



AL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

JOSE PASCUAL LLOPIS, mayor de edad, Secretario General del Sindicato Federal de Telefonica España S.A.U. de la Confederación General de Trabajo (CGT), actuando en nombre y representación de ésta, con DNI nº 19.818.889 L y domicilio a efectos de notificaciones en Madrid, Avenida General Perón nº 27, 9ª planta, ante ese organismo comparece y **DICE**:

Que por medio del presente escrito y a tenor del artículo 115.1 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común, vengo a interponer **Recurso de Alzada** contra la Resolución de 29 de julio de 2003 de la Dirección General de Trabajo recaída en el Expediente de Regulación de Empleo nº 44/2003 presentado por Telefonica España S.A.U. en base a los siguientes

HECHOS/

28 AGO 2003

Primero.- Telefonica de España, S.A.U. solicitó autorización el 25 de junio de 2003 para la extinción de hasta 15.000 puestos de trabajo en el período comprendido entre los años 2003 al 2007.

El 29 de julio, la Dirección General de Trabajo acuerda:

1º.- Autorizar a la empresa TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., la extinción de los contratos de trabajo de 15.000 trabajadores de su plantilla, pertenecientes a los distintos centros de trabajo, que podrán voluntariamente acogerse al Plan diseñado al efecto y que se concreta en el acuerdo del 23 de julio de 2003 y en el documento anexo (Plan Social y medidas complementarias de gestión del expediente) suscrito con el Comité Intercentros de la Empresa y representaciones sindicales mayoritarias en la forma, términos y condiciones que se estipulan en el mismo, cuyo texto se adjunta a esta resolución.

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

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

3º.- El período de aplicación de la autorización de extinción de relaciones laborales comprenderá los años 2003 y 2007, con fecha límite el 31 de diciembre de este último año.

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

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

Segundo.- Se dice que el expediente se fundamenta en causas organizativas, productivas y tecnológicas según el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo cierto es, que la Memoria explicativa de la empresa alude casi de manera absoluta a razones económicas que, sin embargo, la autoridad laboral no ha considerado en ningún momento y ello a pesar de que se manifiesta y reconoce en el Fundamento de Derecho segundo, que en los expedientes de regulación de empleo celebrados con acuerdo válido, se exige que la fundamentación lo sea en alguna de las causas establecidas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

¿Cuál o cuáles son esas razones para la Dirección General de Trabajo?. No lo sabemos, pues no se refiere a ellas o motiva en ningún momento, limitándose a un ejercicio filosófico sobre la responsabilidad de la Administración en cuanto a velar por el adecuado procedimiento, dando por hecho que concurre la causa y calificando de muy elaborado un Plan Social que, lamentablemente, sólo concreta las condiciones económicas y de edad a las que se acogerían en su caso, quienes opten por extinguir su contrato de trabajo y que no contiene algunas particularidades o condiciones que Telefónica de España S.A.U. ha reconocido que introducirá en los contratos individuales de adhesión.

Es evidente que no estamos ante razones económicas puesto que, tal como se afirma en el Informe preceptivo de la Inspección de Trabajo, *“salvo en 1999 en que el resultado económico recoge pérdidas, los tres años restantes 2000, 2001 y 2002 se saldan con beneficios”*.

Cabe añadir lo que se dijo en nuestro informe contradictorio del 23 de julio, de cómo en el avance de datos del primer trimestre de 2003 Telefónica de España S.A.U. anuncia beneficios, dentro de una tendencia que la propia empresa reconoce en la información dirigida a sus empleados.

También algunas de las comunicaciones preceptivas de las Comunidades Autónomas rechazan que concurren causas económicas y por ello informan desfavorablemente sobre la autorización de este ERE, aparte de destacar en algunos casos falta de documentación que se debería de acompañar a la solicitud del mismo.

Es más, en la Resolución que se recurre, la Autoridad Laboral no sólo no argumenta sobre las causas expuestas por Telefónica de España S.A.U. a fin de motivar su resolución, sino que se limita a valorar como buenas algunas de las medidas previstas en el nuevo Convenio Colectivo, no en el Plan Social objeto del análisis, y que dada su generalidad, como tienen reconocido incluso los propios firmantes de ese convenio, no garantizan el empleo más allá de la propia vigencia del propio ERE.

En este sentido, se avala que la reasignación de funciones constituya una medida de uso eficiente de los recursos, ignorando que ese mecanismo pudiera conculcar el derecho de todo trabajador a la formación y promoción contemplados en el Estatuto de los Trabajadores.

