

**Materiales de Formación**

**CUADERNO N°1 DE SINDICALISMO**

**4**

UN POCO DE HISTORIA

**8**

LA REORDENACIÓN  
Y LAS RELACIONES LABORALES

**9**

EXPEDIENTES, DESPIDOS,  
INDEMNIZACIONES, CONSENSO

**11**

PREJUBILACIONES,  
JUBILACIONES ANTICIPADAS  
Y AJUSTE DE PLANTILLAS

**13**

LA MODERNIZACION  
Y LA UNION EUROPEA

**17**

CONSECUENCIAS SOCIALES

**18**

LAS POLÍTICAS  
DE LA UNIÓN EUROPEA (UE)

**19**

ANEXO

**21**

NOTAS AL TEXTO



distintas variantes de una misma partitura  
LA REORDENACIÓN del modo de producción capitalista

### 1) UN POCO DE HISTORIA

Históricamente, el ordenamiento laboral<sup>1</sup> 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 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 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 o de crisis, fijándonos en los más significativos, (década del 73/84), el año 1973 marca el inicio del cambio de ciclo con incremento de las materias primas (petróleo). Crisis estructural general de la industria europea debido a un cambio de tendencia del desarrollo tecnológico (obsolescencia industrial), incremento de precios (industriales, energéticos, de productos básicos), inflación de costes y crecimiento de los precios en general. Las consecuencias: se invierte en aquellos procesos industriales intensivos en capital y bajo coste de mano de obra, lo cual hace que las empresas más dependientes de mano de obra, sean expulsadas del mercado, contribuyendo a sumar destrucción de empleo, al desempleo estructural. Inflación, estancamiento y paro, son las señas de identidad de este período.

El desempleo se convierte en estructural y las plantillas aparecen como netamente excedentarias, siendo el expediente de regulación de empleo (ERE) quien por probadas razones económicas, saca fuera del mercado de trabajo a miles de trabajadores /as, por lo general, coincidentes con las personas mayores de 50 o más años.

VER CUADRO 1

El adelanto de la edad de jubilación, por medio de dos mecanismos diferenciados en el tiempo, -jubilaciones anticipadas y prejubilaciones-, se utiliza como un elemento más en los ajustes de plantillas, y en las reconversiones industriales, además son el instrumento principal de estos ajustes.

Desde finales de los años 70 y durante toda la década de los 80, el anticipo de la edad de jubilación es la forma que el mercado adopta para afrontar la crisis de ciertos sectores y empresas industriales, pero sobre todo, es la manera de ajustar el mercado laboral dirigido a la renovación de sus estructuras.

Si se manejan una serie de datos complementarios -tasa de actividad por edades y ajustes por jubilación anticipada-, se muestra suficientemente como “las bolsas de excedentes estructurales de empleo” disminuyen, atenuando de esta manera las señales externas del problema.

Las tasas de actividad del segmento de personas referido a los 60 años o más, alcanzaba tasas de actividad relativamente altas en el Estado Español en esa época. En 1981 nos encontramos con casi un millón de personas activas con edades superiores a los 60 años (700.00 hombres y 246.000 mujeres), a los cuales el tratamiento a la “crisis” solo les ofrece la jubilación anticipada. Y dicha salida (anticipación de la edad de retiro), se ha producido por la vía de negociación colectiva, la cual va “in crescendo” en especial en las empresas públicas, con elevados costes sociales y económicos.

VER ANEXO 2

Un sistema de estas características, conlleva, -tanto por la cuantía de las personas afectadas como por la universalidad de las mismas-, costes económicos, sociales y productivos, que tienen consecuencias sociales difícilmente reparables, cuando la lógica que se impone es simplemente saneadora para la consecución de una mejor rentabilidad de los sectores, aunque se “venda socialmente” como la panacea frente a las dificultades estructurales de los sistemas de producción.

VER CUADROS 3 y 4

A partir de los 90, cambia la tendencia y son los sistemas de prejubilación y bajas incentivadas (“medi-



## EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO ( 1972-1984 )

AÑOS S/TOTAL	Nº TOTAL EXPEDIENTES	SUSPENSION	REDUCCIÓN JORNADA	DESPIDO	TOTAL	INDI
					TRABAJAD.	AFECTADOS
			22.910			
1972	2.298		50.342	-----	42.825	100
1973	2.064		134.394	21.162	44.072	102,9
1974	2.340		79.688	25.590	75.932	177,3
1975	3.417		104.394	26.311	160.705	375,2
1976	4.386			40.864	120.552	281,5
1977	7.055			51.786	156.180	364,7
1978	10.218	114.100	95.800	66.301	276.201	644,9
1979	13.675	152.500	105.300	75.069	332.869	777,2
1980	15.532	256.700	171.400	60.186	488.286	1.140,2
1981	13.553	240.900	179.300	57.399	477.599	1.115,2
1982	13.766	239.500	153.900	62.014	455.414	1.063,4
1983	-----	369.800	179.000	59.919	608.719	1.421,4

CUADRO 1

## TASAS DE ACTIVIDAD POR EDADES Y SEXOS ( 1976 - 1981 )

	VARONES			MUJERES		
	1976 (%)	1981 (%)	VARIACIÓN	1976 (%)	1981 (%)	VARIACIÓN
16-19	60,4	50,5	-9,9	48,2	38,3	-9,9
20-24	63,4	67,7	4,3	54,8	56,2	1,4
25-40	96,4	95,7	-0,7	30,1	34,9	4,8
40-60	93,6	91,4	-2,2	27,1	25,7	-1,4
60 y más	25,0	26,4	1,5	10,5	6,8	-3,7
TOTAL	75,9	71,4	-4,5	27,9	26,9	-1,0

Fuente: Ministerio de Economía y Comercio: "Análisis de las estadísticas del mercado de

CUADRO 2

AÑOS	NÚMERO	EMPRESAS		EMPRESAS CON		COSTE MEDIO
		PUBLICAS	PRIVADAS	BENEFICIOS	PERDIDAS	
1980	5.780	3.775	2.005	1.716	4.064	1.042
1981	8.085	5.063	3.002	1.689	6.396	793
1982	7.433	4.676	2.757	1.730	5.703	1.100
1983	8.058	4.047	4.011	2.922	5.136	1.987

Fuente: L. García de Blas "Una medición del coste de plantillas en España"

CUADRO 3

## COSTE DE JUBILACIONES ANTICIPADAS ( en millones de pesetas )

AÑOS	A CARGO DE LA EMPRESA			A CARGO DEL SECTOR PÚBLICO			TOTAL (1 + 2)
	APORTACION COMPLEMENTARIA	PREMIO AJUBILACION	TOTAL (1)	SEGURIDAD SOCIAL	FNPT	TOTAL (2) AFECTADOS	
1978	2.800	7.600	10.400	6.026	1.927	7.953	18.353
1979	4.250	9.630	13.880	8.470	2.658	11.128	25.008
1980	5.750	12.440	18.190	11.478	5.492	16.970	35.160
1981	7.600	14.300	21.900	15.125	5.100	20.225	42.125

Fuente: García de Blas "Una medición del coste de plantillas en España"

CUADRO 4



distintas variantes de una misma partitura  
LA REORDENACIÓN del modo de producción capitalista

das no traumáticas”, definidas así por los agentes sociales), quienes definen los ajustes de plantillas, como justificación a la no-razón del mercado ante períodos donde la competitividad se muestra como la única razón del ajuste y desaparece la “razón de la crisis”.

