

TRABAJO FIN DE GRADO

**EL CONFLICTO LABORAL Y
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN ÉPOCAS DE RECESIÓN ECONÓMICA**

Alumna: Belinda Pallás Guiral

Director: Pau Mari Klose

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Zaragoza, Septiembre de 2013

EL CONFLICTO LABORAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ÉPOCAS DE RECESIÓN ECONÓMICA

INDICE:

1.- INTRODUCCIÓN. PRESENTACIÓN GENERAL Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO

- 1.1 Objeto del trabajo
- 1.2 Metodología empleada
- 1.3 Estructura del trabajo
- 1.4 Contextualización socio-económica y política
- 1.5 El modelo económico español
- 1.6 El modelo de relaciones laborales en España
- 1.7 La autonomía colectiva y los agentes sociales
- 1.8 Los expedientes de regulación empleo: definición y circunstancias en las que se plantean
- 1.9 Consecuencias de la crisis económica: un ejemplo de expediente de regulación de empleo en una empresa

2.- EL CONFLICTO LABORAL EN CICLOS ECONÓMICOS RECESIVOS Y DE CRISIS

- 2.1 El conflicto laboral: marco regulador y características
- 2.2 Gestión del conflicto en una empresa

3.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CICLOS ECONÓMICOS RECESIVOS Y DE CRISIS.

3.1 Marco regulador de la negociación colectiva dentro del sistema de relaciones laborales.

3.2 Definición de negociación y características.

3.3 Tipos de negociación. La relación de poder en la negociación.

3.4 El proceso de la negociación: sus fases

3.5 La negociación colectiva en un expediente de regulación de empleo

3.6 Planificación de la negociación

3.7 Estrategias de negociación

3.8 Resultados de la negociación

4.- CONCLUSIÓN FINAL

5.- BIBLIOGRAFIA

1.- INTRODUCCIÓN. PRESENTACION GENERAL Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO.

1.1 OBJETO DEL TRABAJO.

El objeto del presente estudio es como enfrenta un expediente de regulación de empleo una empresa cuya filosofía responde en parte al nuevo modelo de gestión empresarial denominado "*Responsabilidad Social Empresarial*" (RSE). Este modelo se concreta en una serie de principios básicos de actuación de la compañía con relación a diversos aspectos como son: la sostenibilidad medio-ambiental, la protección de la salud y seguridad de las personas, la responsabilidad social hacia el personal (beneficios sociales, formación,...), el desarrollo de actividades en innovación y tecnología (mejorar los productos de acuerdo con las necesidades de los clientes o presentar nuevos productos ajustados a las exigencias del mercado), la implantación de sistemas de gestión de la calidad y finalmente la contribución y cooperación con la sociedad (contribución económico-social).

El concepto de responsabilidad social de las empresas aparece por primera vez en el Libro Verde de la Comisión Europea relativo a la responsabilidad social de las empresas, y se define como: "*la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores*". La premisa de la RSE es el desarrollo sostenible, y éste se define como aquel desarrollo que es capaz de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer los recursos de las generaciones futuras (Informe de la Comisión Brundlandt, 1987).

Aunque no existe un concepto de Responsabilidad Social Empresarial propio de cada país e incluso, dicho concepto varía de una empresa a otra aún dentro de cada país; existen diversos autores que tratan de dar una definición del mismo. Así lo define Flor Brown Grossman (2010, pp.100):

La RSE debe entenderse como un comportamiento que voluntariamente adoptan las empresas más allá de sus obligaciones jurídicas, para contribuir al desarrollo económico de la comunidad y de la sociedad con la intención de mejorar la calidad de vida de las personas y sus familias, y que redunde a largo plazo en su propio interés.

Los ejes de la responsabilidad social empresarial a los que las empresas deben atender son los siguientes:

- 1) La empresa tiene responsabilidad con sus clientes y consumidores.
- 2) La empresa debe contribuir al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso de la empresa con sus trabajadores y las familias. Las condiciones laborales deben ser adecuadas para lograr una mayor productividad y favorecer el desarrollo personal.
- 3) La empresa con los inversores y accionistas debe mantener relaciones que permitan el buen gobierno de la organización.
- 4) La empresa tiene también responsabilidad con los proveedores.
- 5) La empresa debe integrar de manera voluntaria las preocupaciones sociales y medioambientales, siendo éstas objeto de escrutinio por la sociedad civil. (Brown, 2010, pp. 101-102)

El supuesto práctico a analizar es un conflicto en una empresa socialmente responsable, dedicada a la fabricación de poliéster industrial que luego es vendido tanto en España como en el exterior. El conflicto laboral que se plantea es un expediente de regulación de empleo, motivado por la crisis económica mundial y el descenso de las ventas, en una sección de la empresa que puede afectar a veinticinco trabajadores, planteando la empresa diferentes opciones a las que voluntariamente podrán acogerse los trabajadores afectados. No obstante, desde la dirección de la empresa se están estudiando diversos proyectos que podrían hacer viable la planta que se quiere cerrar, con lo que se reduciría el impacto de la medida adoptada por la empresa.

Una vez planteado el supuesto, se analizarán las circunstancias en que se produce el conflicto laboral y las estrategias diseñadas para gestionar adecuadamente el mismo. Se inicia así un largo proceso de negociación entre las partes que finalizará con un acuerdo negociado.

1.2 METODOLOGIA.

A través del presente estudio llevo a cabo una investigación cualitativa centrada en un *estudio de caso* como es la aplicación de un expediente de regulación de empleo (ERE) en una empresa socialmente responsable. Y esta empresa es socialmente responsable porque voluntariamente ha decidido llevar a cabo una serie de políticas y prácticas que van más allá del cumplimiento de la legislación vigente en nuestro país, en relación con una serie de ámbitos como son la dimensión económica (a través de políticas de buen gobierno), la dimensión social (que incluye las relaciones laborales) y la dimensión medioambiental.

La relevancia del supuesto reside en que el caso objeto de estudio constituye un ejemplo de cómo debe ser la actitud de una empresa ante un ERE.

El análisis de este caso me permite ilustrar como una empresa considerada socialmente responsable por su modelo de gestión empresarial, tratará en todo momento de buscar soluciones para evitar adoptar determinadas decisiones que pueden afectar a la estabilidad en el empleo; y en caso de que sea inevitable el conflicto, por el cierre de la planta, tomará decisiones consensuadas con los representantes de los trabajadores. Finalmente, en el supuesto de tener que adoptar medidas empresariales que resulten desfavorables para los trabajadores la empresa tratará de reducir los efectos y las consecuencias de las mismas.

Se trata del estudio de un *caso único* como es el planteamiento de un expediente de regulación de empleo en una empresa nacional, además de ser un *caso contemporáneo* puesto que se trata del análisis de un fenómeno que

tiene lugar en el momento en que se desarrolla la investigación, dentro del actual contexto de crisis económica a nivel mundial.

En cuanto a los actores que podemos identificar en este caso concreto son por un lado, la dirección de la empresa y por otro lado, los representantes de los trabajadores. A lo largo del estudio se observa una posición activa y constructiva de las partes en conflicto, ambas trataran de acercar posiciones en sus negociaciones a fin de lograr un acuerdo negociado.

Para el análisis del expediente de regulación de empleo en la empresa las *fuentes primarias* utilizadas han sido: las actas de empresa, ofertas y contraofertas, y el convenio colectivo de empresa que le es de aplicación. Además se han llevado a cabo algunas entrevistas con informantes claves como por ejemplo: abogados laboristas, sindicalistas y trabajadores afectados. El contenido de las entrevistas con los informantes claves de este supuesto concreto es confidencial y para evitar cualquier posible identificación de la empresa se han alterado algunos datos del estudio.

Otras fuentes consultadas han sido: Revista técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Revista Española de Investigaciones Sociológicas, Cuadernos de Relaciones laborales, e ICE, etc.; Informes de organismos públicos como la OCDE; información sindical sobre expedientes de regulación de empleo; artículos de diversas Universidades públicas y privadas; consulta de páginas web de interés; noticias en prensa sobre el ERE planteado por la empresa.

