

**AL DEPARTAMENT DE TREBALL DE LA GENERALITAT  
DE CATALUNYA  
A LA DIRECCIO DE SERVEIS TERRITORIALS  
DE BARCELONA**

Nº expediente: 728/08

LUIS DONCEL RAMOS, con DNI nº 35.091.395 L y FRANCISCO SELAS PARRILLA, con DNI nº 37.358.946 T, en nombre y representación de la Sección Sindical de la CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL (CGT) en los centro de trabajo de SEAT en Martorell y Zona Franca, respectivamente, ambos con domicilio a efectos de notificación en el de la empresa, en Carretera N-II s/n, 08760 Martorell, por medio de este escrito, comparecen ante ese Organismo y, como mejor proceda en Derecho,

**DICEN:**

Que por medio del presente escrito, en tiempo y forma vengo a interponer, conforme a los artículos 107, 110, 114 y 115 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, **RECURSO DE ALZADA**, frente a la Resolución de fecha 19 de Enero de 2009 y misma fecha de salida, con N. EXP 728/2008, recibida el 19 de enero de 2009. por entender que la misma no es conforme a Derecho, en base a los siguientes

**HECHOS**

**PRIMERO.-** Que se ha dictado Resolución en Expediente de Regulación Temporal de Empleo, número 728/2008, para la empresa SEAT, SA, dedicada a la actividad de fabricación de automóviles, con fecha de 19 de enero de 2009.

**SEGUNDO.-** Que la citada empresa presentó escrito de solicitud de autorización de suspensión de contratos de trabajo en fecha 17 de diciembre de 7.285 trabajadores, de 13.077 de sus dos centros de trabajo (Zona Franca y Martorell) solicitando la siguiente distribución: 2.045 puestos de trabajo durante 29 días, 1.835 puestos de trabajo durante 23 días y 1.415 puestos de trabajo durante 7 días, en todos los casos en el periodo comprendido entre el 2 de febrero y el 30 de junio de 2009.

**TERCERO.-** Que la resolución que ahora se impugna AUTORIZA la medida de SUSPENSION de contratos presentada por la empresa SEAT, S.A. de un máximo de 7.183 trabajadores con los siguientes criterios:

2.045 trabajadores durante 29 días entre el 2 de febrero y el 30 de junio de 2009.

1.835 trabajadores durante 23 días entre el 2 de febrero y el 30 de junio de 2009.

1.415 trabajadores durante 7 días entre el 2 de febrero y el 30 de junio de 2009.

Esta suspensión se habrá de llevar a cabo de manera que los trabajadores que tengan un saldo conjunto de la cuenta de horas colectiva, días de jornada industrial pendientes de disfrutar y cuenta de horas personal e individual, **no puedan estar afectados por esta medida hasta que hayan agotado los días de descanso compensatorio por los mencionados conceptos.**

La empresa, antes de hacer efectiva esta medida habrá de aportar las listas de los trabajadores que finalmente resulten afectados justificando que se ha cumplido con el requisito anterior.

**CUARTO.-** Que se fundamentaba la petición de la empresa en motivos de producción por la falta de pedidos y la bajada de ventas en el sector del automóvil durante los últimos meses. **Esta cuestión se rebatió por el informe contradictorio presentado por la sección sindical de CGT el 8 de enero de 2009**, en cuanto a los motivos reales de la situación que atraviesa la empresa SEAT y a la repercusión real sobre las necesidades de producción y de plantilla.

Se solicita, por tanto que se tengan por reproducidos como motivos del Recurso el contenido de las alegaciones formuladas en el mencionado informe contradictorio presentado por esta sección sindical.

A las anteriores Alegaciones son de aplicación los siguientes

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** Que el Acuerdo que se impugna es susceptible de Recurso de Alzada al no poner fin a la vía administrativa, tal y como se establece en el arts. 107.1 y 114 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

**SEGUNDO.-** Que el Órgano competente para conocer y resolver es el órgano superior jerárquico de aquel que dictó la resolución ahora impugnada, lo que aquí se realiza conforme a lo establecido en la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y Decreto 243/1996, de 5 de julio, de Distribución de competencias en materia de expedientes de traslados colectivos y de regulación de empleo, así como las demás normas concordantes de pertinente aplicación.

