**MODELO ALEGACIONES ERTE CAUSAS ETOP (ART. 23 RD 8/2020)**

Exte. Regulación de Empleo nº

**A LA AUTORIDAD LABORAL CORRESPONDIENTE EN CADA COMUNIDAD AUTÓNOMA [[1]](#footnote-1)**[1]

D/DÑA. ……………., con DNI………, en representación de la Sección Sindical de CGT en la empresa…………., ante este órgano comparece y como mejor proceda en Derecho,

**DIGO**

Que mediante el presente escrito y en la representación que ostento formulo ALEGACIONES ante esta Autoridad Laboral en el Expediente de Regulación de Empleo nº…………… presentado con fecha ……………, con base en los siguientes:

**HECHOS**

**PRIMERO.-** Que CGT tiene constituida Sección Sindical Estatal en la empresa y tiene presencia en los órganos de representación unitaria de la misma, por lo que tiene implantación en la empresa/grupo de empresas (nombre de la empresa o grupo de empresas).

**SEGUNDO.-** La empresa tiene empleados a un total de (nº de trabajadores) en distintos centros de trabajo y desarrolla su actividad en el sector de……………..Los trabajadores/as que prestan sus servicios tienen diversas funciones, entre ellas: …………

**TERCERO.-** Con fecha ……….. la empresa comunicó a los trabajadores/RLT el inicio de Expediente Regulador Temporal de Empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, -ERTE en adelante-. La empresa realizó la siguiente comunicación:.........

**CUARTO.-** CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA, CUMPLIMIENTO DE PLAZOS Y ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN[[2]](#footnote-2).

¿Se ha constituido correctamente la mesa? En caso de que su constitución haya sido incorrecta debe manifestarse expresamente en las reuniones y constar en las actas de la mesa de negociación. ¿Se han respetado los plazos? ¿Se ha entregado la documentación establecida?

**QUINTO.-** ANÁLISIS DEL PERIODO DE CONSULTAS Y NEGOCIACIÓN DE BUENA FE.

Detallar qué otras medidas menos lesivas al ERTE ha ofrecido la empresa, o si su postura ha estado cerrada desde el primer momento de la negociación o ha pretendido modular su propuesta inicial. ¿Ha intentado implantar el “teletrabajo”?

**SEXTO.-** PRESERVACIÓN DEL EMPLEO Y MEDIDAS ALTERNATIVAS

¿Qué alternativas ha propuesto la empresa para preservar el trabajo?

La empresa no ha realizado ninguna adaptación de la actividad laboral para ser realizada a distancia, y ha optado por la suspensión de los contratos de trabajo sin implementar mecanismos de “*teletrabajo*”. El artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020 establece que: “*En particular,* ***se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos****, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad*”.

El Ministerio de Trabajo ha elaborado una circular con el criterio sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19 dirigido a las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, en cuyo último apartado se establece que: “*las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada fundadas con carácter general en causas económicas- situación económica negativa en sentido amplio- o por causas productivas, derivadas de las necesidades de ajuste de plantilla por un descenso de la carga de trabajo y derivadas de manera directa en el Covid-19* ***cuando no fuese posible la adopción de otras medidas de ajuste alternativo, o adoptadas las mismas, no fuesen suficientes***”.

Por otro lado, es necesario analizar si la actividad laboral afectada por el ERTE se considera esencial por el Real Decreto-ley 10/2020 y no se ha visto restringida por el Real Decreto 463/2020 por el que se declara el estado de alarma, pues en este caso entendemos que no procedería la aplicación del ERTE.

Si la actividad laboral afectada por el ERTE NO SE CONSIDERA actividad esencial, consideramos que la prioridad debe ser la aplicación del permiso retribuido recuperable, que tiene carácter obligatorio. El artículo 1.2 c) del Real Decreto-ley 10/2020 establece que: “*Las personas trabajadoras contratadas por (i) aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y (ii) aquellas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión durante la vigencia del permiso previsto este real decreto-ley*”. El artículo 2 del referido texto legal viene a reforzar esta idea estableciendo que “*Las personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente real decreto-ley disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive*”.

