



Confederación General del Trabajo

www.cgt.org.es

**Expedientes de
Regulación de
Empleo (E.R.E.s)
y Análisis y
conocimiento de las
empresas**

Secretaría de Formación
Gabinete de Estudios de la CGT

CURSO

E.R.E.s

Los Expedientes de Regulación de Empleo:

1. **BREVE CONTEXTO HISTORICO - SOCIAL DE LAS REESTRUCTURACIONES.**

Históricamente el ordenamiento laboral¹ ha facilitado a los empresarios las medidas que, tanto en situaciones de crisis económicas, como en procesos de racionalidad organizativa (reducción de costes, innovaciones tecnológicas, liberalización de mercados, competitividad, etc.), posibilitan la salida masiva de trabajadores/as del mercado de trabajo: Los expedientes de Regulación de Empleo (ERE) y los despidos individuales.

Estas medidas son comunes a todos los sistemas comparados de la UE, con las diferencias en algunas legislaciones nacionales en lo que se refiere a la tutela externa –intervención de las Administraciones Públicas- o la autorregulación contractualizada de las partes –empresarios y sindicatos-. No existe una directiva que obligue a todos los estados miembros y mucho menos una voluntad de armonizar legislaciones.

En los períodos recesivos o de crisis, fijándonos en los más significativos (década del 73/84), siendo el año 1973 el cual marca el inicio en el cambio del ciclo económico con el incremento de las materias primas (petróleo). La crisis es general y estructural en la industria europea debido a varios factores: cambio de tendencia en el desarrollo tecnológico (obsolescencia industrial); incremento de precios industriales, energéticos y de productos básicos; inflación de costes y crecimiento de los precios en general.

Las consecuencias son nefastas para todo el sector industrial. Se invierte en aquellos procesos industriales intensivos en capital y bajo coste de mano de obra lo cual conlleva que las empresas más dependientes de mano de obra sean expulsadas del mercado, contribuyendo de esta manera a sumar destrucción de empleo al desempleo estructural. Inflación, estancamiento y paro, son las señas de identidad de este período.

¹ El Estatuto de los Trabajadores en su disposición adicional 5ª, que expresamente fue reconocida y avalada por la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC 22/1981)-con posterioridad por otra muchas: 58/1985, 95/1985 y así hasta 26 más-, reconoce que el Gobierno está facultado para “*realizar una política de empleo utilizando como instrumento la jubilación forzosa, en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y de las necesidades del mercado de trabajo*” y, así mismo, dentro de este contexto social político, permite el “pacto libre” entre los agentes sociales, de las edades de jubilación en la negociación colectiva.

En la década de los 80 y la mitad de los 90, se establecen, bien por ley, bien por negociación colectiva, la jubilación forzosa dentro de determinadas condiciones. La Sentencia del Tribunal Supremo (TS) de 29 de octubre de 1990 declara que “*esas condiciones se centran en el cumplimiento de finalidades propias de la política de empleo, sea de ámbito nacional, sectorial o de empresa...*”

El desempleo se convierte en estructural y las plantillas aparecen como netamente excedentarias, siendo el ERE quien por probadas razones económicas, saca fuera del mercado de trabajo a miles de trabajadores/as que, por lo general, son personas mayores de 50 años.

Es en los períodos de racionalización² a partir del año 1997, las consecuencias siguen siendo las mismas que en el periodo anterior: plantillas excedentarias, expulsión vía EREs del mercado de trabajo además de aprovechar las nuevas modalidades legislativas como los despidos colectivos –hasta un número determinado de gente y bajo ciertas condiciones de plazo-, y los despidos individuales.

La norma fue adaptada en la Reforma Laboral de 1994, la cual amplía las causas de la extinción colectiva. De las propiamente económicas (situación probada de crisis), se introducen las tecnológicas, las productivas y las organizativas. La reforma del 97 agrava la situación, tanto para los despidos colectivos inferiores a los topes establecidos en el artículo 51, como los producidos por el ERE, al introducir en el artículo 52 del ET (Extinción del contrato por causas objetivas), la letra c): (...) *“cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley, y en número inferior al establecido en el mismo...”*

La norma invoca la razón de la competitividad para la racionalización de las empresas y así dice, (...) *“el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos...”*

Las bases ideológicas en las que se asienta la reordenación de los mercados de trabajo, quedan constituidas con bastante anterioridad a estas fases.

² Racionalidad en el sentido capitalista es buscar siempre la mejor opción, el mejor instrumento para organizar y reordenar los sistemas productivos, en la consecución del beneficio privado, con independencia de las consecuencias que esta acción cause. En este periodo dicha racionalidad se aplica en situaciones económicas donde la crisis no es el factor o elemento determinante, lo cual no excluye ciclos recesivos de la economía.

2. EL MERCADO ÚNICO EUROPEO, EL PLAN DE ESTABILIDAD Y CRECIMIENTO, LA AMPLIACIÓN DE LA UE Y LA DENOMINADA “ESTRATEGIA DE LISBOA”.

La nueva organización del proceso productivo y de distribución, tienen en la *productividad y la modernización* su sello de garantía. El objetivo central de las políticas empresariales desde el Tratado de Maastricht, pasa a ser la competitividad.

La aplicación de las políticas monetaristas en la zona europea, debilita los sistemas de protección social (prestaciones desempleo, educación, servicios públicos, pensiones, sistemas sanitarios, etc.), **precariza y desregula el mercado de trabajo** y liberaliza los mercados de servicios (la energía, telecomunicaciones), así como se avanza en la privatización de los servicios públicos con el fin de competir en la economía globalizada con el bloque económico dominante, los EE.UU.

El Informe de la Comisión Europea de mayo de 2003 insta a los gobiernos de la UE a acometer profundas reformas en los mercados de trabajo siguiendo la lógica del capital la cual determina el como se produce, obligando a adoptar las condiciones sociales y laborales para que los costes sean los adecuados a un mercado global cada vez más competitivo. En

los años 2004 y 2005, todos los gobiernos vinieron obligados a presentar los correspondientes planes de empleo y reformas estructurales necesarias – mercados de trabajo incluidos-, para dar cumplimiento a la denominada Estrategia de Lisboa.

Estrategia fijada en la cumbre de Lisboa 2000 para hacer de la economía de la UE la más competitiva y dinámica del mundo en el entorno del 2010. Los objetivos marcados en la Cumbre de Lisboa, a conseguir hacia el 2010, son:

- Tasa de empleo total: 70%
- Tasa de empleo femenino: 60%
- Tasa de empleo de trabajadores/as entre 55 y 64 años: 50%
- Edad media de jubilación: 65 años
- Potencial de crecimiento económico (sobre el PIB): 3%
- Inversión en I + D (sobre el PIB): 3%
- Electricidad conseguida a través de energías renovables: 22%
- Emisión de gases de efecto invernadero (el año de referencia que parte es el 99 el cual sería igual al 100): 92% (cumplimiento del Protocolo de Kyoto del cual la UE es firmante).
- Escolarización, formación de adultos, conexión a Internet de las escuelas, fracaso escolar, etc. Con porcentajes variables.

Las razones empresariales: ante mercados liberalizados y producción/distribución de mercancías cada vez más globales, se hace necesario ganar cuotas de estos mercados donde la competencia cada vez es más desigual.

Para ganar cuota de competitividad e incrementar el margen de beneficios, la reorganización de las empresas conlleva “necesaria e inevitablemente”, reducción de costes. La salida masiva de trabajadores/as estables, los cuales imputan costes salariales y sociales muy altos, posibilita la libertad de movimientos del capital al flexibilizar las condiciones de trabajo, terminando de esta manera con la barrera de la rigidez de mercados cerrados³.

La reducción de costes se logra por distintas vías. La vía de reordenación que se utiliza de forma “más eficaz”, es la de los despidos. Despidos que pueden ser individuales, colectivos o bien los EREs.

Las consecuencias son dobles. Por una parte de orden interno, sustitución de empleo fijo y con derechos por empleo precario y vulnerable y, por otra, se externalizan parte de los costes a los sistemas públicos de prestaciones (desempleo contributivo y asistencial).

Los ajustes de plantilla ahorran entre un 20% y un 30% en los salarios de los trabajadores/as regulados/as⁴. La paradoja aparece en estos períodos de racionalización al realizarse el ajuste no para salvar o viabilizar las empresas, sino que el ajuste se lleva a efecto para **ganar cuota de mercado y ser más competitivos**.

Empresas con altos beneficios (Telefónica, Altadis, Iberdrola, Repsol, etc.) las cuales presentan desde hace muchos años, cuentas de resultados muy saneadas, son las que emplean los sistemas de racionalización (ERES, despidos negociados, etc.) con mayores garantías jurídicas contractuales.

Al INEM (el sistema público de gestión del desempleo), la reducción de plantillas en las grandes empresas le cuesta unos 240 millones de euros al año en prestaciones de desempleo –contributivas + asistenciales-. Este coste se incrementa hasta los 600 millones de euros anuales, si se contabilizan todas las empresas. (Datos referidos al año 2003)

³ *Mercados cerrados:* Conjunto de operaciones comerciales que afectan a un determinado sector de bienes las cuales se realizan sin competencia o competencia muy limitada. Si aplicamos esta definición a las condiciones de empleo: estabilidad, precio de mano de obra, garantías jurídicas de protección, cualificaciones, condiciones de trabajo, etc., nos encontramos con las señas de identidad de lo que los empresarios denominan “rigideces de los mercados de trabajo cerrados”.

Mercados abiertos: se rompen los monopolios en casi todos los sectores de bienes y servicios y los mercados se rigen por la “libre competencia” (Ejemplos: eléctrico, telecomunicaciones, energía, etc.). Las rigideces laborales “desaparecen” pues las condiciones de producción de esos bienes y servicios, vienen determinadas por las bajas cualificaciones, las jornadas flexibles, la inestabilidad del empleo, etc.

⁴ Estos datos están referidos a las últimas reestructuraciones llevadas a efecto por las grandes empresas – fundamentalmente-, durante el año 2003.

A continuación, se pueblan las Empresas de trabajadores/as precarios/as (contratas, subcontratas). No sólo se logra una reducción de costes⁵ sino que, al mismo tiempo se hace desaparecer casi por completo la responsabilidad política-jurídica de las empresas principales. *Donde antes existía una relación laboral, ahora sólo aparece una relación comercial.*

La razón de la competitividad por una parte destruye el empleo que no le es necesario (aquel que es reemplazado o absorbido por tecnología) y por otra, reestructura el mercado laboral con un determinado empleo: el descualificado, de bajos costes salariales y sobre todo, prescindible.

⁵ Las contratas y subcontratas en las nuevas políticas productivas de gestión de la mano de obra – descentralización, externalización-, son apretadas en los precios de los concursos de las grandes corporaciones, lo cual les fuerza a precarizar y disminuir hasta extremos de reproducción básica el precio de la mano de obra.

3. La otra vía: LA DESLOCALIZACION DE LAS EMPRESAS

En el análisis de este “nuevo-viejo” fenómeno de la migración del capital, tenemos que partir de la **paradoja central de la producción-distribución en el capitalismo**.

Por un lado, la urgencia del capital hacia incrementos añadidos de productividad, da lugar al nacimiento de un aparato de una sofisticación tecnológica considerable que vuelve la producción de riqueza material esencialmente independiente del gasto de trabajo humano directo.

Lo anterior, abre la posibilidad de reducciones a gran escala del tiempo de trabajo socialmente necesario⁶ y produce transformaciones fundamentales en la naturaleza y en la organización social del trabajo⁷.