**TERCERO.-** Que los recurrentes gozan de legitimación para la interposición del recurso al tener la condición de parte interesada tal y como regula la Ley 30/1992, de Régimen de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, en los artículos 30 y siguientes, así como lo establecido en el artículo 47.1 y el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores, y lo recogido en el artículo 3 del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero.

**CUARTO.-** Que en cuanto al **Fondo del Asunto** se expone lo que sigue a continuación:

### **Cuarto I. Insuficiencia y carencia de motivación.**

En el presente Recurso de Alzada, se alega nulidad de pleno derecho de la Resolución impugnada, por cuanto entendemos que ésta no respeta lo establecido en el artículo 54.1.a de la Ley 30/1992, en cuanto a su necesaria motivación, que también exigen los artículos 47, 51 del Estatuto de los Trabajadores y 20 del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero.

Y esta exigencia legal la ha recogido también nuestro Tribunal Supremo, entre otras resoluciones, en Sentencia de la Sala 3ª, de 17 de abril de 1990, donde se establece que la necesidad de justificación, motivación si se prefiere, no sólo viene fundada en la prohibición de actuaciones administrativas ilícitas sino, en la necesidad del poder público, de justificar, en cada momento, su propia actuación.

La exigencia de motivación resulta necesaria para conocer las razones que han determinado la decisión administrativa, en este caso, la que homologa las suspensiones de los contratos de trabajo solicitadas por “ SEAT, S.A.”.

De esta manera, no sólo la Confederación General del Trabajo, sino todos los trabajadores y trabajadoras afectados y demás interesados, podrán reaccionar contra la resolución o, en su caso, acatarla sin impugnación por ser conformes con la misma.

La motivación de la resolución que ahora impugnamos, insistimos, que limita derechos e intereses legítimos, cumple un esencial papel también ante su posterior revisión ante la Jurisdicción, al objeto de que los órganos jurisdiccionales puedan cumplir con su labor de fiscalización de la legalidad de los actos administrativos y su adecuación al ordenamiento jurídico.

En términos de, entre otras, la Sentencia de fecha 24 de marzo de 2004, dictada por la Sección 1ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, establece que para cumplir el requisito de la motivación y fundamentación, aunque existan informes obrantes en el expediente administrativo a los que se remita la resolución, como es el caso que nos ocupa, han de darse unos mínimos elementales que deberán superar lo que la Sala denomina “*juicio de suficiencia*”.

Y, en este sentido, no hay más que leer la pretendida fundamentación de la resolución impugnada, para coincidir con esta parte en su falta de motivación, no sólo evidenciada en cuanto al espacio físico que ocupa en la resolución, sino en cuanto a la carencia de razonamiento o, del camino lógico seguido, para comprender, al menos, la decisión adoptada.

El avalar las causas alegadas por la empresa pretendidamente justificativas de la suspensión de 7.183 puestos de trabajo, merecería, en nuestra opinión, un esfuerzo superior al contenido en la resolución impugnada; si se trata de analizar las causas productivas alegadas por la empresa, en las que más adelante nos detendremos, no basta solamente con enunciarlas, hay que fundamentarlas y acreditarlas.

Que al no existir acuerdo entre las partes, el control de legalidad que debe realizar el organismo público a los efectos de comprobar la existencia de fraude en el referido expediente debe ser más exhaustivo.

La Jurisprudencia de las Salas de lo Social y de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo y la *doctrina Jurisprudencial* de los distintos Tribunales Superiores de Justicia, exige más que el mero reflejo de un acuerdo previo.

Así, no entra la resolución impugnada a valorar la situación real de la empresa y de la corporación a la que pertenece, no se tiene en cuenta la absoluta carencia de documentación e información (ya alegada previamente), como tampoco entra a valorar la proporcionalidad y oportunidad de la medida solicitada por la empresa, ni a indagar tampoco en la posibilidad de otras soluciones menos traumáticas para la plantilla, como permite nuestro Derecho Laboral.

Que a estos efectos debemos tener en cuenta que no se ha valorado en forma alguna, ni la ausencia de información tanto sobre el Grupo empresarial, como sobre la concreta y supuesta causa productiva, como sobre la coyunturalidad de la referida medida.