**Obviamente, la defensa de estas medidas hay que estudiarlas caso por caso para conocer todos los datos y la realidad concreta de cada plantilla y empresa.**

**SÉPTIMO.-** ANÁLISIS DE LAS CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS.

Que una vez analizada la documentación aportada por la empresa, y una vez transcurrido el periodo de consultas, este Sindicato entiende concurren los requisitos que motivan el Expediente de Regulación de Empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por los siguientes motivos:

**(ANALIZAR EN CADA SUPUESTO)**

1. CAUSAS ECONÓMICAS:cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o derivadas de la situación producida por el COVID-19. Si las causas económicas derivan de otras situaciones previas deberemos señalar que debe sustanciarse por el procedimiento ordinario del art. 47 ET. y su procedimiento y plazos\*.
2. CAUSAS TÉCNICAS: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción derivados de la situación COVID-19, si no, hay que acudir al procedimiento ordinario art.47 ET\*.
3. CAUSAS ORGANIZATIVAS: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción derivadas del COVID-19, si no, hay que acudir al procedimiento del art. 47 ET\*.
4. CAUSAS PRODUCTIVAS: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado derivadas del COVID-19 (entre ellas la pérdida o disminución de contratas, volumen de actividad…), si no, hay que acudir al art. 47 ET\*.

\* EN EL CASO DE QUE LAS CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS NO SE PRODUZCAN POR LAS MEDIDAS DERIVADAS DE LA CRISIS DEL COVID-19, ALEGAREMOS QUE LAS MISMAS NO SE DERIVAN DE DICHA SITUACIÓN Y QUE POR TANTO EL PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO Y URGENTE SE HA SEGUIDO INCORRECTAMENTE, AFECTANDO A LA BUENA FE NEGOCIAL Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA RLT, ADEMÁS DE LA CONTESTACIÓN SOBRE LAS CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS QUE PUDIERAN HACERSE ATENDIENDO A LAS CIRCUNSTANCIAS ALEGADAS EN CADA ERTE EN CONCRETO.

(Si se da el caso, hay que denunciar que una vez fijada la fecha de inicio del ERTE hay trabajadores/as que continúan prestando sus servicios).

**OCTAVO.-** Para el supuesto en que la Autoridad Laboral entienda que concurren dichas causas, sólo se darían en determinados centros de trabajo, y por lo tanto el ERTE no afectaría a toda la plantilla (SI SE DA EL CASO).

**NOVENO.-** Criterios de selección de plantilla afectada por el ERTE, por si existiera algún criterio discriminatorio. El criterio no puede ser arbitrario ni discriminatorio, al contrario, tiene que justificarse por la empresa.

**DÉCIMO.-** Para el supuesto en que el ERTE se extienda más allá del estado de alarma:

El art. 28 del Real Decreto-ley 8/2020 establece que “*los artículos 22, 23, 24 y 25 de este real decreto-ley estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19”* por tanto entendemos que la duración del ERTE ha de estar vinculada a la declaración del Estado de Alarma.

Igualmente es necesario tener presente que la Disposición adicional sexta del Real Decreto 8/2020, establece que: “*Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.* En este caso, la empresa plantea un ERTE que implica la suspensión de los contratos por ……… meses, excluyendo toda posibilidad de reingresar a la plantilla durante los seis meses siguientes a la reanudación de la actividad.

Por todo ello,

**SOLICITO A LA AUTORIDAD LABORAL** (la que sea en cada CA) que tenga por presentado este escrito en representación de la Sección Sindical de CGT en la empresa---------- y previos trámites de rigor ACUERDE LA NO CONCURRENCIA DE LAS CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS y PRODUCTIVAS del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 en el presente Expediente de Regulación Temporal de Empleo.

En……………, a ……. de………. De 2020.

1. Cada Comunidad Autónoma determina qué órgano es el que actúa como Autoridad Laboral. Si afecta a dos comunidades autónomas sería la Dirección General de Trabajo.

   Para saberlo, pincha en este enlace: <http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Quienes_somos/Estamos_muy_cerca/autoridades_laborales.html> [↑](#footnote-ref-1)
2. La comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días y el periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días (RD ley 8/2020 art.23). [↑](#footnote-ref-2)