



Hoja nº1

O F I C I O

S/REF

N/REF: Regulación de Empleo.- AMZ/mlg

Expte.: 44/03

ASUNTO
DESTINATARIO

... hoy la Ilma. Sra. Directora General de
Trabajo, ha resuelto lo siguiente:

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Director General de Trabajo
Servicio de Trabajo	Subdirección General de Relaciones Laborales
29 JUL. 2003	
SALIDA	811

VISTO: El expediente de regulación de empleo presentado por D. Pablo Antonio Carvajal González, en nombre y representación de la empresa TELEFÓNICA DE ESPAÑA, SAU, con domicilio en Madrid y dedicada a la actividad de telecomunicaciones.

Y teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES

PRIMERO : Con fecha 25-6-03 tuvo entrada en este Órgano Directivo el referido expediente en el que se solicita autorización para rescindir los contratos de trabajo de hasta 15.000 trabajadores en el periodo de 2003-2007, sobre un total de 40.652, todo ello por las razones que se definen en la Memoria Explicativa del expediente y que se fundamentan en causas organizativas, productivas y tecnológicas a las que se refiere el artº 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDO: La empresa adjunta con su solicitud la siguiente documentación:

1. Copia de poderes de representación, junto con su original que se exhibe y retira para otros usos.
2. Relación del número y categoría de los trabajadores que vayan a ser afectados por el ERE durante los tres primeros años, toda vez que el resto quedaría por determinar e identificar durante el tercer año de vigencia del ERE, según se propone en el Plan Social.
3. Memoria Explicativa de las causas que motivan el Expediente, y de los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores afectados.



Hoja nº2

4. Plan de acompañamiento, que incluye las medidas que la empresa pretende adoptar para minimizar las efectos del despido Colectivo y asegurar el mantenimiento de los puestos de trabajo que permanezcan.
5. Escrito de comunicación de apertura del Periodo de Consultas y de Solicitud a la representación legal de los trabajadores del informe previo a la ejecución por el empresario de reestructuraciones de plantilla.
6. Documentación económica, consistente en:
 - Declaración del Impuesto de Sociedades de los últimos 3 años.
 - Balances y cuentas de pérdidas y ganancias auditadas en los últimos 3 años.
7. Relación circunstanciada de los miembros del Comité Intercentros.

TERCERO: De conformidad con lo dispuesto en el artº 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha sido solicitado informe sobre el expediente de regulación de empleo a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, siendo emitido informe en tiempo y forma.

Asimismo, de conformidad con la Ley Estatutaria, ha sido puesto en conocimiento del INEM la iniciación del expediente de referencia.

De acuerdo con lo establecido en los Reales Decretos sobre traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo, se ha requerido informe a las Comunidades Autonómicas afectadas.

CUARTO : Con fecha de entrada el 11-7-03, la representación de la empresa y de los trabajadores remiten borrador del acta celebrada el dia 10 de julio entre la empresa y el Comité Intercentros; se adjunta el Plan Social y se indica que una vez finalizado el proceso se remitirá el Acta debidamente firmada con el resto de la documentación del expediente.

QUINTO : Por último, con fecha 24-7-03, ha tenido entrada en esta Dirección General el escrito de solicitud final de la empresa al que se adjunta el acta final del periodo de consultas, con Acuerdo de fecha 23-7-03, celebrado entre la empresa y la representación de los trabajadores, solicitándose que, por parte de esta Dirección General, se dicte resolución estimatoria del expediente en los términos estipulados en el citado Acuerdo.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Esta Dirección General es competente para resolver la presente solicitud de conformidad con los artículos 51 del Texto Refundido, del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/95, Real Decreto 43/96, de 19 de Enero, artículo 12 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, Real Decreto 140/97, de 31 de Enero y Orden de 12-3-97.

SEGUNDO : En un expediente de regulación de empleo, como el que insta la empresa Telefónica de España, S.A., que se presenta con acuerdo alcanzado con los representantes legales de los trabajadores y que involucre, tanto por el elevado número de extinciones de contratos de trabajo que prefiguran el conjunto de medidas pactadas, como por la instrumentalización que se pretende con las mismas en orden a la reestructuración organizativa, productiva y tecnológica de la empresa, efectos que van más allá del ámbito empresarial, ya de por sí muy importante, que inciden y trascienden en el propio sector de telecomunicaciones, se precisa, a ese respecto, una pertinente clarificación acerca de la actuación de la Administración, que en una primera visión podría estimarse como meramente pasiva, y que se traduce en el siguiente postulado: expediente con acuerdo entre partes, la resolución administrativa autoriza la medida solicitada.