#### **Cuarto II. No concurrencia de las causas alegadas por la empresa, vulneración de la necesidad de motivar la resolución y del preceptivo control de legalidad.**

En otro orden de cosas, entendemos que la autorización administrativa es nula por ser contraria a lo establecido en los artículos 47 del Estatuto de los Trabajadores, 6.1.a y 20 del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, en relación al artículo 62.2 de la Ley 30/1992, pues entendemos que no concurren las causas productivas alegadas por la empresa.

Evitamos en este punto reiteraciones innecesarias en cuanto a lo contenido en los previos escritos de oposición, y que, de nuevo, hacemos aquí valer las alegaciones allí contenidas. No obstante, y desde un punto de vista más jurídico, sí cabe ahora, en este momento, realizamos el análisis de las causas alegadas por la empresa y avaladas por la administración laboral, en relación con la necesidad de cumplimiento de los requisitos legales requeridos.

Recordemos que por la empresa se han alegado causas productivas.

Que, en primer lugar, citamos la Sentencia de fecha 23 de junio de 2003 de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, que declara que la intervención administrativa en los expedientes de regulación de empleo temporales o definitivos, tiene por objeto evitar que los despidos con carácter colectivo se produzcan sin un mecanismo de control previo, en defensa de los intereses generales que pueden resultar afectados; entre ellos, desde luego, los intereses de los trabajadores considerados en su globalidad, pero también la competitividad empresarial, los costes económicos de los procesos de reestructuración o ajuste de plantilla, los gastos traspasados por los empresarios privados a los órganos públicos de prestación social, siendo aplicable igualmente respecto de las suspensiones.

Respecto de la “*causa productiva*” alegada, entiende la doctrina, que esta causa es una variante de la “*causa económica*”, y que podríamos resumir como un desajuste entre el nivel de empleo de la empresa y las necesidades de la producción, y que no tiene por qué repercutir en el estado de cuentas de la empresa.

Igualmente, debemos destacar que el artículo 20.b del RD 43/1996 establece que se requiere que **la situación sea coyuntural a la empresa**, coyunturalidad que no se produce ni en la medida, ni en las causas justificativas.

Que por meras manifestaciones de la empresa, sin aportar auditoria alguna, justificación económica realizada por actuario, es decir, cualquier dato más allá de la mera afirmación de la propia empresa solicitante, se viene a homologar que existe un presunto desajuste entre la producción y la plantilla.

No se establece ninguna relación entre stock, ventas y plantilla, ni se establece la conexión entre cada uno de los referidos datos, pero, lo más significativo, es que en la

propia Memoria de la empresa, presuntamente justificativa de la medida, se establecen, elementos que nada tienen que ver y que muestran el verdadero interés de la empresa, el ahorro económico y la transferencia de costes de plantilla al sistema público de protección social. Debemos destacar que no se establece por qué la presunta existencia de stocks, o la disminución de la producción conlleva excedentes en los departamentos de administración, respecto de los cuales, está huérfana de referencia alguna, la memoria justificativa de la empresa y, en consecuencia, más aún la resolución que se impugna por medio del presente recurso.

La presunta disfunción entre empleo y producción debe ser de entidad suficiente como para justificar una medida tan drástica como la suspensión de empleo de 7.183 trabajadores, requisito que en el caso que nos ocupa desde luego no se cumple, pues, recopilando los datos aportados por la propia empresa, esto no queda acreditado.

Como queda patente en la memoria presentada por la empresa en cuanto a datos de referencia a plantilla afectada en las distintas líneas de producto no coinciden con los datos conocidos por esta parte en cuanto a las necesidades de trabajadores en dichas líneas. Concretamente la afectación que la empresa atribuye en la solicitud de expediente para la línea 3 (Exeo, Ibiza, Córdoba) de 1.415 trabajadores no corresponde a la realidad existente hoy en fábrica. Según datos aportados por la propia representación empresarial a través de la Comisión General de Productividad a esta Sección Sindical, no se alcanzarían en ningún caso (ni aumentando en un 25% las cantidades de cargas de trabajo asignadas a dicha línea de producción, por posibles eventualidades y otros servicios) la cantidad máxima de 925 afectados.

