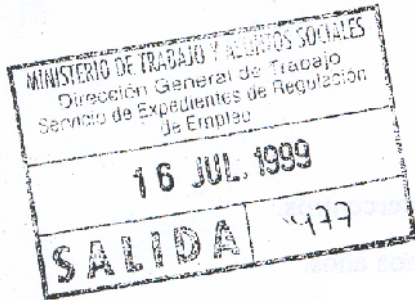




MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES
Dirección General de Trabajo



**SUBDIRECCION
GENERAL DE
RELACIONES
LABORALES
REGULACION DE EMPLEO**
Expte. 26/99
AMZ/OMT

Pío Baroja, 6
2807
MADRID

Teléfono: 409 09 41

Fecha:
Ref.:
Asunto:

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

VISTO. El expediente de Despido Colectivo presentado por D. Joaquín Fuentes Bardají, en nombre y representación de "Telefónica de España, S.A., Sociedad Unipersonal", con domicilio en Madrid, y, dedicada a la actividad de telecomunicación,

Y teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES

PRIMERO: Con, con fecha de 21 de mayo de 1.999 tuvo entrada en este Centro Directivo el referido expediente en el que viene a solicitar autorización para rescindir los contratos de trabajo de hasta un máximo de 10.849 trabajadores, 5.380 en el año 1. 999 y 5.469 en el año 2.000, sobre un total de 51.658 trabajadores que constituyen la plantilla laboral. Se fundamenta la solicitud en las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, de conformidad con lo establecido en el arto 5.1 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: La empresa adjunta con su solicitud la siguiente documentación:

- Copia de poderes de representación.
- Acreditación del inicio del período de consultas con los representantes legales de los trabajadores y entrega de la pertinente documentación.
- Memoria explicativa de las causas que motivan el expediente.
- Plan de Acompañamiento Social.

- Relación del número de trabajadores afectados, con indicación del grupo profesional y categoría que pertenecen.
- Relación circunstanciada de los miembros del Comité Intercentros.
- Declaración del impuesto de Sociedades de los tres últimos años.
- Balances y cuentas de pérdidas y ganancias auditadas en los últimos tres años.

TERCERO: De conformidad con lo dispuesto en el art. 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha sido solicitado informe sobre el expediente a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, asimismo, ha sido puesto en conocimiento del INEM la iniciación de aquél, y posteriormente requerido informe en fecha 8.7.99. referidos al acuerdo en consultas y al acuerdo complementario, al que se hará referencia en el Antecedente Séptimo.

Con fecha 14 de julio de 1.999 se recibe informe emitido por el Instituto Nacional de Empleo, que es como sigue:

" Recibidas con fecha 3 de junio y 5 de julio de 1.999, sus comunicaciones por, las que en cumplimiento de lo previsto en el Art. 51.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se comunicaba el inicio del procedimiento de extinción de relaciones laborales instado por la empresa "TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A., SOCIEDAD UNIPERSONAL", así como la finalización del período de consultas y acta final del Acuerdo alcanzado con el Comité Intercentros, le comunico que, este Instituto, sin entrar a hacer consideraciones respecto a las causas motivadoras del Expediente de Regulación de Empleo, estima a efectos de la protección por desempleo de los trabajadores previsiblemente afectados, que éstos, si resultan incluidos en la Resolución del Expediente de Regulación de Empleo, y reúnen los requisitos exigidos con carácter general, podrán percibir las prestaciones por desempleo.

No obstante, sería necesario matizar en la Resolución del Expediente de Regulación de Empleo las siguientes cuestiones:

- 1.- Que las rentas garantizadas en el Plan Social, así como el resto de beneficios que el mismo contiene, forman parte de la indemnización que corresponde al trabajador por la extinción de su contrato de trabajo.
- 2.- Que, con independencia de que el sistema de incorporación de los trabajadores a las medidas previstas en el Plan sea voluntario, se matice que la extinción de las relaciones

laborales de los trabajadores afectados se fundamenta en las causas motivadoras del Expediente de Regulación de Empleo apreciadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y por la Autoridad Laboral, y, en consecuencia, tienen consideración de causas involuntarias.