La importancia de los adelantos de la edad de jubilación a través de expedientes de regulación de empleo (ERE) o mediante acuerdos en Convenios Colectivos (cláusulas de jubilación forzosa o anticipada incentivada), es significativa, así como los despidos disciplinarios conciliados antes de 1994 y con posterioridad a esta fecha, donde la edad del trabajador/a es uno de los factores tenidos en cuenta para ajustar y modernizar plantillas en determinadas empresas y sectores, cuyos costes económicos y sociales, tienen que conocerse.

El período 79/86, es un período de reestructuración de sectores claves de la producción (construcción naval, metal, electrodomésticos, automoción, altos hornos, etc.), con leyes específicas sobre Reconversión Industrial <sup>2</sup>.

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, al no estar encuadrada en el sindicalismo oficial o enfrentada a éste sindicalismo desde dentro) la necesidad de reordenar el mercado de trabajo de forma drástica en función de los intereses del modo de producción capitalista en cada momento.

El ajuste empresarial del empleo se lleva a efecto fundamentalmente por la vía del despido individual. Despido individual que esconde en la mayor parte de las veces un expediente colectivo de expulsión del mercado de trabajo, pero que por diversas causas como: no es aconsejable para la empresa acudir al expediente por cuestiones de imagen o de mercado; otra, oposición frontal de l@s trabajador@s al expediente y en último término, la no admisión del expediente por parte de la Autoridad Administrativa.

Los del PSOE con buen criterio ilustrado, le denominaban la necesaria modernización del sistema productivo para insertar al Estado Español en Europa. Lo lograron y nos han dejado “los lunes al sol” y..los martes,

DESPIDOS E INDEMNIZACIONES EN EL PERIODO 1979 - 1984

	CON ACUERDO EN EL IMAC		CON ACUERDO EN MAGISTRATURA		SENTENCIA MAGISTRATURA	
	AFECTAD@S	MILLONES PTS.	AFECTAD@S	MILLONES PTS.	AFECTAD@S	MILLÓN. PTS.
1979	80.000	126.1	132.000	23.787,1	38.700	4.074,4
1980	195.400	46.997,5	34.000	7.159.3	40.500	9.605
1981	206.900	66.501,6	20.100	4.654	52.800	18.911,5
1982	164.900	71.563,1	15.000	4.831,4	58.600	20.777,8
1983	151.400	76.505,8	13.200	4.642,6	61.800	27.181,8
1984	156.400	92.634,7	12.400	4.594,2	57.100	27.181,8

Fuente: G. García Becedas 1989 ( obra citada ) y reelaboración propia

q Es muy sintomático el nivel de acuerdo que se produce en cuanto a la extinción: Del total de despidos ( Acuerdo + Sentencia) 1.491.200 que se producen en este período, el 79,24% ( 1.181.700 despidos ) lo hacen con Acuerdo, bien en el IMAC -la mayoría-, bien en conciliación en Magistratura.

q Cada vez menos trabajadores son expulsados por Sentencia Judicial, solamente el 20,75% ( 309.500 despidos ), lo cual muestra la ausencia de enfrentamiento y el mayor coste en la indemnización que los empresarios abonan en la reordenación del mercado de trabajo.

q En el año 1980 la indemnización media con acuerdo ascendía a 2.405.000 pts. en el IMAC. En Magistratura con acuerdo ascendía a 2.105.676 pts. y en Magistratura con Sentencia, el precio de la indemnización media era de 2.371.160 pts. Las indemnizaciones medias en los dos ámbitos de acuerdo y en el de no acuerdo, siguen la misma tendencia y proporción, a lo largo de todo el período.

miércoles...

El PSOE, a través de la Ley 27/1984, continúan la ordenación de la UCD, tratando de insertar en la sociedad la idea de normalización del proceso de reconversión industrial. Lo novedoso lo encontramos en ellos mismos, los cuales están convencidos que la reconversión industrial (la reordenación del sistema productivo), forma parte de una secuencia industrial planificada en las políticas que emanan de la Comunidad Económica Europea (CEE), siendo mostrada la reestructuración interna de las empresas y sectores como condición previa de la promoción industrial y de la modernización "necesaria" del estado Español, el cual tiene que insertarse en la economía mundo, según el papel que le corresponda en la nueva división internacional del trabajo.

La reconversión es contemplada como uno de los ejes que identifican la política económica del gobierno: (...) "acabar con la obsolescencia de ciertos sectores, mejorar la competitividad de nuestro aparato productivo,... modernización , reordenación, dimensionamiento, reestructuración" (...) Libro Blanco de la Reconversión. El Acuerdo Económico y Social (AES), firmado por los Sindicatos, Empresarios y Gobierno, no sólo incorpora esta retórica, sino que sus firmantes se hacen corresponsables de la misma. El consenso, es condición necesaria para asumir el reto en la reordenación del sistema productivo y la reestructuración del mercado de trabajo.

En los periodos de racionalización<sup>3</sup> (a partir del 97), las consecuencias siguen siendo las mismas: plan-

REGIMEN DE PROTECCIÓN EN FUNCION EDAD DEL CESE ( Desde

EDAD EN EL MOMENTO DEL CESE	AL MARGEN DEL FPE					EN EL SENO DEL FPE			
	DESEMPLEO ORDINARIO PERÍODO MÁXIMO LEGAL: 24	UBSIDIO DESEMPLEO. CARGAS FAMILIARES. MÁXIMO 18	UBSIDIO DESEMPLEO. MAYORES DE	ESTANCIA INICIAL MÁXIMO 36 MESES	PRÓRROGA ESPECIAL: ACOGIDOS ANTES VIGOR RD. 341/77.	PRÓRROGA ESPECIAL: CUMPLIMIENTO 55 AÑOS EN EL FPE.	PRÓRROGA ESPECIAL: CUMPLIMIENTO 60 AÑOS	AYUDA EQUIVALENTE JUBILACIÓN ANTICIPADA	JUBILACIÓN ORDINARIA
- 53	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53 y +	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- 50,5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
+ 50,5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
+ 55 - 60	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
entre 60 y	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

q Fondo de Protección de Empleo (FPE)

q A diferenciación de trato, entre un trabajador acogido o no al FPE, resulta abismal, pues el segundo (en el seno del FPE), con menos de 51 años comienza con una estancia de 3 años, puede prorrogar un 1,5 años, con lo cual se coloca en los 55 años, prorroga otro año y medio, se coloca en 56, 5 años y entra en los tres años para mayores de 55, es decir 59,5 años,...ayudas jubilación anticipada y jubilación ordi-

Fuente: G. García Becedas.1989 y reelaboración propia

CUADRO 6



distintas variantes de una misma partitura  
LA REORDENACIÓN del modo de producción capitalista

tillas excedentarias, expulsión vía EREs del mercado de trabajo, sin renunciar a las nuevas modalidades como los despidos colectivos hasta un número determinado de gente, según plantilla de las empresas, artículo 51 del ET y despidos individuales.