Pero a pesar de esa producción-distribución tecnológicamente sofisticada y la huida del trabajo manual, no significa una liberación del trabajo fragmentado y

repetitivo de la mayoría de los individuos. De igual manera el tiempo de trabajo no se ve reducido en un nivel social general, sino que resulta distribuido desigualmente, inclusive incrementándose para muchas personas (lo que sucede en los países destinatarios de las migraciones del capital e incluso en los

⁶ *El tiempo de trabajo socialmente necesario* es el requerido para producir un valor de uso (producto, mercancía) cualquiera, en las condiciones normales de producción vigentes en la sociedad en cada momento y el grado social medio de destreza e intensidad del trabajo. Toda innovación tecnológica, conlleva una reducción importante de trabajo. **El tiempo de trabajo necesario para la producción de mercancías varía con todo cambio en la fuerza productiva del trabajo.**

La fuerza productiva del trabajo se encuentra determinada por múltiples circunstancias: las cualificaciones de los asalariados, el avance tecnológico, el desarrollo científico de los procesos de producción, la escala y la eficacia de los medios de producción, la coordinación social de los procesos de producción y las condiciones naturales.

⁷ ¿De que hablamos cuando decimos que se *transforma la naturaleza del trabajo y su organización social*? Estamos expresando que la nueva organización del trabajo ha exigido cambios en el instrumento contractual laboral (el estatuto protector del trabajo asalariado) y en su regulación por el Derecho del Trabajo.

Las nuevas formas de organización empresarial -descentralización productiva, externalización-, multiplican los centros de imputación de cargas y responsabilidades y diversifican los poderes de organización. La unidad empresarial desaparece y la figura del empresario -sujeto imputable del conflicto de intereses- se difumina, resultando difícil conocer la identidad y la ubicación del titular de los derechos y deberes nacidos de la relación salarial y así se pierde la transparencia que el principio de seguridad jurídica requiere.

El actual mercado de trabajo configura una nueva norma social “donde el individuo, ni como trabajador, ni como miembro de una clase, ni como generación -menos aún como género-, puede prever de modo alguno como evolucionará su empleo y sus condiciones de trabajo y de vida”.

La precariedad, la arbitrariedad, “la contingencia y la aleatoriedad” son el lazo que estrangula al trabajador/a con el empleo, es decir, una seña de identidad del salariado mismo.

Esta precariedad se encuentra inscrita en la escisión entre medios de producción y fuerzas de trabajo y conforma la clave de bóveda de la “inmensa acumulación de mercancías” que caracteriza a las sociedades capitalistas modernas.

primeros mundos, donde los asalariados invierten más tiempo de trabajo para obtener rentas suficientes comparativas a otros momentos históricos).

En la actual dinámica global del capital, contexto de libre mercado para mercancías y capitales, donde prima la máxima competitividad entre empresas, sectores económicos y países, no podemos alejarnos de la explicación estructural que muestra dicha paradoja, que es entender que el capitalismo se encuentra moldeado, tanto en la producción-distribución como en el consumo, por mediaciones sociales que se expresan en las categorías de la mercancía y del capital y constriñe la autodeterminación democrática y la autonomía de los sujetos.

La mundialización (globalización de las economías), fomenta el *aumento de los flujos comerciales*, lo cual se manifiesta en la cada vez mayor importancia de los intercambios de componentes y del comercio intraindustrial.

Los nuevos ajustes en las estructuras productivas en los diferentes países, permiten que **las ventajas comparativas se internacionalicen** y aumenten las ganancias en términos de eficiencia y productividad. Las posibilidades de crecimiento para las economías se amplifican. Los flujos monetarios y la *virtualización de las economías* las hace desligarse de sus vínculos materiales y así, dependen cada vez en mayor medida de las innovaciones tecnológicas.

La mayor movilidad del capital y su transnacionalización dan lugar a una *asignación más eficiente del ahorro mundial* y provoca *el deterioro de las condiciones de trabajo* tanto en los países centrales como en los empobrecidos o “en desarrollo”, con la consecuencia añadida ya comentada: *el resquebrajamiento del poder sindical y la aceptación de la lógica de la competitividad*.

Nos encontramos en un escenario en el que los precios a la baja es la tónica general (eficiencia en el ahorro mundial), cuando lo que se busca es acaparar una porción mayor de los consumidores. Si los precios bajan, también lo hará la rentabilidad del capital en cierta medida, a no ser que las ventas se desborden – no suele ocurrir-, o a no ser que **los costes de producción se reduzcan**.

Y sin fronteras de por medio ni límites legislativos en la economía globalizada, la mejor manera de reducir los costes laborales es trasladándose allá donde la mano de obra sea intensiva y barata, la tecnología suficiente, la jornada de 12 a 14 horas y los sindicatos o la fuerza contractual de los/as trabajadores/as, no exista o se encuentre muy debilitada.

La **actividad** empresarial **multinacional o global** según establece la teoría de la localización del capital, depende en su **ubicación** de distintos tipos de factores. En primer lugar del bien o mercancía que se trate y al coste que se produzca. En segundo lugar, depende de los costes de transporte y de los costes de las barreras aduaneras.

Las empresas multinacionales se están volviendo más fuertes que los propios estados nacionales. Por lo general estas corporaciones internacionales resultan inmunes a los controles democráticos lo cual limita las acciones de los gobiernos nacionales.

Según NNUU más de la mitad del comercio mundial proviene de empresas multinacionales y más de un tercio de este comercio se compone de transferencias de bienes entre distintas ramas de la misma multinacional. Nos encontramos que, **dos tercios de las transacciones internacionales en bienes y servicios combinados dependen de las operaciones de empresas multinacionales.**

En el Estado español la mayor parte de capital “exterior” que llega, procede de la UE y de EEUU. Es decir, el comercio de capitales –la movilidad de los mismos-, se realiza entre los grandes bloques económico-políticos y, los propietarios de esos capitales (multinacionales, grandes corporaciones) los trasladan allí donde sus ganancias crecen o tienen expectativas de hacerlo, revertiendo el valor añadido a los centros (países centrales) donde las multinacionales tienen fijadas sus sedes sociales.

LA EXTERNALIZACIÓN:

Es una forma de organizar el proceso de elaboración de bienes (producción de mercancías) y de prestación de servicios, mediante el recurso de proveedores y suministradores **externos** para la ejecución de ciertas fases o actividades. Se le suele conocer con el barbarismo de “*outsourcing*”.

Dos rasgos de identidad:

- La fragmentación o segmentación del ciclo productivo.
- La externalización, también denominada exteriorización, de ciertas fases, funciones o actividades del ciclo.

Las consecuencias esenciales que conlleva la descentralización productiva, son de un doble orden. La primera es de carácter **económico**: se introduce un principio de división del trabajo entre las organizaciones empresariales. Rompiendo de esa manera el viejo principio de división del trabajo intraempresarial, el cual se estructuraba en torno a la diversificación de las prestaciones de trabajo y a la estratificación jerárquica de los trabajadores en categorías monovalentes (especializaciones), dando paso a una nueva versión en la cual la especialización alcanza a la propia organización.

La segunda consecuencia afecta de lleno al tipo de relaciones interempresariales (plano jurídico) que se sustentan en vínculos de cooperación, de coordinación o de dependencia absoluta.

La descentralización productiva se ha generalizado y expandido. Se utiliza masivamente en la producción de toda suerte de bienes y e la prestación de todo tipo de servicios. Es hoy una realidad planetaria, visible en economías de muy distinta estructura y desarrollo y, utilizada en los más diversos sectores económicos que no sólo afecta a la producción de bienes o servicios, sino que actúa en su gestión y comercialización, llegado incluso a penetrar funciones empresariales que hasta este momento eran consideradas fundamentales o estratégicas por parte de las empresas, **su dirección**.

Naciones Unidas por medio de su organización para el comercio y el desarrollo (UNTAD) señala que las compañías europeas recurren en mayor medida a la deslocalización de sus servicios hacia estos países de bajo coste y malas prácticas laborales. Coste que contemplan ausencia de códigos protectores del trabajo asalariado; precios de mano de obra hasta un 60% más baratos; incentivación fiscal y subvenciones por parte de los estados receptores de hasta el 120% de la inversión productiva (ejemplos de cantones chinos, zonas de Turquía, India...); alta cualificación de mano de obra en sectores tecnológicos de alto valor añadido (programas informáticos complejos son externalizados por los gigantes de la Informática como IBM a India).

La ampliación de la UE ha conllevado que los países con mayor recepción de capitales externos sean los recientemente incorporados: Polonia, República Checa, Eslovaquia, etc. En el reordenamiento territorial de la intervención de la UE en los mercados mundiales, nos encontramos con los países del Magreb (Marruecos, Argelia, Túnez, etc.), los mercados del Este europeo y el tercer pilar el sureste asiático (China, fundamentalmente).

Estos mercados afectan a ciertos sectores industriales en el estado español: textil, componentes auxiliares de la automoción, el sector automovilístico, call-centers de empresas de servicios, etc.

Los factores que actúan en las deslocalizaciones no sólo son salariales sino espaciales, es decir, la movilidad de las mercancías en transporte y distribución (logista) y la colocación estratégica de estos países en relación a los mercados o zonas de dominio e influencia.

Las empresas combinan las ventajas económicas y fiscales con las de situarse en la zona de influencia de la nueva Europa.

Frenar las deslocalizaciones en un contexto de libre mercado implica un ejercicio “contra natura”, es decir, contra la naturaleza política del capitalismo que muy pocos se plantean. Oponerse a las deslocalizaciones es crear límites al modelo de crecimiento cuando no cuestionar ese modelo. La dinámica del modelo “obliga” a su desarrollo sin fin, sin límites sociales, culturales, económicos, subjetivos, etc. Por eso, el economista jefe del FMI, el indio Raghuram Rajan sostiene que el proceso de deslocalizaciones *“no se puede frenar, porque es intrínseco a una economía dinámica”*.

La decisión de deslocalizar:

Podemos resumir en tres factores la decisión de deslocalizar. En primer lugar los **costes**, factor que pondera en un 40% en la decisión. Hablamos de costes salariales, de cotizaciones sociales y fiscales; costes medios de infraestructuras, instalaciones, materiales, telecomunicaciones, viajes y, por supuesto los costes tributarios: impuestos, tasas, aduanas. La moneda y sus cambios influye de manera muy importante en el análisis de los costes.

En segundo lugar el **entorno**, el cual engloba todos los riesgos socioeconómicos: situación económica y social del país-región donde se pretende localizar el capital; el entorno político, el mayor o menor grado de corruptibilidad de los gobiernos; la situación de las infraestructuras del país región: telecomunicaciones, transportes; la proximidad geográfica, la compatibilidad cultural.

En tercer lugar, las personas, es decir, lo que denominan **recursos humanos**. El tipo de mercado laboral existente, la mayor o menor cualificación de la mano de obra, los niveles de educación. Y como determinante las políticas laborales: la mayor o menor fuerza laboral existente, su disponibilidad, su experiencia sindical.

El Informe Eurostat 2004 acerca de los costes laborales, señala que en los sectores industrial y de servicios, el coste/hora en Europa ha seguido una tendencia de incremento en casi todos los países de la UE, salvo en el estado español.

Nos encontramos con tres grupos de países según sus costes. En primer lugar y hasta 1.000 €/mensuales nos encontramos con: Bulgaria, Rumania, Lituania, Letonia, Estonia, Eslovaquia, Hungría, República Checa y Polonia.

En segundo lugar, de 1.000 a 2.000 €/mensuales se encuentran: Portugal, Eslovenia, Chipre, Grecia y España.