3.- Que los compromisos de *los* trabajadores de no concurrencia con cualquier tipo de actividad que realicen las empresas del GRUPO TELEFÓNICA que figuran en el Plan Social, no supondrán limitación a la aceptación, de colocación adecuada, en los términos establecidos en el Art. 213.2 de la Ley General de la Seguridad Social."

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social en fecha 15.7.1999 emite el preceptivo informe sobre el expediente, en el que tras efectuar diversas consideraciones respecto de las causas alegadas, los criterios de selección de los afectados, el Plan Social y el ahorro de coste que el expediente supone para la empresa, el concepto de abuso de derecho y la voluntariedad como criterio esencial del expediente llega a la siguiente conclusión:

En Conclusión: Con todo, la exposición anterior de este informe conviene sea precisada y matizada en atención al conjunto de las circunstancias concurrentes y, en primer término, en atención a la legalidad actualmente vigente que no impide la fórmula propuesta por la empresa, máxime cuando viene acompañada de acuerdo con la representación de, los afectados, ello sin perjuicio de hipotéticas iniciativas del legislador que no son del caso. Al hilo de lo anterior, y en coherencia con ello, no es posible desconocer el alcance de las facultades y posibilidades resolutorias de que dispone la Administración competente, en este caso la Dirección General de Trabajo, máxime ante un supuesto como el presente en que la solicitud virtualmente es formulada por la empresa y la representación legal de los trabajadores al concurrir acuerdo entre ambas partes, sin que exista razón ni indicios -como se dijo- para poner en duda la buena fe de dichas partes, y sin olvidar que tal acuerdo se adopta en el marco de su autonomía colectiva como antes se destacó.

Asimismo, y mas tras el acuerdo de 8 de julio de 1.999, las posibles tachas de discriminación pierden fuerza, cuando una de las características del mencionado acuerdo es su carácter abierto; la consideración a la voluntariedad en el marco de las normas prestacionales, no cabe considerarlo siempre con carácter rígido, y fórmulas hay en nuestro Derecho que así lo confirman, pudiendo llegar a entenderse que es el Organismo gestor de la prestación a quien corresponde tomar o no, la iniciativa al respecto, decisión a la que nos remitimos.

Y, por ultimo y en otro orden de consideraciones, no conviene prescindir de la valoración de un

conjunto de medidas que se contienen en el acuerdo de permanente comentario, que hacen referencia expresa a un plan social en el ámbito de la empresa solicitante, entre las que figura una previsión de colocaciones o recolocaciones, así como la de no proceder a futuras desagregaciones del actual conjunto empresarial.

En definitiva, de un plan que puede permitir la adecuación empresarial a las nuevas y previsibles necesidades en conjunción con medidas destinadas a asegurar los adecuados niveles de empleo.

Lo que informa, a tenor de lo dispuesto en el artículo 51.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores””.

De acuerdo con lo establecido en los Reales Decretos sobre traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo, se ha requerido informe a las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla-León, Cataluña, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y Valencia.

CUARTO: D. José Antón Álvarez Fernández, mediante escrito de .16.6.98, en representación de las Secciones Sindicales de la Confederación Intersindical Gallega (CIG), solicita vista del expediente y que se le tenga por interesado.

Con fecha de entrada en 29.6.99, ese mismo Sindicato, eleva escrito de alegaciones poniéndose a la solicitud empresarial, y que, por un principio de economía en el procedimiento, se tienen por reproducidas en la presente resolución.

Posteriormente en fecha 2.7.99, el CIG, presente nueva documentación señalando que es una continuación y complemento de la anterior y sean consideradas como alegaciones al expediente de regulación de empleo presentado por Telefónica de España, S.A.

QUINTO: Con fecha 22 de junio de 1999 se reciben escritos de D. Juan Manuel Sanz Macía, por una parte, en nombre y representación del Sindicato Trabajadores Afectados Fondo de Pensiones (TAFP), solicita se requiera a la empresa negociar el expediente en los Comités de Empresa Provinciales, por no ser competente el Comité Intercentros; por otra parte. D. Rafael Huertas Calzadi, letrado, en nombre y representación de varios trabajadores, solicita, por las razones que alega, se acuerde desestimar la solicitud presentada por la empresa, o, con carácter alternativo o subsidiario se remita el expediente a la autoridad judicial, al existir abuso de derecho o fraude, o ambos, en la solicitud o en el hipotético acuerdo que se alcance sobre el mismo.