La norma fue adaptada en la Reforma del 94 que amplió las causas de extinción colectiva. De las propiamente económicas (situación probada de crisis), se introducen las tecnológicas, productivas y organizativas. El agravamiento es aún mayor con la Reforma pactada del 97, tanto para los despidos colectivos inferiores a los topes establecidos en el 51, como los producidos por el procedimiento de Expediente de Regulación, 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 (...) “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 del mercado de trabajo, quedan constituidas con bastante anterioridad a estas fases. Rastreando la norma, nos encontramos que 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” (García Becedas 1989. Obra citada). 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 tecnológicamente más actualizados en cada momento, transferencia de costes a las arcas públicas (vía prestaciones de desempleo siempre y vía subvenciones a los despidos en unos períodos):

El Estado, bien a través de la Administración central, bien a través de las distintas Administraciones autonómicas, asume gran parte de los costes de esta reordenación. Las medidas más comunes que se repiten en todos los períodos:

- a) Exoneración de cotización patronal al Sistema de Seguridad Social.
- b) Fraccionamientos de las indemnizaciones por ceses (exenciones IRPF).
- c) Fraccionamiento o aplazamiento de deudas contraídas con la Seguridad Social.
- d) Fondos Especiales para el desempleo de l@s trabajador@s expulsados por las reconversiones, o regímenes especiales de protección.

El cuadro que muestra el trato diferente está en el CUADRO 6.

En los dos períodos, 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.

## 2) LA REORDENACIÓN Y LAS RELACIONES LABORALES

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 trabajadores).

Ambos periodos se diferencian al quebrarse las posiciones contractuales de las partes. Posiciones de poder donde cuenta la voluntad y el interés de cada parte. La voluntad de las gerencias, el interés de empresa, las razones de la reordenación, se definen cada vez más unilateralmente por el empresario. El sindicalismo, los intereses de los/as trabajadores/as, se debilitan y pierden cuotas en su capacidad de incidencia en dicha reordenación.

Disminuyen las posibilidades de controles externos a las decisiones empresariales hasta ese momento existentes (intervención del Estado por medio de la Autoridad Laboral pertinente) y refuerzan el poder disciplinador del empresario, al dar carta de naturaleza a lo que es la última ratio del capitalismo: cualquier medio a utilizar<sup>4</sup> es válido para la maximización del beneficio. Los trámites de "periodos de consultas" son perfectamente prescindibles o se tornan en una mera formalidad legal, pero sin incidencia práctica en la decisión empresarial ya adoptada.

### 3) EXPEDIENTES, DESPIDOS, INDEMNIZACIONES, CONSENSO:

#### I) Evolución de los expedientes con extinción de empleo: 1993/2002:

	TOTAL		PACTADOS		NO PACTADOS	
	TOTAL	EXTINCION	TOTAL	EXTINCION	TOTAL	EXTIN
1993	22.996	13.611 (60%)	19.848	12.349 (91%)	3.148	1.262
1994	13.654	8.197 (60%)	11.283	7.131 (87%)	2.371	1.066
1995	6.947	2.957 (43%)	4.887	2.504 (85%)	2.060	453
1996	5.611	2.803 (50%)	4.231	2.309 (82%)	1.380	494
1997	4.991	2.313 (46%)	3.715	1.997 (86%)	1.276	316
1998	4.019	2.125 (53%)	3.200	1.888 (89%)	819	237
1999	4.086	2.072 (51%)	2.985	1.852 (89%)	1.101	220
2000	4.089	2.415 (59%)	3.252	2.243 (93%)	837	172
2001	4.581	2.424 (53%)	3.230	2.147 (89%)	1.351	277
(*) 2002	4.474	2.863 (64%)	3.514	2.391 (84%)	960	472

(\*) Los datos del 2002 son provisionales

q Los años 93 y 94, son años de crisis, lo cual se refleja en el mayor incremento de Expedientes de extinción de la relación laboral.

q Del total de expedientes (extinción + suspensión + reducción jornada), en todo el período analizado, más del 53% de los mismos, expulsan a trabajadores al desempleo.

#### II) Trabajador@s afectad@s por medidas de extinción según causa alegada (1993 - 2002)

AÑOS	TOTAL	ECONOMICAS	TECNICAS	ORGANIZATIVAS	FUERZA MAYOR	OTRAS
1993	118.744	113.319	1.531	----	940	2.954
1994	74.158	71.018	1.093	456	986	605
1995	58.513	54.063	2.771	886	740	53
1996	40.926	35.455	2.504	1.675	953	339
1997	32.127	27.189	2.079	1.723	658	478
1998	35.716	21.368	8.032	5.556	503	257
1999	25.651	18.260	4.265	2.127	711	288
2000	29.717	22.831	3.026	3.100	636	124
2001	37.778	25.317	4.537	6.604	1.212	108
2002 (*)	39.975	26.166	4.208	8.066	1.451	84

TOTAL TRABAJADORES DESPEDIDOS (1993-2002) 464.305

(\*) Los datos del 2002 son provisionales

q Del total de trabajador@s despedid@s en el período de 10 años (464.305), cerca del 42%, es decir casi 193.000 fueron expulsados del mercado de trabajo en los años 93 y 94.



distintas variantes de una misma partitura  
LA REORDENACIÓN del modo de producción capitalista

III) despidos individuales e indemnizaciones en el periodo 1993-2002

AÑOS	PACTADOS SMAC		PACTADOS JUZGADOS SOCIAL		CON SENTENCIA JUZGADOS	
	TOTAL	CANTIDADES	TOTAL	CANTIDADES	TOTAL	CANTIDA-
1993	228.709	3.262,5	12.672	74,30	22.721	199,65
1994	158.518	2.031,3	10.691	69,61	19.404	173,40
1995	140.937	1.953,2	10.397	62,17	17.568	178,98
1996	143.892	2.085,4	10.912	66,73	17.920	179,68
1997	137.294	2.013,6	10.518	68,84	15.854	148,03
1998	146.235	2.051,9	10.756	61,51	14.549	125,91
1999	162.079	2.136,4	11.066	66,08	13.460	106,06
2000	180.295	2.347,7	11.622	70,15	14.088	108,82
2001	215.335	2.904,3	13.341	81,41	15.430	123,09
2002	187.156	3.201,9	16.784	133,73	18.055	133,31

Fuente: Estadísticas laborales del M° de Trabajo y Asuntos Sociales y elaboración propia

NOTA: las cantidades estan en millones de euros

- q El nivel de acuerdo que se produce en cuanto a la extinción, bien vía SMAC, bien vía Judicial, es muy alto.
- q En el período de 10 años se produce un total de 1.988.258 despidos. De estos despidos el 91,49% (1.819.209 despidos) lo hacen por Acuerdo (empresario y trabajador), bien en el SMAC -la mayoría- ,bien en conciliación en los Juzgados de lo Social.
- q Cada vez menos los trabajadores son expulsados por Sentencia Judicial, solamente el 7,51% (169.049 despidos), lo cual muestra la ausencia de enfrentamiento y el mayor coste en la indemnización que los empresarios abonan en la reordenación del mercado de trabajo, casi triplicándose las cantidades que abonan en el SMAC con acuerdo, a las que pagan en Juzgados con Acuerdo.
- q En el año 1993 la indemnización media con acuerdo ascendía a 14.300 Euros en el SMAC. Por medio del Juzgado de lo Social con acuerdo, ascendía a 5.864 Euros, y en Juzgados con Sentencia, el precio de la indemnización media era de 8.787,02 Euros. Las indemnizaciones medias en los dos ámbitos de acuerdo y en el de no acuerdo, siguen la misma tendencia y pro-

#### 4) PREJUBILACIONES, JUBILACIONES ANTICIPADAS Y AJUSTE DE PLANTILLAS

El Informe 2/2000 del Consejo Económico y Social (CES) "Vida laboral y Prejubilaciones", analiza la importancia relativa que ha supuesto y supone la reordenación de los sistemas productivos, a partir de varios parámetros: costes sociales y económicos, costes en la organización de los procesos productivos y costes personales de las personas que abandonan por esta vía la actividad laboral.