Y por último de más de 2.000 € se hallan: Finlandia, Francia, Gran Bretaña, Dinamarca, Alemania y Suecia.

4. LAS REPERCUSIONES, SUS EFECTOS SOBRE EL EMPLEO Y LAS RELACIONES LABORALES.

La inteligencia política de las multinacionales, -representada en este caso por Guillermo de la Dehesa, Presidente del CEPR (centre for economic policy research) y consejero del banco Santander-, opina que, si bien es cierto que *“aquellos que pierden su empleo o se ven obligados a reducir su salario en los países desarrollados a causa de la deslocalización o de la externalización, son perdedores netos a corto plazo y tienen mucha razón para protestar... no es menos cierto que... desde el punto de vista de la **eficiencia general** es mucho más beneficioso para el país que externaliza, gastarse recursos en asistir, formar y ayudar a los trabajadores afectados a encontrar un nuevo empleo, que prohibir a las empresas deslocalizar o externalizar, lo que supondría romper unilateralmente con las reglas de juego del libre comercio y la inversión internacional de la que tanto se ha beneficiado anteriormente”⁸.*

La nueva organización de la producción y del trabajo ha generado importantes consecuencias en el ámbito de las relaciones laborales.

La **fragmentación de la empresa** –externalización de actividades no esenciales, organización del trabajo por medio de empresas auxiliares o contratas-, fragmenta la unidad de negociación, rompiendo la misma en ámbitos negociales –salto de fronteras-, sobrepasando el espacio de la unidad provincial, sectorial y estatal.

Esta fragmentación del espacio de negociación conduce a mayores **probabilidades de discriminación salarial y discriminaciones en el conjunto de las condiciones laborales**.

Los ritmos de trabajo, los tiempos de producción, la disponibilidad de la mano de obra, las jornadas laborales, son ordenadas con criterios de **flexibilidad laboral** los cuales incrementan la temporalidad y la movilidad funcional.

La separación de espacios y la distinción en las pautas organizativas, con distintos mecanismos reguladores o simplemente, desregulación de las relaciones laborales en los espacios fragmentados, inciden de forma significativa en la **ruptura de las identidades colectivas**, lo cual comporta un debilitamiento de la acción sindical colectiva.

La **pérdida de puestos de trabajo directos e indirectos** en el país de origen de la deslocalización, conlleva además, importantes **efectos locales** en términos de desestructuración y destrucción de formas de vida en las zonas geográficas afectadas.

⁸ Artículo del mismo autor Guillermo de la Dehesa, como material de apoyo (Anexo I)

Tengamos en cuenta que la **estrategia de la externalización** (relaciones entre los grupos multinacionales y los Estados), no es que destruya mucho empleo, sino que su objetivo es un cambio en las características del empleo: **los puestos de trabajo directos destruidos reaparecen bajo nuevas formas y condiciones contractuales**.⁹

La calidad de este empleo es muy precaria y la situación se agrava sustancialmente en las relaciones colectivas, donde la supresión de los derechos sindicales básicos, resulta ser el mayor atrayente para los capitales, en los países de destino y, en lo de origen, asistimos a un reforzamiento del poder de dirección y negociador empresarial, sometiendo a las personas asalariadas al puro “chantaje mafioso”: “*o te rumanizas o me llevo la empresa a Rumania*”.

Las consecuencias de estas estrategias son nefastas tanto para el colectivo de trabajadores/as, como para las posiciones sindicales: división, defensa de lo propio haciendo perder perspectiva sobre lo global y por lo general, facilitando la adopción de medidas tales como la ampliación de las jornadas laborales, disponibilidad y flexibilidad horaria, sistemas de trabajo de “justo a tiempo”, congelación de salarios, dobles escalas salariales, reducciones en la producción, incrementos en la productividad, etc.

El sector de la automoción y componentes del auto, es un buen ejemplo. Como Anexo I adjuntamos nuestra intervención sindical en estos sectores.

El Derecho Comunitario y La Comisión Europea:

A través del Reglamento General sobre el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (Feder) y Fondo Social Europeo (Fse) y Fondo de Cohesión, ha introducido un nuevo artículo, el 51 en el citado Reglamento donde se señala que *el Estado correspondiente debe asegurarse de que las ayudas a una empresa sirven para cofinanciar un proyecto que no sufre modificaciones importantes, en un plazo de siete años*.

Entre las modificaciones, se incluye el cese de la actividad productiva, total o parcial, derivada de un traslado a otro país. En estos casos la Comisión requerirá a las empresas la devolución de los fondos recibidos.

Este tema de deslocalizaciones en particular y de reestructuraciones en general, fue incluido dentro de la Agenda Social (2005-2010), lo cual muestra la relativa preocupación por parte de las autoridades comunitarias –en especial por algún país miembro, como Francia y Alemania-, y en cambio, nuestro ordenamiento jurídico y en especial la Ley 38/2003 General de Subvenciones, no es ni mucho menos suficiente –menos aún su aplicación práctica-, para ofrecer algún tipo de

⁹ Un ejemplo a niveles internacionales, lo encontramos en los datos suministrados por la OIT al respecto de las zonas industriales con ventajas especiales para atraer a los capitales extranjeros, lo que denomina **zonas francas de exportación (ZFE)**, que calcula en 43 millones de trabajadores actualmente empleados en las ZFE en todo el mundo, los cuales en su mayoría se encuentran en las zonas especiales de China.

propuestas que tengan alguna eficacia y garantía. Y es la existencia de este tipo de legislaciones laborales bastantes deficientes, donde se asienta la posibilidad de deslocalizaciones –sobre todo-, hacia países denominados “emergentes o en vías de desarrollo”.

La dinámica de reestructuraciones en la Unión Europea, a partir de la década de los 90, por medio de reestructuraciones internas en cada uno de los estados miembros; las fusiones y absorciones de empresas; la expansión del negocio; las deslocalizaciones; la externalización a países asiáticos y la reubicación de los negocios, tiene consecuencias muy serias en la estructura social del mercado de trabajo con pérdidas de empleo importantes.

En el período 2003-2005 según el Observatorio de Reestructuraciones en Europa (ERM) se han recogido un total de 3.500 casos de reestructuración con importantes repercusiones en el empleo: **se pierden un total de 1.551.828 puestos de trabajo y solamente se crean 474.807 puestos nuevos.**

- a. Los EREs en la Guía Jurídico-Sindical de CGT
- b. La Tramitación de los EREs
- c. Documentación de consulta: la gestión
- d. Ejemplos prácticos y reales sobre Período de consulta.
- e. El Contra Informe o Informe de Oposición
- f. El Procedimiento laboral y el contencioso administrativo

Anexo I:

LOS E.R.E.s

**Extracto de la Guía
Jurídica Sindical de
CGT**

5.1.9.- Los Expedientes de Regulación de Empleo. El Despido Colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Esta causa de extinción de la relación laboral, se encuentra recogida como tal en el **artículo 49.1.i del ET, y desarrollada en el artículo 51 del mismo texto**. Además del fundamento numérico de despidos que veremos, el despido colectivo se ha de producir por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a cuya definición realizada en el punto 5.1.10.c de este Capítulo, al que nos remitimos.

- **En cuanto al número de trabajadores/as afectados, estaremos ante un despido colectivo, cuando la extinción afecte, en un periodo de noventa días, a:**
 - **Diez trabajadores/as en las empresas de menos de cien trabajadores/as.**
 - **El 10 % de trabajadores/as en empresas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores/as.**
 - **Treinta trabajadores/as en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores/as.**

Para el cómputo del número de extinciones se ha de tener en cuenta cualquier extinción que se haya producido, en le periodo de referencia de noventa días.

| |
|--|
| Para que este despido colectivo se pueda llevar a efecto con la correspondiente autorización laboral, habrá de seguirse un procedimiento legalmente establecido en el artículo 51 del ET. |
|--|

- En cuanto a la **autoridad laboral competente**, son los distintos órganos de las Comunidades Autónomas, ya que casi todas la han asumido competencias al respecto. Si el expediente de regulación afecta a una empresa con centros de trabajo en varias comunidades autónomas, será competente la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- El **inicio del expediente de regulación** se realizará bien a **solicitud** del empresario, bien de los trabajadores/as, aunque lo más común es que sea el empresario el que lo inste.
- La **solicitud** ante la autoridad laboral competente, debe reunir una serie de **requisitos**:

- Nombre y apellidos del interesado, o de la persona que lo represente, así como lugar o medio para realizar las notificaciones.
 - Hechos, razones y petición en que se concrete la solicitud.
 - Lugar y fecha
 - Firma del solicitante o acreditación de la autenticidad de su voluntad expresada por cualquier medio.
 - Órgano al que va dirigido.
- Además, se requiere la siguiente **documentación**.
 - Memoria explicativa de las causas que motivan el expediente.
 - El número y categorías de los trabajadores/as afectados.
 - Solicitud de informe a los representantes de los trabajadores/as.
 - Comunicación de la iniciación del periodo de consultas realizado a los representantes legales de los trabajadores/as.
 - Si el expediente de regulación afecta a más del 50% de los trabajadores/as, debe dar cuenta el solicitante, si es el empresario, de la venta de los bienes de la empresa, excepto los que constituyan tráfico normal de la misma.
 - Paralelamente a la solicitud a la autoridad laboral, debe abrirse un **periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores/as**, que se inicia mediante escrito del empresario solicitándolo a los representantes de los trabajadores/as. A este escrito que se envía a los representantes de los trabajadores/as, debe acompañarse la documentación necesaria para acreditarla causa motivadora del expediente, así como la justificación de las medidas a adoptar..

Si no existe representación legal de los trabajadores/as, el periodo de consultas debe realizarse con los trabajadores/as directamente. Los trabajadores por sí mismos, están legitimados para intervenir en todo el procedimiento, y ello porque son “*interesados*”. Si el periodo de consultas lo realizan directamente los trabajadores, y son o superan los diez, deben designar un máximo de cinco representantes ante la autoridad laboral competente.

La **duración del periodo de consultas no puede ser inferior a treinta días naturales**; en el caso de **empresas con menos de cincuenta trabajadores/as**, el mínimo de la duración del periodo de consultas es de **quince días naturales**. No existe por tanto, un máximo de duración de periodo de consultas, aunque la administración laboral puede decretar de oficio del archivo del expediente, si supera los tres meses.

Durante este periodo de consultas la negociación ha de desarrollarse bajo el principio de “*buena fe*”, con el fin de intentar llegar a un acuerdo.

El empresario debe reflejar en actas los debates del periodo de consultas, y en su caso los acuerdos en su caso adoptados.

- **El periodo de consultas puede finalizar con acuerdo o desacuerdo** entre las partes, **que en cualquier caso deberá notificarse a la autoridad laboral** competente.