También se han utilizado algunas publicaciones oficiales como por ejemplo, la Guía Laboral de 2013 y la Negociación Colectiva en los expedientes de regulación de empleo. Además de diversa normativa de aplicación como: el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Finalmente otras fuentes de información utilizadas en el presente trabajo han sido diversos manuales sobre Sociología del Trabajo y Relaciones

Laborales, de Gestión del Conflicto y la Negociación, de Economía Laboral y sobre la Reforma Laboral de 2012 en materia de Negociación Colectiva.

1.3 ESTRUCTURA DEL TRABAJO.

La primera parte del trabajo comienza con una breve introducción acerca del contexto socio-económico y político en el que se encuadra el conflicto laboral planteado en la empresa; seguidamente se estudia el modelo de relaciones laborales existente en España identificando a los agentes sociales que gozan de autonomía colectiva, y finalmente, se termina analizando un ejemplo de un expediente de regulación de empleo en una empresa.

La segunda parte del trabajo analiza el marco regulador del conflicto laboral en general, y como se gestiona un conflicto laboral en un supuesto concreto, como es el de una empresa que decide plantear un expediente de regulación de empleo.

La tercera parte se refiere al marco regulador de la negociación colectiva, define la negociación a nivel general y señala las características comunes a todas las situaciones de negociación. También se analizan los distintos tipos de negociación y termina hablando de como se plantea la negociación colectiva en un expediente de regulación de empleo: la planificación, las estrategias a seguir y los resultados obtenidos.

Finalmente, se presenta una conclusión final y se citan las referencias bibliográficas utilizadas en el texto.

1.4 CONTEXTUALIZACION SOCIO-ECONOMICA Y POLITICA

Este conflicto laboral que se plantea en el seno de una gran empresa podemos encuadrarlo en un contexto de crisis económica, que se inicia en España en el año 2008 y que todavía hoy en 2013 continúa. Esta crisis se ha producido no solo en el plano económico sino también en el político y social, y

a su vez queda enmarcada dentro de la crisis económica y financiera a nivel internacional.

Las consecuencias más evidentes de la crisis han sido la caída de la tasa de actividad económica y el aumento de la tasa de paro. Además, la crisis financiera internacional ha dado lugar a restricciones en el crédito que han dificultado el acceso a la liquidez por parte de las empresas y familias.

En este contexto, la política económica en nuestro país se ha centrado desde el inicio de la crisis en llevar a cabo una serie de actuaciones encaminadas a combatir la crisis económica y paliar sus efectos; un ejemplo de ello ha sido el "*Plan Español para el Estimulo de la Economía y el Empleo*" (Plan E). También podemos citar la reforma laboral adoptada por el gobierno del Partido Popular a principios del año 2012, nos referimos al Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Este real decreto-ley recoge medidas destinadas a fomentar la empleabilidad de los trabajadores, fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, incentivar la flexibilidad interna en la empresa como alternativa a la destrucción de empleo y finalmente, favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.

Sin embargo, podemos decir que la economía es cíclica, y que a periodos de recesión económica y de crisis, le siguen otros de recuperación económica y de prosperidad, por lo que actualmente nos encontramos en el primer supuesto. Además, señalar que ante un periodo de recesión económica disminuye la producción y las empresas necesitan menos trabajo, disminuyendo así el nivel de empleo, por lo que se registra un número elevado de suspensiones temporales de empleo y de extinciones como ocurre en el supuesto práctico que nos ocupa.

En definitiva, podemos afirmar que la crisis va a producir cambios estructurales importantes para los que las empresas deberán estar preparadas si quieren aprovechar las nuevas oportunidades. Se trata del resurgir de una nueva economía basada en el conocimiento y la innovación, con un uso más

eficaz de los recursos, un alto nivel de empleo, y una cohesión social y territorial.

1.5 EL MODELO ECONÓMICO ESPAÑOL

El modelo económico establecido en la Constitución Española de 1978 es el de una economía mixta, también denominada *economía social de mercado*, y descentralizada, en la que el Estado cede competencias en dos ámbitos: el interno, a través del Estado de las Autonomías, y el supranacional, con la integración de España en la Unión Europea.

En una economía capitalista como la actual el mercado de trabajo se define como la prestación de un servicio productivo por parte de un trabajador (por cuenta ajena) en una empresa a cambio de un salario. Los agentes que intervienen en ese mercado de trabajo son por un lado las empresas y por otro lado los trabajadores. Las empresas demandan fuerza de trabajo para utilizarla en el proceso productivo, que compran en el mercado pagando por ella un salario. Los trabajadores poseen fuerza de trabajo que venden en el mercado, obteniendo por ella unos ingresos para satisfacer sus necesidades. Un tercer agente sería el Estado que interviene en mayor o menor medida tanto en la actividad económica como en la regulación del mercado de trabajo.

Las características que presenta el mercado de trabajo son:

- 1) Los salarios son fijados por acuerdo entre la patronal y los sindicatos, siendo el gobierno el que fija cada año el salario mínimo interprofesional (SMI).
- 2) El equilibrio de poder entre trabajador y empleador se inclina a favor de este último, que se encuentra en mejor situación para negociar puesto que posee una serie de instrumentos de coerción y control, por lo que puede influir más decisivamente en la fijación de los salarios y las condiciones de trabajo.

- 3) En tercer lugar, hablamos de la oferta y la demanda de trabajo que responden a variables diferentes, es decir, la demanda de fuerza de trabajo por parte de los empleadores no está en función de la oferta existente, ni de cuando los salarios se reducen sino que la demanda depende de las expectativas de beneficios, del nivel de producción e incluso del nivel de empleo deseado.

Finalmente, diremos que no podemos hablar de un mercado de trabajo perfecto, sino que existen desequilibrios debidos tanto a excesos de demanda (que no se cubren los puestos de trabajo disponibles por ser muy especializados), como a excesos de oferta (trabajadores que no encuentran empleo por su menor especialización).

En las economías capitalistas la configuración de la actividad económica se ve influenciada por una lado, por la intervención pública y semipública que regula el funcionamiento general de la esfera económica e influencia las actividades de individuos y empresa (*regulación macroeconómica*), y por otro lado, por los cambios que se producen en el comportamiento empresarial y que configuran en gran medida el espacio cotidiano de la actividad social (*configuración microeconómica*). Ambos espacios no son completamente independientes entre sí. Las decisiones estatales influyen en la actuación de las empresas individuales, y como las grandes empresas y los grupos con poder económico pueden influir a su vez sobre las decisiones públicas usando los medios a su alcance. En las dos esferas, la *micro* y la *macro*, se producen importantes cambios que afectan a la estructura de las relaciones laborales. A nivel *macro* de la actividad económica destacan una serie de elementos claves a nivel internacional como por ejemplo: la liberalización de los movimientos de capitales, mercancías y servicios (globalización), la desregulación del sistema financiero, la importancia cada vez mayor de las instituciones económicas supranacionales. Y a nivel nacional destaca los cambios en la política económica, la pérdida de poder del sector público (en cuanto a la privatización de los servicios públicos, el recorte de sistemas de prestación pública, el control sobre los perceptores de ayudas públicas, etc.) y una orientación de la

gestión pública hacia la promoción de la iniciativa privada. Y a nivel *micro* se han producido importantes cambios en la organización laboral como por ejemplo: utilización de sistemas de producción más flexibles capaces de dar una respuesta inmediata frente a cambios en la demanda de trabajo, la reducción de grandes estructuras empresariales, introducción de nuevas técnicas de gestión de personal más individualizadas y finalmente el establecimiento de retribuciones variables en función de la productividad (Recio, 2001, pp. 15-18).

Los modelos de empleo en la Unión Europea evolucionan hacia una mayor flexibilidad y esto se traduce en un aumento de la inseguridad laboral, siendo la globalización económica junto a una serie de factores políticos y sociales los factores determinantes. La *globalización* se caracteriza porque las empresas pueden moverse de un punto a otro del planeta sin barreras y hay libertad de circulación de bienes y capitales, por lo que esto hace que muchos bienes se produzcan en países en los que el coste del trabajo es menor. La competitividad conduce a unas nuevas exigencias empresariales de flexibilidad en el uso de los factores productivos, y entre ellos, el de la fuerza de trabajo. También juega un papel importante en la transformación del modelo económico las innovaciones tecnológicas (Miguélez y Prieto, 2009, pp. 278-279).