Los últimos años –mediados de la década de los 90 e inicios del 2000-, las empresas, en nombre de la competitividad, -vista la misma desde la necesidad apremiante de mantenerse en los mercados globalizados-, reorientan sus estrategias y llevan a efecto procesos de fusiones, absorciones y segregaciones donde, las jubilaciones anticipadas, las prejubilaciones y las bajas incentivadas, experimentan un crecimiento importante.

Son mecanismos denominados "vías no traumáticas" en la reducción de plantillas que llegan a afectar a personas cada vez más cercanas a los 50 años de edad.

¿Qué entendemos por prejubilaciones? Personas que en el momento de su cese en la actividad laboral (siempre entraña extinción o suspensión del contrato de trabajo), no tienen edad para cobrar pensión alguna de Seguridad Social. Por medio de Pacto individual, Acuerdo Colectivo, acuerdo por Convenio Colectivo, pero siempre mediando un contrato empleador/trabajador, se fija una indemnización "suficiente" que permite llegar al trabajador/a en unas condiciones económicas suficientes hasta la edad de jubilación.

La prejubilación no encuentra un marco normativo específico ni una regulación clara, más allá de los decretos específicos sobre reconversiones, ordenes ministeriales o ayudas fijadas en las Leyes de Reconversión.

La secuencia que sigue, en la mayoría de los casos, es la siguiente:

- 4 Indemnización por parte de la empresa y/o compromisos de futuro
- 4 Prestación por desempleo (dos años máximo a cargo del INEM, el cual ingresa las cotizaciones a la Seguridad Social)
- 4 Subsidio de desempleo (75% del SMI hasta que alcance la edad de jubilación, ingresando el INEM las cotizaciones a la Seguridad Social).

Desde la publicación de la Ley 35/2002 de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, las Empresas y los Sindicatos (modelo de consenso en la reordenación de los mercados de trabajo) vienen pactando, bien por Acuerdos Colectivos de Empresa, bien por cláusulas contractuales, que las indemnizaciones durante el período de prejubilación, así como el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social de cada trabajador (cotizaciones a ingresar a la Seguridad Social, hasta la fecha de jubilación) corra a cargo de la Empresa<sup>5</sup>.

Las prejubilaciones, convertidas en mecanismos de reducción de plantillas, se estima por el CES que cada año se prejubilán en España del orden de 60.000 a 70.000 trabajadores/as, de los cuales un tercio -20.000- corresponden a grandes empresas.

Las vías utilizadas ya han sido señaladas con anterioridad: EREs, despidos individuales, bajas incentivadas y planes de prejubilación. La modalidad más extendida y aplicada sobre todo en los grandes grupos empresariales (RENFE, Telefónica, grupos financieros –BANCA-, etc.), lo constituyen los planes de prejubilación, bien pactados (Acuerdos Colectivos de Empresa, Convenios), bien ofertados individualmente por la voluntad empresarial.

Son los denominados mecanismos "no traumáticos" donde la lógica empleada conlleva la reordenación del mercado de trabajo que la razón empresarial requiere, y necesita para maximizar su beneficio privado.

Durante el año 2002 se realizaron 60.000 prejubilaciones, de las cuales un tercio de las mismas correspondieron a las grandes empresas (20.000):

- q El 33% corresponden a grandes empresas y el 67% al resto.
- q En un estudio muestral (Universidad de Navarra) realizado con el 40% del total de las prejubilaciones de las grandes empresas, que agrupan a un total de 170.000 empleados/as, correspondientes a los sectores de: transporte, telecomunicaciones, energía, banca, eléctrico, nuevas tecnologías, industria y sector público, se llevaron a cabo en el período de los diez últimos años, 60.155 prejubilaciones.
- q Un 70% de los planes de prejubilaciones (en estas empresas del estudio) se han realizado en el período comprendido entre 1997-2003. El 30% restante, las empresas vienen aplicándolos desde la década de los 80.
- q La edad promedio de prejubilación -muestra estudiada-, es de 54,8 años, llegando la edad mínima de alguna de estas personas a los 50 años.
- q Las razones aducidas por las empresas para utilizar esta vía ante la necesaria "respuesta al mercado



distintas variantes de una misma partitura  
LA REORDENACIÓN del modo de producción capitalista

por fusiones, absorciones, adquisiciones y nueva situación de competencia de mercado”, siempre encuentran la misma justificación: reducción de costes a través de la reducción de plantillas.

Si hay consenso en esa racionalización, recurrir al ordenamiento laboral como la opción “traumática” (arts. 51 y 52 ET), no sólo es innecesario, sino absurdo. Téngase en cuenta que históricamente los ERES han sido pactados entre Empresarios y Sindicatos, al igual que la salida individual (caso de las prejubilaciones) se hace desde el consenso del individuo que acepta “libremente” suscribir el contrato con la Empresa, pues este individuo utilizando su razón de cálculo considera que el precio que se le paga, es la mejor opción para él. Es decir, ambos individuos –trabajador/empresario-, consideran que el negocio que han hecho es lo mejor para los dos.

Las consecuencias sobre las plantillas, la ordenación de ese mercado de trabajo, las consecuencias sociales, etc., serán las que sean, pero a estos dos individuos (empresario y trabajador), no les importan, en cuanto en tanto su comportamiento ha sido individual y no social.