Reconoce la posibilidad, que el convenio otorga al empresario, para imponer la movilidad geográfica forzosa en el ámbito provincial y se hace eco del anuncio de un nuevo modelo de clasificación profesional que asegura mejorará la cualificación profesional, cuando lo cierto es que ni el Plan Social ni el propio Convenio Colectivo concretan una sola medida coherente con esa manifestación. Y así lo denuncia también el Informe de la Inspección de Trabajo.

Otros comentarios similares se podrían hacer respecto de los turnos, disponibilidades o cierre de centros de Logística; en cuanto a este último hecho conviene destacar que ni el

Convenio ni el Plan Social contemplan medida alguna sobre la estabilidad laboral de los trabajadores afectados por ese cierre.

¿Son éstas las medidas alternativas al despido colectivo de las que habla el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores?. Evidentemente no, ya que se refieren, y de forma ambigua, a las condiciones laborales de trabajadores en activo. Es más, de hecho en ningún momento del período de consultas del ERE se ha manifestado por la representación empresarial medida alternativa a la destrucción de empleo, ninguna. Y ello a pesar de demandarlo este Sindicato.

Tercero.- En la Resolución recurrida se afirma que la Empresa ha adjuntado con su solicitud y entre otras, la siguiente documentación:

- Memoria explicativa de las causas y criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores afectados
- Plan de acompañamiento con las medidas que minimizan, a juicio de Telefónica de España S.A.U., el impacto del Expediente de Regulación de Empleo y aseguran el mantenimiento de los puestos de trabajo de quienes permanezcan
- Balances y cuentas de pérdidas y ganancias auditadas en los últimos 3 años.

Sin embargo, se ignoran los diversos informes contradictorios aportados por organizaciones sindicales o comités de empresa, concretamente el elaborado por **CGT** y que se da por reproducido, al haber sido incluido íntegramente en el acta final del período de consultas y suponemos obra en el expediente. Excepción hecha del Informe de la Dirección General de Relaciones Laborales de la Consejería de Trabajo, Industria, Comercio y Turismo de la Generalidad de Cataluña que sí tiene en cuenta el informe contradictorio del Comité de Empresa de Barcelona y llama la atención sobre el mismo al Ministerio de Trabajo.

Tampoco se ha aportado el preceptivo informe del Comité Intercentros que exige el artículo 6.d) del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

En nuestro Informe contradictorio y, entre otras razones, se argumenta cómo los datos o referencias expuestas por la Empresa en su Memoria explicativa o no se ajustan a la realidad, o simplemente se interpretan de forma conveniente al propósito empresarial de eliminar 15.000 puestos de trabajo.

Sirva de ejemplo el hecho de que la escasa penetración de los Pc's en los hogares españoles, y con ello el menor uso de Internet en comparación con la media europea o con algunos países como EE.UU. o Suecia, es interpretado por la Empresa como un perjuicio cuando, en realidad, bien puede decirse que representa una posibilidad de incrementar sustancialmente el negocio a través del desarrollo de una actividad emergente.

Cuarto.- Asimismo la Resolución recurrida manifiesta, cómo se ha solicitado el preceptivo informe a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que ha sido emitido en tiempo y forma y cómo se ha requerido informe a las Comunidades Autónomas afectadas.

Según escrito de ese Ministerio de 12 de agosto, se nos informa de que al menos doce Comunidades Autónomas han emitido informe al respecto con una valoración desigual. Así, mientras algunas de esas comunicaciones se remiten a la resolución que ahora recurrimos Asturias por ejemplo, o renuncian a un análisis del procedimiento y de la documentación

aportada, caso de Murcia, otras en cambio denuncian la inconsistencia de la solicitud bien por la falta de documentación o incluso por la escasa concreción de las medidas, tanto para los probables despedidos a la hora de determinar el personal afectado como para los trabajadores que permanezcan en activo.

Ciertamente, el Plan Social definitivamente acordado por una mayoría del Comité Intercentros, deja pendientes de solución o aclaración determinados aspectos tal y como se reconoce en el acta nº 5 de la comisión negociadora del ERE de 23 de julio.

En ella, el Presidente del Comité Intercentros en calidad de representante de CC.OO. manifiesta que: *“desde CC.OO. sentimos una cierta sensibilidad sobre aspectos puntuales que pudieran tener los trabajadores y que estamos dispuestos a analizar..., creemos que en la Comisión de seguimiento del ERE sería el foro para este análisis y que una vez acordado se reflejara en las condiciones firmadas por los interesados”*.