Debemos destacar como ya se hizo previamente en la oposición a la medida aportada por CGT que, según los datos que aporta la propia empresa a la representación de los trabajadores, tanto en el período analizado por la empresa, en su Memoria, como en los meses presentes, aun habiéndose reducido la realización de horas extraordinarias. A esta sección sindical le consta la existencia de personal que ha trabajado, como HORAS EXTRAS, durante varios fines de semana.

Se plantea la suspensión de los referidos contratos, sin analizar otras posibilidades existentes en nuestro derecho laboral, como flexibilidad en la jornada, agotar la bolsa de

horas, reducciones de jornada, eliminación de las horas extraordinarias y, en fin, todo el elenco de soluciones a un supuesto desajuste temporal entre plantilla y producción que son más adecuadas a una situación que no supone problemas acuciantes (STSJ de Castilla y León, de 8 de febrero de 1995), y que serían mucho menos gravosas para los trabajadores y el erario público, que la suspensiones autorizadas.

No sería suficiente, por tanto, para que concurra la causa productiva tal como se alega por la empresa, que se de una situación que ni tan siquiera es coyuntural, como es la que presuntamente se nos ofrece, sino que debería existir relación entre la supuesta causa y la medida empresarial acordada y de la que se solicita la preceptiva autorización.

Pero es más, tampoco se nos explica en la memoria explicativa u otro documento, como tampoco lo hace la resolución impugnada, si la viabilidad de la empresa está conectada directamente con la suspensión de los contratos de los trabajadores, exigencia que se deriva de los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores y que debe observarse.

Existiendo otras posibilidades como asunción de las tareas subcontratadas, eliminación de las horas extraordinarias, planes de recuperación de cuotas de mercado en las ventas, medidas que suponen, además de menor coste para la empresa (“solución más razonable y equitativa” en términos contenidos en la STSJ de Cantabria 488/1996, de 20 de mayo), se debe concluir que la opción correcta no era la suspensión de los 128 trabajadores, o de los finalmente afectados por la suspensión solicitada.

Por concluir, decir que no existen causas productivas, pero que, incluso admitiendo su existencia a los meros efectos dialécticos, no avalarían conforme ha fijado la Jurisprudencia (alguna ya referenciada en este Recurso), la posibilidad de ser, causa válida, del expediente de suspensión de empleo de contratos de trabajo que se impugna. Entendemos que la resolución que recurrimos, es nula de pleno derecho, por infracción de lo dispuesto en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, por inexistencia de causa actual, real, objetiva y suficiente, y por inexistencia de causa productiva que afecte a la viabilidad ni presente ni futura de la empresa.

Citar, por último, las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fechas 15.12.2003, 29.10.2001 y 10.03.2001, o del Tribunal Supremo de fechas 14.05.1998 y 13.02.2002, que resuelven estimando las impugnaciones de las autorizaciones



administrativas por carencia de causas económicas o declarando procedentes las denegaciones administrativas por no existir tales causas.

No se ha valorado la condición del grupo empresarial SEAT, ya que una de las empresas del grupo (GEARBOX DEL PRAT) está aumentando la plantilla y aumentando las jornadas de trabajo, cuando la Jurisprudencia, ha establecido que cuando nos encontramos ante un Grupo Empresarial, y éste actúa como un único empresario a la hora de tomar decisiones, instrumentalizando todas las empresas en una unidad de actuación productiva, se debe valorar a aquél como una unidad, a los efectos de examinar si concurre o no la causa económica alegada como base del despido colectivo, elementos obviados en el presente expediente. Igualmente debemos mantener que un *“hecho previsto y buscado”*, como en este supuesto, no puede ser justificativo de una suspensión de contratos con amparo en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, respecto de extinciones de contratos, la Sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, de 11 de noviembre de 2002.

Que las partes recurrentes son conocedoras de las exigencias para el establecimiento de la naturaleza laboral del grupo de empresas, pero se debe distinguir entre el grupo empresarial a efectos laborales y a efectos de extensión de la responsabilidad empresarial, y las exigencias que deben realizarse en un procedimiento como el presente, a un grupo empresarial o económico. Que invocamos así, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 29.10.2001, que sostiene *“(...) íntima interconexión de las codemandadas, de la que ellas dejan constancia con actos propios no sólo en su forma de actuación externa o en sus relaciones con los clientes, sino también en mayor o menor medida en la participación accionarial, en la común identidad de determinados cargos societarios, en la utilización de bienes comunes, en el reparto de clientes y zonas, en la cotitularidad de determinados bienes, en la inmediata asunción por unas de trabajadores provenientes de otras conservando como mínimo sus antigüedades, lo que permite presumir la existencia de una real unidad de dirección y de actuación.*