El modelo económico y social común que defiende la Unión Europea compagina el crecimiento económico sostenible con la mejora de las condiciones de trabajo y de vida. Para conseguir dicho modelo es necesario tener en cuenta aspectos como son: el pleno empleo, la calidad en el empleo, la igualdad de oportunidades, la protección social universal y la inclusión social. En este contexto europeo surge el concepto de la *flexiguridad* que podemos definir como una determinada política proactiva de empleo y de protección social que combina la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo. La flexibilidad se refiere a mayor facilidad para contratar y despedir trabajadores, y la seguridad se refiere a una mayor protección social para los

desempleados y al desarrollo de unas políticas activas de formación¹ (Tovar y Revilla, 2012, pp. 236-238).

En materia de empleo el modelo social europeo ha dado pie a la *Estrategia Europea de Empleo (EEE)*, cuyo objetivo principal es reducir el desempleo fomentando la empleabilidad de los trabajadores, ésta se define como la habilidad del trabajador para encontrar empleo en un momento dado. Esta empleabilidad está condicionada por la denominada "*naturaleza temporal de la seguridad*" que distingue dos tipos: a corto plazo y a largo plazo. A corto plazo, la responsabilidad directa para encontrar un empleo recae en el propio individuo en función de sus habilidades; y a largo plazo, la seguridad responde a la existencia de una serie de infraestructuras necesarias para que el individuo desarrolle sus habilidades de cara a encontrar un empleo en el futuro. Para lograr esa empleabilidad, se utilizan las políticas de activación "*o de empleo*" y la flexiguridad que ya hemos visto con anterioridad. En cuanto a las políticas de activación, se trata de unas políticas públicas de protección social en términos de eficiencia productiva, es decir, se trata de conseguir individuos adaptados al nuevo modelo productivo más flexible. El Estado debe dinamizar el mercado sin intervenir en él, fomentando una mano de obra ajustada a la demanda empresarial (un trabajador flexible, activo y empleable). Las políticas de flexiguridad se basan en cuatro principios que son:

- "*Acuerdos contractuales flexibles y fiables*"
- "*Estrategias globales de aprendizaje permanente que garanticen la empleabilidad y adaptabilidad constante de los trabajadores, prestando especial atención a los trabajadores más vulnerables*".
- "*Políticas activas del mercado de laboral eficaces*" que favorezcan la transición entre puestos de trabajo.

¹ <http://www.flexiguridad.org>

- "*Modernos sistemas de seguridad social*" que fomenten el empleo y faciliten la movilidad en el mercado, además de ayudas para que las personas puedan conciliar su vida familiar y laboral.

(Tovar y Revilla, 2012, pp. 240-248)

La legislación laboral debe adaptarse al entorno cambiante y a las demandas del mercado.

Seguidamente vamos a analizar el modelo de relaciones laborales existente en España que nos ayudará mejor a comprender este supuesto práctico y a encuadrarlo dentro de un contexto socio-político.

1.6 EL MODELO DE RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA

El sistema de relaciones laborales en España se configura como un modelo democrático, la propia *Constitución Española* de 1978 establece en el art. 1 apartado primero lo siguiente: "*España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho...*", siendo el Estado un actor activo dentro del sistema de relaciones laborales, tanto en la configuración del Derecho del Trabajo en su aspecto normativo, como sujeto que interviene en la actividad económica del país.

El art. 149.1,7ª de la Constitución Española establece que la legislación laboral es competencia estatal, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas. Dentro de esa normativa laboral destacamos el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (TRLET)*, y sus posteriores modificaciones.

El modelo español se caracteriza porque promueve a través de la legislación laboral la actuación de determinados sujetos colectivos, a los que les reconoce *autonomía colectiva*, nos referimos a los sindicatos de trabajadores y las organizaciones empresariales más representativas que son reconocidos como interlocutores válidos. En el caso que nos ocupa los

sindicatos más representativos que intervienen en la negociación del expediente de regulación de empleo son UGT y CCOO.

En cuanto al papel del Estado dentro del sistema de relaciones laborales es el siguiente: el que legitima y coordina las relaciones laborales, el que institucionaliza los procedimientos de mediación y arbitraje, el que reconoce el papel de los sindicatos y de los empresarios, y finalmente, el que regula las formas de expresión del conflicto laboral y la negociación colectiva. El Estado es, en definitiva un actor regulador de las relaciones laborales, y en este caso concreto, es el que regula el procedimiento de regulación de empleo, tanto para la suspensión del contrato de trabajo, como para la extinción de las relaciones laborales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A continuación vamos a definir el *concepto de relaciones laborales* como el "conjunto de relaciones sociales formales e informales que se estructuran durante la interacción entre el capital y el trabajo, es decir, entre el empleador y el empleado (a nivel micro) y entre patronal, sindicatos y gobierno (a nivel macro), en un momento y espacio social determinados." En lo que al nivel interno de la empresa se refiere, las relaciones laborales se definen mediante el contrato laboral individual que se formula entre cada trabajador y el empresario, al tiempo que estas relaciones laborales de carácter individual se concretan colectivamente, a través de las relaciones sociales formales e informales que se establecen dentro de cada empresa u organización entre los propios trabajadores y la dirección, nos referimos a la representación de los trabajadores y la negociación colectiva. En lo que al nivel externo de la empresa se refiere, las relaciones laborales se definen en base a la concertación social o acuerdos de ámbito nacional, sectorial o territorial, que tratan de negociar las condiciones de trabajo entre la patronal, los sindicatos y el gobierno. Estas relaciones laborales están reguladas por una serie de normas y jurisprudencia que regulan todos los procesos formales de representación, negociación y reclamación (Juan Albalade 2011, pp.165-166).

A pesar de que las relaciones laborales de carácter interno tienen cada vez mayor autonomía como consecuencia de la progresiva descentralización de las relaciones laborales, éstas siguen estando influenciadas por las decisiones que se toman en la concertación social y la negociación colectiva que llevan a cabo los distintos actores sociales en el nivel externo. En la concertación social se acuerdan las líneas generales de las políticas macroeconómicas (salarios, productividad, inflación, etc.), pero es en la negociación colectiva, entre sindicatos y empresarios, donde se concretan estos acuerdos, como por ejemplo la jornada, horarios, condiciones de trabajo, etc., a través de la firma de los convenios colectivos o de acuerdos informales entre las partes (Juan Albaladejo 2011, pp.166-167).

Una de las características que presenta nuestro sistema de relaciones laborales es que las organizaciones sindicales más representativas participan en los procesos de negociación colectiva, y sus efectos, se extienden a todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito negociador, independientemente de si están o no afiliados a los sindicatos que participan en esos procesos (Josep V. Pitxer y Amat Sánchez, 2008, p.107).

Este sistema de relaciones laborales se construye sobre un marco dominado por las relaciones de producción capitalistas, que establecen unos derechos de propiedad sobre los medios de producción a favor del empresario, lo que da lugar a una desigualdad de poder social con respecto al resto de la población. De ahí, la necesidad de que existan regulaciones públicas de las condiciones de trabajo, sindicatos independientes y negociación colectiva de salarios y condiciones de trabajo, a fin de corregir los desequilibrios de poder existentes. Estos complejos sistemas de relaciones laborales imperantes en las diferentes economías europeas se caracterizan porque han contribuido al establecimiento de unas condiciones laborales adecuadas, de unos niveles retributivos apropiados, de unas pautas distributivas equitativas que pretenden corregir las desigualdades que genera el funcionamiento desregulado del mercado capitalista, y finalmente la introducción de limitaciones al poder empresarial cuando afecta a las condiciones de vida de la población como por

ejemplo la regulaciones del despido, el establecimiento de procedimientos para la resolución de conflictos, etc. (Recio, 2001, p.14).