En definitiva, el Plan social adoptado en esa reunión última deja pendientes algunas cuestiones, sin indicar cuáles, para esa comisión de seguimiento (apartado G del Plan) y de la que se excluye a aquellos que no firmen el citado Plan Social cuando, realmente, esa comisión no es sino una proyección del propio Comité Intercentros y por tanto debería respetar esa representación en los mismos términos.

Igualmente, y pese a haberlo solicitado reiteradamente este Sindicato, la Empresa no ha concretado en ningún momento la distribución geográfica de los puestos de trabajo que deberían desaparecer de aquí a 2005. Es un dato vital para poder comprender y discutir aquellas medidas de reubicación de recursos, funcional y geográfica, que provocará la destrucción de casi 10.000 empleos en ese período de tiempo.

Quinto.- La Administración afirma, que el 24 de julio ha tenido entrada el acta final del período de consultas con acuerdo entre Telefónica de España S.A.U. y la representación de los trabajadores, sin que se haga mención al preceptivo informe del Comité Intercentros que exige el artículo 64.4º a) del E.T como ya se ha dicho.

Efectivamente el citado Informe no existe pues no puede considerarse como tal el mero acuerdo adoptado por la mayoría suficiente del Comité Intercentros en el Pleno celebrado el 24 de julio de 2003.

Sexto.- Se ha dictado resolución apenas cinco días después, sin que en la misma se hayan considerado los diferentes informes contradictorios presentados y en particular el ya referido y elaborado por este Sindicato al que represento y que se presentó, en tiempo y forma, ante esa Administración el 23 de julio de 2003.

A estos hechos le serían de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El artículo 31.1 a) de la Ley 30/92 de 26 de noviembre del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJAP y PAC), según el cual el Sindicato al que represento ostenta la condición de interesado en el procedimiento administrativo cuya resolución se recurre.

Por ello, el artículo 89.1 de la LRJAP y PAC establece cómo la resolución que ponga fin al procedimiento administrativo, decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras derivadas del mismo.

En tiempo y forma, el **Sindicato Federal de Telefónica de CGT** aportó informe contradictorio sobre las razones o argumentos de Telefónica de España S.A.U. para este Expediente de Regulación de Empleo, pero que la Dirección General de Trabajo no ha considerado en su Resolución de 29 de julio.

De acuerdo con el artículo 51.4 del E.T., los representantes legales de los trabajadores ostentan la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo. Por ello, y conforme al artículo 79 de la Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los interesados podrán, en cualquier momento del procedimiento anterior al trámite de audiencia, aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio. Así se ha hecho en el Informe Contradictorio de **CGT** que, sin embargo, no ha considerado en modo alguno la Dirección General de Trabajo.

Segundo.- El artículo 89.5 también de la LRJAP y PAC, señala cómo la aceptación de informes o dictámenes servirá de motivación a la resolución cuando se incorporen al texto de la misma.

En la Resolución recurrida se hace mención, como es lógico, al preceptivo Informe de la Inspección de Trabajo y a los informes de diferentes Comunidades Autónomas y que, sin embargo, no han parecido tenerse en cuenta.

Debemos llamar la atención de cómo dos de esas comunidades, Madrid y Cataluña, que comprenden al menos la mita de la plantilla de Telefónica de España S.A.U. han informado desfavorablemente.

La Comunidad de Madrid, por ejemplo, recuerda, siempre según Telefónica de España S.A.U., que *“ se hace necesario reducir la plantilla a 25.000 trabajadores en 2007. A este respecto, cabe señalar que a 31 de diciembre de 2002, se fijaba la plantilla en 40.000, para justificar la extinción de 10849 puestos de trabajo en el ERE promovido en 1999”*.

Cataluña, por su parte tras hacerse eco del Informe del Comité de Empresa de Barcelona, manifiesta que *“de acuerdo con los datos aportados por la Empresa, no se aprecian causas económicas, presentando la empresa importantes beneficios en los últimos ejercicios. Respecto a las causas técnicas, organizativas y de producción alegadas, esta Dirección General de Relaciones Laborales estima de interés la información que pueda facilitar la Inspección de Trabajo, sobre todo teniendo en cuenta el informe y la documentación complementaria aportada por el Comité de Empresa de Barcelona”*.

Pero, insistimos, la Inspección de Trabajo no ha considerado ni ese informe de un órgano de representación de los trabajadores, como tampoco el presentado en su día por este Sindicato.