Asimismo, los Comités de Empresa de Zaragoza y Madrid en fechas 25-6.99 y 11.6.99 respectivamente, elevan escritos mostrando su oposición a la medida de regulación de empleo.

Igualmente obran en el expediente escritos de varios trabajadores de distintos centros de trabajo oponiéndose a éste.

SEXTO: Con fecha de entrada de 5.7.99, D. José María Cavero Real, Secretario General de la Confederación General del Trabajo, formula informe contradictorio al expediente de regulación de Empleo presentado por Telefónica de España, S.A. y, por las razones que alega, que involucran la causa del expediente y la actuación en fraude social de la empresa, solicita se desestime en su totalidad.

SÉPTIMO: La representación legal de Telefónica de España, S.A., el 2 de julio de 1.999, presenta escrito dando por finalizado el período de consultas del procedimiento y aporta Acta Final con acuerdo sobre el mismo, alcanzado con el Pleno del Comité Intercentros y que ratifica las medidas propuestas en el nuevo Plan Social, que se adjunta.

En fecha 8 de julio de 1.999, la Empresa Telefónica de España eleva escrito acompañando documento signado junto con los representantes sindicales de CC.OO., U.G.T Y U.T.S. que manifestaron, a través del Comité Intercentros, su acuerdo acerca del Expediente de Regulación de Empleo, al objeto que se incorpore como documento complementario al Plan Social contenido en el Acta de Acuerdo de fecha 1.7.99, señalándose que en dicho documento se recogen el conjunto de los compromisos asumidos en la negociación del expediente, los cuales serán aplicados bajo los principios de voluntariedad y no discriminación.

En el texto del aludido documento se indica lo siguiente:

"En relación con el ERE de Telefónica de España, S.A., presentado ante esa Dirección General, el pasado 17 de mayo de 1999, cuyo Acta de Acuerdo fue presentada así mismo el 2 de julio de 1999, la Dirección de la Compañía y los representantes sindicales que adoptaron dicho acuerdo a través del Comité Intercentros, tienen a bien elevar a V.I. este documento cuya pretensión es recoger e conjunto de los compromisos asumidos, que serán aplicados bajo los principios de voluntariedad y no discriminación, y las causas que justifican tal asunción, para su incorporación como documento complementario al Plan Social contenido en el referido ERE.

Ante una realidad caracterizada por la liberación total del servicio Telefónico básico; la entrada en vigor de un nuevo marco regulador -que no ha resuelto cuestiones estratégicas como el déficit de acceso, el desequilibrio tarifario y la inexistencia de mecanismos de compensación-; la tendencia negativa en los resultados económicos de la Empresa y el impacto de las nuevas tecnologías se viene produciendo una descompensación cuantitativa y cualitativa de plantilla que supone una desventaja añadida frente a nuestros competidores que cuentan con la enorme ventaja de poder planificar y configurar su plantilla, desde el inicio de su actividad a la medida de las necesidades del sector.

Frente a dicha realidad se manifiesta la decidida voluntad de mantener y consolidar en el futuro la posición de liderazgo en el sector, y para conseguirlo se considera que el diálogo entre las partes es la pieza básica, pues solo la palabra y el encuentro permiten gobernar un futuro incierto.

De ahí que el ERE que ahora nos ocupa exceda los límites de los expedientes clásicos y se sustenten - en atención al espíritu de la Ley- más en el Plan Social y en los compromisos de futuro, que en el simple petium que consta en el mismo.

