DE ACTUACIÓN

La participación de CCOO en los expedientes de suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE), donde NO exista representación legal de las y los trabajadores

Edita: Confederación Sindical de CC00

Madrid. Marzo de 2020

CONSIDERACIONES Y CRITERIOS DE ACTUACION

El Real Decreto- Ley 8 /2020 de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en su artículo 23.1 determina:

“En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la misma empresa,”

La inclusión de esta medida en el citado RDL, proviene de una petición expresa de CCOO, tras el debate producido al respecto en el Comité Confederal y el pronunciamiento favorable a la misma.

Esta competencia que se nos atribuye a los sindicatos, tiene que servir para evitar lo ocurrido durante la crisis económica que acabamos de pasar, en la que la utilización de las comisiones ad hoc supuso facilitar aún más la capacidad de las empresas para despedir o bajar salarios.

Esta medida supone, sin duda, un paso muy importante para ir ganando poder sindical y un avance hacia la eliminación en la legislación laboral de las comisiones ad hoc.

Por tanto, lo debemos de valorar como un logro sindical, sobre el que debemos seguir avanzando.

Esto de entrada nos supone un trabajo añadido en un momento complicado, no tanto por el número de expedientes que tengamos que atender, como por la dificultad de estar en contacto físico con las trabajadoras y trabajadores de las empresas en las que tendremos que actuar; pero **hemos de verlo también como una oportunidad de extender el sindicato allí donde no hemos sido capaces de llegar o donde no han considerado la necesidad de tener representación sindical.**

➤ **Sobre las comisiones representativas**

1. Para nuestra participación en las comisiones representativas, no solo tenemos que tener en cuenta lo recogido en el RDL 8/2020 si no también a lo estipulado en el artículo 47 del ET.
2. La comisión representativa quedará constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del periodo de consultas.

3. El procedimiento será aplicable a cualquier empresa, tenga el número de trabajadores que tenga y del número de personas afectadas por la suspensión.
4. Para ello es necesario que tengamos bien determinados los canales de comunicación con las organizaciones empresariales y con asociaciones que representan a determinados sectores y que en cada provincia o territorio debemos de tener controladas en base a quienes negocian los convenios colectivos. (Trabajo que tenemos hecho, pero conviene recordar su importancia).

➤ Procedimiento de las comisiones paritarias

1. Ya hemos visto que a la comunicación del expediente y a la apertura del periodo de consultas ha de quedar constituida "*La comisión representativa de los trabajadores*". Por tanto, y en relación a alguna consulta realizada, no es posible que sea la autoridad laboral quien nos comunique que se ha presentado un ERTE en una empresa sin representación de las y los trabajadores; porque previo a ello hemos de haber constituido la comisión representativa y por tanto **son las empresa o sus representantes, quienes nos han de comunicar la intención de formalizar un ERTE**. Por tanto, no es el sindicato quien se tiene que dirigir a las organizaciones empresariales, asociaciones, despachos, consultorías o asesorías, si no que deben de ser éstas las que tienen que instarnos a constituir la comisión representativa, máxime cuando éste es un trámite preceptivo.
2. **Debe garantizarse que los sindicatos legitimados para estar en la comisión representativa han sido llamados correctamente a dichos efectos.**
3. **Importante**, ante cualquier comunicación debemos de contestar con absoluta prontitud si vamos a participar en la comisión o no, porque la comisión representativa deberá estar constituida en el **improrrogable plazo de 5 días**, y en el caso de que decidamos no participar, hecho que debería ser excepcional, la empresa ha de proceder a conformar esta representación, por una comisión de tres trabajadores y/o trabajadoras de la propia empresa, que se elegirán conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores (comisión ad hoc).
4. Como ya hemos dicho, la comisión estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa (uno por sindicato) y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo sectorial de aplicación, **dicha comisión tomará las decisiones conforme a las mayorías representativas correspondientes** en el sector, aunque cada sindicato cuente con un solo miembro en la comisión.
5. Por tanto, para que la comisión sindical sea válida y pueda adoptar acuerdos **tienen que formar parte de ella o todos los sindicatos indicados antes o, al menos, los sindicatos suficientes para sumar la mayoría de la representación requerida para adoptar los acuerdos**.
Esto sin perjuicio de que la empresa pueda reconocer nuestra participación, para negociar las condiciones del ERTE en solitario por nuestro carácter de más