Es significativo que algunos de los informes de las Comunidades, Murcia o Aragón por ejemplo, informen favorablemente pues dan por probado que no concurre dolo, coacción, fraude o abuso de derecho ¡sólo porque así lo afirman algunos representantes de los respectivos comités de empresa! y que, por cierto, pertenecen todos ellos a la misma fuerza sindical.

En este sentido, no obstante, es relevante a nuestro juicio, el informe de la Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco cuando declara que:

“no concurren razones suficientes que justifiquen la medida de regulación de empleo solicitada.

*En consecuencia, si tras las conversaciones que se mantengan entre la representación de la empresa y de los trabajadores se llegase a un acuerdo habría que concluir que al no concurrir las causas justificativas de la medida solicitada, **el citado acuerdo adolecería de un vicio que lo convertiría en nulo (abuso de derecho o fraude de ley)**, por lo que, de acuerdo con el artículo 51.5 del Estatuto de los Trabajadores la Autoridad laboral debería ponerlo en conocimiento de la autoridad judicial a efectos de su nulidad”.*

No menos significativo resulta la declaración contenida en el Informe de la Junta de Extremadura donde se manifiesta cómo de una plantilla de 325 trabajadores la medida extintiva afectaría a 145, *“con lo que parece difícil que se mantenga la actual estructura de la Empresa en la provincia de Badajoz si no se recurre a cubrir los puestos de trabajo extinguidos con nuevas contrataciones o con el recurso a subcontratas”.*

Recordamos que la Empresa afirma en su Memoria explicativa, que sus costes en contratas presumiblemente crecerán. Es absurdo despedir, aunque sean bajas voluntarias, a miles de trabajadores, si luego se va a subcontratar esa actividad que aquellos venían desempeñando, **salvo si lo que se pretende es una reducción de costes vía precarización laboral.**

Igualmente, de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros deberá aportar informe en los casos de cese total o parcial de la plantilla; sin embargo, ese informe no ha sido elaborado y la Resolución que ahora recurrimos no se refiere a él en ningún momento. Es más, esto es lo que claramente se deduce de la lectura del antecedente quinto de la Resolución.

Tercero.- El artículo 54.1 a) de la LRJAP y PAC, que exige que los actos administrativos serán motivados cuando dichos actos limiten derechos subjetivos o intereses legítimos siendo, indiscutible que el derecho al trabajo, un derecho constitucional, constituye un interés legítimo y personal de cada una de las personas sujetas al ERE autorizado.

Además, el artículo 51.6 apartado segundo del E.T. obliga a la Autoridad Laboral a una resolución motivada y congruente con la petición empresarial. La Memoria explicativa de Telefónica de España S.A.U. pretende argumentar una serie de razones, fundamentalmente económicas, sobre las que sin embargo la Resolución de la Dirección General de Trabajo no se pronuncia en ningún momento, por lo que difícilmente se puede sostener, que hay la debida motivación en el pronunciamiento que recurrimos en alzada.

En la citada Memoria explicativa se llega a aludir a una situación de fuerza mayor en sentido no estricto que poco o nada se ha razonado; de hecho no aparece mención alguna a la misma en el acta final del período de consultas, y a la que se refiere no obstante el artículo 51.12 del E.T. para exigir a la autoridad laboral su constancia, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en ese apartado.

Así, es obvio que al alegarse algún tipo de causa como la de fuerza mayor, la motivación de la resolución administrativa es aún más imprescindible, si cabe.

Por el contrario, la Dirección General de Trabajo, en el antecedente primero, menciona cómo este expediente *“se fundamenta en causas organizativas, productivas y tecnológicas”*. Aparte de lo ya expuesto sobre las razones económicas en nuestro Informe Contradictorio y otras alegaciones que junto a aquél se recogen en el acta final, **es evidente que la Autoridad Laboral no ha considerado la fuerza mayor como causa concurrente en este expediente. Ni tampoco razones económicas puesto que no se refiere a ellas, entre otras razones, porque no existen, tal y como afirma la Inspección de Trabajo.**

La Inspección de Trabajo, y a modo de conclusión, manifiesta en relación con el Plan Social que: *“su redacción es de futuro..., sin que se contengan medidas concretas ya que no se sabe..., cómo se llevará a efecto la redistribución de la plantilla, ni en qué consistirán las movilidades funcionales o geográficas, por lo que **no se puede emitir opinión al respecto**”*.

En cuanto a la creación de empleo, la Inspección declara que: *“lo más procedente no sería la creación de nuevos empleos sino la minoración, en ese mismo porcentaje, de los afectados por el Expediente”*.