Las líneas de conducta seguidas parten de los siguientes compromisos:

- a) Diseñar una plantilla de futuro ideal y definitiva: de lo que se deduce el carácter excepcional del actual expediente.*
- b) Declarar que toda plantilla es consecuencia de una actividad económica; de lo que se deduce el compromiso de "no segregación" contenido en el mismo.*
- c) Gobernar el excedente con el menor coste social posible, conscientes no obstante del inevitable traumatismo que todo despido comporta.*
- d) Ordenar un nuevo marco de relaciones laborales para como repetidamente hemos señalado la gestión del futuro incierto solo se consigue a través de la palabra, y ello aconseja reforzar los mecanismos de voz y presencia de los sindicatos en el seno de la Empresa; opción estratégica que se articula en una mayor participación de los sindicatos en todo lo relativo a la evolución del empleo y en el compromiso de emprender los contactos para obtener una nueva ordenación de las relaciones laborales en el seno de la Empresa.*

Merece comentario aparte el epígrafe que hemos venido en denominar "Gobierno del excedente".

La pretensión ha sido que las bajas fueran las mínimas y que las que se produjeran se llevaran a cabo con el menor coste social.

Y para ello se ha procedido a:

- Reforzar los planes de formación (coste total estimado 1999-2000: en torno a 6.500 millones de pesetas)

- Movilidad funcional

- Promover los acuerdos de traslados

- Recolocaciones dentro del Grupo Telefónica

- Ofrecer las bajas incentivadas (mal llamadas prejubilaciones) a todos los trabajadores de la Compañía, con independencia de su edad, con la firme decisión de evitar toda medida discriminatoria, y conscientes de que los trabajadores de una cierta edad y experiencia son patrimonio capital para la Empresa. Todo ello como medio que nos ha de permitir la reordenación de la plantilla en torno a los puestos que, objetivamente y por las razones organizativas expuestas, sean necesarios.

- Decidir que la voluntariedad es la piedra angular que soporta todo el proceso.

- Comprometer una renta de futuro para aquellos trabajadores cuya edad así legalmente lo permite.

Las partes firmantes son conscientes de que los compromisos adquiridos consolidarán a la Empresa y mejorarán las condiciones laborales de sus empleados, no existiendo por ello ningún temor en acordar junto a la cláusula de garantía de empleo, cláusulas de creación de empleo: mil, al menos, durante la vigencia del citado expediente. "

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Esta Dirección General de trabajo es competente para resolver la presente solicitud de conformidad con el artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, R.D. 43/1996, de 19 de enero, artículo 12 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del

Procedimiento Administrativo Común, Real Decreto 140/97, de 31 de enero y Orden de 12 de marzo de 1997.

SEGUNDO: Para valorar la procedencia de la autorización de un acuerdo en consultas, como el que se presenta para su autorización, hay que recordar que la actuación de la Administración Laboral en estos supuestos tiene unas características y objetivos que la distinguen de las correspondientes a los expedientes administrativos con solicitud empresarial sin acuerdo en consultas. En estas últimas, según el Art. 51.6 E.T. "la Autoridad Laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o parte de la solicitud empresarial", y "la autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda -razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el Apartado I de este artículo", siendo estos fines, si las causas aducidas son económicas "superar una situación económica negativa de la empresa", o si son técnicas, organizativas o de producción "garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una mas adecuada organización de los recursos, "sin necesidad por tanto de que concurran pérdidas al tratarse de una regulación de empleo de las que se califican de "preventivas", al ser su objeto prevenir futuras situaciones negativas, evitables o paliables con una mas adecuada organización de los recursos humanos en la empresa. en volumen o en estructura u organización. Por su parte en los Casos de acuerdo, el Art. 51.5, abre dos posibilidades: autorizar las extinciones que figuran en el acuerdo, o remitir el acuerdo a la Autoridad Judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad, cuando "la Autoridad Laboral apreciase de oficio o a instancia de parte, la existencia de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo", o cuando "de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo".

Conforme al Art. 51.4. el periodo de consultas "deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial".