#### CONSECUENCIAS SOCIALES:

- q Ahorro de costes empresariales: el empresario, aún en los casos donde el coste más alto se acerque o llegue al 100% del salario de prejubilación, ahorra o no detrae gastos de personal en la misma cuantía que si los trabajadores/as estuvieran en activo: salarios, impuestos, derechos sociales, intangibles, costes sociales, conflictos, etc.
- q Si las plantillas disminuyen y la actividad se mantiene (venta de servicios, operaciones financieras, producción, etc.), así como los beneficios (resultados operativos) o, lo más lógico, existe un crecimiento de los beneficios, la productividad aumenta de forma significativa, pues, el valor añadido por trabajador/a, es mayor. Un ejemplo muy simple: beneficios ejercicio 2003/nº plantilla 2003 = X; beneficios ejercicio 2004/ nº plantilla 2004 = X. Aunque las dos X fueran la misma cantidad, el valor añadido por trabajador/a para conseguir los mismos beneficios, al haber disminuido la plantilla, es mayor.
- q La Empresa, al reducir plantillas tiene varias opciones:
  - a) Incremento de la productividad empleado/a
  - b) Sustitución de ese empleo por tecnología (con el consiguiente deterioro en la atención al público, cierre de oficinas-centros de trabajo, etc.)
  - c) Externalizar actividades (subcontratación) a precios y costes inferiores y, siem-

## 5) LA MODERNIZACION Y LA UNION EUROPEA

La nueva organización del proceso productivo, tiene 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 -el euro es su expresión y dimensiona las mismas-, "obligan" a debilitar los sistemas de protección social (prestaciones de desempleo, educación, servicios públicos, pensiones, sistemas sanitarios, etc.), precarizar y desregular el mercado de trabajo, así como los mercados de servicios (la energía y telecomunicaciones, esencialmente) y privatizar los servicios públicos, con el fin de competir en esta economía globalizada con el otro bloque hegemónico y dominante, los EE.UU.

La Comisión Europea en un reciente Informe, hecho público en el mes de mayo de 2003, insta a los Gobiernos de la Unión (tanto a los que forman parte de pleno derecho como a quienes optan a la entrada a este "club del capital globalizado") a acometer profundas reformas en los mercados de trabajo, por lo tanto, se hace necesario según la lógica del capital que la producción -el como se produce, a que costes- tiene que adaptarse a las condiciones del mercado.

DATOS ESCALOFRIANTES DE ERE'S Y AJUSTES DE PLANTILLA EN			
2003			
EMPRESAS	PUESTOS TRABAJO A ELIMINAR	PERIODO ELIMINACION	PLANTILLA PERDIDA DESDE 1995
TELEFONICA	15.000	2003 - 2007	36.000
ATENTO	1.135	2003	
RENFE	1.500	2003 - 2004	11.650
IBERDROLA	3.168	2003 - 2006	
NISSAN	526		
ALTADIS	743 (1)	2003 - 2005	2.232
ANTENA 3	390 (2)	2003	
IBECO-PEGASO	3.100		

Fuente: Datos de prensa y elaboración sindical propia

### Evolución de algunas variables de estas empresas y/o grupos

TABACALERA / ALTADIS			
AÑOS	EVOLUCION PLANTILLAS	FACTURACION	BENEFICIO NETO
		millones de ptas.	
1995	7.085	760.961	13.714
1996	6.505	799.844	9.527
1997	6.465	978.299	16.628
1998	6.193	1.156.740	20.012
1999	6.238	2.190.400	21.949
		millones de euros	
2000	6.354	2.798	147
2001	5.619	3.077	380
2002	4.853	3.164	435

q En 1998 se presenta el 3er. ERE.  
q En 1999 se presenta el 1er. Plan Industrial (4º ERE).  
q En los datos referidos a facturación a partir de 1998, éste incluido, se



distintas variantes de una misma partitura  
LA REORDENACIÓN del modo de producción capitalista

IBERDROLA GRUPO			
RESUMEN DATOS	2002	2001	% variacion 02/01
CIFRA DE NEGOCIO	9.594	8.142	+ 17,8 %
BENEFICIO BRUTO DE EXPLOTACIÓN	2.399	2.394	+ 0,2 %
BENEFICIO ANTES DE IMPUESTOS	1.273	1.198	+ 6,2 %
BENEFICIO NETO	963	906	+ 6,3 %

q En el 2002 Iberdrola Grupo estaba integrada por 9.422 personas

TELEFONICA		
AÑOS	DEVOLUCION DE PLANTILLAS	BENEFICIO NETO
		millones de ptas.
1995		106.183
1996	67.217	20.414
1997	64.109	133.774
1998	58.127	150.127
		millones de euros
1999	46.619	1.804,8
2000	46.619	2.504,8
2001	43.009	2.106,8
2002	42.425	

q Las Plantillas correspondientes a los años 1996-2002 están referidas a Telefónica, S.A.  
 q Los Beneficios netos correspondientes a los años 1995-1998 corresponden a Telefónica, S.A.  
 q Los Beneficios netos correspondientes a los años 1999,2000 y 2001 corresponden al beneficio neto atribuido a la sociedad dominante (Telefónica, S.A.)

RENFE	
EXPEDIENTES DE DESPIDO COLECTIVO EN RENFE	
AÑOS DE VIGENCIA	TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS
1994 - 1998	5.850
Ampliación en 1999	800
1999 - 2000	1.500
2001 - 2002	2.000
2003 - 2004	1.500

q El número de trabajadores/as pertenecientes a la plantilla directa de RENFE, ascendía a 70.936 en 1980. A mayo de 2003 los trabajadores/as directos de RENFE son

## AJUSTES DE PLANTILLA MÁS LLAMATIVOS

EMPRESAS	TRABAJADORES	PLANTILLA AFECTADOS	CAUSA DEL AJUSTE DE PLANTILLA
AUNA	750	3.050	Reduce el ajuste previsto para 983 trabajadores
AVANZIT	2.000	4.000	Crisis en el sector de tecnología de la información
SIEMENS	250	3.139	Desvío de la producción de Getafe a Zaragoza
VALEO	402	450	Cierre de la planta de Abrera (Barcelona)
PLANETA	62	560	Compra de CEAC
TYCO MICROSER	310	661	Traslado de producción a Boecillo (Valladolid)
WALL STREET INSTITUTE		46	500 Plan de reestructuración
ELECTROLUX	135 fijos + 80 temporales	1.200	Caída de la demanda.
SOGECABLE	78 BAJAS VOLUNTARIAS	1.300	Fusión
VÍA DIGITAL	250bajas voluntarias	492	Fusión
AGENCIA EFE	22	1.142	Despidos individuales
JULIA TOURS	108	108	Suspensión de pagos
BSCH	1.500 prejubilaciones para 2003	22.662	Fusiones
BBVA	1.200 prejubilaciones para 2003	30.061	Fusiones
SEAT	9.000 suspensión temporal de empleo	14.000	Caída de la demanda
ACERALIA	6.000 suspensión temporal de empleo	7.500	Desabastecimiento por huelga en subcontratas
FORD (PLANTA DE MOTORES)	418 suspensión temporal de empleo	500	Bajada en volumen de ventas
GRUPO REPSOL	380	32.600	bajas voluntarias
IBERIA	2.800 EXTINCIÓN	27.900	reduccion de costes consecuencia de atentados 11.09.01 Expediente que se amplia de uno originario del 2001
COCA -COLA	167 prejubilaciones	700	Apertura de nueva planta



distintas variantes de una misma partitura  
LA REORDENACIÓN del modo de producción capitalista

La liberalización en el 2005 del Sector Textil, según el estudio presentado por Sindicatos CC.OO, UGT y patronal del Sector, supondrá la destrucción de 72.000 puestos de trabajo (el 27% del total), con una caída en la producción del 18%.

Las medidas que se instan al gobierno, son las típicas que ya se utilizaron en los primeros períodos de las grandes reconversiones industriales de los 70/80: plantillas fijas del 80%; suspensión temporal de los contratos de los emplead@s y suspensión de las cuotas a la Seguridad Social cuando se produzcan descensos en la producción; fomentar la renovación de plantillas y deducciones fiscales.