Hay tres factores que articulan el contenido del sistema de relaciones laborales en un país, y estos son: *el sistema económico y productivo, el mercado de trabajo y la propia legislación laboral*; siendo el Estado el único que tiene la capacidad legal para intervenir tanto en el mercado de productos, de trabajo y en la normativa laboral, además de actuar como árbitro en las decisiones de los sindicatos y la patronal cuando éstos no alcanzan un acuerdo sobre las relaciones laborales. En cuanto al *sistema económico*, los ciclos expansivos favorecían a los empleados, mientras que los recesivos frenaban el avance de las condiciones de trabajo. Sin embargo, la crisis económica, la globalización, las políticas neoliberales y el declive de los sindicatos ha traído consigo cambios en las relaciones laborales, de forma que los ciclos expansivos no garantizan la mejora de las condiciones de trabajo y los empresarios despiden a los trabajadores a pesar de obtener grandes beneficios. En cuanto al *mercado de trabajo*, éste refleja los cambios económicos y legislativos de cada país, además de los pactos y acuerdos alcanzados por los agentes sociales más representativos: la patronal, los sindicatos y el propio Estado. Y en lo referente a la *legislación laboral*, se trata de un conjunto de normas que regulan las relaciones laborales y los derechos y obligaciones derivados del trabajo tanto para los empresarios como trabajadores, incluyendo las normas de la Organización Internacional del Trabajo y demás normas europeas (Juan Albaladejo, 2011, pp. 165-167).

El modelo de relaciones laborales en España se ha caracterizado por tener una alta regulación estatal y un sindicalismo débil, esto quiere decir, que la legislación laboral ha primado sobre la negociación colectiva. La crisis ha supuesto un deterioro importante del empleo. En este contexto, la debilidad de los sindicatos ha tenido una gran incidencia en los procesos de precarización e inseguridad del empleo y ha provocado que las políticas de empleo sean poco efectivas en nuestro país (Miguélez y Prieto, 2009, pp. 285-286).

Cuadro 1. Modelo del Sistema de Relaciones Laborales en España

Sindicatos:	Clase (Rol de actor político)	Patronales:	
Carácter	De clase	Carácter	Patronal
Tipo de sindicato	Industrial	Actitud con los sindicatos	Asociación Adversarial
Tipo de gestión	Centralizada	Confederación	CEOE
Representación en la empresa	Comité Delegado		
Sindicatos	UGT y CCOO		
Tasa de afiliación sindical (año 2001)	18,1%		

Rol del Estado:	
Regulador procedimiento de relación laboral	Fuerte
Regulador contenidos negociación colectiva	Fuerte
Servicios de mediación	Débil
Empresario	Moderado Decreciente
Regulador económico	Concertación

Fuente: Joaquín Juan Albalade, *Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*, 2011.

La crisis económica ha puesto de manifiesto las debilidades que presenta el mercado laboral español, sus deficiencias no son coyunturales sino estructurales, por lo que era necesario una reforma urgente del mercado de trabajo. En respuesta a esta necesidad, aparece el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, a través del cual se pretende establecer un marco que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales, facilitando la creación de puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo. Esta reforma recoge una serie de medidas para

fomentar la empleabilidad de los trabajadores (reformando la intermediación laboral y la formación profesional), fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo, incentivar la flexibilidad interna en la empresa como alternativa a la destrucción de empleo, y finalmente, favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral. En definitiva, el objetivo de la reforma es la flexiseguridad, que trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos como la seguridad de los trabajadores en el empleo, además de adecuados niveles de protección social.

Actualmente, existe una tendencia hacia la individualización de las relaciones laborales, de forma que "*cada individuo debe interiorizar la cultura organizacional de la empresa a la que pertenece*". Esa individualización del trabajo va a ir relacionada con la responsabilidad total del individuo sobre su situación laboral, es decir, aprendizaje a lo largo de toda la vida para garantizar la adaptabilidad y empleabilidad del trabajador (Tovar y Revilla, 2012, pp. 250-255).

1.7 LA AUTONOMIA COLECTIVA Y LOS AGENTES SOCIALES

La *autonomía colectiva*, que tiene su origen histórico en el Movimiento Obrero, podemos definirla como la capacidad de actuación de los sujetos colectivos en el ámbito de las relaciones laborales, estableciendo un marco de actuación general que incide sobre la propia autonomía individual, y que tiene su reflejo en el propio contrato de trabajo.

La autonomía colectiva que se materializa en los convenios colectivos constituye una fórmula de reequilibrio del poder de negociación de los trabajadores individualmente considerados (autonomía individual). La relación entre la autonomía colectiva y la autonomía individual se basa en dos principios básicos: 1) que la negociación colectiva no puede anular la autonomía individual garante de la libertad personal, y 2) que los convenios colectivos inciden en los derechos individuales, debido a que la voluntad colectiva prima sobre la individual (Galiana, 2007, pp.15-16).

Hemos visto la posición del Estado ante la autonomía colectiva, pero también es un actor dentro del sistema de relaciones laborales y actúa como coordinador de intereses de los sujetos que concurren en las relaciones laborales, estableciendo el marco jurídico del sistema de relaciones laborales, que se completa con una serie de sistemas de control e intervención administrativa para darle mayor efectividad.

En cuanto a los actores del sistema de relaciones laborales, podemos encontrar junto al Estado a los sujetos colectivos (*sindicatos y organizaciones empresariales*). Por *actor* se entiende a aquellos representantes (sindicatos y patronal) que tienen legitimidad del Estado para organizar la acción social en el ámbito laboral. El Estado sería el tercer actor, que cuenta con tres funciones principales que son: la de legitimador del orden social, la de integrador de las partes en conflicto y la de coordinador de la negociación laboral, de forma unilateral o con los otros dos agentes. El carácter diversificado en cuanto a orígenes e historias de los agentes sociales (sindicatos y patronales) explicaría las diferentes estrategias seguidas por unos y otros, que dificultaron la construcción de un modelo de relaciones laborales en España. De ahí, que el modelo de relaciones laborales no fue construido por los agentes sociales sino por el propio sistema político. Y como la institucionalización de los sindicatos tuvo como consecuencia un alejamiento progresivo de sus bases sociales (Juan Albaladejo, 2011, pp. 167-171).

Los sindicatos en los países desarrollados han optado por mantener su presencia en las distintas instituciones públicas en lugar de optar por la confrontación social y cultural en este nuevo modelo de organización social que promueve crecientes desigualdades (Recio, 2001, p. 26).

Los *sindicatos* tienen por objeto la defensa de los intereses económicos de los trabajadores (propietarios del factor trabajo) frente a la patronal (propietaria de las fábricas y los medios de producción), siendo éste último el que tiene el poder para imponer las condiciones de trabajo. Los sindicatos

surgen como respuesta al sistema capitalista europeo de finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX (Juan Albalade, 2011, pp. 187-188).

Sin embargo, el objetivo de las organizaciones sindicales no es sólo mejorar las condiciones laborales de los trabajadores sino también contribuir a la evolución futura del empleo o del bienestar (Josep V. Pitxer y Amat Sánchez, 2008, p.92).

Su marco normativo lo constituye el art. 28 de la *Constitución Española* de 1978 que reconoce la libertad sindical y la *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*.

En un principio los sindicatos en España siguieron una etapa de *negociación centralizada*, con unas estrategias sindicales asociadas a la concertación de grandes acuerdos y posteriormente iniciaron una etapa de *negociación descentralizada* de la acción sindical hacia el centro de trabajo o empresa, aunque siguió existiendo la negociación centralizada a través de acuerdos entre los agentes sociales (Juan Albalade, 2011, pp. 192).

Cuando hablamos de sindicatos "*más representativos*" nos referimos a aquellos que ostentan la máxima representatividad a nivel electoral. Estos sindicatos asumen una serie de funciones de carácter institucional que garantizan la gobernabilidad del país y el control del conflicto en las relaciones laborales, además de ostentar un poder social y de regulación para intermediar en el mercado de trabajo, obtener recursos públicos, y participar en la negociación colectiva y en las instituciones públicas. La representatividad de los sindicatos depende de las cuotas electorales que cada sindicato alcanza, es decir, sólo los sindicatos con más representación sindical (los que alcancen más del 10% del total de representantes estatales o un 15% a escala autonómica o sectorial) son los seleccionados junto a las patronales para gozar de esa "*representatividad*" y disfrutar del poder institucional que les concede la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 para participar en las diferentes instituciones y organismos públicos, y en la negociación y concertación social, además de permitirle tener acceso a una serie de ayudas públicas, como

sucede con las patronales. El sistema de representatividad en España es el sistema "*inclusivo*", que viene a decir que todos los derechos y mejoras que se puedan conseguir en la negociación colectiva son extensibles a todos los trabajadores, estén o no afiliados a los sindicatos que los negocian (Juan Albaladejo, 2011, pp. 197-198).