En cuanto al compromiso con los trabajadores en activo *“se trata de un compromiso de futuro, con una duración hasta 2007 y..., esos compromisos son de futuro incierto..., y aunque las previsiones que se puedan efectuar (la empresa no ha efectuado ninguna) estén muy bien fundamentadas, desconocidas circunstancias que pueden concurrir en un plazo tan dilatado de tiempo, pueden abocar a que haya que adoptar medidas no previsibles ni deseadas en el momento actual”*.

Ante semejantes manifestaciones de la propia Administración, cobra aún más relevancia la exigencia de este Sindicato de que la Empresa hubiera comprometido un plan de actividad real y en el largo plazo. No sólo no existe ese compromiso, sino que se mantiene abierta la posibilidad de segregar áreas de actividad y, con ello, destruir más empleo estable en Telefónica de España S.A.U..

Pero es más, en su informe, la Inspección de Trabajo afirma que *“hay que añadir algo más respecto del Plan social: cuando en el Estatuto de los Trabajadores se establece la obligatoriedad de acompañar la documentación de iniciación del expediente de un plan que contemple las medidas a adoptar, sin duda le está confiriendo una importancia fundamental dentro del expediente, por lo que es deseable que el mismo contenga el mayor número de elementos a tener en cuenta y sobre todo que tenga el mayor grado de concreción posible, **lo que no ocurre en este caso**, y máxime teniendo en cuenta que puede afectar a 15.000 trabajadores”*.

En sus conclusiones, el Informe de la Inspección de Trabajo descarta que las causas económicas justifiquen este expediente, al contrario, y afirma que sí se dan las de orden tecnológico, organizativo y productivo. Al referirse a éstas, informa que *“las modificaciones tecnológicas y estructurales que la empresa tenga que adoptar **por imposición normativa, pueden llevar aparejada la adecuación de plantilla**”*.

Sin embargo, ni se concreta esa imposición normativa, como tampoco lo ha hecho Telefónica en su Memoria explicativa y, en todo caso, se presume que podrían conllevar una adecuación del empleo, ¿al alza, por qué no?, en cuanto desaparecieran, mejoraran o se corrigieran las condiciones previas, o alumbraran nuevos yacimientos de actividad.

En definitiva, la argumentación sobre este tipo de causas adolece de falta del rigor que se demuestra en el análisis de los datos económicos.

También en sus conclusiones, la Inspección de Trabajo denuncia cómo el Plan Social **“no concreta las medidas a adoptar limitándose a enunciarlas, dejando para la negociación las mismas”**. Como ya se ha dicho, esa negociación no sólo se referirá a quienes se acogieran a dicho plan sino también a los activos, según reza en algunas de las cláusulas del vigente Convenio Colectivo:

“Las categorías profesionales afectadas por la regulación, así como los trabajadores que forman parte de las mismas y que figuran en un Cuadro en el denominado documento nº 2, no contienen los criterios que se han seguido para determinar la selección llevada a cabo”. ¿No es esto un ejemplo de discriminación?

Por todo lo expuesto,

SOLICITO que se tenga por presentado este escrito con sus copias, se sirva admitirlo y, previos los trámites legales oportunos, se dicte nueva resolución por la que estimando el presente Recurso de Alzada, se declare nula la resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de julio de 2003, que autoriza a Telefónica España S.A.U. la extinción de hasta 15.000 empleos en el período 2003-2007 a través del Expediente de Regulación de Empleo número 44/03.

Todo lo cual se solicita dada la evidente falta de motivación y no habiéndose aportado o considerado en su decisión todos los informes o documentos preceptivos para la adopción de la misma lo que, efectivamente, la hace nula de acuerdo con lo previsto en el artículo 62 de la ya citada LRJAP y PAC, además de por no concurrir ni causas económicas ni de fuerza mayor tal y como afirma el informe de la Inspección de Trabajo, ni acreditarse debidamente las causas técnicas, organizativas o de producción.

Compartimos la manifestación de la Viceconsejería de Trabajo del Gobierno Vasco, según la cual al no concurrir las causas previstas en el art. 51 del E.T., concurre sin embargo abuso de derecho y fraude de ley en el acuerdo suscrito entre la empresa y una mayoría del Comité Intercentros.

Así, y como consecuencia de esa nulidad, se declare no autorizado el Expediente de Regulación de Empleo 44/03 solicitado por Telefónica de España S.A.U. el 25 de junio de 2003.

Es Justicia que pido, en Madrid 27 de agosto de 2003.

Fdo:

José Pascual Llopis

Secretario General CGT
Sindicato Federal de
Telefónica de España S.A.U.