Las razones empresariales: ante mercados liberalizados (telecomunicaciones, servicios, energía, etc.), se hace necesario crecer en cuotas de estos mercados, donde la competencia es desigual.

Dos ejemplos paradigmáticos. IBERDROLA GRUPO: El Expediente firmado recientemente por los Sindicatos y la Empresa alega: “ (...) el Plan de Reestructuración vino motivado en su momento, y ahora urgido, por la concurrencia de una acumulación de causas técnica, productivas, organizativas y económicas (la verdad es que no se han estrujado la cabeza, meten de una sola vez todas las causas establecidas en el artículo 51 del ET, así, sino se tiene consenso, la Administración lo tiene difícil de no autorizarlo) que se relacionan con varios 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”. Iberdrola, como todas las eléctricas, olvida que los usuarios a través del pago de tarifas reguladas por el Estado, ha sido beneficiaria de un canon procedente de sus inversiones en la energía eléctrica producida por plantas nucleares<sup>7</sup>.

TELEFÓNICA, que lleva reduciendo plantilla desde 1995, se convirtió en grupo, segregó la Empresa, creó varias empresas independientes jurídicamente, deslocalizó actividades y renovó plantillas en condiciones laborales precarias, plantea el expediente de extinción por pérdida de cuota de mercado y competencia.

Dos mercados, el de la Energía y el de Telecomunicaciones, que por norma han sido liberalizados (supuestamente para beneficio de los usuarios de esos servicios) para la acomodación al sistema jurídico europeo y por norma (ERES autorizados) expulsan a miles de trabajadores al desempleo.

Para ganar cuota de competitividad e incrementar el margen de beneficios, la reorganización de las empresas conlleva reducción de costes: salida masiva de trabajadores estables, los cuales imputan costes –(salariales, sociales)- muy altos y condiciones de trabajo rígidas que impiden la libertad del capital.

La reducción de costes se logra por una doble vía. La interna, sustitución de empleo fijo y con derechos, por empleo precario y sin derechos y, la externalización de parte de estos costes a los sistemas públicos de prestaciones (desempleo contributivo y asistencial). Según estudio realizado por el sindicato UGT y citado por “El país” de 27 de julio, los últimos ajustes de plantillas, ahorran entre un 20% y un 30% en los salarios de los trabajador@s regulad@s. 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 o competitividad, en Empresas con altos beneficios. Telefónica, Iberdrola Grupo, Altadis, Repsol grupo, etc. presentan, desde hace muchos años, cuentas de resultados muy saneadas, donde el beneficio neto crece (por lo tanto el reparto de dividendo entre sus accionistas) y sus plantillas directas decrecen.

Al INEM, (nuestro 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 M. De Euros anuales, si se contabilizan todas las empresas.

## 6) CONSECUENCIAS SOCIALES

A continuación, se pueblan las Empresas de trabajadores/as precarios/as (contratas, subcontratas). Donde antes existía una relación laboral, ahora sólo aparece una relación comercial.

No sólo se logra una reducción de costes (las contratas son apretadas en los precios de los concursos y aceptan la obra, partiendo de que alguien tiene que pagar el coste de las externalizaciones: los/as trabajadores/as de éstas), sino que al mismo tiempo se hace desaparecer casi por completo la responsabilidad política-jurídica de la empresa principal.

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

Asistimos a un cambio de paradigma en el tipo de trabajador/a requerido para los nuevos empleos: mano de obra, fuerza de trabajo no cualificable.

La nueva organización flexible del trabajo (nueva gestión de la fuerza de trabajo), materializada en la especialización y la descentralización productiva, modifica en un doble sentido las prácticas de trabajo. Por una parte en lo que se refiere a las exigencias de los puestos de trabajo, como por otra, el tipo de empleos requeridos: mano de obra polivalente, utilización extensiva del trabajo en equipo, delegación de responsabilidades en el individuo, organización externa sin límites y con el máximo de flexibilidad, extendiéndose los empleos a tiempo parcial, el trabajo temporal, el just in time, etc.

Las Empresas no deben encontrar restricciones en la organización del trabajo. La organización necesita de respuestas rápidas, por eso la flexibilidad en la entrada al mercado de trabajo (contratos temporales de inserción, de prácticas... contratos basura):

La flexibilidad durante la permanencia de la relación laboral (movilidad funcional y geográfica, modificaciones constantes de condiciones de trabajo, ausencia de respeto a los derechos colectivos) y la flexibilidad en la salida del mercado de trabajo (despido absolutamente libre y barato).

Nos encontramos con un mercado laboral en continuo cambio: no hay reglas reguladoras, no hay espacio para la negociación de los sistemas de producción, y la ausencia de enfrentamiento sindical y social, sólo deja el espacio para el consenso vergonzante de la razón y la lógica empresarial. Las relaciones sociales, las relaciones laborales se encuentran atravesadas y sustentadas sobre el autoritarismo, el miedo y

### CONTRATOS REGISTRADOS 2001 - 2002

TIPO DE CONTRATO	2001	2002
Indefinido Ordinario (Jornada Completa)	318.478	294.974
Indefinido Fomento (Jornada Completa)	253.578	201.018
Indefinido Ordinario/Fomento (Jornada Parcial)	170.768	165.343
Fijo discontinuo	72.750	73.519
Obra o Servicio determinado (Jornada completa o parcial)	5.03.781	5.058.733
Eventual Circunstancias Producción (Jornada completa o parcial)	6.100.852	6.233.171
Interinidad (Jornada completa o parcial)	922.470	1.003.414
Prácticas (Jornada completa o parcial)	75.762	78.195
Formación (Jornada completa o parcial)	121.207	126.568
Resto modalidades (Jornada completa o parcial)	511.242	404.559
<b>TOTAL CONTRATOS INICIALES</b>	<b>13.583.884</b>	<b>13.639.494</b>
Conversiones en Indefinido	472.600	539.754

<b>TOTAL CONTRATOS REGISTRADOS</b>	<b>14.056.484</b>	<b>14.179.248</b>
Q El crecimiento en el total de las contrataciones registradas 01/02 ha sido solamente de 122.000, lo que significa un decrecimiento de las mismas respecto a la tendencia en años anteriores.		
Q Los contratos indefinidos totales ascendieron a 1.274.608, es decir el 8,9% del total de las contrataciones. Pero si desglosamos los tipos de contratos indefinidos, nos encontramos que solamente el 2,08% corresponden a los contratos Ordinarios (los anteriores a la reforma del 97, que en caso de despido se indemnizan con 45 días). Los indefinidos de Fomento (los indemnizados con 33 días) suponen el 1,4%. Ambas contrataciones indefinidas, tuvieron una pérdida absoluta en número de contratos de 76.054 respecto al año 2001. Solamente aumentan la conversión de contratos temporales a indefinidos, representando los mismos el 3,80% de los totales.		
Q Los contratos temporales totales fueron de 12.904.640, es decir el 91% del total. La modalidad contractual más utilizada por la versatilidad de estos contratos (reino del fraude y del presta-		



distintas variantes de una misma partitura  
LA REORDENACIÓN del modo de producción capitalista

el disciplinamiento de los trabajadores. La democracia industrial y social está quebrada.