En el supuesto práctico que nos ocupa los sindicatos más representativos en esta empresa son UGT Y CCOO.

La acción sindical, dentro de la realidad socioeconómica española, se desarrolla en dos grandes ámbitos de actuación que son:

a) La empresa y el entorno sectorial, que es el marco en el que tiene lugar la negociación colectiva.

b) La concertación social que se desarrolla en diferentes marcos territoriales (estatal, autonómico y local).

Respecto a las estrategias sindicales llevadas a cabo en los diferentes ámbitos de actuación podemos distinguir entre aquellas que influyen sobre las condiciones de trabajo a nivel de empresa o de sector (salarios, jornada, salud laboral, formación, etc.) y las que afectan a las condiciones de empleo y de vida (modalidades de contratación, pensiones, coberturas sociales, vivienda, etc.); y finalmente las que tienen por objeto incidir en la transformación del modelo económico productivo (fiscalidad, política sectorial y tecnológica, etc.). Estas dos últimas tienen su marco de actuación en la concertación social con la patronal y los distintos niveles de gobierno (Josep V. Pitxer y Amat Sánchez, 2008, p.90).

En España es el *comité de empresa* el "*órgano representativo y colegiado*" que representa a los trabajadores en empresas de 50 o más trabajadores, según el art. 63.1 del *Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET)*. Los comités de empresa tienen la potestad para llevar a cabo la negociación colectiva en las empresas que cuentan con convenio propio, como es el caso de esta empresa (aunque también les sería de

aplicación supletoriamente el Convenio Colectivo de las Industrias Químicas) y para firmar acuerdos en el centro de trabajo que mejoren la aplicación del convenio colectivo. El número de miembros del comité de empresa está en función del número de trabajadores, y en este caso concreto de la empresa que nos ocupa son 255 trabajadores, por lo que estaría incluida en el tramo de 251 a 500 al que le corresponde 13 representantes de los trabajadores en el citado comité de empresa, según el art. 66 del T.R.E.T. (Juan Albalade, 2011, p. 199).

En cuanto al *derecho de información y consulta* que ostenta el comité de empresa, y que está relacionado con el caso que estamos estudiando, el art. 64.1 del T.R.E.T. establece lo siguiente: *"El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo"*. El apartado 5 de este mismo artículo establece: *"El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto. Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo. El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones: **a)** Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla..."*

Los miembros de comité de empresa tendrán una serie de garantías laborales entre las que citaremos la siguiente: **"b)** *Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los*

supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas...”
(art. 68 T.R.E.T.)

En cuanto a las *secciones sindicales* diremos que están formadas por trabajadores afiliados a un sindicato en el ámbito de la empresa o centro de trabajo. Las secciones sindicales están representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados, y en este caso concreto como las secciones sindicales lo son de una empresa que tiene más de 250 trabajadores, además de contar la sección sindical con presencia en el comité de empresa, le corresponde un *delegado sindical*, que cuenta con las mismas garantías laborales que los miembros del comité de empresa. Asimismo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y con presencia en el comité de empresa ostentan entre otros derechos el de participar en la negociación colectiva en los términos previstos en la legislación vigente. (art. 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical)

En lo que se refiere a la creación de las *asociaciones patronales* en los países occidentales, está se produce a finales del siglo XIX y principios del XX, su finalidad era la de constituir un grupo de presión para poder influir en la política económica y en las decisiones políticas del Estado, además de ser una respuesta reactiva frente a los sindicatos. Las empresas que deciden asociarse a una patronal, como por ejemplo la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), ceden una parte de su autonomía individual, a la hora de tomar decisiones en su empresa, a favor de una entidad superior. Por tanto, los empresarios se asocian colectivamente para obtener como grupo una fuerza superior, frente a los otros actores como son el Estado y los sindicatos, y poder alcanzar así su objetivo de obtener el máximo beneficio empresarial. En cuanto a la cúpula de la CEOE, esta ejerce el papel de actor en la negociación colectiva central, mientras que las organizaciones patronales a nivel sectorial y territorial tienen un carácter descentralizado. Dentro del sistema capitalista las asociaciones patronales disponen de una serie de recursos económicos y de unos mecanismos de poder, que les confieren una

posición jerárquica muy superior a la que ocupan otros grupos sociales (Juan Albalate, 2011, pp. 179-182).

Su marco normativo lo constituye el art. 22 de la *Constitución Española* que reconoce el derecho de asociación, y la *Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical*.

Entre las funciones de las organizaciones patronales destacan las siguientes:

- Función de concertación y negociación colectiva, con sindicatos y/o el gobierno para alcanzar acuerdos.
- Función de mediación en la resolución de conflictos derivados de la interpretación de los acuerdos colectivos.
- Asesoramiento, servicios de consultoría derivados de los cambios estructurales y legislativos
- Función de representación política, como interlocutores formales de los intereses empresariales ante la Administración Pública, y como grupo de presión sobre las políticas económicas y sociales.

(Juan Albalate, 2011, pp. 184-185)

1.8 LOS EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO (ERE)

Los expedientes de regulación de empleo son un procedimiento que se aplica en las empresas antes situaciones de crisis en las que está amenazada la supervivencia de la misma. El primer aspecto a tener en cuenta es el análisis de la causa alegada (*económica, técnica, organizativa o de producción*) por la empresa en la solicitud del expediente y los efectos que dicha causa va a producir sobre los trabajadores, todo ello, en la fase de consultas y que supone el inicio del proceso de negociación colectiva entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La negociación del ERE debe plantear propuestas y alternativas que minimicen los efectos negativos sobre los trabajadores afectados. En los casos de *suspensión de contratos o reducciones de jornada* la empresa promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados a fin de aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad; en los supuestos de *despido colectivo* que afecte a más de cincuenta trabajadores la empresa ofrecerá a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas, dicho plan que tendrá una duración mínima de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo.

En definitiva, diremos que la autoridad laboral ejerce exclusivamente una labor de tutela de la legalidad, y ya no de control de las pretensiones empresariales, puesto que con la nueva reforma laboral no es necesario obtener la autorización administrativa de la Autoridad Laboral para plantear un ERE suspensivo o extintivo de las relaciones laborales (Confederación Sindical de CCOO, 2010, pp. 5-6).

1.9 CONSECUENCIAS DE LA CRISIS ECONÓMICA: UN EJEMPLO DE EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN UNA EMPRESA

El supuesto práctico que nos ocupa es una gran empresa, dedicada a la fabricación de plásticos, que como consecuencia de la difícil situación económica que atraviesa decide en el mes de noviembre de 2012 el cierre de una de sus plantas para garantizar su viabilidad futura, dando lugar a un expediente de regulación de empleo que comportaría distintas opciones como son: extinciones de contratos, suspensiones de contratos de trabajo por causas técnicas y organizativas, y finalmente la posibilidad de suscribir contratos de relevo/prejubilación con los trabajadores afectados que cumplan una serie de requisitos. La aplicación de este ERE al personal de la empresa supondría un importe ahorro de costes laborales. Y en el supuesto de que la situación

económica mejorase, la empresa plantea un retorno a la producción normal de la citada planta manteniéndose los puestos de trabajo que fuesen necesarios.

La empresa que es objeto de estudio en el presente trabajo se crea a finales de los años setenta, y desde mediados de los años noventa forma parte de un grupo de empresas. En lo que se refiere a sus instalaciones cuenta con una planta productiva, un centro técnico y de atención al cliente, una oficina comercial y oficinas centrales. La producción se lleva a cabo en una planta piloto que cuenta con laboratorios químico-textil, y sistemas modernos de control de calidad.

El número de trabajadores afectados por el expediente de regulación de empleo son 25 sobre un total de 255 trabajadores existentes en la plantilla de la empresa, que se reparten de la siguiente manera: 1) Polimerización directos e indirectos, el número de contratos indefinidos que deberán dejar de prestar servicios durante el período en que la planta nº 1 se encuentre cerrada será de 16; 2) Laboratorio, el número de afectados por el cierre de la planta será de 1; 3) Técnicos y Servicios Generales, en este caso el número de afectado es de 8.²

Como antecedentes señalar que consecuencia de la crisis económica iniciada en el año 2008 esta empresa se ha visto obligada a plantear otros dos expedientes de regulación de empleo, siendo el iniciado en los meses de noviembre/diciembre de 2012 el tercero planteado. Con carácter previo al planteamiento de este ERE se produjo una serie de extinciones de contratos de puesta a disposición de las empresas de trabajo temporal (ETT) y recolocaciones dentro de otras secciones de la misma.