Si no hay acuerdo, la autoridad laboral en el plazo de quince días a contar desde la comunicación del desacuerdo, quien decida de forma motivada y congruentemente si la solicitud es aceptada o no

En caso de **acuerdo**, éste será vinculante para ambas partes, salvo que la autoridad laboral lo considere abusivo o fraudulento, dando traslado a la instancia judicial. El acuerdo pueden adoptarlo los Delegados/as de Personal, el Comité o Comités de Empresa, o las representaciones sindicales, siempre que éstas en su conjunto representen a la mayoría de los Delegados/as o el Comité.

| |
|--|
| A las reuniones de Comité de Empresa también pueden asistir los Delegados/as Sindicales, con voz pero sin voto. (artículo 10.3.2 LOLS y en el mismo sentido la STSJ Madrid de 11 de octubre de 2000) |
|--|

- **Admitido el expediente de regulación, y declarada la medida por la autoridad laboral conforme a Derecho, los trabajadores/as verán extinguida su relación laboral, y serán indemnizados con la cantidad que se acuerde, que no podrá ser inferior a veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.**
- **La indemnización** debe ser pagada por el empresario, de forma simultánea a la extinción de la relación laboral.
- El impago de la indemnización por parte empresario puede impugnarse ante la jurisdicción social, mediante la correspondiente reclamación de cantidad; mientras que si lo que se quiere impugnarse la resolución administrativa aceptando la medida de despido colectivo, habrá que acudir a la vía administrativa en el plazo de un mes, interponiendo el correspondiente Recurso de Alzada.
- A su vez, **los trabajadores/as tienen derecho a la prestación por desempleo**, si cumplen los restantes requisitos de acceso.
- En cuanto a los **representantes de los trabajadores/as**, si el expediente de regulación de empleo no afecta a la totalidad de los trabajadores/as, **los representantes unitarios y los sindicales tienen prioridad de permanencia en la**

empresa, según establece el artículo 51.7 del ET y el 10 de la LOLS. La condición de representante de los trabajadores/as, deben ostentarla en el momento de la solicitud del empresario, y se amplía también a los candidatos mientras dura el proceso electoral, y a los representantes electos aunque aun no hayan tomado posesión del cargo (STS de 5 de noviembre de 1990).

- **La STS de 14 de junio de 1996** estableció unas premisas previas sobre los elementos que integran el supuesto de despido descrito en el artículo 51.1 del ET (despido colectivo), en la redacción dada por la Ley 11/1994. Según dicha sentencia, los **elementos integrantes** del supuesto de despido por motivos económicos descrito en el artículo 51.1 ET; son **tres**:

- 1º **Concurrencia de una causa o factor desencadenante que incide de manera desfavorable en la rentabilidad de la empresa ("situación económica negativa") o en la eficiencia de la misma (carencia o necesidad de "una más adecuada organización de los recursos").**

El legislador ha querido distinguir cuatro esferas o ámbitos de afectación en los que puede incidir la causa o factor desencadenante de los problemas de rentabilidad o eficiencia que están en el origen del despido por motivos económicos:

- 1) **la esfera o ámbito de los medios o instrumentos de producción ("causas técnicas");**
- 2) **la esfera o ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal ("causas organizativas");**
- 3) **la esfera o ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado ("causas productivas");**
- 4) **y la esfera o ámbito de los resultados de explotación ("causas económicas", en sentido restringido).**

Es al empresario a quien corresponde probar la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o eficiencia de la empresa. Lo que supone, de un lado la identificación precisa de dichos factores; y de otro la concreción de su incidencia en las esferas o ámbitos de afectación señalados por el legislador. Esta concreción se refleja normalmente en cifras o datos desfavorables de producción, o de costes de factores, o de explotación empresarial, tales como resultados negativos en las cuentas del balance, escasa productividad del trabajo, retraso tecnológico respecto de los competidores, obsolescencia o pérdida de cuota de mercado de los productos o servicios, etc...

- 2º **Amortización de uno o varios puestos de trabajo.** Esta medida de empleo puede consistir en la reducción con carácter permanente del número de trabajadores/as que componen "*la plantilla de la empresa*"; y puede consistir, así mismo, en la supresión de la "*totalidad*" de la plantilla, bien por clausura o cierre de la explotación, bien por mantenimiento en vida de la misma pero sin trabajadores/as asalariados a su servicio.

En los casos en que la amortización de puestos de trabajo no conduzca al cierre de la explotación, la medida de reducción de empleo adoptada ha de formar parte de un plan o proyecto de recuperación del equilibrio de la empresa, en el que la amortización de puestos de trabajo puede ir acompañada de otras medidas empresariales (financieras, de comercialización, de reducción de costes no laborales), encaminadas todas ellas al objetivo de compensar los desequilibrios producidos, superando la "*situación negativa*" o procurando "*una más adecuada organización de los recursos*". En estos mismos casos de no previsión de desaparición de la empresa, la amortización de puestos de trabajo se ha de concretar en el despido o extinción de los contratos de trabajo de aquel o de aquellos trabajadores/as a los que afecte el ajuste de producción o de factores productivos que se haya decidido.

- 3º **Conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la extinción o extinciones de contratos de trabajo decididas por la empresa, y la superación de la situación desfavorable** acreditada en la misma la falta de rentabilidad de la explotación o de falta de eficiencia de los factores productivos. Conviene examinar esta conexión funcional o de

instrumentalidad en los dos supuestos señalados de cierre de la explotación y de reducción de plantilla en el marco de un plan de recuperación del equilibrio de la empresa.

En el supuesto de cierre de la explotación, la conexión entre la supresión total de la plantilla de la empresa y la situación negativa de la empresa consiste en que aquélla amortigua o acota el alcance de ésta. La empresa se considera inviable o carente de futuro, y para evitar la prolongación de una situación de pérdidas o resultados negativos de explotación se toma la decisión de despedir a los trabajadores/as, con las indemnizaciones correspondientes.

En el supuesto en que la amortización de puestos de trabajo pretenda solo la reducción de la plantilla, la conexión entre la situación desfavorable existente en la empresa y los despidos acordados ha de consistir en la adecuación o proporcionalidad de éstos para conseguir la superación de aquélla, en el marco del plan de recuperación del equilibrio empresarial expuesto por el empresario. Tal conexión funcional de adecuación ha de apreciarse en concreto, respecto del despido o de los despidos de trabajadores/as determinados acordados por la empresa.

Siendo así que, en el supuesto de reducción de plantilla, la valoración de adecuación o proporcionalidad se proyecta sobre hechos pasados, y también sobre la situación actual y previsiones futuras de la empresa, los factores a tener en cuenta por el órgano jurisdiccional no son siempre susceptibles de prueba propiamente dicha, limitada por naturaleza a los hechos históricos, sino de apreciación de razonabilidad, de acuerdo con reglas de experiencia reconocidas en la vida económica. El objeto de valoración es, por tanto, en este punto, a diferencia de lo que sucede en la comprobación de la situación de ineficiencia o falta de rentabilidad de la empresa, no un juicio sobre hechos probados, sino un juicio de atenuamiento del empresario a una conducta razonable, con arreglo a los criterios técnicos de actuación atendidos o atendibles en la gestión económica de las empresas.

- Por su parte la **STS de 14 de mayo de 1998**, abordando la cuestión de las **secciones autónomas de las empresas**, o la existencia de **diversos centros de trabajo**, señala que:
 1. De tener la empresa varias secciones autónomas o diversos centros de trabajo, para declarar la procedencia de los despidos objetivos por causas económicas ex artículo 52.c del ET, la situación económica negativa debe afectar a la empresa en su conjunto.
 2. la adopción de las medidas extintivas propuestas ha de contribuir, si las causas aducidas son económicas, "*a superar una situación económica negativa de la empresa*", sin la distinción, contenida en otros preceptos del propio ET, entre "*empresa*", "*centro de trabajo*" o "*unidad productiva autónoma*" que a los efectos de la sucesión empresarial específica el artículo 44 del ET, ni entre "*la totalidad de la empresa*" o "*parte de la misma*" que, a los propios fines para el caso de venta judicial, se efectúa en el propio artículo 51.11 e de ET.
 3. La existencia de una "*situación económica negativa*" comporta, para la determinación de su concurrencia, la valoración del estado económico de la empresa en su conjunto. Suministra argumentos en favor de esta conclusión la STS de 24 de abril de 1996, al exigir que la situación económica negativa sea importante, o mejor, suficiente o trascendente, pues como señalaba en relación al concreto supuesto en ella enjuiciado, "*la situación económica negativa de la empresa es mas que suficiente a los fines comentados, puesto que las pérdidas sufridas por ésta son elevadas*".

Deben compararse en consecuencia, beneficios y pérdidas a nivel global empresarial y no separadamente por centros o secciones, pues, en sentido contrario, tampoco sería defendible que si la empresa estuviera en trascendente situación económica negativa a nivel global no pudiera, en ningún caso, adoptar medidas extintivas adecuadas que afectaran a los trabajador/a/es/as que prestaran sus servicios en los centros o secciones de aquélla que aisladamente pudieran generar ganancias o no estar en

concreta situación económica negativa.

Las SSTs de 14 de abril y 6 de julio de 1982, establecieron que la crisis debe ser actual, existente realmente en el momento del expediente, circunstancias que no pueden ser obtenidas por deducción de fenómenos reales, sino que ha de fundarse en hechos comprobables y no en hipótesis de futura realización¹⁰.

LOS “ERES”: la vía del artículo 51 del ET.

Históricamente el ordenamiento laboral ha facilitado al capital las medidas legislativas que tanto en situaciones de crisis económicas, como en procesos de racionalidad organizativa-reducción de costes, innovaciones tecnológicas, liberalización de mercados, competitividad, etc.-, posibilitan la salida masiva de trabajadores/as del mercado de trabajo, los Expedientes de Regulación de Empleo (EREs).

Estas medidas son comunes a todos los sistemas comparados de la Unión Europea, con la diferencia en algunas legislaciones en cuanto a la tutela externa (intervención de las Administraciones) o autorregulación contractualizada de las partes (empresarios y sindicatos).

En los períodos “recesivos”, el desempleo se convierte en estructural y las plantillas aparecen como netamente excedentarias, siendo el expediente de regulación de empleo (ERE) la figura utilizada por razones económicas, para sacar fuera del mercado de trabajo a miles de trabajador/aes/as, por lo general, coincidentes con las personas mayores de 55 años. En el estado español el período 79/86, es un período de reestructuración de sectores claves de la producción (construcción naval, metal, electrodomésticos, automoción, etc.), con leyes específicas sobre Reconversión Industrial. La UCD y el PSOE son los representantes políticos que abordan, tanto desde el consenso con los Sindicatos, como desde una oposición sindical radical, -ajena y/o enfrentada al sindicalismo oficial-, la necesidad de reordenar el mercado de trabajo de forma drástica en función de los intereses del modo de producción capitalista en esos momentos. Los del PSOE con buen criterio ilustrado, le denominaban la necesaria modernización del sistema productivo para insertar al Estado español en Europa y así nos han dejado: “*los lunes al sol*” y...los martes, miércoles...

¹⁰ Este criterio general admite excepciones, en el supuesto en que actividades que por sus especiales características, la hipótesis de crisis pueda suponer una previsión razonable, siempre con la cautela de consultar a los organismos y entidades competentes acerca de la evolución previsible del sector o subsector correspondiente y su incidencia en la empresa en cuestión. GARCIA TENA, J.: “Regulación de empleo. Jurisprudencia”, Madrid 1984. Resolución Dirección General de Trabajo de 3 de diciembre de 1991.

En los periodos de “racionalización”, las consecuencias siguen siendo las mismas: plantillas excedentarias, expulsión vía EREs del mercado de trabajo, sin renunciar a la modalidad de despido objetivo del artículo 52.c del ET. La norma fue adaptada en la Reforma del 94 que amplía las causas de extinción colectiva, de las propiamente económicas (situación probada de crisis), y adopta las tecnológicas, productivas y organizativas. La gravedad en esta fase, tanto para los despidos objetivos del artículo 52.c del ET, como los producidos por el procedimiento de Expediente de Regulación, es que la norma invoca la razón de la competitividad para la racionalización de las empresas.