Esto supone que la finalidad del periodo de consultas es trasladar a la autonomía colectiva de la empresa y los representantes de los trabajadores la valoración de la causa y sus efectos laborales, dando la posibilidad, o incluso favoreciendo legalmente, que la coincidencia o confluencia de criterios

e intereses de las partes en torno a las causas y efectos de estas medidas de regulación de empleo se refleje en un acuerdo colectivo, de forma que la iniciativa empresarial de extinción de contratos que pone en marcha el procedimiento, con los posibles cambios fruto de las consultas, pueda ser completada con el acuerdo. Esta fórmula legal está claramente orientada a evitar en lo posible que una cuestión en la que están implicados intereses de las dos partes de las relaciones laborales en un momento crítico del desarrollo de aquellas, como es un despido colectivo, se solventa exclusivamente mediante la técnica de la autorización administrativa. No hay que olvidar que, en esta última, un interesado solicita de la Administración una resolución que amplía sus derechos, los titulares de derechos o intereses que pueden verse afectados por la resolución trasladan su criterio a quién va a resolver y la Administración decide sobre la procedencia legal de la autorización exclusivamente desde la valoración de la concurrencia o no de la causa y de la adecuación o proporcionalidad entre medidas extintivas y causas, siendo en consecuencia más amplio y variado el margen de apreciación de la causa y sus efectos y, especialmente, de las medidas laborales a adoptar, cuando son los protagonistas de las relaciones laborales en la empresa quienes deciden con, su acuerdo.

Estas amplias facultades de la negociación en consultas son compatibles con la Ley prevea fórmulas de control administrativo del acuerdo, orientadas a la tutela de los derechos de los trabajadores o a velar por una correcta utilización de los fondos públicos destinados a la protección de las situaciones de desempleo que pueden derivarse de estas regulaciones de empleo. Para ello se establece, no la eficacia directa del acuerdo en consultas, sino la continuidad del procedimiento administrativo para dictar resolución autorizatoria sólo tras haber efectuado valoraciones relativas a la concurrencia de vicios en el consentimiento prestado en el acuerdo (dolo, coacción o abuso de derecho) o a que el objeto perseguido con la aplicación del acuerdo sea conseguir unos resultados contrarios al ordenamiento jurídico, utilizando la cobertura de las facultades que confiere una norma legal (fraude) en temas como, por ejemplo, las condiciones para percibir prestaciones públicas por desempleo. Esto supone que la valoración por la Autoridad Laboral sobre si concurre o no la causa, que es la finalidad única de la resolución en los expedientes sin acuerdo, está implícita en las valoraciones correspondientes en caso de acuerdo, ya que las posibles conductas ilícitas antes descritas tratan de crear la apariencia de que se cumplen los requisitos legales para la procedencia del despido colectivo condicionada por la concurrencia de causas. Pero ante un acuerdo en consultas se requiere, además de una falta de coincidencia en la apreciación de la causa entre los firmantes del acuerdo y la

Autoridad Laboral, que ésta efectúe una valoración adicional sobre la concurrencia de vicios en el consentimiento o sobre la intención de producir resultados contrarios a la Ley.

TERCERO: En cuanto a la apreciación de los factores que pueden determinar la nulidad del acuerdo hay que tener en cuenta que cuando la Autoridad Laboral estima improcedente la resolución autorizatoria, aquella no dicta una resolución desestimatoria de la petición, sino que abre, mediante demanda, un procedimiento de oficio de los regulados en la Ley de Procedimiento Laboral, siendo el Órgano Judicial quien decide en su sentencia sobre la posible nulidad del acuerdo. De ahí que en su demanda la Administración Laboral deba aportar los hechos y razonamientos jurídicos que justifican su calificación negativa del acuerdo. A este respecto hay que considerar que, como ocurre en general respecto de las conducta con un elemento intencional, este es de muy difícil prueba directa, aunque puede ponerse de relieve por la existencia de datos o hechos apreciables en el expediente que constituyen elementos de juicio o pruebas que, valoradas en su conjunto, puedan verse como indicios de la existencia de estos vicios del consentimiento o de la intencionalidad de conseguir con el acuerdo un resultado no querido por la Ley.

Así, de manera particular en los casos en que pudiera apreciarse fraude o abuso de derecho serían ejemplos de este tipo de indicios hechos como la presentación de una situación económica u organizativa que no coincide con la real, la no constancia de razones objetivas en la determinación de 'los puestos de trabajo que deban ser amortizados, la presencia de elementos discriminatorios en la selección de los afectados por el expediente que ponga de relieve la falta de relación entre las extinciones acordadas y la mejora de la situación de la empresa, o la ausencia de razones objetivas sobre cómo se orientan las medidas laborales a la finalidad de salvaguarda del empleo futuro que la Ley atribuye a los expedientes de tipo preventivo.