No obstante, desde la dirección de la empresa se comenta que se están estudiando diversos proyectos que podrían hacer viable la planta nº 1, pero que si no prosperase ningún proyecto se plantearía el cierre de la misma; pero aún prosperando alguno se abordaría un cierre temporal de la planta durante

² Las cifras y datos de la empresa han sido alterados para evitar cualquier posible identificación de la misma.

el período de adaptación de la misma para hacerla viable para otros usos que comportaría la suscripción de la empresa de contratos de relevos con los trabajadores afectados, que voluntariamente aceptasen suspender su contrato de trabajo durante el tiempo en que esté cerrada la planta nº1.

Esta empresa tiene convenio colectivo propio desde septiembre de 2013, y el plazo de vigencia del mismo se extiende desde el 01/01/12 hasta el 31/12/15.

En cuanto al marco normativo que le es de aplicación señalar el *Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (T.R.E.T.)* el que regula en el art. 47 la *suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor*; los art/s. 49 al 53 regulan la *extinción del contrato*, y el art. 12 regula el *contrato de relevo*.

La legislación laboral viene a decir que el empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y en el caso concreto de esta empresa la suspensión del contrato se plantea por causas técnicas y organizativas. Por "*causas técnicas*" entendemos cuando se producen cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; y por "*causas organizativas*" cuando se producen cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN PARA LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS TECNICAS Y ORGANIZATIVAS. (Art. 47 TRET)

En cuanto al procedimiento que es de aplicación para la *suspensión del contrato por causas técnicas y organizativas*, independientemente del número de trabajadores de la empresa y del número de afectados, se inicia mediante un escrito (*Modelo de Solicitud de ERE*) de la empresa dirigido a la Autoridad Laboral competente (que en este caso es el Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón) y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en este caso

UGT y CCOO, de una duración de quince días, que tiene lugar durante el mes de diciembre de 2012. Ya incluso en el mes de noviembre de ese mismo año la empresa antes de iniciar formalmente el periodo de consultas tuvo un primer contacto con los representantes de los trabajadores a fin de hacerles partícipes de la situación en la que se encontraba la empresa, lo que constituye una evidencia del carácter de "*empresa responsable y sostenible*" ante el que nos encontramos.

La normativa contempla la posibilidad de que el empresario y los representantes de los trabajadores puedan acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje que se desarrollará en el ámbito de la empresa, y como en este caso concreto no fue necesario acudir al citado procedimiento.

La solicitud del expediente de regulación de empleo se acompaña de una serie de documentación original y copias:

- Documentación común a todo tipo de expediente de regulación de empleo, sea de suspensión o de extinción: modelo con relación nominal de los trabajadores afectados, memoria explicativa de las causas que han motivado la solicitud, poder notarial del solicitante y fotocopia para su compulsión.
- Documentación a presentar en expedientes fundados en causas organizativas: copia de la comunicación del inicio del periodo de consultas y acuse de recibo, copia del escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores (art. 64.1.4 a y b), documentación justificativa de la causa alegada (Declaraciones del Impuesto sobre el Valor Añadido, Operaciones con terceras personas, documentación económica, etc.), si la empresa tiene 50 o más trabajadores como es el caso, planes de acompañamiento social que contemple las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir los efectos del despido colectivo.

- Documentación específica según las causas, que en este caso son técnicas y organizativas, se acompañará de planes, proyectos e informes técnicos justificativos de las causas alegadas motivadoras del despido, medidas a adoptar y sus expectativas de repercusión en cuanto a la viabilidad futura de la empresa.
- Y finalmente, la documentación a aportar en el caso de expedientes de extinción es: una relación de trabajadores de 55 años o más años de edad, que no tuvieran la condición de mutualistas a 1-1-1967, afectados por el expediente, y copia de la solicitud presentada ante la Tesorería General de la Seguridad Social, de suscripción de convenio especial en el supuesto anterior (estando la empresa obligada a abonar las cuotas destinadas a la financiación de ese convenio).³

Seguidamente la autoridad laboral da traslado de esa comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo (en este caso INAEM) y recaba informes preceptivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas, que deberán ser evacuados en el plazo de quince días. La Inspección de Trabajo se dedica a verificar que efectivamente se han cumplido los requisitos legales en el desarrollo de un expediente de regulación de empleo, como por ejemplo que se ha informado a los delegados sindicales, que se ha respetado el periodo de consultas, etc. El periodo de consultas puede finalizar con acuerdo o sin acuerdo, entre el empresario y los representantes de los trabajadores. En este caso, tuvo lugar una primera reunión el 24/01/13 y otra el 28/01/13, finalizando esta última con acuerdo entre las partes. Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. Y la autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, fecha a partir de la cual

³ <http://www.expediente-regulacion-empleo.es>

surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos. La normativa contempla que durante la suspensión de contratos se promueva el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad. (art. 47.1 y 4 del TRET)

El acuerdo formalizado entre la empresa y los representantes de los trabajadores de fecha 28/01/13 contemplaba para el supuesto de suspensión lo siguiente: *"en el caso de que no se alcanzase el número de trabajadores previstos como afectados (que son 25) deberá procederse a la suspensión del contrato de dichos trabajadores más los que se consideren definitivamente polivalentes. El número de trabajadores polivalentes directos se acordará en el plazo máximo de diez días a contar desde la fecha en que finalice el plazo concedido a los trabajadores para adscribirse a una de las modalidades previstas en el presente acuerdo. Quedan en todo caso excluidas de polivalencia las áreas de Hilo técnico, Cogeneración-Servicios, Mantenimiento-Ingeniería. En el mismo plazo deberá alcanzarse un acuerdo relativo a Técnicos y Servicios Generales. En caso de no alcanzarse un acuerdo en el presente apartado quedará sin efecto la totalidad de lo pactado y se procederá a la suspensión de los contratos siguiendo estrictamente lo establecido en el art. 47 del Texto Refundido de los Trabajadores y su normativa de desarrollo".*

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN PARA EL DESPIDO COLECTIVO. (Art. 51 TRET)

El art. 51.1 del *Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores* contempla el despido colectivo como una extinción del contrato de trabajo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, (en este supuesto la extinción se basaría en causas técnicas y organizativas), cuando en un periodo de noventa días la extinción afecta a: ... *"b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores."* En este supuesto la empresa cuenta con 255 trabajadores y el número de afectados inicialmente por el expediente de

regulación de empleo es de 25, estaríamos dentro del 10 por ciento que señala el apartado b) del art. 51.1 del TRET. En el supuesto de que hubieran concurrido las mismas causas previstas en el citado artículo y la extinción afectase a un número inferior al establecido en el mismo, se aplicaría el art. 52 c) de extinción del contrato por causas objetivas.

El despido colectivo va precedido de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a treinta días naturales, por tratarse de una empresa de más de 50 trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores versará sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante la utilización de medias sociales de acompañamiento, como la recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realiza mediante un escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se hace constar lo siguiente:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos

La citada comunicación se acompaña de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y demás aspectos señalados anteriormente.

Una vez recibida la comunicación, la autoridad laboral da traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recaba, con

carácter preceptivo al igual que para la suspensión de contratos, el informe de la Inspección de Trabajo sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas, dicho informe deberá ser evacuado en el plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral. Durante el periodo de consultas las partes negociaron de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo lo más satisfactorio posible para ambas.

La autoridad laboral deberá velar por la efectividad del periodo de consultas, pudiendo hacer advertencias y recomendaciones a las partes. La normativa contempla la posibilidad de que la autoridad laboral, a petición conjunta de las partes, pueda efectuar actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo, y funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa, sin embargo para este caso concreto no fueron necesarias. (art. 51.2 TRET)

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo; el acuerdo entre las partes de fecha 28/01/13 se lleva a cabo de manera conjunta con el planteamiento de la suspensión de contratos de trabajos.

Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados lo que deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta ley. La normativa prevé que deberá haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido. (art. 51.4 TRET)

Al igual que ocurría en los supuestos de suspensión de los contratos de trabajo, para la extinción los representantes legales de los trabajadores también tienen prioridad de permanencia en la empresa en el caso de que se lleven a cabo despidos colectivos, y como mediante convenio colectivo o por acuerdo alcanzado durante la duración del periodo de consultas se podrán

establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, como por ejemplo trabajadores con cargas familiares, mayores de edad o personas con discapacidad, en este caso concreto no fue necesario tener en cuenta esto puesto que la empresa planteo un acuerdo de despidos voluntarios para que se adhieran aquellos trabajadores interesados. (art. 51.5 TRET)

El acuerdo formalizado entre la empresa y los representantes de los trabajadores de fecha 28/01/13 contemplaba la extinción de tal manera que: *"los nacidos después del 31 de diciembre de 1954 que voluntariamente estuviesen interesados en extinguir su contrato de trabajo percibirían una indemnización por despido de 29 días por año trabajado con el límite de 20 mensualidades"*.

El art. 51.4 del TRET, viene a decir que el despido colectivo se realizará conforme a lo establecido en el art. 53.1 que regula la forma y efectos de la extinción por causas objetivas, y como la adopción del acuerdo de extinción exige la observancia de los requisitos siguientes:

- a) *"Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.*
- b) *Poner a disposición del trabajador, de forma simultánea a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades."* En este caso concreto, la negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores planteo una indemnización de veintinueve días por año trabajado con el límite de veinte mensualidades, una propuesta más ventajosa para el trabajador que la prevista legalmente.
- c) *"Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. Sé dará copia del escrito de preaviso a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento."*

La decisión extintiva es competencia exclusiva del empresario, estando sometida a un control judicial posterior, es decir, que el trabajador contra la decisión de extinción podrá recurrir como si se tratara de un despido disciplinario. *"La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiere cumplido los requisitos previstos anteriormente. En otro caso, se considerará improcedente. No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan".*

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE RELEVO. (Art. 12 del TRET)

-El art. 12.6 establece lo siguiente: *"Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del art. 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente..."*

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2 c) de la Ley General de la Seguridad Social. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial. La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador".

-El art. 12.7 establece lo siguiente: "El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el

relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el art. 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social (la base de cotización correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial)...

e) En la negociación colectiva se podrá establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo."

El *Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social* en el art. 161 bis hace referencia a la jubilación anticipada, y concretamente el apartado 2 viene a decir que existen dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada, *la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que deriva de la voluntad del interesado*, en este caso a nosotros nos interesa la prevista en primer supuesto.

A) Respecto de la derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, se exigen una serie de requisitos:

a) "Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1 a) y en la disposición transitoria vigésima (61 años a partir de 2013), ...

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 la solicitud de la jubilación.

c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias...

d) *Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de restructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral. A estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:*

- *El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al art. 51 del TRET, que es el que se aplicaría en nuestro caso concreto del ERE.*
- *El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al art. 52 c) del TRET.*

En los supuestos contemplados en las letras a) y b) para poder acceder a la jubilación anticipada derivada de cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador, será necesario que éste acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva...

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado A), la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1 a) y en la disposición transitoria vigésima, de una serie de coeficientes en función del período de cotización acreditado”...

Y respecto a la base reguladora y la cuantía de la pensión de jubilación se estará a lo previsto en los art/s. 162 y 163 de la LGSS.

El *Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social* en el art. 166.2 hace referencia a la **jubilación parcial**, y viene a decir que “*siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el art. 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a*

tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan una serie de requisitos:

- a) *Haber cumplido la siguiente edad sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.*

Año del hecho causante	Edad exigida según periodos cotizados en el momento del hecho causante	Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes, 33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses
2014	61 y 2 meses, 33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses

...

- b) *Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial...*
- c) *Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de 50 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos...*
- d) *Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias...*
- e) *Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los*

seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

- f) *Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1 a) y la disposición transitoria vigésima.*

En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1 a) y la disposición transitoria vigésima. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

- g) *Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.”*

El acuerdo formalizado entre la empresa y los representantes de los trabajadores de fecha 28/01/13 contemplaba la posibilidad de efectuar contratos de relevo/prejubilación de tal manera que:

“a) La empresa suscribirá contrato de relevo con los trabajadores afectados que cumplan los requisitos (en los años 2014 y 2015) y accedan voluntariamente a suspender su contrato de trabajo durante el tiempo en que

esté cerrada la planta nº 1. Los trabajadores que no se acojan a la presente opción no tendrán derecho a suscribir un contrato de relevo posteriormente.

Durante el tiempo en que el contrato esté suspendido los trabajadores podrán solicitar en concepto de préstamo el complemento establecido en el punto b.1. dicho préstamo se compensará con lo que deban percibir de la empresa cuando suscriban el contrato de relevo.

Ningún trabajador estará con el contrato suspendido por un tiempo superior a 24 meses.

b) En caso de que la legislación sufra variaciones sustanciales y éstas sean perjudiciales exclusivamente para la empresa esta podrá optar de forma unilateral por no suscribir el contrato de relevo.

En el caso de que la legislación sufra variaciones sustanciales y éstas sean perjudiciales exclusivamente para los trabajadores éstos podrán optar de forma unilateral por no suscribir el contrato de relevo.

En caso de que la legislación sufra variaciones sustanciales y éstas sean perjudiciales para los trabajadores y la empresa, la suscripción del contrato de relevo deberá hacerse de mutuo acuerdo.

En cualquier caso, sea cual fuere la causa de la no suscripción del contrato de relevo, los contratos de los trabajadores que se hubieren acogido al mismo, de acuerdo al punto anterior, se extinguirán percibiendo en concepto de indemnización por despido lo siguiente:

b.1) La empresa se obliga a abonar durante los meses 1 a 24 la diferencia entre la cantidad bruta establecida y el importe de la prestación por desempleo.

Nivel IX - 1.480€ brutos mensuales

Nivel V y VI - 1.510€ brutos mensuales

Nivel IV - 1.525€ brutos mensuales

Nivel III – 1.590€ brutos mensuales

Nivel I – 1.681 € brutos mensuales”

Nota: Dentro de cada Grupo Profesional (I y II) existen varios niveles retributivos, denominados con números ordinales I a XIII, en función de las circunstancias que requieren o aconsejen una retribución diferenciada. ⁴

“b.2) A partir de la mensualidad 25, y hasta que el trabajador cumpla 63 años, en el caso de que cumpla 60 años a lo largo de 2013 y hasta que tenga 63 en el caso de que cumpla 59 en el año 2013, se aplicará la cantidad bruta que se ha señalado en el apartado anterior en función del nivel que tenga establecido.

b.3) En caso de que el trabajador deba acogerse a esta modalidad podrá solicitar el pago adelantado de la cantidad a percibir una vez descontando el impacto financiero que se cifra en el 2,75%.⁵

b.4) En caso de fallecimiento del trabajador se abonarán la diferencia entre las cantidades brutas y las ayudas y prestaciones a las que hubiere tenido derecho el trabajador, a su cónyuge o herederos legales.

b.5) La empresa se obliga a abonar el importe de las cuotas del Convenio Especial de la Seguridad social hasta que el trabajador cumpla 63 años, en el caso de que cumpla 60 años a lo largo de 2013 y 59 años en el año 2013. La base de cotización será la media de los 6 últimos meses de trabajo en la empresa.”

Dicho acuerdo termina con un apartado 4.- Comunicación que viene a decir que los trabajadores interesados en adscribirse a cualquiera de las modalidades previstas en el presente acuerdo deberán solicitarlo en el Área de Recursos Humanos antes de las 14 horas del día 15 de febrero de 2013.

⁴ Convenio Colectivo de la empresa de 2012

⁵ Penalización que establece la empresa en caso de que el trabajador solicite el pago adelantado del complemento de la prestación por desempleo

2.- EL CONFLICTO LABORAL EN CICLOS ECONÓMICOS RECESIVOS Y DE CRISIS

2.1 EL CONFLICTO LABORAL: MARCO REGULADOR Y CARACTERISTICAS

Su marco normativo lo constituye el art. 37 CE que reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. Además del *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de trabajo* que define el *conflicto colectivo* como: "*Toda discusión o controversia manifestada externamente entre empresarios y trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo*".