representativo y de la posibilidad de alcanzar acuerdos. Habida cuenta de que la decisión final sobre el ERTE, le corresponde a la empresa, haya acuerdo final o no. Sabiendo que no lo podemos imponer si no se cumple lo dispuesto en el RDL 20/2020.

6. En aquellas empresas que no pueda constituirse la comisión representativa de las personas trabajadoras por no contar con la mayoría suficiente, el sindicato puede personarse para su constitución y ofrecer nuestra labor sindical de asesoramiento a la comisión ad hoc. De esta manera, tendremos la oportunidad de ser el sindicato referente para estas trabajadoras y trabajadores, y extender el sindicato también en estas empresas.

➤ **Sobre el periodo de consultas**

1. El expediente se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, o en el caso de que esta no exista, con los sindicatos en base a lo recogido en el Art.23.1 del RDL 8/2020.
2. La participación en estos procesos nos obliga a disponer de un sistema de designación de sindicalista particularmente ágil y disponible para actuar en cuanto se recibe la comunicación del inicio del periodo de consultas.
3. El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa no deberá exceder del plazo máximo de **siete días**.
4. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud **será potestativa** para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de **siete días**.
5. El RDL 8/2020 no contempla especialidades en lo que se refiere al número de reuniones del período de consultas de los ERTES motivados por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por lo que hay que tener en cuenta lo que en relación con el período de consultas de los ERTE por estas causas, se recoge en los apartados 2 a 4 del art. 20 del RD 1483/2012, donde se dispone expresamente:

“A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, la primera reunión se celebrará en un plazo no inferior a un día desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 19.1.”

También determina dicho precepto que, salvo pacto en contrario, se deberán celebrar, al menos, **dos reuniones** y que el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.

Es posible, por lo tanto, que las partes pacten la celebración de una única reunión o de las que consideren necesarias. Naturalmente, ese pacto deberá adoptarse en la comisión representativa debida y suficientemente constituida y contar con la mayoría suficiente de la representación sindical.

Por supuesto, en esta situación, puede y debe preferentemente acordarse la celebración de las reuniones por videoconferencia u otros sistemas telemáticos garantizando la plena participación de las organizaciones legitimadas para ello.

6. Sin perjuicio de lo anterior, para que el acuerdo sea válido deberá haberse desarrollado una negociación real, aunque pudiera ser ésta breve dadas las circunstancias excepcionales y la evidencia de ciertas situaciones, y deberá haberse contado con la información y documentación suficiente para que el periodo de consultas cumpla su finalidad.

➤ **La posición de CCOO en los periodos de consultas**

1. Cuando una empresa o sus representantes se ponga en contacto con el sindicato para constituir la comisión representativa, debemos indicarle que nos haga llegar la documentación, el número de personas afectadas, y la forma de contacto con las mismas, así como también su propuesta de representante para la constitución de la comisión.(adjuntamos un modelo de carta).
2. Hemos de exigir a las organizaciones empresariales, bufetes de abogados, asesorías o consultorías de empresas, la información necesaria para garantizar nuestra participación sindical, no podemos, en ningún caso, limitarnos a una intervención puramente burocrática que convalide las causas del ERTE, sin poder tener contacto con las personas afectadas.
Por tanto si no tenemos afiliación debemos solicitar a la empresa algún medio para ponernos en contacto con las personas trabajadoras, pudiendo ser éstos muy diversos: a través de un correo genérico de la empresa, posibilidad de envío de una comunicación vía empresa, entrega de un contacto previo consentimiento de la persona trabajadora, etc.
3. En el momento que tengamos conocimiento de la composición de la comisión representativa hemos de comprobar si tenemos afiliación en esa empresa o centro de trabajo y ponernos en contacto con ella. **En los casos que sea así, debemos garantizar nuestra participación en ese periodo de consultas, estas empresas deben de ser preferente.**
4. Durante el periodo de consultas, ante la imposibilidad de poder realizar reuniones con las trabajadoras y trabajadores, tendremos que establecer los mecanismos de comunicación con la afiliación, garantizando la información constante a la misma,