CUARTO: Los razonamientos anteriores deben ser aplicados para la valoración del acuerdo presentado en este expediente, particularmente a la vista de los argumentos que se contienen en los diversos escritos de oposición al expediente y al acuerdo, a los que se alude en los Antecedentes cuarto quinto y sexto, y para esta valoración se ha tomado en consideración especialmente el criterio de quienes suscribieron este acuerdo expresado en el documento complementario de fecha 8 de julio de los corrientes transcrito en el antecedente séptimo, en lo relativo a las causas de la regulación de empleo, a su aplicación bajo los principios de voluntariedad y no discriminación, a los compromisos en materia de empleo y formación profesional y a la fórmula de utilización de las bajas incentivadas.

Así, partiendo de que se trata de un expediente de los calificados como "preventivos", en los compromisos que configuran el acuerdo se describen las causas que lo motivan, como los efectos empresariales del nuevo marco regulador de la actividad, o el efecto en la organización del trabajo de las nuevas tecnologías, que son factores que, con carácter general y a salvo de la acreditación de su efecto en casos concretos, han sido considerados por esa Dirección General en anteriores procedimientos de regulación de empleo, por lo general acordados, como justificadores de la adopción de medidas laborales como las acordadas en este expediente. Por lo que se refiere a la adecuación de las medidas laborales con respecto de estas causas y la ausencia de los elementos que puedan considerarse indicios de conductas contrarias a la Ley, se han valorado especialmente los compromisos en materia de creación de nuevos empleos, recolocaciones dentro del Grupo empresarial, la ausencia de nuevas desagregaciones de actividades o la formación profesional, que relacionan las medidas extintivas de la regulación de empleo con la viabilidad futura del empleo en la empresa, que la Ley fija como objetivo de estos procedimientos.

También se ha considerado especialmente la aplicación como medida inicial para desarrollar el proceso de reordenación de la plantilla en volumen y especialidades de una fórmula de bajas incentivadas voluntarias. La voluntariedad en la adscripción a las medidas extintivas promovidas por, el empresario no es un requisito legal que condicione la autorización del acuerdo, pero en un expediente de estas características contribuye a reforzar la idea de objetividad y de no discriminación en la determinación del excedente laboral. Lo mismo cabe decir respecto de la posibilidad de aplicación de estas medidas a todos los trabajadores de la empresa, al margen de su edad, y en general, respecto de la orientación de estas bajas, no como la medida final de reordenación de la plantilla sino como un medio para llegar a reducir el volumen de empleo y a reordenarlo y adecuarlo conforme a las necesidades técnicas, organizativas y productivas a las que deben responder estos expedientes, haciéndolo de una forma que atenúa las consecuencias del expediente para los trabajadores afectados, al asegurar la continuidad de rentas a través de indemnizaciones diferidas a los trabajadores cuyo contrato se extinga en las fechas, mas próximas a la edad de jubilación,

QUINTO: Partiendo de que este expediente de despido colectivo se promueve con la conformidad alcanzada sobre el mismo por la representación legal de la empresa y la laboral y sindical de los trabajadores (Comité Intercentros y representaciones sindicales mayoritarias), mediante el acuerdo de

fecha 1.7.99, complementado con el documento de fecha 7.7.99, de acuerdo con lo expresado en los anteriores Fundamentos Jurídicos, éste Centro Directivo llega a la conclusión de que, del examen de la documentación obrante en el expediente no cabe apreciar la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo suscrito, ni tampoco que el mismo, por inexistencia de causa motivadora de la situación legal de desempleo y existencia de indicios de fraude, tenga por objeto la obtención indebida de las prestaciones de desempleo por parte de los trabajadores afectados. Por todo ello, y de conformidad con lo establecido en el art. 51.5 del Real Decreto Legislativo 111995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, procede autorizar las medidas extintivas de los contratos de trabajo de] 0.849 trabajadores de la empresa Telefónica de España, S.A. Empresa Unipersonal, que podrán acogerse voluntariamente al sistema de bajas del personal laboral estipulado en el citado acuerdo, en la forma, términos y condiciones expuestas en el mismo. La vigencia del acuerdo de reducción de plantilla para el período 1999-2000, lo será hasta el 31 de diciembre del año 2.000.