El trabajo necesita ser movilizado (dentro-fuera del mercado de trabajo): se le expulsa masivamente a través de Expedientes de Regulación de Empleo (transfiriendo parte de los costes de las prejubilaciones al sistema público de prestaciones): De 1997 a 2002 se eliminan 653.508 puestos de trabajo; individualmente: Desde 1997 al 2002 más de 1.500.000 trabajadores/as son despedidos, correspondiendo dichos despidos en el 80% a despidos objetivos/improcedentes, y se precariza de forma generalizada: la tasa de temporalidad sigue creciendo hasta situarse en el 31,5% al segundo trimestre de 2003, realizándose 10 veces más contratos temporales que indefinidos.

La movilización (dentro-fuera del mercado de trabajo) de la mano de obra requiere del consenso que haga posible trasladar el conflicto trabajo-capital, a la oposición empresa contra el mercado y contra otras empresas, lo cual da como resultado la competencia entre los propios trabajadores. La Reforma Pactada de 1997 por Gobierno – UGT, CC.OO y Patronal, contempla la competitividad como una causa de reordenación del mercado laboral.

## 7) LAS POLÍTICAS DE LA UNIÓN EUROPEA (UE)

La UE fija sus políticas pensando no en los derechos laborales y sociales de la mayoría de las poblaciones, sino en como incrementar la tasa de beneficio del capital y en consecuencia orienta a los Estados a controlar el déficit público, los cuales disciplinan sus políticas presupuestarias con reducción del gasto social -prestaciones sociales, desempleo, pensiones, enseñanza, sanidad-, y flexibilizando el mercado de trabajo.

La política debe limitarse, a facilitar el desarrollo “natural” de las medidas técnicas, impidiendo que aumenten aquellos factores, costes laborales, que perjudican el objetivo principal, competir en un mercado globalizado para asegurar el beneficio privado.

Desmantelar sectores productivos, privatizar las empresas públicas, precarizar el mercado laboral, precarizar la vida social (educación, vivienda, sanidad, consumo), es una decisión política que el capital necesita. Sólo dejando actuar al mercado libre, sin regulación, sin intervención, se consigue ganar en competitividad.

Cuando desde la UE se describe la economía competitiva se está definiendo la necesidad de “crear un entorno lo más favorable posible para la competitividad de las empresas” (Libro Blanco). El respeto por las reglas de la competencia es la condición de que el gran mercado global sea hoy una realidad absolutamente viva. Quién se opone a las expulsiones masivas de trabajadores/as, sustituyéndoles por trabajadores/as precarios y sin derechos sociales y colectivos, impide con su acción el buen funcionamiento del mercado.

Los Expedientes de Regulación de Empleo que en estos días puede que causen una cierta “alarma social” (mañana será el Sistema Público de Pensiones en el Estado Español, como ya lo está siendo en Alemania, Francia y Austria), no son sino un síntoma más de ese desmantelamiento del estado de derecho social y muestran la gravedad de unas políticas que, en nombre de la competitividad y el mercado libre, están destruyendo las relaciones sociales basadas en el respeto por la democracia, en el respeto por los derechos colectivos y la libertad.

Quienes desde la izquierda, quienes desde los Sindicatos mayoritarios, no actúan contra estas políticas y, al contrario, pactan y firman Reformas Laborales, E.R.E.s y facilitan las causas del despido, lo hacen desde el principio –aceptado por ellos- de que las sociedades sólo progresan mediante la competencia. Son responsables de que esta sociedad sea cada día más desigual, más injusta y menos libre, y elementos necesarios y funcionales para el capital en la reordenación del mercado de trabajo.

C.G.T. se sitúa desde un primer momento, en su discurso y en su práctica contra las reformas del Mercado de Trabajo, sean estas impuestas o pactadas. C.G.T. ha salido a la calle para defender las empresas públicas, los derechos sociales (pensiones, educación, sanidad, etc.).

Hoy se hace necesario dar una respuesta a esta nueva ofensiva del capitalismo globalizado y oponerse a los E.R.E.s y a los despidos no sólo en las Empresas, sino en la calle.

## ANEXO

APÉNDICE LEGISLATIVO DE LA RECONVERSIÓN EN GOBIERNOS UCD Y PSOE,  
REFORMAS LABORALES, ACUERDOS INTERCONFEDERALES SOBRE EMPLEO

## I. DE NOVIEMBRE DE 1980 A MAYO 1981:

## I.II SECTOR DE APARATOS ELECTRODOMÉSTICOS DE LÍNEA BLANCA:

Reconversión RD 2200/1980. RD 3414/1981. RD 724/1982

Aplicación a Empresas concretas: Unelsa, Grupo Ciesa, Alvina, Ugor Sociedad Cooperativa, Fleck.

w Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) de 5 de Enero de 1980

w Estatuto de los Trabajadores Ley 8/80 de 10 de Marzo

w Ley Básica de Empleo del 8 de Octubre de 1980

w Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) de 9 de Junio de 1981

## I.III SECTOR DE ACEROS ESPECIALES:

RD 2206/1980. RD 1445/1981. RD-L 9/1981. RD 2046/1981

## I.IV SIDERURGIA INTEGRAL:

Reconversión RD 878/81. RD 3414/81. RD1853/83 relativo al plan de inversiones y cierre de Altos Hornos del Mediterráneo (AHM).

Declaración del área de Sagunto como zona de preferente localización industrial y agroalimentaria: RD 2715/83. RD 2748/83.

Concesión de beneficios a Empresas: diferentes órdenes ministeriales del 84 y 86.

Subvenciones a la reducción de capacidad productiva: Ordenes ministeriales del 87.

## II. MEDIDAS PARA LA RECONVERSIÓN INDUSTRIAL

Ordenación de la UCD de junio 1981 a junio 1982 / RD-L 9/1981

SECTORES:

a) TEXTIL: RD 2010/1981. Van apareciendo diferentes Ordenes y RD sobre las materias siguientes:

u Créditos y avales 1981

u Aplazamiento en el pago de cuotas complementarias por desempleo 1981 y 1982.

u Beneficios fiscales a empresas 1987

b) AUTOMOCION: RD 2793/1981

c) SEMITRANSFORMADOS DEL COBRE Y SUS ALEACIONES: RD 608/1982

d) CONSTRUCCION NAVAL I: RD 643/1982.