Pues bien, en los expedientes de regulación de empleo celebrados con acuerdo válido (esto es, sin que se aprecie dolo, coacción, fraude o abuso de derecho en su conclusión), se exige -como es preceptivo- el cumplimiento de los requisitos formales básicos intrínsecos al concepto garantista del procedimiento, y que la fundamentación lo sea en alguna de las causas a las que alude el artº. 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es decir, económicas, técnicas, organizativa o de producción (en los expedientes con acuerdo solamente, de forma indirecta, al observar la legalidad del acuerdo, se valora la concurrencia de causa, pero el acto administrativo que autoriza está reconociendo implícitamente la existencia de la causa, pese a que no se explica en los términos de los expedientes sin acuerdo), pero el control administrativo no se circumscribe de una manera refleja a dictar el acto administrativo que declara derechos acerca de la extinción de los contratos de trabajo y situación legal de desempleo de los trabajadores afectados. Actuación que vista de esa manera podría interpretarse de mero trámite o pasiva y que pone sin más fin al proceso; nada más lejos de la realidad, ello supone desconocer y no condice con la naturaleza del procedimiento de regulación que tiene como componente esencial la actividad, esto es, mediar, propiciar acuerdos, en fin, elucidación de hechos y



Hoja nº4

admitiendo que los hechos son lo que hace a las proposiciones verdaderas o falsas, la valoración previa por parte de la Administración laboral de unos acuerdos que se fundamentan en un Plan Social tan elaborado como el presente, ocupa sin duda un lugar trascendente en la autorización del expediente administrativo.

La favorable postura de esta Dirección General de Trabajo ante la solicitud empresarial y la consideración como positivos de los compromisos, programas de recolocación, formación, reubicación, bajas incentivadas, jubilaciones etc.... que conforman el citado Plan Social, responde a un ejercicio del principio de responsabilidad de la Administración, que ante el examen consciente de los hechos y circunstancias que se observan en el expediente no lo elude, puesto que entiende, además, que las medidas que se autorizan mediante este acto a Telefónica de España, S.A.U. han de servir, dado su alcance o proyección, para prevenir futuras situaciones negativas y, en definitiva, coadyuvar a una adecuación de sus recursos humanos y técnicos a las condiciones que el mercado le impone.

Se quiere, por otra parte, hacer especial hincapié en esta resolución en el aspecto de la solicitud de la empresa que se refiere al carácter de voluntariedad, universalidad y no discriminación que rige en el expediente para los trabajadores de la empresa que decidan acogerse a las medidas que se desarrollan en el Plan Social y medidas complementarias de gestión al expediente, que, entendemos, es elemento que define específicamente el acuerdo conseguido entre las partes, y que posibilita, ante la escala o serie de ofertas que contiene aquél, una mejor operatividad del expediente.

Asimismo, se quiere significar en este expediente de regulación de empleo, la íntima interrelación y correspondencia con el Convenio Colectivo negociado y firmado en paralelo con el expediente en este año 2003. Complementación entre ambos que genera un proceso sinérgico que debe valorarse positivamente en relación a los fines organizativos, productivos y tecnológicos que se persiguen por la empresa Telefónica de España, S.AU., y que la representación de los trabajadores asume en los pactos alcanzados. Feliz culminación de acuerdos que hacen resaltable la idea de que los procesos de reestructuración de las empresas y de adaptación a las condiciones que impone el mercado no sólo se efectúan en los expedientes de regulación de empleo. Si bien el expediente de regulación de empleo es la última fase, durante el propio proceso de negociación colectiva se pueden buscar soluciones a los problemas que afectan negativamente a la empresa, como acaece y se demuestra en el presente proceso de adaptación de la empresa a la dinámica del mercado.

En dicho sentido, el Acuerdo suscrito no solo contempla la autorización de la regulación de empleo propuesta por la empresa y pactada en el texto del mismo, sino que supone un conjunto de



medidas que han de acometerse tanto en el presente expediente como en el Convenio Colectivo acordado, asimismo con fecha 23-7-03, por ambas representaciones y con vigencia inicial de 3 años con opción de prórroga por dos años más, persiguiéndose con su aplicación una redistribución de los recursos, de forma más eficiente, mediante la movilidad funcional que se concreta en la reasignación en funciones de otras categorías para determinados trabajadores de la plantilla de la empresa. Así mismo, se plantea dar a la movilidad geográfica voluntaria un carácter más ajustado a las necesidades reales de la empresa, estableciéndose un modelo que contempla el perfil requerido del puesto de trabajo a cubrir. De la misma forma, se contempla la realización de traslados provinciales de carácter forzoso, renunciando la empresa a llevar a efecto traslados forzosos interprovinciales e interinsulares.