*La acreditada unidad permite, incluso sin necesidad de acudir también a la aplicación estricta de la doctrina jurisprudencial sobre la existencia de un grupo de empresas a los efectos laborales, interpretar, en estricta aplicación del art. 1 del Estatuto de los Trabajadores, que ante la existencia de una unidad económica intersocietaria todas ellas asumen y disfrutan conjuntamente de las prestaciones de trabajo efectuadas por*

*los demandantes constituyéndose en verdadero empresario uno de ellos, debiendo asumir las correspondientes obligaciones y responsabilidades derivadas de tal condición, sin que, por aplicación de las normas sobre el fraude de Ley y del abuso del derecho (arts. 6 y 7 del Código Civil), puedan ampararse en la mera estructura formal de las distintas sociedades para imputar a una sola de ellas, en la que figuran adscritos formalmente los trabajadores demandantes, las obligaciones laborales”.*

De igual manera, **no caben previsiones de futuro** al alegar esta causa contenida en el Estatuto de los Trabajadores. La **crisis debe ser actual**, tal y como establece entre otras la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 21 de marzo de 1995, **no es aceptable, como hace la empresa y la resolución recurrida, basarse en parámetros como los anteriormente expuestos, profetizando unos potenciales desajustes de stocks para posteriores ejercicios.**

Que la resolución, como ya se ha citado, no contiene fundamentación alguna, limitándose a la mera convalidación del acuerdo presentado entre la mayoría de la representación social y la representación empresarial, pero, aún así, debe examinarse por la autoridad laboral la ausencia del fraude de ley y abuso de derecho denunciados previamente y frente a los cuales nada se argumenta, incurriendo en la más absoluta arbitrariedad, dicho sea en estrictos términos de defensa y con todos los respetos.

Que sobre dicha cuestión, la sentencia del Tribunal Supremo de 5 de junio de 2007, ha establecido “(...)en los expedientes paccionados no le cumple a la Autoridad Laboral enjuiciar la suficiencia de las causas alegadas y estimadas como suficientes por la representación legal de los trabajadores al asumirlas con la suscripción del acuerdo; en fin, que esta intervención se limita a proteger los intereses de los trabajadores y debe recaer sobre la aportación de la documentación precisa (art. 13 del RD 696/80 [RCL 1980, 852, 948]) y a la apreciación de si en el acuerdo pudieron influir aquellos vicios de la voluntad, y fuera de estos casos, como admite la jurisprudencia, la Autoridad Laboral debe limitarse a homologar los acuerdos y aceptaciones conseguidos en el período de discusión y consulta previsto legalmente...”.

Con la aceptación de los días estipulados en la resolución, permitiendo además no concretar los días se faculta a la empresa la modificación a su antojo del calendario

laboral básico. La modificación del calendario laboral queda recogida en el Capítulo V Art. 74 del XVII Convenio Colectivo donde estipula la necesidad de acuerdo con la representación social ante cualquier cambio de calendario. Permitiéndoles además no concretar los días sino un periodo determinado, creando una incertidumbre entre la plantilla, porque no se sabe del mes de enero a febrero de 2009 en que fechas va un trabajador dejar de trabajar para ir agotando su prestación de desempleo, ya que se trata de fechas inciertas y genéricas situadas entre el 2 febrero al 30 de junio de 2009.

La Administración no debía haber permitido dichas INCONCRECIONES, y menos cuando la empresa no ha planteado alternativas para MINIMIZAR el impacto que supone para los trabajadores el perjuicio del desempleo.

¿Acaso la empresa ha planteado alternativas para después de Julio? ¿Qué se prevé que suceda después? ¿Cómo resolverán los trabajadores su situación cuando ya tengan agotado la mayor parte de su desempleo?

Asimismo la Administración en una clara postura de ningún control hacia las empresas que presentan los expedientes NO ha tenido en cuenta la concatenación de expedientes de regulación presentados por la empresa SEAT.

En Diciembre de 2005, que se aplicó en Enero de 2006 se presentó y aprobó por parte de esta misma Administración expediente de regulación de empleo de extinción de contratos de 660 trabajadores.