e) COMPONENTES ELECTRONICOS: RD 769/1982

f) ACEROS COMUNES: RD 917/1982

g) FABRICACION DEL CALZADO E INDUSTRIA AUXILIAR: RD 1002/1982

De junio 1982 a noviembre 1983 / Ley 21/1982. Créditos y avales: RD 1545/1982

SECTORES:

a) FORJA PESADA POR ESTAMPACION: Reconversión RD 1789/1982

b) PEQUEÑOS Y MEDIANOS ASTILLEROS: RD 736/1983

## III. RECONVERSION Y REINDUSTRIALIZACION

Ordenación del PSOE de noviembre 1983 a julio 1984

- q ACUERDO INTERCONFEDERAL (AI) DE 15 DE FEBRERO DE 1983  
RD-L 8/1983: Desarrollo posterior con RD sobre Fondos de Promoción de Empleo (FPE) y tipos de interés del Crédito oficial.
- SECTORES:
- a) BUQUES MERCANTES: Apoyo financiero RD 1000/1984
- b) CONSTRUCCION NAVAL II: RD 1271/1984
- c) FLOTA PESQUERA I: Construcción, Modernización, Reconversión RD 3240/1983.a)
- d) EXPLOSIVOS RIOTINTO: RD 876/1984.
- e) GRUPO DE EMPRESAS ITT-ESPAÑA: RD 1380/1984
- q ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL (AES) DE 9 DE OCTUBRE DE 1984
- q REFORMA LEGISLATIVA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, LEY 32/84  
Reconversión y Reindustrialización ( de julio 1984 a diciembre 1987)
- Ley 27/1984: con multiplicidad de ordenes, RD de desarrollo de la ley en los años 1984, 1985, 1986, 1987, sobre distintas materias: vigencia, prórroga de la ley, medidas laborales como cotizaciones a la Seguridad Social de los afectados por reconversión, ayudas del Mº de Trabajo a los afectados, formación profesional.
  - ZONAS DE URGENTE REINDUSTRIALIZACION (ZUR): Asturias RD 188/1985, Bahía de Cádiz RD 189/1985, Madrid RD 190/1985, Nervión RD 531/1985, Vigo-El Ferrol RD 725/1985, Barcelona RD914/1985.
  - CONCESION DE BENEFICIOS A EMPRESAS: Se crea el Fondo de Solidaridad para el Empleo a través del RD 27/198 y luego distintas Ordenes ministeriales para cada ZUR de las nombradas anteriormente, para aplicación de beneficios empresariales, años 1986 y 1987.
- f) FLOTA PESQUERA II: Construcción, Modernización, Reconversión 2161/1984.
- g) FERTILIZANTES: RD 295/1985
- q LEY DE RACIONALIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LAS PENSIONES DE 31 DE JULIO DE 1985
- q INCORPORACIÓN DE ESPAÑA EN LA COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA (CEE) EL 1/01/85
- q DECRETO DE REFORMA DE LA LEY BÁSICA DE EMPLEO (PRESTACIONES DE DESEMPLEO) DE 3 DE ABRIL DE 1992.
- q LEY 14/94 DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)
- q REFORMA LABORAL DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE OCTUBRE 1994 Y REFORMA LEGISLATIVA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, MARZO DE 1995 RDL DEL TEXTO REFUNDIDO LEY ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.
- q PACTO DE TOLEDO (PENSIONES) DE ENERO DE 1995.
- q LEY 24/97 DE RACIONALIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LAS PENSIONES (PACTO DE TOLEDO).
- q REFORMA LEGISLATIVA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1997. REFORMA PACTADA.
- q MODIFICACIÓN DE LA LEY 14/94 DE ETT, POR MEDIO DE LEY 29/99.
- q REFORMA LABORAL 2001.
- q “DECRETAZO” 2002.
- q LEY 35/2002, DE 12 DE JULIO, DE MEDIDAS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE

Fuente: G. García Becedas 1989 “Reconversiones Industriales y Ordenamiento Laboral” y elaboración propia.

## NOTAS AL TEXTO

1. El Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80) en su disposición adicional 5ª que expresamente fue reconocida por la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC 22/1981) –con posterioridad por otra muchas, 58/1985, 95/1985 y así hasta 26 más-, reconocen 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.  
La década de los 80 y la mitad de los 90 establecen, bien por ley bien por negociación colectiva, la jubilación forzosa dentro de determinadas condiciones. La Sentencia del Tribunal Supremo de 29.10.90 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...”
2. Ver Anexo I al final del documento: Apéndice Normativo de la Reconversión Industrial que por fases se desarrolla por los distintos gobiernos de la UCD y del PSOE, historificado, con la promulgación de leyes, decretos de Reformas Laborales y Acuerdos Interconfederales sobre empleo.
3. Racionalidad en el sentido capitalista, es buscar siempre la mejor opción, el mejor instrumento, para organizar, reordenar los sistemas productivos, en la consecución del beneficio privado, con independencia de las consecuencias que esta acción cause. En este período dicha racionalidad se aplica en situaciones económicas donde la crisis no es el factor determinante, lo cual no excluye ciclos recesivos.
4. Razones productivas, económicas, organizativas, técnicas, competitividad.
5. Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. (Art. 3º): Artículo 3. Jubilación anticipada.
  1. Se añade un nuevo apartado 3 en el artículo 161 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los términos que se indican, pasando los actuales apartados 3, 4 y 5 a constituir los apartados 4,5 y 6.  
“3. Podrán acceder a la jubilación anticipada, los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:
    - a) Tener cumplidos los sesenta y un años de edad, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior.
    - b) Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.
    - c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.
    - d) Que el cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador, la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma.  
Los requisitos exigidos en los apartados b) y d) no serán exigibles en aquellos supuestos en los que el empresario, en virtud de obligación adquirida mediante acuerdo colectivo, haya abonado al trabajador tras la extinción del contrato de trabajo, y durante al menos los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada, una cantidad que, en cómputo anual, represente un importe mensual no inferior al resultado de sumar la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado o, en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social.  
En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los sesenta y cinco años, de los siguientes coeficientes:
      - 1.º Con treinta años completos de cotización acreditados: 8 por 100.
      - 2.º Entre treinta y uno y treinta y cuatro años completos de cotización acreditados: 7,5 por 100.
      - 3.º Entre treinta y cinco y treinta y siete años completos de cotización acreditados: 7 por 100.
      - 4.º Entre treinta y ocho y treinta y nueve años completos de cotización acreditados: 6,5 por 100.
      - 5.º Con cuarenta o más años completos de cotización acreditados: 6 por 100.”
6. Hasta el año 1998 inclusive, la empresa es sólo Tabacalera. A partir de 1999 se fusiona con la francesa Seita y se funda Altadis. Entre los años 2000 y 2002 se lleva efecto un ERE con el cierre de 6 plantas DE LAS 14 existentes. El nuevo ajuste significa que solamente fabricarán en cinco plantas en España: Logroño (cigarrillos negros), Alicante (cigarrillos negros), Cantabria (cigarrillos puros), Palazuelo y Cádiz (procesado de materia prima).
7. Las compañías eléctricas españolas han recibido del Estado en concepto de subvenciones (ventajas fiscales), la cantidad de 7.213 millones de euros (casi 1,3 billones de pts.). Es el dinero público hacia compañías transnacionales por “aceptar” la liberalización del sector (costes de transición a la competencia).





# **Materiales de Formación**

**CUADERNO Nº 1 DE SINDICALISMO**

## **COORDINACIÓN**

SECRETARÍA DE FORMACIÓN

## **REDACCIÓN**

GABINETE DE ESTUDIOS

## **DISEÑO MAQUETACIÓN**

EL DURRU

## **IMPRESIÓN**

SERVICIOS REPROGRÁFICOS  
COMITÉ CONFEDERAL

## **REDACCIÓN**

SAGUNTO, 15 - 1º  
28010 MADRID

TEL.: 91 593 16 28  
FAX.: 91 445 31 32