En 1960 se creó el Fondo Nacional de Protección en el Trabajo, con la finalidad de *“conceder los auxilios necesarios a aquellos trabajadores que...cesen en su relación laboral por aplicación de los planes que para una mayor racionalización del trabajo y para el desarrollo y mejoramiento de sus instalaciones presenten las empresas o sectores completos de una rama industrial y sean aprobados por el Gobierno”* la intervención del Estado aparece sobre todo para validar la razón empresarial. No es muy diferente de lo que sucede en la actualidad.

Los objetivos en ambos períodos, reducción de costes por medio de reducir drásticamente plantillas, reordenación de la empresa o sector o centro de trabajo a los sistemas de producción acordes al momento, transferencia de costes a las arcas públicas (vía prestaciones de desempleo siempre y vía subvenciones a los despidos en unos períodos). En los dos períodos la significación real, el despido colectivo/masivo se muestra como el instrumento incentivador del retiro adelantado de una mano de obra, unas veces envejecida otras simplemente “sobrantes”, al servicio de una política estatal y/o empresarial de racionalización de los sistemas de producción. Así por ejemplo, Telefónica desde el año 1995 hasta el año 2003 ha eliminado 36.000 puestos de trabajo.

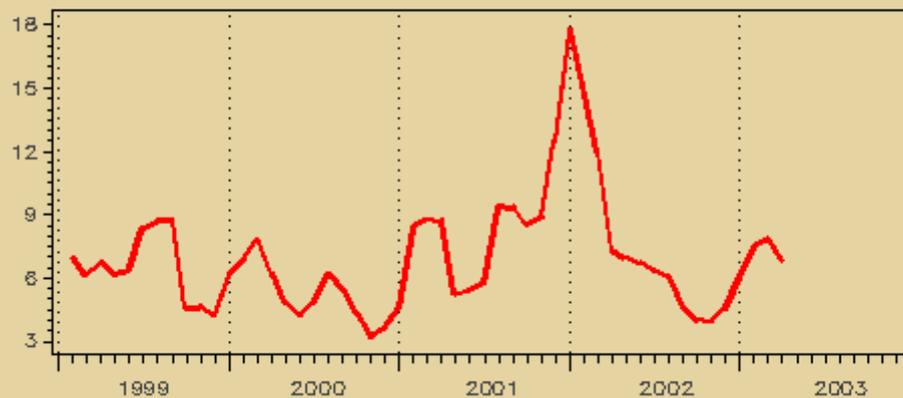
El modelo de relaciones laborales constituye la empresa como un espacio dotado de una normativa peculiar adecuada a sus exigencias organizativas, técnicas y productivas. El ordenamiento jurídico confiere poderes especiales al titular de la empresa: el poder de dirección, organización y control, sometido a los límites y restricciones que la propia ley fija.

Los procedimientos consultivos (períodos de consulta) son requisitos para la adopción de las decisiones sobre la política de gestión de la mano de obra que, por lo general, buscarán el consenso en la adopción de dichas decisiones con los Sindicatos (representantes de los trabajador/aes/as).

Ambos periodos (el primero hasta el 94 y el segundo a partir de este año) se diferencian al quebrarse las posiciones contractuales de las partes al interés de empresa, el cual se define cada vez más, unilateralmente por el empresario. Disminuyen las posibilidades de controles externos a las decisiones empresariales hasta ese momento existentes y refuerzan el poder disciplinador del empresario, al dar carta de naturaleza a lo que es la última ratio del capitalismo: cualquier medio a utilizar¹¹ es válido para la maximización del beneficio. A la vista del nivel de consenso social entre empresas y organizaciones sindicales los trámites de “*periodos de consultas*” en la práctica no tienen ninguna relevancia..



TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO
Valores absolutos en miles (1)



(1) Medias móviles de tres términos

Expedientes terminados, según la autoridad laboral competente, por forma de terminación, tipo y efecto del expediente:

| | TOTAL | | DIRECCIONES PROVINCIALES | | DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO | | COMUNIDADES AUTONOMAS | |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------------------|------------|------------------------------|--------------|-----------------------|--------------|
| | 1997 | 1998 | 1997 | 1998 | 1997 | 1998 | 1997 | 1998 |
| TOTAL | 5.610 | 4.379 | 331 | 219 | 1.087 | 1.081 | 4.192 | 3.079 |
| AUTORIZADOS | | | | | | | | |
| Total | 4.991 | 4.019 | 310 | 206 | 1.087 | 1.081 | 3.594 | 2.732 |
| Extinción | 2.313 | 2.125 | 82 | 44 | 997 | 1.018 | 1.234 | 1.063 |
| Suspensión | 2.536 | 1.802 | 214 | 155 | 90 | 63 | 2.232 | 1.584 |
| Reducción | 142 | 92 | 14 | 7 | - | - | 128 | 85 |
| Pactados | 3.715 | 3.200 | 242 | 185 | 1.022 | 1.043 | 2.451 | 1.972 |
| Extinción | 1.997 | 1.888 | 74 | 39 | 959 | 986 | 964 | 863 |
| Suspensión | 1.598 | 1.233 | 154 | 140 | 63 | 57 | 1.381 | 1.036 |
| Reducción | 120 | 79 | 14 | 6 | - | - | 106 | 73 |
| No pactados | 1.276 | 819 | 68 | 21 | 65 | 38 | 1.143 | 760 |
| Extinción | 316 | 237 | 8 | 5 | 38 | 32 | 270 | 200 |
| Suspensión | 938 | 569 | 60 | 15 | 27 | 6 | 851 | 548 |
| Reducción | 22 | 13 | - | 1 | - | - | 22 | 12 |
| NO AUTORIZADOS | 293 | 181 | 13 | 5 | - | - | 280 | 176 |
| DESISTIDOS | 326 | 179 | 8 | 8 | - | - | 318 | 171 |

Trabajadores/as afectados, según la autoridad laboral competente, por forma de terminación, efecto y tipo del expediente y sexo:

| | TOTAL | | DIRECCIONES PROVINCIALES | | DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO | | COMUNIDADES AUTONOMAS | |
|-----------------------|----------------|---------------|--------------------------|---------------|------------------------------|---------------|-----------------------|---------------|
| | 1997 | 1998 | 1997 | 1998 | 1997 | 1998 | 1997 | 1998 |
| TOTAL | 187.633 | 86.713 | 9.667 | 10.369 | 47.576 | 11.492 | 130.390 | 64.852 |
| AUTORIZADOS | | | | | | | | |
| Total | 158.562 | 79.722 | 9.327 | 10.180 | 47.576 | 11.492 | 101.659 | 58.050 |
| Varones | 141.194 | 68.900 | 8.555 | 9.816 | 46.452 | 10.404 | 86.187 | 48.680 |
| Mujeres | 17.368 | 10.822 | 772 | 364 | 1.124 | 1.088 | 15.472 | 9.370 |
| Extinción | 32.127 | 35.716 | 1.306 | 2.475 | 7.794 | 9.459 | 23.027 | 23.782 |
| Varones | 25.315 | 29.806 | 1.045 | 2.418 | 7.088 | 8.461 | 17.182 | 18.927 |
| Mujeres | 6.812 | 5.910 | 261 | 57 | 706 | 998 | 5.845 | 4.855 |
| Suspensión | 122.115 | 41.527 | 7.978 | 7.697 | 39.782 | 2.033 | 74.355 | 31.797 |
| Varones | 112.314 | 36.995 | 7.480 | 7.394 | 39.364 | 1.943 | 65.470 | 27.658 |
| Mujeres | 9.801 | 4.532 | 498 | 303 | 418 | 90 | 8.885 | 4.139 |
| Reducción | 4.320 | 2.479 | 43 | 8 | - | - | 4.277 | 2.471 |
| Varones | 3.565 | 2.099 | 30 | 4 | - | - | 3.535 | 2.095 |
| Mujeres | 755 | 380 | 13 | 4 | - | - | 742 | 376 |
| Pactados | 121.640 | 63.505 | 7.044 | 9.683 | 41.745 | 11.134 | 72.851 | 42.688 |
| Extinción | 26.233 | 30.828 | 1.090 | 2.349 | 7.138 | 9.256 | 18.005 | 19.223 |
| Suspensión | 91.211 | 30.251 | 5.911 | 7.327 | 34.607 | 1.878 | 50.693 | 21.046 |
| Reducción | 4.196 | 2.426 | 43 | 7 | - | - | 4.153 | 2.419 |
| No pactados | 36.922 | 16.217 | 2.283 | 497 | 5.831 | 358 | 28.808 | 15.362 |
| Extinción | 5.894 | 4.888 | 216 | 126 | 656 | 203 | 5.022 | 4.559 |
| Suspensión | 30.904 | 11.276 | 2.067 | 370 | 5.175 | 155 | 23.662 | 10.751 |
| Reducción | 124 | 53 | - | 1 | - | - | 124 | 52 |
| NO AUTORIZADOS | 5.712 | 3.134 | 276 | 55 | - | - | 5.436 | 3.079 |
| DESISTIDOS | 23.359 | 3.857 | 64 | 134 | - | - | 23.295 | 3.723 |

Anexo II:

FELIDIDAD

E

INGRESOS

**Artículo de Guillermo
de la Dehesa
(El País de 19/01/07)**

**I. Artículo “Felicidad e Ingresos” de Guillermo de la Dehesa
(El País de 19/01/07)**

Felicidad e ingresos

GUILLERMO DE LA DEHESA 19/01/2007

La teoría económica convencional parte del principio que las personas racionales intentan mejorar su nivel de vida material maximizando sus recursos o ingresos, que son siempre escasos, utilizándolos eficientemente y haciendo elecciones que, de acuerdo con sus preferencias y los costes de oportunidad, maximicen su utilidad, su nivel de bienestar y por tanto su felicidad. Y, de hecho, existe abundante evidencia empírica amplia que ha avalado esta idea. En muchas encuestas y contrastes realizados, existe una correlación clara (aunque no fuerte) entre el nivel de renta e ingresos y el nivel de felicidad.

Estas muestran que, en general, las personas más ricas tienden a ser más felices que las más pobres, las personas empleadas suelen ser más felices que las que no tienen empleo y las personas autoempleadas más felices que las que trabajan para otros. Pero también las personas jubiladas tienden a ser más felices que las que todavía trabajan y las que trabajan menos horas más que las que trabajan más horas. Estos mismos resultados extraídos de las encuestas individuales suelen replicarse en los países. Aquellos países que crecen rápidamente tienden a ser más felices que los que crecen lentamente o no crecen y, en general, los países más ricos tienden a sentirse más felices que los menos ricos.

Sin embargo, existe también otra amplia evidencia empírica más reciente que matiza estos resultados. La mejora del nivel de renta genera mayor felicidad cuando se parte de un nivel de renta muy bajo, pero mucho menor cuando se han alcanzado niveles más elevados. Lo mismo ocurre con los países, en aquellos que son pobres el aumento de su renta les hace ser o sentirse más felices, pero, en los más ricos, sólo en una proporción decreciente que puede llegar a cero.

Es decir, por un lado, parece existir un umbral de renta a partir del cual la utilidad (como indicador aproximado de la felicidad) de cada incremento del nivel de renta tiende a ser una función decreciente del mismo. Por otro, conforme aumenta el nivel de renta, el nivel de renta relativa deviene crecientemente más importante para la felicidad que el nivel de renta absoluta. Si la mayor parte de la población tiene una renta elevada, aquellos que ya la han alcanzado suelen ser tanto más infelices cuanto mayor es la renta de sus vecinos y amigos respecto a la suya. Además, buena parte de los bienes de consumo que desean poseer las personas más ricas es "posicional" o de *status*, es decir, que sólo pueden realmente disfrutarse si los demás no puedan hacerlo, alcanzándose un juego de suma cero ya que llega un momento en que un coche rápido y una buena casa no es suficiente, hace falta que sea el más rápido y la más lujosa, que otros, con menores ingresos, no pueden abordar.