SEXTO: Por lo que se refiere a las solicitudes de matización en la resolución de este expediente formuladas por el Instituto Nacional de Empleo, comenzando por la relativa a que las rentas y demás beneficios garantizados en el Plan Social forman parte de la indemnización por la extinción de contratos, hay que tener en cuenta que la indemnización correspondiente al despido colectivo prevista con el carácter de mínimo legal en el Art. 51.8 ET es una típica indemnización o compensación por daños y perjuicios, en este caso por los derivados al trabajador por la extinción del contrato antes de su fecha prevista, por decisión empresarial basada en causas no inherentes a la conducta del trabajador. Siendo el objeto legal del periodo de consultas la negociación de las medidas necesarias para atenuar las consecuencias del despido para los trabajadores afectados, resulta evidente que una de estas medidas sería la mejora de la compensación que por esta ruptura unilateral de contrato por el empresario debe legalmente recibir el trabajador, siendo además esta regla del ET una modalidad específica de las indemnizaciones por daños y perjuicios previstas con carácter general en el Código Civil para los casos de inejecución de las obligaciones contractuales. En consecuencia, todas las medidas del Plan Social pueden verse como medidas de atenuación de las consecuencias del despido, y en este sentido serían una modalidad de indemnización, tanto por su origen, la extinción unilateral ante tempus del contrato de trabajo, como por su finalidad, compensar al trabajador por las consecuencias de esta extinción, atenuándolas en lo posible.

Concretamente, respecto de los ingresos o rentas garantizados en el Plan Social, la Sentencia del Tribunal Supremo de 20.1.1998, dictada en recurso de casación para unificación de la doctrina califica estas obligaciones empresariales de "indemnización compensatoria por la pérdida del puesto de trabajo que se abonará a lo largo de la vida del trabajador".

Por lo que se refiere a que la extinción de las relaciones laborales se fundamenta en las causas motivadoras del expediente, y que estas tienen la consideración de causas involuntarias, que es un tema también planteado por la Inspección de Trabajo en su informe, hay que recordar que en las extinciones de contratos de trabajo derivadas de expedientes de regulación de empleo, la falta de voluntariedad, se entiende que del trabajador, respecto de la extinción se presume y contiene en la configuración legal de la protección por desempleo. Así el Art. 203 de la Ley General de la Seguridad Social señala que en la contingencia de desempleo se encuentran "quienes pudiendo y queriendo trabajar pierdan su empleo", lo que supone la definición legal de la falta de voluntad del trabajador en la pérdida del empleo, mientras que en el Art. 208 del mismo Texto legal se indica que se "encontraran en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: 1 Cuando se extinga su relación laboral: a) en virtud de expediente de regulación de empleo", lo que supone que la Ley define expresamente como un supuesto de desempleo, que por la definición legal del Art. 203 es siempre involuntario respecto del trabajador, el de la extinción del contrato, decidida por el empresario previa autorización de la misma por la Administración en un expediente de regulación de empleo. Esta asimilación ex lege de las extinciones de contratos en regulación de empleo a la pérdida no voluntaria del trabajo que origina la contingencia de desempleo bastaría para despejar cualquier duda sobre el derecho a las prestaciones por desempleo de quienes se encuentren en situación legal de desempleo cuando su relación laboral se extingue en virtud de expediente de regulación de empleo, y siempre que reúna los requisitos subjetivos para ello, por ejemplo, los periodos de carencia. Además, no hay que olvidar que las extinciones de contratos derivadas de regulación de empleo son el resultado de una iniciativa empresarial de incoar un procedimiento de esta naturaleza, y de una decisión del mismo empresario de utilizar la autorización obtenida en aquel para proceder a la extinción, que no se basa en causas inherentes a la persona o conducta del trabajador, sino en la situación de la empresa.