Algunas de las extinciones aprobadas por la Administración han sido consideradas como DESPIDOS NULOS por el Tribunal Supremo.

En dicho expediente se planteaban dichos despidos como solución a los futuros planes industriales, cuando se ha demostrado que la empresa no tenía planificado ningún plan social, ya que a la vuelta de 2 años se vuelve a plantear otros expedientes, que aunque de suspensión de contratos afecta a un mayor número de plantilla, y que además tampoco concreta el futuro ni industrial ni social, aceptándole la Administración una INCONCRECIÓN de cinco meses.

Hay que destacar que la empresa SEAT se ha visto favorecida en muchas ocasiones por inyecciones de ayudas públicas, para supuestamente mantener el empleo, cuestión que no se está cumpliendo

Por su claridad citar la sentencia del STSJ Cataluña de fecha 30.12.2002, abundando sobre la necesidad de examen de las causas alegadas en el ERE impugnado, sostiene

*“(…)atisba como incompleto, desde el momento que el Juez contencioso administrativo, también puede apreciar la nulidad del expediente de regulación de empleo no sólo cuando se aprecien vicios sustanciales de forma en la tramitación procedimental, sino también, cuando la Administración haya incurrido en error manifiesto de apreciación en la valoración de las causas económicas o tecnológicas que promueven la solicitud de extinción de relaciones de trabajo, como asimismo la existencia de desviación de poder, en su dimensión de que el empresario busque en la promoción del expediente de regulación de empleo objetivos en abuso de Derecho no amparados por el ordenamiento social, alterando la finalidad institucional de los expedientes de regulación de empleo”* (negritas propias).

Que, entiéndase la anterior sentencia, aplicable al previo control de legalidad que debe realizarse en el correspondiente trámite de alzada, que corresponde en el presente caso.

Que igualmente, de conformidad con la Sentencia de 7 de mayo de 2003 de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, que manifiesta que la referencia en términos meramente objetivos a causas económicas o tecnológicas como motivo de extinción del contrato de trabajo **no supone**, desde luego, **que haya de prescindirse de toda valoración de la conducta del empresario en el desencadenamiento de la misma**. Los artículos 6.4 y art. 7 del Código Civil en cuanto al fraude de ley y a la buena fe que han de presidir la conducta del interesado.

Que el derecho al trabajo consagrado en el artículo 35 de la Constitución (RCL 1978, 2836) integra el derecho a no ser despedido sin justa causa, incluyéndose como extinción temporal la suspensión del contrato de trabajo, y que no puede deducirse de la libertad de empresa que consagra el artículo 38 de la Constitución el principio de libertad *ad nutum* de despido o de suspensión, dada la necesaria concordancia que debe establecerse entre los artículos 35.1 y 38 de la Constitución y sobre todo, al principio de Estado Social y Democrático de Derecho

Que dadas las necesidades de plantilla acreditadas en el presente procedimiento, así como, existiendo la posibilidad de medidas con menor coste para la empresa (“solución más razonable y equitativa” en términos contenidos en la STSJ de Cantabria 488/1996, de 20 de mayo), la opción correcta no hubiese sido la tomada por la empresa y autorizada, obviándose la valoración de la proporcionalidad, y que debe conllevar la

estimación del presente recurso de alzada, una vez analizada la misma y el resto de los motivos alegados.

### **Cuarto III. Proporcionalidad de la medida (adecuación al objetivo perseguido- idoneidad-proporcionalidad en sentido estricto).**

Este extremo es importante, dadas las causas alegadas por la empresa para justificar las suspensiones. Si la causa es productiva, y por lo tanto, según la doctrina y jurisprudencia, no deja de ser una variante de la causa económica, la situación de compromiso de viabilidad de la empresa debe ser actual (STSJ de Castilla y León, de 21 de marzo de 1995); debe ser real (STSJ de Andalucía, de 18 de noviembre de 1995), y de entidad suficiente para justificar la amortización de los puestos de trabajo (STSJ de Andalucía, de 19 de octubre de 1995), no siendo posible, como hace la empresa, basarse en hipótesis de futuro.