Finalmente, cuanto mayor es la desigualdad de la distribución de la renta en un país, mayor es el grado de infelicidad e insatisfacción de los menos favorecidos y, de seguir aumentando, su cohesión social va reduciéndose hasta que, finalmente, afecta negativamente a su tasa de crecimiento. Es decir, a partir de ciertos niveles de renta no parece tanto que el mayor crecimiento económico puede producir felicidad, sino más bien que la mayor felicidad puede producir crecimiento económico.

Por ejemplo, las encuestas muestran que, en estos últimos seis años, de crecimiento mundial anormalmente elevado, aunque ha aumentado la felicidad en el mundo, el retorno marginal, en términos de felicidad, de cada aumento de renta ha sido decreciente, muy especialmente en los países desarrollados en donde la mayor parte de sus ciudadanos no se sienten más felices que antes, ya que la insatisfacción familiar está aumentando y la satisfacción laboral está decreciendo. Asimismo, la confianza en los demás, que es fundamental para que la sociedad funcione, también está cayendo mientras que el deseo de éxito individual está creciendo con fuerza.

La idea de que para tener éxito y conseguir un mayor nivel de renta no basta con hacer un buen trabajo sino que hay que ser mucho mejor que sus demás compañeros de trabajo y trabajar más que ellos (aunque sea en horas de ocio) es cada vez más aceptada en EE UU y en parte de Europa. Esta actitud también produce un juego de suma cero, ya que todos intentan trabajar más que los demás para triunfar pero, finalmente, la gran mayoría no siente que es remunerada en proporción al mayor esfuerzo relativo que hace, lo que la lleva a sentirse más insatisfecho e infeliz.

Esta competitividad creciente en el trabajo está, por tanto, creando estrés, insatisfacción y reduciendo la calidad de las relaciones entre los trabajadores dentro de las empresas y entre los ciudadanos dentro de su comunidad. Aunque la idea del comportamiento egoísta y competitivo es fundamental para que funcione la competencia, los mercados y la eficiencia empresarial, no lo es para los trabajadores dentro de cada empresa, ya que las empresas son organizaciones no sólo económicas sino, sobre todo, sociales donde debe de

primar la cooperación, la confianza mutua y el trabajo en equipo para conseguir que la empresa sea crecientemente competitiva. Además, no siempre el hecho de ganar más produce mayor satisfacción en el trabajo, sino saber que coparticipa, a su nivel, en las decisiones que se toman, que su trabajo sirve para algo y que es apreciado por los demás y que puede confiar en sus superiores, pares e inferiores.

De hecho, existe hoy un abuso de y una obsesión con la palabra competitividad, cuando es la productividad la que es importante. Hay que conseguir ser más productivo entre otras razones porque, en conjunto, las empresas pagan de acuerdo con la productividad colectiva e individual de sus trabajadores. Por ejemplo, para competir con China, no hay que trabajar tantas horas como los chinos o reducir los salarios a los niveles chinos, sino seguir teniendo mayor productividad que ellos, gracias a una mejor organización del trabajo, una mayor utilización del capital y la tecnología y una educación y formación de mayor calidad.

Esta competencia creciente en el puesto de trabajo está también afectando a las relaciones familiares. Aquellas familias en las que la madre y el padre trabajan muchas horas, las relaciones familiares entre ellos y entre ellos y sus hijos se deterioran notablemente, lo que tiende a reducir su felicidad. De ahí que las mujeres en general, y especialmente las madres que trabajan a tiempo parcial, suelen ser más felices que aquellas que trabajan a tiempo completo, mientras que lo contrario ocurre con los hombres, aunque sean padres.

Ésta es la razón de que hoy se escuchen voces muy autorizadas, como la del insigne economista inglés (hoy *lord*) Richard Layard, que ha publicado un excelente y muy recomendable libro en español *La felicidad: lecciones de una nueva ciencia*, y las de otros economistas que hacen algunas recomendaciones para intentar reducir el nivel de insatisfacción y de infelicidad en las sociedades desarrolladas, tanto en el trabajo como en el seno familiar y en la comunidad en que viven.

Guillermo de la Dehesa es presidente del CEPR, Centre for Economic Policy

Anexo II:

**E.R.E. DE
IBERDROLA
(pactado)**

Un ejemplo práctico

**Acuerdo Expediente Regulación de
Empleo (ERE)
y
Acuerdo Complementario de
Prestaciones Sociales y Asistenciales**

ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

16 DE JULIO DE 2003

IBERDROLA

En la ciudad de Madrid, en la Sala de Reuniones de la c/ Hermosilla, núm. 3, siendo las 14,00 horas del día 16 de julio de 2003, reunidas las representaciones empresarial y sindical de IBERDROLA GRUPO, constituida por las personas al margen referenciadas, en la representación que cada una ostenta,

Por la parte empresarial:

D. Salvador Torres Barroso, Director de Organización y Recursos Humanos.

D. Alvaro Murga Tomé, Director de Relaciones Laborales.

Dña. Angeles Alcázar Garcia, Asesor Jurídico Laboral.

Por la representación legal de los trabajadores, y en virtud de la legitimación establecida en los artículos 67 y ss del convenio colectivo vigente:

D. Jesús San Sebastián Solar, en representación de la Sección Sindical de U.G.T.

D. Casimiro Prieto Cuevas, en representación de la Sección Sindical de S.I.E.

D. Jesús Pané García, en representación de la Sección Sindical de A.S.C.I.

D. Juan Sánchez Benítez, en representación de la Sección Sindical de CC.OO.

D. Miguel Ángel Sesé García, en representación de la Sección Sindical de U.S.O.

MANIFIESTAN

Primero.- Que en octubre de 2001, la Dirección de Iberdrola Grupo dió a conocer a las organizaciones sindicales con representación suficiente, según lo previsto en los arts. 67 y ss del convenio colectivo aplicable, el "Plan Estratégico 2002-2006" cuya ejecución llevaría aparejada una reestructuración de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del II Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (II CCIG), expresando la empresa su voluntad de facilitar nuevas ocasiones de empleo como consecuencia de las inversiones previstas en nuevos negocios.

Segundo.- Que el 7 de octubre de 2002, la Dirección de Iberdrola Grupo y las organizaciones sindicales con implantación suficiente en dicha Empresa suscribieron un acuerdo, integrado por los tres siguientes documentos, que

forman un todo orgánico e indivisible: a) el "Protocolo de Criterios Básicos"; b) el "Marco Laboral Común para las Nuevas Empresas" y c) el "Marco Laboral Específico para la Operadora de Ciclos Combinados".

Tercero.- Que de conformidad con lo establecido en el punto segundo del "Protocolo de Criterios Básicos" así como en el correlativo punto segundo de su interpretación, ambas partes, al tiempo de reiterar la competencia de la empresa para la aplicación de los sistemas de Situación Laboral Especial (SLE) y jubilación anticipada, convinieron, de un lado, en que el mantenimiento de tales sistemas de desvinculación laboral no impidiera la aplicación de aquellos otros que negociadamente pudieran llevarse a cabo y estimaron, de otro, que este compromiso respetaría las previsiones del Plan de Reestructuración que, en materia de salidas, presentó la empresa en diciembre de 2001.

Cuarto.- Que, en lo esencial, el Plan de Reestructuración vino motivado en su momento, y ahora urgido, por la concurrencia de una acumulación de causas técnicas, productivas, organizativas y económicas que se relacionan con variados factores, entre otros y de manera señalada con la constitución histórica de la entidad Iberdrola como un Grupo empresarial, resultado de sucesivas concentraciones, absorciones y fusiones, con las transformaciones acaecidas en el sector eléctrico por obra de los cambios normativos impuestos por la acomodación del ordenamiento interno al sistema jurídico europeo, con los incrementos considerables de las inversiones que han debido efectuarse y que será necesario realizar en el futuro y con los procesos de innovación tecnológica.

Quinto.- Que este conjunto de factores está ya incidiendo en la viabilidad futura de la empresa, comprometiendo su posición competitiva en el mercado y la garantía futura del mantenimiento de un volumen de empleo sostenible y acorde con los compromisos adquiridos con las representaciones sindicales.

Sexto.- Que en este contexto, es voluntad de las partes acordar un conjunto de medidas de reestructuración no traumática, que, al tiempo de asegurar un desarrollo sostenido y competitivo de las actividades empresariales del Grupo, garanticen al personal de plantilla una estabilidad en el empleo, al menos en el horizonte del Plan Estratégico que en su momento fue diseñado por la Dirección.

Séptimo.- Que con esa voluntad, ambas representaciones decidieron en fecha 19 de junio de 2003, en el marco del Expediente de Regulación de Empleo instado por la empresa, iniciar un período de consultas con vistas a alcanzar un acuerdo.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top, several smaller ones below, and a large signature at the bottom left.

Octavo.- Ambas partes, en este acto, se reconocen recíprocamente la legitimación y capacidad necesaria para la adopción del presente Acuerdo.

En virtud de lo expuesto,

ACUERDAN

Cláusula Primera.- Dar por finalizado el período de consultas iniciado en fecha 19 de junio de 2003, referido al plan de salidas del personal de IBERDROLA GRUPO, así como dar por cumplimentadas la petición y la emisión del informe previo a que se refiere el art. 64.1.4, apartados a) y b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Cláusula Segunda.- Presentar ante la Autoridad Laboral competente, que lo es la Administración Laboral del Estado, en virtud de lo prevenido en el art. 51 del ET, el presente Acuerdo que pone fin al período de consultas del Expediente de Regulación de Empleo, el cual afectará a las empresas y al personal y se ajustará a las condiciones que seguidamente se mencionan:

1. Ámbito funcional

A. El presente acuerdo de regulación de empleo afectará a las siguientes empresas incluidas en el ámbito del II CCIG:

- Iberdrola Generación SA, Unipersonal
- Iberdrola Distribución Eléctrica SA, Unipersonal
- Iberdrola Redes SA, Unipersonal
- Iberdrola SA

B. El presente Acuerdo será de aplicación en todas las áreas, unidades y líneas de negocio de las empresas afectadas, sea cual fuere su ubicación en el territorio nacional.

2. Ámbito personal

A. Podrán acogerse al presente Acuerdo, hasta un máximo de 3.168 trabajadores en función de los siguientes criterios de afectación personal:

- a) El cumplimiento, durante la vigencia del presente Acuerdo, de la edad de 58 años o más, así como el encontrarse en Situación Laboral Especial (SLE), según las condiciones estandarizadas en el Anexo II.

No obstante lo anterior, la Dirección de Iberdrola Grupo podrá optar por no extinguir los contratos de trabajo de quienes, reuniendo esta condición, no puedan acogerse a la misma por necesidades del servicio. El número máximo de estos trabajadores no podrá ser superior a 125 y deberá ser fundamentado ante la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo.

b) La adhesión individual de los trabajadores menores de 58 años a las condiciones pactadas en el presente Acuerdo, previa aceptación de la empresa.

B. Dentro de las condiciones convenidas, el ámbito de aplicación personal se define como universal, voluntario y no discriminatorio.

3. Ámbito temporal

A. El presente Acuerdo resultará aplicable, en sus ámbitos funcional y personal, desde el momento de su homologación por la Autoridad Laboral competente hasta el 31 de diciembre de 2006.

B. Las partes firmantes podrán solicitar la prórroga del presente Acuerdo, respetando las condiciones de aplicación contenidas en el mismo.

