

A LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL GOBIERNO DE CANARIAS.

D. Ignacio López González, mayor de edad, con D.N.I. nº 76.622.368 F, en calidad de **Secretario General de la Federación de Servicios de CCOO en Canarias**, domiciliado en la localidad de Vecindario, calle Joaquín Blume 32 at.2, y señalando a efectos de notificaciones el despacho profesional de la Federación de Servicios de CCOO, situado en la calle Avda. Primero de Mayo nº 21 3ª planta, de la localidad de Las Palmas de Gran Canaria.

D. Sergio Melián Batista, letrado y economista –col.–, en calidad de Apoderado de CCOO-Canarias, –escritura de poder jurídico, financiero y de **representación** según protocolo 902, Notario J. Javier Soto-. Actuando en este acto en calidad de responsable de los Servicios Jurídicos Unificados de CCOO-Canarias, **y en representación de CCOO-Canarias**.

EXPONEMOS

Que mediante el presente escrito se formula RECLAMACIÓN formal contra la decisión empresarial de suspensión del contratos de trabajo, **comunicados en forma de ERTE por causa de fuerza mayor fechado a 25 de marzo de 2020 contra el empresario INVERSIONES Y GESTIONES TURISTICAS S.A., CIF A35099316** con domicilio en CL Avda. Los Marrero nº 2, 42, 35138 Mogan, en base a los siguientes

HECHOS

PRIMERO.- La parte demandante, subsume a la Secretaría General de la Federación de Servicios de CCOO y a CCOO-Canarias.

SEGUNDO.- El pasado día 25 de marzo de 2020, el actor Secretario General de la Federación de Servicios, acude al Asesoramiento de los Representantes de los Trabajadores/as en la Empresa, la cual hace entrega de una comunicación a los Miembros del Comité de Empresa de la solicitud por la Empresa a la Autoridad Laboral de un ERTE causado por FUERZA MAYOR.

TERCERO.- Que la parte demandante entiende que, la anterior decisión empresarial incurre en los siguientes vicios que se alegan como motivos de impugnación:

- 1) La Empresa **ha despedido a un número indeterminado de Trabajadores/as Eventuales realizando un cambio en la fecha de finalización de sus Contratos**, entendiéndose esta parte que lo que procedería, sería incluirlos a todos/as en el ERTE que se está solicitando, de tal suerte que las medidas arbitradas en el Real Decreto Ley 8/2020, son de carácter coyuntural en cuanto a la disrupción temporal de la caída de actividad de las empresas, al objeto de mantener la situación de empleo, incompatible con las medidas extintivas ejercidas por la empresa en relación al despido de los trabajadores eventuales.

- 2) En la relación de Trabajadores, **la Empresa ha procedido a la comunicación de inactividad a los Trabajadores/as de carácter Fijo-discontinuo**, lo que genera bajo nuestra percepción la posible concurrencia de un fraude a la Seguridad Social en Cotizaciones, pues existen Trabajadores/as que en los anteriores 5 o 6 años, **nunca ha operado la inactividad**, entendiéndose esta parte, que lo correcto sería, que entrasen directamente en el ERTE de fuerza mayor. Todo ello sin perjuicio de los efectos en cuanto a la permanencia en el empleo y cláusula de salvaguarda del mismo en virtud de lo tipificado en la cláusula “disposición adicional sexta del RDL 8/2020”.

CUARTO.-En la regulación del RDL se introducen medidas específicas para este colectivo, pero limitadas exclusivamente a ordenar el acceso a la situación legal de desempleo. En relación con este personal, en primer lugar, **entendemos que deben ser incluidos en el ERTE cuando su período de actividad coincida con el periodo de suspensión previsto en el ERTE.**

El art. 25.6 del RDL 8/2020 se refiere exclusivamente a las prestaciones por desempleo percibidas por **los trabajadores fijos discontinuos**, y expresamente contempla, el caso de que tales trabajadores:

“hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad”.

QUINTO.- En relación y consecuencia del análisis sistemático de la norma, para el caso que nos ocupa en cuanto a los trabajadores fijos discontinuos, podemos sustanciar, a saber:

- A) La norma contempla **que esos periodos no son de inactividad, sino de suspensión como consecuencia del impacto del COVID-19, lo que implica la suspensión por fuerza mayor** regulada en el art. 22 del mismo RDL 8/2020.
- B) Además, la paralización “TEMPORAL” de la actividad de la empresa o del centro motivado por el ERTE, no constituye causa legal tipificada justificativa para poder dejar de efectuar el llamamiento, ni sustancia causa que habilite el vencimiento anticipado de la actividad prevista, toda vez que simplemente constituye una suspensión coyuntural y temporal que es subsumida dentro del expediente de regulación temporal de empleo en la modalidad de suspensión de contratos de trabajo.

SEXTO.- Ya hemos apuntado anteriormente, ex – lege **-Disposición Adicional Sexta del RDL 8/2020**, que la habilitación legal del “ERTE por Covid-19”, constituye en realidad una **garantía esencial en el derecho a la estabilidad en el empleo** de los trabajadores frente a decisiones empresariales por fuerza mayor o basadas en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, a partir de un control administrativo con intervención sindical sobre la concurrencia de la fuerza mayor, o un control sindical sobre las causas invocadas y la proporcionalidad de las medidas, respectivamente. Además que **se insume en una situación coyuntural** y por lo tanto de horizonte temporal, por la disrupción de la actividad derivada de la situación de Pandemia, que desnaturaliza a todas luces, cualquier decisión empresarial

extintiva de contratos (medidas de ajustes en situaciones estructurales), **utilizando de manera “tortícera”, las atribuciones temporales que otorga el RDL** de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

SEPTIMO.- La exclusión de los trabajadores fijos discontinuos de la garantía del ERTE constituye **una diferencia de tratamiento lesiva del derecho fundamental a la igualdad ex - art. 14 CE y 17 ET.** Dicho trato discriminatorio, se virtualiza de manera efectiva con la actuación de la empresa, al proceder privándolos de una garantía esencial que sí se reconoce al resto de la plantilla incluida en el ERTE. Se sustancia, en la medida en que, **tanto la falta de inicio o la interrupción de la prestación de servicios de los fijos discontinuos no opere en las fechas que de ordinario, se corresponden con las de inicio y fin de cada campaña, sino que hayan sido drásticamente alteradas por la misma causa determinante de la suspensión de contratos del resto de la plantilla.**

OCTAVO.- De otro lado, la no inclusión de los fijos discontinuos en el expediente de suspensión de contratos **supondría su exclusión del derecho a gozar de los beneficios en materia de prestaciones por desempleo obrantes en el RDI 8/2020**, a pesar de la correspondencia de la causa determinante de su situación legal de desempleo, con el resto de personal de la empresa, **lo que igualmente constituye una diferencia de tratamiento arbitraria, desproporcionada y, por ello mismo, constitutiva de una discriminación “EFECTIVA”.**

SOLICITUD

Sírvase al registro y presentación de **la presente denuncia ante la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias, en calidad de Autoridad Laboral competente,** a los efectos de que sea tenida en cuenta y en sus argumentos que se aducen, **en relación a las atribuciones que tiene el órgano conferidas en aras a la acreditación de la fuerza mayor del ERTE presentado por la empresa** en la relación de empleados relacionados en la documental y **en ESPECIAL en la relación de empleados QUE NO CONSTAN,** por los motivos expuestos.

En las Palmas, 25 de marzo de 2020

Comisiones Obreras Canarias

P.P. y en su representación:

D. Sergio Melián Batista –letrado-