En igual sentido, entendemos que la actitud de la empresa, solicitando, la autorización de 7.183 suspensiones, no parece tenga consistencia ni justificación alguna, y entiende esta parte se trata de una actitud coactiva que rompe el deber de negociar de buena fe.

Concluyendo, creemos que es una medida tendente a rentabilizar aún más la empresa y aumentar los beneficios, sin que exista causa productiva, que ampare las suspensiones, y sin que se haya acreditado la relación entre la medida autorizada y la situación de la empresa, así como la posibilidad de estudio de otras posibles alternativas menos gravosas para los trabajadores.

Y en virtud de todo lo anteriormente expuesto,

**SOLICITAMOS A ESTE ORGANISMO**, que a la vista del presente escrito con las copias y documentos que se acompañan, lo admita y, en su virtud, tenga por interpuesto, en tiempo y forma, Recurso de Alzada contra la Resolución dictada en Regulación de Empleo, de fecha 19 de enero de 2009, emitida por la Direcció General de Treball, en el expediente referido en el encabezamiento de este escrito, nº 728/2008, para que se dicte otra Resolución, en su día, por la que, con estimación del presente Recurso, se declare la nulidad de pleno derecho de la resolución recurrida por los motivos que se invocan en el cuerpo de este escrito o, subsidiariamente, se determine su anulabilidad, *ex* artículo 63.2 de la Ley 30/1992, dejando, en todo caso, sin efecto las suspensiones de

los contratos de trabajo en su día autorizados, revocando las mismas, por así proceder en Derecho.

Por ser de Justicia, que se pide, en Barcelona, a 18 de febrero de 2009.

**OTROSI DIGO**, que por medio del presente escrito esta parte viene a solicitar se nos tenga como parte en el presente expediente correspondiente conforme a lo regulado en el artículo 30 y siguientes de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

**SOLICITO DE NUEVO**, que teniendo por hechas las manifestaciones contenidas en el anterior otrosí, se tenga a este sindicato como parte en el procedimiento por así proceder en Derecho.

**SEGUNDO OTROSÍ SOLICITO**, que conforme establece el artículo 20 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, el órgano administrativo que se estime incompetente para la resolución de un asunto remitirá directamente las actuaciones al órgano que considere competente.

**SOLICITO DE NUEVO**, que teniendo por hechas las manifestaciones contenidas en el anterior otrosí, actúe conforme a Derecho.

**TERCER OTROSÍ DIGO**, de conformidad al artículo 111 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, esta parte solicita que se declare la suspensión de la ejecución de la resolución impugnada, por concurrir la circunstancia de causar perjuicios de imposible o muy difícil reparación, toda vez que la ejecutividad del acto de la resolución, supone la inmediata suspensión de 128 trabajadores. De igual manera, la impugnación de la Resolución se basa, entre otros elementos, en la lesión de derechos fundamentales, así como, en cuanto a la indefensión causada por la Resolución, y tiene igualmente, fundamento en causas de nulidad de pleno derecho, en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito.

Así, se solicita la suspensión de la ejecutividad de la medida, después de agotarse la vía administrativa, extendiéndose la misma a la vía contencioso – administrativa.

Que dicha doctrina está amparada por los Autos del Tribunal de Supremo de 22 de Marzo, 23 de Mayo y 15 de Junio de 1983, de 20 de Diciembre de 1990, de 11 de Diciembre de 1997 y Auto del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 21 de Diciembre de 1994, entre otros.

Que esta parte pretende **Evitar que el recurso pierda su Finalidad**. La suspensión cautelar que se solicita durante la tramitación del presente recurso se fundamenta, tal y como ha venido precisando el Tribunal Supremo, en el principio de efectividad de la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) que reclama que el control en vía administrativa y, posterior control jurisdiccional, haya de proyectarse sobre la ejecutividad del acto administrativo, y dada la duración del procedimiento (que puede prolongarse durante años), el control sobre la ejecutividad debe adelantarse al enjuiciamiento del fondo del asunto.

Que entiende esta parte se ha acreditado **Abuso de derecho, así como Inexistencia de causas de producción, que justifiquen las medidas contenidas en el acuerdo de ERTE**. Debemos tener en cuenta lo alegado precedentemente en los Motivos de Fondo del presente Recurso de Alzada, que se dan por reproducidos por economía procesal, pero que, entendemos han acreditado la inexistencia de las causas alegadas por la empresa.