Por ello, el hecho de que en el Plan Social correspondiente al expediente se haya previsto una

fórmula de incorporación o adscripción al conjunto de medidas de este Plan por solicitud de los trabajadores potencialmente afectados que puedan considerar que con tales medidas puedan verse menos perjudicados por la extinción, en nada desvirtúa el origen empresarial de la decisión extintiva, al ser la empresa quien solicita la autorización para despedir y quien es titular de ella, caso de obtenerla, pudiendo, por tanto, no hacer uso de esta autorización sin que los trabajadores puedan alegar un derecho a extinguir su contrato de trabajo basado en la autorización. Estas características, en cuanto a interposición de la voluntad o decisión empresarial entre la extinción y la posible concurrencia de la voluntad del trabajador en las regulaciones de empleo, eliminan el elemento de voluntariedad del trabajador en esta extinción, como ocurre también por ejemplo en casos como los de los Arts. 40, 41.3 Y 50 del ET en los que es el trabajador quien resuelve voluntariamente su contrato, pero lo hace como consecuencia de una previa decisión empresarial que incide en su prestación laboral, y por ello el Art. 208.1 e) de la Ley General de la Seguridad Social efectúa una asimilación legal de estas resoluciones voluntarias a la situación de pérdida de empleo involuntario, al configurarlas como situación legal de desempleo.

Por último, y en lo que se refiere a que los compromisos de no concurrencia que figuran en el Plan Social no supondrán limitaciones a la aceptación de colocación adecuada en los términos, del Art. 213.2 de la Ley General de la Seguridad Social, hay que recordar que los compromisos o pactos de no concurrencia se configuran en el Arto 21.2 del ET como típicos compromisos contractuales, en el ámbito de la relación individual de trabajo, razón por la cual su aplicación no podrá constituir un obstáculo para la puesta en practica de normas legales de derecho necesario.

SEPTIMO.- Por último se debe consignar que la autorización supone otorgar unas facultades extintivas que se deben ejercitar por las razones alegadas y en los términos comprometidos por la empresa, que fueron objeto de valoración en el procedimiento de regulación de Empleo. A este respecto, y como se razona en los anteriores fundamentos jurídicos, la autorización de medidas como las bajas abre una etapa en la que la empresa, al hacer uso de aquella, ha de dar cumplimiento a los compromisos asumidos en el acuerdo en consultas, actuando conforme a las pautas de ordenación de los recursos humanos que se deducen de él, por lo que se debe insistir en que la autorización deberá ser aplicada conforme a estos criterios de voluntariedad y no discriminación, y, en general a los expresados en los Fundamentos Jurídicos de esta resolución respecto a la objetividad en la

determinación del excedente laboral y, en paralelo, en la configuración de la plantilla que responda a las causas que concurren en la situación de la empresa.

Por todo lo expuesto,

ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

ACUERDA: 1 °.- **AUTORIZAR** a la empresa "**Telefónica de España S.A., Sociedad Unipersonal**, la extinción de los contratos de trabajo de 10.846 trabajadores de su plantilla, pertenecientes a los centros de trabajo relacionados en el expediente, que podrán voluntariamente acogerse al Plan diseñado al efecto y que se concreta en el acuerdo de 1.7.1.999 Y en el documento complementario de fecha (7.7.1.999. 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 por edad que se recogen en los acuerdos aludidos, en los términos que se describen en los Fundamentos de Derecho cuarto y séptimo de esta resolución.

2°.- 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.

3°.- El período de aplicación de la autorización de extinción de relaciones laborales, comprenderá los años 1999 y 2000, con fecha límite el 31 de diciembre de este último año.

4°.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.a. del Real Decreto 625/1 985 (redactado por la Disposición Adicional única del R.O. 43/19996), 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.

NOTIFÍQUESE: Esta Resolución a los interesados de conformidad con lo previsto en la Ley

30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 pudiendo interponerse contra la misma recurso de alzada en el plazo de un mes desde su notificación ante, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el artículo 115.1 de la citada Ley 4/1.999 de 13 de enero.



MADRID 16 JUL 1996
EL JEFE DEL SERVICIO

Alvaro J. Monge Zelaya
ALVARO J. MONGE ZELAYA

EMPRESA TELEFONICA DE ESPAÑA, S.A., SOCIEDAD UNIPERSONAL.