y si es posible a través de ella, con otras y otros trabajadores de forma que las personas afiliadas sientan que aunque no puedan, en un buen número de casos, tener representación de personal, el sindicato está presente en momentos difíciles y que les es útil.

5. Ante la situación excepcional que nos dificulta poder contactar físicamente con las trabajadoras y trabajadores, la empresa tendrán que facilitarnos la forma de acceder a ellas, con respeto a la legislación en materia de protección de datos.
6. Nuestra participación debe de servir en primer lugar para evitar fraudes, comprobar que la fecha que se solicita coincide realmente con la fecha de inactividad real, u otros casos como pretender mantener la actividad a pesar de ERTE(ya hemos conocido algún caso).
7. Analizar la documentación de la empresa, que en esto casos no va a ser complicada, pero sí comprobar que se ajusta a las consecuencias del estado de alarma y **mejorar la prestación económica, con complementos a cargo de la empresa**. La compensación retributiva puede adquirir distintas formas, bien compensaciones hasta el 100%, garantías de pagas Extraordinarias y vacaciones integras o bien pagas adicionales durante 2020, para compensar la merma que se produce durante la suspensión.
8. Tener en cuenta que el acuerdo es sólo una posibilidad, por lo que si las causas no son objetivas para tramitar el ERTE debemos manifestar fehacientemente nuestro desacuerdo informando y contando siempre con los trabajadores y trabajadoras con los que tengamos contacto, explicándoles nuestros motivos. Así que debemos garantizar que cualquier acuerdo suscrito por CCOO es defendible.
9. Pasada esta situación, de manera especial donde se puedan realizar elecciones sindicales, hay que hacer un seguimiento de estas empresas para extender la influencia real del sindicato.
10. En estos primeros días los expedientes en un porcentaje que puede estar en torno al 90-95% están siendo por causas de fuerza mayor, pero en la medida que esto se prolongue, y se va a prolongar, y el sector industrial comience a presentar ERTE de forma más generalizada, estos se van a producir más por las causa económicas, técnicas, organizativas o de producción.
11. También tenemos que tener en cuenta que *“Los efectos de la suspensión de contratos o reducción de jornada por fuerza mayor se extenderán **durante el tiempo y en las condiciones en que permanezca vigente el estado de alarma declarado por el Gobierno y las eventuales prórrogas o modificaciones del mismo que, en su caso, pudieren acordarse, o mientras persistan las circunstancias graves y extraordinarias constitutivas de la fuerza mayor**”*, de acuerdo con los criterios sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por covid-19, de la Dirección General de Trabajo del 19 de marzo. Esto nos va a llevar en ocasiones a una segunda ronda de ERTE en otras condicione, y donde **las causa económicas, técnicas, organizativas o de producción**, van a ser más comunes y también nos

posibilitarán una actuación en mayor y mejor contacto con las trabajadoras y los trabajadores y con el activo sindical trabajando de forma presencial, tenemos que tener organizado el trabajo para atender adecuadamente esta circunstancia que es una opción muy potente para extender la actuación del sindicato. La opción por la que hemos apostado es aumentar la capacidad de actuación de nuestro sindicato y con ello el poder sindical, que ha de traducirse en afiliación y representación, si se dan las condiciones, por tanto debemos de estar a la altura. Esto es más que una prueba, para poder defender con criterios contrastados, la eliminación de las comisiones Ad hoc de la legislación laboral, que son figuras de escasa legalidad democrática y sirven en general para empeorar las condiciones de trabajo de la clase trabajadora.

23 de marzo de 2020

CCOO