Se ha acordado también abordar una nueva clasificación laboral que ha de mejorar la cualificación profesional y la multifuncionalidad de forma que se garantice una mejor empleabilidad de toda la plantilla. En el mismo ámbito de medidas mencionado se ha pactado la unificación de tres categorías profesionales que pasan a constituir una sola, cuya aplicación efectiva se llevará a efecto paulatinamente.

Se ha procedido, asimismo, a la actualización de las funciones de ciertas categorías que se señalan en el escrito de solicitud final del expediente.

Con relación al tiempo trabajado y con la finalidad de mejorar la productividad, se acuerda establecer turnos de 8 horas en el Área de Operación y Mantenimiento, implantándose, además, la disponibilidad en las unidades de O+M, en las provincias tipo 3, aplicándose la disponibilidad obligatoria en las diferentes unidades de Operaciones y OSI.

En el Área Logística se acometerán diversas medidas, entre las que cabe destacar la concentración de esta actividad en 15 cabeceras territoriales.

Por último, procede poner de relieve que todo lo anterior tiene como objetivo fundamental garantizar el desarrollo correcto de la actividad, permitiendo una mejora de los parámetros de eficiencia y rentabilidad, así como la aplicación voluntaria y no discriminatoria del presente expediente de regulación de empleo.

TERCERO.- Este expediente de despido colectivo se promueve, pues, con la conformidad alcanzada sobre el mismo por la representación legal de la empresa y la laboral y sindical de los trabajadores (Comité Intercentros y representaciones sindicales mayoritarias), mediante el acuerdo de fecha



Hoja nº6

23-7-03. A ese respecto, éste Órgano Directivo llega a la conclusión de que, del examen de la documentación obrante en el expediente no cabe apreciar la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo suscrito, ni tampoco que el mismo, por inexistencia de causa motivadora de la situación legal de desempleo y existencia de indicios de fraude, tenga por objeto la obtención indebida de las prestaciones de desempleo por parte de los trabajadores afectados. Por todo ello, y de conformidad con lo establecido en el art. 51.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, procede autorizar las medidas extintivas de los contratos de trabajo de hasta un máximo de 15.000 trabajadores de la empresa Telefónica de España, SAU. que podrán acogerse voluntariamente al sistema de bajas del personal laboral que se derivan del acuerdo que se concretan en el Plan Social y en las medidas complementarias de gestión al expediente, en la forma, términos y condiciones expuestas. La vigencia del acuerdo de reducción de plantilla lo será hasta el 31 de diciembre del año 2007.

Por todo lo expuesto,

ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

ACUERDA: 1º.-AUTORIZAR a la empresa TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., la extinción de los contratos de trabajo de 15.000 trabajadores de su plantilla, pertenecientes a los distintos centros de trabajo, que podrán voluntariamente acogerse al Plan diseñado al efecto y que se concreta en el acuerdo de 23-7-03 y en el documento anexo (Plan Social y medidas complementarias de gestión al expediente) suscrito con el Comité Intercentros de la Empresa y representaciones sindicales mayoritarias en la forma, términos y condiciones que se estipulan en el mismo, cuyo texto se adjunta a esta resolución.

Las extinciones autorizadas deben producirse en las condiciones de voluntariedad y no discriminación que se recogen en los acuerdos aludidos, en los términos que se describen en el Plan Social y medidas complementarias unidas a esta resolución.

2º.- La Empresa comunicará a esta Dirección General y al INEM la lista de trabajadores afectados a medida que vaya haciendo uso de la presente autorización. Asimismo, deberá presentar ante el INEM los documentos de cotización a la Seguridad Social relativos a los trabajadores afectados.

3º.- El periodo de aplicación de la autorización de extinción de relaciones laborales,



Hoja nº7

comprenderá los años 2003 y 2007, con fecha límite el 31 de diciembre de este último año.

4º.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.a del Real Decreto 625/1985 (redactado por la Disposición Adicional única del R.D. 43/1996), los trabajadores cuyos contratos se extingan en virtud de esta autorización se encontrarán en la situación prevista en el art. 208 de la Ley General de la Seguridad Social, sirviendo la presente resolución para acreditarlo a efectos de los derechos que puedan corresponderles derivados de esta contingencia.

5º.-Asimismo, se manifiesta a la empresa que, en el caso de que el expediente incluya trabajadores de 55 o más años de edad, se deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 51.15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

NOTIFIQUESE: Esta Resolución a los interesados de conformidad con lo previsto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 pudiendo interponerse contra la misma recurso de alzada en el plazo de un mes desde su notificación ante el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el artículo 115.1 de la citada Ley 4/1999, de 13 de enero.



Secc. Sindical de U.G.T. en TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.