4. Plan Social

Con objeto de reducir el coste social de las medidas acordadas, ambas partes convienen:

A. Condiciones de desvinculación del personal afectado

Los trabajadores que se ajusten a los criterios señalados en la cláusula Segunda 2 extinguirán sus contratos de trabajo de conformidad con las estipulaciones que se indican a continuación.

a. **Trabajadores con 58 o más años a lo largo del periodo de vigencia del expediente y trabajadores que se encuentren, en condiciones estandarizadas, en SLE (cláusula Segunda 2.A.a)**

1) Los trabajadores a los que se refiere la cláusula Segunda 2.A.a del presente Acuerdo, extinguirán sus contratos de trabajo de acuerdo con las siguientes condiciones:

a') *Trabajadores que cumplan 58 o más años durante el periodo de vigencia del Expediente de Regulación de Empleo que se encuentren en Situación Laboral Especial (SLE) o que teniendo menor edad hubieren*

accedido a la mencionada situación y que, en ambos casos, hubieren cotizado con anterioridad al 1 de enero de 1967.

Los que
están

1º) Fase de desempleo

Estos trabajadores percibirán la correspondiente prestación de desempleo y un complemento a cargo exclusivo de la empresa de modo que la suma de ambos conceptos les garantice una renta neta actualizada igual a la cuantía que viniesen percibiendo en neto anual en SLE, revalorizable cada 1º de Enero al 2,50 % anual. El complemento de la empresa será reversible, hasta la fecha en que hubieren finalizado el cobro de la prestación, a sus derechohabientes designados.

en
SLE

En esta fase el complemento a cargo de la Empresa podrá sustituirse, en el momento de la extinción del contrato de trabajo, por una cantidad a tanto alzado equivalente al complemento empresarial de dos anualidades.

Adicionalmente, los trabajadores incluidos dentro de este apartado, que aceptaran las condiciones antes mencionadas, percibirán en el momento de la extinción de su relación laboral la cantidad de 6.000 €.

2º) Fase posterior al desempleo

Agotada la prestación de desempleo de veinticuatro mensualidades, estos trabajadores se jubilarán anticipadamente en las mismas condiciones que les hubiere sido de aplicación en la SLE

En caso de no tener la edad necesaria para la jubilación anticipada, seguirán en las mismas condiciones que les eran reconocidas en la SLE. La empresa garantizará las cantidades necesarias para la suscripción del convenio especial de Seguridad Social hasta la edad de jubilación anticipada en los términos establecidos en la cláusula Segunda 4.C.

b') *Trabajadores que cumplan 58 o más años durante el periodo de vigencia del Expediente de Regulación de Empleo que se encuentren en SLE o que teniendo menor edad hubieren accedido a la mencionada situación y que, en ambos casos, no hubieren cotizado con anterioridad al 1 de enero de 1967.*

1º) Fase de desempleo

Estos trabajadores percibirán la correspondiente prestación de desempleo y un complemento a cargo exclusivo de la empresa de modo que la suma de ambos conceptos les garantice una renta neta del 90 % de su salario neto anual en activo, computado sobre el salario bruto actualizado que hubieran tenido en el momento de pasar a SLE, revalorizable cada 1º de Enero al 2,50 % anual. El complemento de la empresa será reversible, hasta la fecha en que hubieren finalizado el cobro de la prestación, a sus derechohabientes designados.

[Handwritten signatures and initials]

En esta fase el complemento a cargo de la Empresa podrá sustituirse, al momento de la extinción del contrato de trabajo, por una cantidad a tanto alzado equivalente al complemento empresarial de dos anualidades.

2º) Fase posterior al desempleo *no cotizado antes del 67*

Agotada la prestación de desempleo de veinticuatro mensualidades, estos trabajadores tendrán garantizada, hasta la edad de jubilación ordinaria (65 años) una renta del 84 % de su salario bruto en activo en el momento de la extinción del contrato, computado sobre el salario bruto actualizado que tuvieren en dicho momento, revalorizable cada 1º de Enero al 2,50 % anual, deduciendo de aquella renta, en su caso, las cantidades percibidas con cargo al sistema de Ayudas Previas a la Jubilación Ordinaria (65 años), reguladas por la Orden Ministerial de 5 de Octubre de 1.994, al que los trabajadores deberán adherirse.

De no alcanzarse la edad de 60 años al agotar la prestación por desempleo, dichos trabajadores mantendrán las condiciones establecidas en el párrafo anterior hasta el cumplimiento de la misma, momento en el que se incorporarán al sistema de ayudas previas. Durante este período, la empresa garantizará las cantidades necesarias para la suscripción del convenio especial de Seguridad Social citado en la cláusula Segunda 4.C del presente Acuerdo hasta su inclusión en el citado sistema de ayudas previas.

En caso de denegación del sistema de ayudas previas por parte de la Autoridad laboral competente, los trabajadores percibirán a cargo exclusivo de la empresa, hasta la edad de 65 años, las rentas garantizadas en los párrafos anteriores, así como las cantidades necesarias para la suscripción del Convenio Especial con la Seguridad Social.

c') Trabajadores que cumplan 58 años o más durante el periodo de vigencia del Expediente de Regulación de Empleo que se encuentren prestando servicios efectivos y no hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967 o que, habiendo cotizado, y, en ambos casos, cumplan los criterios prefijados para la optimización de la asignación de las ayudas previas.

1º) Fase de desempleo

Estos trabajadores percibirán la correspondiente prestación de desempleo y un complemento a cargo exclusivo de la empresa de modo que la suma de ambos conceptos les garantice una renta neta del 90 por 100 de su salario neto anual en activo, computado sobre el salario bruto actualizado que tuvieren en el momento de la extinción del contrato de trabajo, revalorizable cada 1º de Enero al 2,5 % anual. El complemento de la empresa será reversible, hasta la fecha en que hubieren finalizado el cobro de la prestación, a sus derechohabientes designados.

En esta fase el complemento a cargo de la Empresa podrá sustituirse, al momento de la extinción del contrato de trabajo, por una cantidad a tanto alzado equivalente al complemento empresarial de dos anualidades.

2º) Fase posterior al desempleo

Agotada la prestación de desempleo de veinticuatro mensualidades, estos trabajadores tendrán garantizada, hasta la edad de jubilación ordinaria (65 años) una renta del 84 % de su salario bruto en activo en el momento de la extinción del contrato, computado sobre el salario bruto actualizado que tuvieron en dicho momento, revalorizable cada 1º de Enero al 2,5 % anual, deduciendo de aquella renta, en su caso, las cantidades percibidas con cargo al sistema de ayudas previas a la jubilación ordinaria, reguladas por la Orden Ministerial de 5 de Octubre de 1.994, al que los trabajadores deberán adherirse.

En caso de denegación del sistema de ayudas previas por parte de la Autoridad Laboral competente, los trabajadores percibirán a cargo exclusivo de la empresa, hasta la edad de 65 años, las rentas garantizadas en los párrafos anteriores, así como las cantidades necesarias para la suscripción del Convenio Especial con la Seguridad Social.

d') *Trabajadores que cumplan 58 años o más durante el periodo de vigencia del Expediente de Regulación de Empleo que se encuentren prestando servicios efectivos y no estén incluidos en el apartado c'), anterior. apt'd'c = no haber cotizado antes del 67*

1º) Fase de desempleo

Estos trabajadores percibirán la correspondiente prestación de desempleo y un complemento a cargo exclusivo de la empresa de modo que la suma de ambos conceptos les garantice una renta neta del 90 % de su salario neto anual en activo, computado sobre el salario bruto actualizado que tuvieron en el momento de la extinción del contrato de trabajo y revalorizable cada 1º de Enero al 2,5 % anual. El complemento de la empresa será reversible hasta la fecha en que hubieren finalizado el cobro de la prestación a sus derechohabientes designados.

En esta fase el complemento a cargo de la Empresa podrá sustituirse, al momento de la extinción del contrato de trabajo, por una cantidad a tanto alzado equivalente al complemento empresarial de dos anualidades.

2º) Fase posterior al desempleo

Agotada la prestación de desempleo de veinticuatro mensualidades, estos trabajadores tendrán garantizada, hasta la edad de jubilación de 64 años, una renta del 84 % de su salario bruto en activo en el momento de la extinción del contrato, computado sobre el salario bruto actualizado

Handwritten notes and signatures:
u.
F
H
M
S
H

que tuvieren en dicho momento y revalorizable cada 1º de Enero al 2,5 % anual.

Adicionalmente la empresa garantizará las cantidades necesarias para la suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social hasta la edad de jubilación, en los términos previstos en la cláusula Segunda 4.C.

Alternativamente el trabajador incluido en este apartado podrá optar por jubilarse con anterioridad a los 64 años en el mes siguiente a la finalización de la prestación de desempleo, conforme a la Ley 35/2002 de 12 de julio, de Medidas para el Establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible. En esta situación el trabajador se jubilará con las condiciones establecidas para el personal en SLE.

2) A los efectos previstos en los apartados precedentes, se entenderá como salario:

a) En los supuestos regulados en los apartados a' y b', el salario reconocido a los trabajadores en el momento de pasar a SLE.

b) En los supuestos regulados en los apartados c' y d', la antigüedad así como el Salario Individual Reconocido (SIR), en los términos establecidos en el II CCIG, referidas una y otra al momento de la extinción del contrato de trabajo y actualizados, en su caso, según la revisión salarial que resultase procedente al citado momento. Asimismo hasta la fecha de jubilación devengarán los trienios de antigüedad que en su caso le hubieren correspondido de haber permanecido en activo.

b) Trabajadores que se adhieran individualmente al Expediente de Regulación de Empleo (cláusula segunda 2.A.b)

Durante la vigencia del presente Acuerdo, los trabajadores menores de 58 años podrán adherirse individualmente al Expediente de Regulación de Empleo, dentro de los límites numéricos del personal afectado, previa aceptación por parte de la Empresa. En tal caso, percibirán con motivo de la extinción de su contrato de trabajo una indemnización equivalente a 40 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.

B. Plan de empleo

1. La Dirección de Iberdrola Grupo, en consonancia con lo señalado en el Plan Estratégico, asume el compromiso, durante la vigencia del presente Expediente de Regulación de Empleo, de crear un número mínimo de 680 nuevos empleos en las empresas afectadas, siempre y cuando se produzcan las salidas de trabajadores en el número previsto.

2. El compromiso de creación de empleo se sujetará a las siguientes condiciones:

a) La contratación de 424 trabajadores con ocasión de la sustitución de quienes extingan sus contratos por reunir las condiciones señaladas en la cláusula segunda 2.A.a. La incorporación se producirá con la antelación suficiente para que el relevo se pueda producir de manera ordenada y no perjudique la prestación del servicio y de ella se dará conocimiento periódico a la Comisión de Seguimiento. En el Anexo I figuran los tiempos de solapamiento previstos entre los trabajadores relevistas y relevados.

b) La contratación de un máximo de 256 trabajadores para atender las necesidades del servicio y de la que se informará, con la periodicidad necesaria, a la Comisión de Seguimiento.

C. Convenio especial con la Seguridad Social

1. Con el objeto de mantener las cotizaciones a la Seguridad Social, una vez agotadas las prestaciones de desempleo contributivo, las empresas afectadas garantizarán las cantidades necesarias para la suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social en los siguientes casos:

a) No tener los trabajadores afectados la edad de jubilación prevista en los supuestos especificados en la cláusula segunda 4.A.a (a', b' y d').

b) No tener los trabajadores afectados la edad necesaria para acceder a las Ayudas Previas a la Jubilación Ordinaria.

2. Las bases de cotización garantizadas durante la vigencia del convenio especial se incrementarán el 2,50 % anual, con el tope de los límites legalmente vigentes.