Que entendemos, acompaña la petición de Suspensión Cautelar, **el Interés Preponderante y Proporcionalidad**, de lo solicitado cautelarmente.

Debemos realizar juicio de proporcionalidad a la tutela cautelar solicitada, y que en el presente caso reúne los tres elementos o condiciones que conforman jurisprudencialmente la proporcionalidad (entre otras, STS 08.05.1995).

La suspensión de la aplicación de las medidas del ERTE, de evitar las suspensiones, es una medida susceptible de conseguir el objetivo propuesto de evitar dejar sin contenido una ulterior resolución administrativa o sentencia estimatoria de la impugnación del propio ERTE.

El segundo elemento, la idoneidad de la medida solicitada, se basa en la necesidad de la suspensión solicitada, no existiendo otra medida distinta, o que pueda considerarse más moderada, para la consecución de amparar el que el recurso no quede sin finalidad o vacío de contenido, en definitiva, para la consecución del propósito perseguido.

Por último, la proporcionalidad en sentido estricto, es decir, si ponderamos la tutela cautelar con la aplicación del ERTE no podemos concluir de otra forma que manifestando se derivan más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto.

Hemos de hacer referencia al artículo 128 de la Constitución Española, que más allá de lo solicitado en el presente caso, ampara la intervención de empresas cuando así lo exigiere el interés general. Además, esta tutela cautelar está destinada a proteger, hasta que se pronuncie el órgano administrativo superior jerárquico del que ha dictado la precedente resolución que se impugna, en el objeto principal del presente procedimiento, el derecho al trabajo, recogido en el art. 35 de la referida norma fundamental.

La medida cautelar podrá denegarse, sólo, cuando de ésta pudieran seguirse los efectos enunciados como perturbación grave de los intereses generales o de terceros, algo que no se produce en el presente caso, en el que tan sólo se suspende temporalmente la aplicación de determinadas medidas del ERTE impugnado, y que posteriormente podrán ser aplicadas, destacando la propia dejación que en la aplicación ha realizado la propia empresa. Entendiendo igualmente esta parte, que no se requiere caución o garantía alguna, para la referida suspensión solicitada.

**SOLICITO DE NUEVO**, que teniendo por hechas las manifestaciones contenidas en el anterior otrosí, actúe conforme a Derecho y se suspenda la ejecución de la resolución impugnada.

Lo que se pide, en lugar y fecha “*ut supra*”.

Fdo:

Luis Doncel

Francisco Selas



El segundo elemento, la idoneidad de la medida solicitada, se basa en la necesidad de la suspensión solicitada, no existiendo otra medida distinta, o que pueda considerarse más moderada, para la consecución de amparar el que el recurso no quede sin finalidad o vacío de contenido, en definitiva, para la consecución del propósito perseguido.

Por último, la proporcionalidad en sentido estricto, es decir, si ponderamos la tutela cautelar con la aplicación del ERTE no podemos concluir de otra forma que manifestando se derivan más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto.

Hemos de hacer referencia al artículo 128 de la Constitución Española, que más allá de lo solicitado en el presente caso, ampara la intervención de empresas cuando así lo exigiere el interés general. Además, esta tutela cautelar está destinada a proteger, hasta que se pronuncie el órgano administrativo superior jerárquico del que ha dictado la precedente resolución que se impugna, en el objeto principal del presente procedimiento, el derecho al trabajo, recogido en el art. 35 de la referida norma fundamental.

La medida cautelar podrá denegarse, sólo, cuando de ésta pudieran seguirse los efectos enunciados como perturbación grave de los intereses generales o de terceros, algo que no se produce en el presente caso, en el que tan sólo se suspende temporalmente la aplicación de determinadas medidas del ERTE impugnado, y que posteriormente podrán ser aplicadas, destacando la propia dejación que en la aplicación ha realizado la propia empresa. Entendiendo igualmente esta parte, que no se requiere caución o garantía alguna, para la referida suspensión solicitada.

**SOLICITO DE NUEVO**, que teniendo por hechas las manifestaciones contenidas en el anterior otrosí, actúe conforme a Derecho y se suspenda la ejecución de la resolución impugnada.

Lo que se pide, en lugar y fecha "*ut supra*".

Fdo:

P.O.  