3. El convenio especial se formalizará en una renta no reversible.

D. Compromiso de pago de las prestaciones

En el caso de suspensión o extinción, por causa no imputable al trabajador, de la prestación por desempleo, la Empresa se hará cargo de todos los importes necesarios a fin de mantener inalteradas las garantías de ingresos establecidas en el presente Acuerdo.

E. Póliza de aseguramiento

Las empresas a las que se refiere el ámbito funcional recogido en el apartado 1 del presente Acuerdo, asegurarán las rentas referidas a la fase posterior al desempleo con una Entidad Aseguradora. Una vez cumplido este trámite, se informará a la Comisión de Seguimiento.

F. Garantías de empleo

Durante la vigencia inicialmente pactada o, en su caso, durante la prórroga del presente Acuerdo de Expediente de Regulación de Empleo, las empresas afectadas adquieren el compromiso de:

- i) Asegurar el derecho de ocupación efectiva de los trabajadores no afectados por el presente Expediente de Regulación de Empleo.
- ii) No tramitar, con amparo en el art. 51 del ET, nuevos Expedientes de Regulación de Empleo.
- iii) Mantener el nivel de empleo pactado.

G. Reorganización interna

Los cambios funcionales y de centro de trabajo, así como la cobertura de vacantes, derivados de procesos de reorganización interna, se regularán de conformidad con lo preceptuado en el vigente Convenio Colectivo. La Dirección de Iberdrola Grupo informará periódicamente de estas medidas a la Comisión de Seguimiento. En todo este proceso se procurará minimizar en la medida de lo posible, la movilidad geográfica que lleve aparejada el cambio de residencia.

Cláusula Tercera.- Naturaleza y aplicación

El presente acuerdo colectivo será de aplicación directa a las empresas y trabajadores afectados por sus respectivos ámbitos de aplicación.

Cláusula Cuarta.- Comisión de Seguimiento

1. Se crea con carácter paritario una Comisión de Seguimiento, compuesta por 5 miembros por cada una de las partes, y elegida por los firmantes del presente Acuerdo, encargada de velar por el fiel cumplimiento de las condiciones del mismo.

2. Las funciones de la mencionada Comisión se establecerán en el correspondiente Reglamento de funcionamiento que se elaborará en la sesión constitutiva, que habrá de convocarse dentro de los dos meses inmediatamente posteriores a la entrada en vigor del presente Acuerdo.

Cláusula Quinta.- Formalización

1. La Dirección de Iberdrola Grupo, sobre la base de lo pactado, solicitará de la Autoridad Laboral competente la autorización para la extinción de los contratos de trabajo de aquellos trabajadores que, perteneciendo a las empresas afectadas, estén comprendidos en el ámbito personal de la cláusula segunda punto 2 del presente acuerdo.

2. La Dirección de Iberdrola Grupo, comunicará a la Autoridad Laboral, al INEM y a la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo la relación de los trabajadores afectados según se fueren extinguiendo sus contratos de trabajo.

Cláusula Sexta.- Optimización de ayudas previas.

Este concepto comprende a todas aquellas personas afectadas que puedan agotar el plazo máximo de las ayudas previas. En caso de que no se llegara al número suficiente de personas afectadas para agotar todas las ayudas previas concedidas, se repartirán estas, en orden decreciente al criterio de optimización definido.

De todo lo cual y en prueba de conformidad con su contenido, firman las partes en lugar y fecha mencionados.

D. Salvador Torres Barroso

Dña. Ángeles Alcázar García



D. Casimiro Prieto Cuevas (S.I.E.)



D. Juan Sánchez Benítez (CC.OO.)

D. Alvaro Murguía



D. Jesús San Sebastián Solar (U.G.T.)



D. Jesús Pané García (A.S.C.I.)



D. Miguel Ángel Sesé García (U.S.O.)

Acuerdo Complementario de Prestaciones Sociales y Asistenciales.

En la ciudad de Madrid, en la Sala de Reuniones de la c/ Hermosilla, núm. 3, siendo las 14,30 horas del día 16 de julio de 2003, reunidas las representaciones empresarial y sindical de IBERDROLA GRUPO, constituida por las personas firmantes, en la representación que cada una ostenta,

MANIFIESTAN

Primero.- Que en fecha 16 de julio de 2003, las representaciones empresarial y sindical de Iberdrola Grupo alcanzaron un acuerdo en el marco del expediente de regulación de empleo instado a iniciativa de la Dirección de la Empresa, que contiene el Plan Social pactado a fin de reducir los costes sociales derivados del mencionado expediente.

Segundo.- Que como complemento de las medidas establecidas en el citado Plan Social, ambas partes consideran que los trabajadores afectados han de seguir manteniendo los beneficios sociales reconocidos por el II Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (II CCIG) en las mismas condiciones.

En razón de lo expuesto

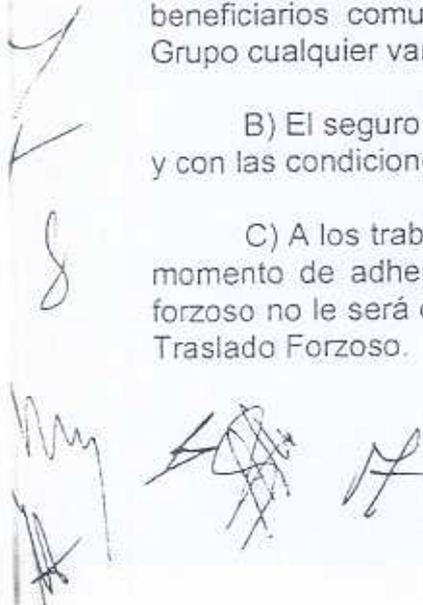
ACUERDAN

Primero.- Los trabajadores señalados en la cláusula segunda 2 A a) cuyos contratos de trabajo sean extinguidos al amparo de la autorización administrativa del expediente de regulación de empleo de Iberdrola Grupo tendrán derecho a disfrutar de los siguientes beneficios sociales, en las condiciones que se especifican:

A) A solicitar ayudas de estudios y ayudas para discapacitados en los mismos términos y condiciones establecidas en el II CCIG hasta la fecha de jubilación. A partir de ese momento podrán disfrutar de los beneficios antes mencionados siempre que los hubieran adquirido en la situación anterior. Los beneficiarios comunicarán a la Comisión de Asuntos Sociales de Iberdrola Grupo cualquier variación o incidencia que pudiere afectar a la ayuda.

B) El seguro colectivo de vida y accidentes se mantendrá en los términos y con las condiciones establecidas en el II CCIG hasta la fecha de jubilación.

C) A los trabajadores señalados en la cláusula segunda 2 A a) que en el momento de adherirse al ERE tuvieron concedido un préstamo por traslado forzoso no le será de aplicación el art. 13 e) del Reglamento de Préstamos por Traslado Forzoso.



D) Las gratificaciones por antigüedad y los homenajes, se mantendrán en los términos y con las condiciones establecidas en el II CCIG hasta los 65 años.

E) El suministro de energía eléctrica lo mantendrán en las mismas condiciones en las que lo venían disfrutando.

F) La utilización de los apartamentos se mantendrá en las mismas condiciones que venían disfrutando hasta la fecha de su jubilación, momento en el cual, le será de aplicación las condiciones establecidas al personal en situación de pasivo.

G) La empresa formalizará el oportuno concierto con una entidad a los efectos de garantizar la asistencia sanitaria en las mismas condiciones hasta la fecha de su jubilación.

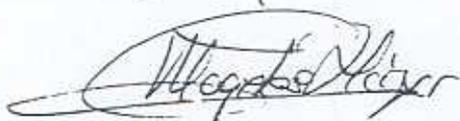
Segundo.- Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen, de manera inmediata, a realizar las gestiones oportunas ante los órganos competentes del Plan de Pensiones Iberdrola a fin de que por los mismos se adopten las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores afectados por el expediente de regulación de empleo su continuidad como partícipes en el mismo, para salvaguardar las aportaciones para las prestaciones de ahorro y riesgo.

Tercero.- El presente Acuerdo será de aplicación directa a las empresas afectadas por el expediente de regulación de empleo promovido por Iberdrola Grupo.

De todo lo cual y en prueba de conformidad con su contenido, firman las partes en el lugar y fecha mencionados.



D. Salvador Torres Barroso



Dña. Ángeles Alcázar García



D. Alvaro Murguía



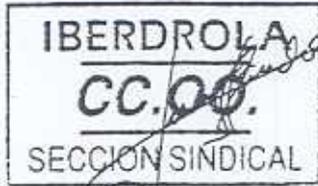
D. Jesús San Sebastián Solar (U.G.T.)



D. Casimiro Prieto Cuevas (S.I.E.)



D. Jesús Rane García (A.S.C.I.)



D. Juan Sánchez Benítez (CC.OO.)



D. Miguel Ángel Sesé García (U.S.O.)

**LA
PLANIFICACIÓN
DE UN E.R.E.**

**Según la visión
empresarial**

PLANIFICACION de un ERE

1. Aspectos a contemplar antes de iniciar un ERE: económicos, administrativos, sociales, etc.
2. ¿Cómo diseñar el Plan de Reestructuración?
3. Alternativas necesarias a manejar.
4. Informes Técnicos necesarios.
5. El negocio debe continuar y ser rentable: con que recursos nos quedamos, que externalizamos, que puestos, que actividad.

PLANIFICACION de un ERE

Las Alternativas Legales

- a) ¿Es el ERE la mejor alternativa?
- b) Pasos y procedimientos legales a seguir
- c) El despido objetivo: los umbrales numéricos
- d) Causas que alegaremos y su acreditación
- e) Los grupos de Empresa en casos de ERE
- f) Aspectos adicionales a considerar en un ERE: el entorno europeo, el entorno global, el entorno local, el medio en el cual se desarrollará...
- g) Todas las alternativas que caven contemplar

PLANIFICACION de un ERE

LA COMUNICACIÓN EN LOS PROCESOS DE REESTRUCTURACION DE PLANTILLAS

- ¿Qué riesgos asume la empresa en su imagen pública – social?:
 - Diseñar un plan de comunicación: el mapa de públicos
 - La comunicación interna como herramienta estratégica: buscar la complicidad de las plantillas.
 - Elaboración de un discurso convincente: mensajes clave, ideas fuerza para cada colectivo, para cada público.
 - ¿De que canales y herramientas de comunicación disponemos en un proceso de reestructuración?

PLANIFICACION de un ERE

PROGRAMA DE PREJUBILACIONES

- Aspectos a tener en cuenta en un diseño de prejubilaciones
 - Diseñemos con el menor coste
 - Desvinculación definitiva del riesgo que implica un programa de jubilaciones.
 - Financiación del programa
 - Selección de proveedores.
- 
- A silhouette of a person in a starting crouch on a track, positioned in the lower-left quadrant of the slide. The person is leaning forward with their hands on the ground and feet in starting blocks, ready to begin a race. The background is a warm orange gradient with curved lines.

**PLAN DE TRABAJO
SINDICAL
CONTRA LOS E.R.E.s**

Ejercicio Práctico

PLAN SINDICAL contra EREs



Sección Sindical de CGT – federación
de CGT – Confederación territorial de
CGT –
CGT

PLAN SINDICAL contra EREs



PLAN SINDICAL contra EREs



PLAN SINDICAL contra EREs



PLAN SINDICAL contra EREs



PLAN SINDICAL contra EREs



PLAN SINDICAL contra EREs



PLAN SINDICAL contra EREs



PLAN SINDICAL contra EREs



PLAN SINDICAL contra EREs