En un contexto propio del sistema capitalista, como es el mercado de trabajo actual, se plantean en las empresas numerosos conflictos socio-laborales, como consecuencia del intercambio que se produce entre la fuerza de trabajo del trabajador a cambio de un salario que otorga el empresario. Mientras existan en las sociedades democráticas diferencias de poder los conflictos seguirán existiendo, por lo que, para atenuar sus consecuencias es necesario regular el conflicto a través de instituciones públicas que arbitren o medien para encontrar una salida lo más equitativa posible que trate de solucionar el conflicto existente (Juan Albalade, 2011, pp. 229-230).

El *Observatorio Laboral de la Crisis* de FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada) ha realizado diversos estudios sobre la conflictividad laboral en épocas de crisis que ponen de manifiesto la relativa baja conflictividad laboral. Las conclusiones de esos estudios vienen a decir que, como la mayoría de las personas que pierden el empleo son jóvenes (menores de 25 años), con un nivel de educación baja, en ocasiones inmigrantes, procedentes de sectores como la construcción y los servicios, principalmente empleados con contratos temporales y con un perfil de sindicación bajo, el riesgo de conflicto colectivo es bajo. De ahí que se concluye que la crisis no ha afectado especialmente a la conflictividad laboral organizada (Homs y Ferret y Obeso Abalde, 2009).

El conflicto colectivo que se plantea en este supuesto práctico es un expediente de regulación de empleo, que trae consigo el cierre de una planta que va a afectar a 25 trabajadores de la empresa. Desde la dirección de la empresa se plantea una triple opción: suspensión de contratos, extinción y contratos de relevo/prejubilación (a la que podrán acogerse voluntariamente los trabajadores afectados por el cierre).

Partiendo de este conflicto laboral vamos a analizar las *características* que presenta:

- Para hablar de conflicto es necesario que éste se manifieste externamente, no basta con que exista un conflicto latente, hablamos por tanto de un *conflicto manifiesto* que se inicia en el momento en que la dirección de la empresa comunica al comité de empresa el cierre temporal de una de sus plantas de producción de PET (*Politereftalato de Etileno*) para la fabricación de envases y botellas.
- Cuando el interés afectado por el conflicto es el de un grupo de trabajadores, hablamos de un conflicto colectivo, y además cuando afecta a los intereses generales o colectivos de un grupo de trabajadores considerados como un conjunto, independientemente del número de trabajadores afectados, podemos decir que es un *conflicto colectivo propiamente dicho*, en este caso son 25 trabajadores de la empresa que se ven afectados por el cierre.

En España el sistema de relaciones laborales está muy institucionalizado, lo que permite que una vez planteado un conflicto laboral en una empresa sea más fácil encontrar una solución a las diferencias existentes entre las partes y tratar de alcanzar un acuerdo. En este caso concreto el conflicto se gestiona por una serie de actores sociales organizados como son los representantes de los trabajadores (UGT y CCOO) y la dirección de la empresa, no podemos hablar por tanto de individuos o grupos espontáneos (Juan Albalade, 2011, pp. 230-231).

2.2 GESTION DEL CONFLICTO EN UNA EMPRESA

El conflicto en una empresa puede tener consecuencias tanto positivas como negativas para las organizaciones. Para gestionar un conflicto es necesario conocer las circunstancias en que este se produce y diseñar estrategias que nos permitan minimizar su intensidad o finalizar el conflicto, a fin de conseguir unos resultados positivos (Munduate Jaca y Medina Díaz, 2009, pp.45-46).

En cuanto al *proceso de conflicto* generado en esta empresa podemos distinguir una serie de apartados que van a ser objeto de estudio:

- 1) Aspectos contextuales del conflicto, se refiere a las condiciones socioeconómicas y políticas en las cuales se produce el conflicto, y que para este caso concreto hace referencia al contexto actual de crisis económica mundial que provoca un descenso de ventas en los mercados internacionales que lleva al grupo empresarial a anunciar el cierre de la planta nº 1.

Tres aspectos a analizar en relación al conflicto planteado serían: *el nivel de interdependencia existente entre las partes, el nivel de tensión y el tipo de conflicto.*

La "*interdependencia*" podemos definirla como aquella situación en la cual los resultados de una persona pueden verse potencialmente afectados por las acciones de otros. Esta interdependencia puede ser de dos tipos: positiva o negativa, y en este supuesto diremos que es negativa puesto que tanto los objetivos perseguidos por ambos sujetos (representantes sindicales y empresa), como las actividades necesarias para conseguirlos son incompatibles.

En cuanto al "*nivel de tensión*" con el que se origina y desarrolla el conflicto, podemos destacar tres niveles (bajo, moderado y elevado). Los niveles bajos de tensión conducen a la inactividad y a la evitación. Los niveles altos de tensión producen efectos negativos, porque

reducen la capacidad del sujeto para percibir la información facilitada. Y con un nivel de tensión medio, las partes actúan de forma más asertiva a la hora de proponer alternativas para mejorar la situación. En esta empresa en un principio cuando la dirección de la empresa anuncia el cierre de la planta el nivel de tensión era alto, sin embargo, después de varios meses de negociación y dado el carácter asertivo de la empresa, que intenta encontrar una salida negociada y lo menos traumática posible para los trabajadores afectados, se va reduciendo el nivel de tensión a moderado para terminar finalmente con un nivel bajo tras el acuerdo obtenido

En cuanto al "*tipo de conflicto*", podemos distinguir dos tipos: uno orientado a la tarea y otro orientado a las relaciones personales. En este supuesto práctico el conflicto está orientado a la tarea puesto que las partes en litigio tienen diferentes puntos de vista en relación a la decisión que es necesario tomar, la empresa quiere cerrar temporalmente una planta durante dos años (2013-2014) mientras que los representantes de los trabajadores presentan propuestas alternativas para evitar el número de afectados y minimizar sus consecuencias (Munduate Jaca y Medina Díaz, 2009, pp.47-50).

- 2) Experiencia de conflicto, se refiere a las distintas emociones asociadas a un conflicto que afectan al comportamiento de los negociadores y a sus resultados. El conflicto puede ser valorado de muy diversas formas según las partes que lo integran, es decir unas perciben el conflicto como una situación negativa donde sólo caben las pérdidas para ambas partes y otras como una oportunidad para obtener beneficios o mejoras de la situación actual. En este supuesto práctico los negociadores han experimentado situaciones similares a la actual dado que en el año 2009 la empresa se vio obligada a cerrar otra planta, y tras largas negociaciones entre las partes implicadas se llegó a un acuerdo de trece trabajadores prejubilados y otros diecinueve recolocados en otras secciones de la empresa. El conflicto laboral

planteado es valorado negativamente por los representantes de los trabajadores y positivamente por la empresa, puesto que el cierre de la planta va a suponer un importante ahorro de costes, garantizando la supervivencia de la misma (Munduate Jaca y Medina Díaz, 2009, p.51).

- 3) Gestión del conflicto, se refiere a la estrategia a seguir a la hora de gestionar el conflicto, distinguiendo dos tipos de intervenciones: "*de carácter estructural*" que intentan mejorar la eficiencia de la organización y "*de carácter conductual*" que tratan de analizar como las personas abordan una determinada situación de conflicto; ambas tienen por objeto reducir o resolver una situación de intereses divergentes entre las partes interdependientes. A través de la gestión conductual del conflicto se puede evaluar las predisposiciones de los miembros de la organización para gestionar el conflicto, utilizando las conductas que sean más adecuadas para cada caso concreto. Y en este supuesto práctico nos interesa la gestión conductual del conflicto que trata de analizar los distintos comportamientos de las partes en conflicto, es decir, de los representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa.

En cuanto a los *estilos de gestión del conflicto* existen distintas aproximaciones sobre la forma en que las partes se enfrentan a las situaciones del conflicto, la primera es la "*aproximación unidimensional*" (que distingue dos tipos de intenciones estratégicas o estilos: la cooperación y la competición), la segunda es la "*aproximación de los tres estilos*" (que son la no confrontación, orientación hacia la solución de problemas y el control) y la "*aproximación bidimensional*" (que se basa en la teoría de los intereses dobles, es decir el interés como factor determinante de la estrategia a seguir por las partes en conflicto). Los individuos a la hora de enfrentarse a un conflicto pueden mostrar, o bien interés por

los resultados propios, o bien interés por los resultados de los demás. La aproximación bidimensional establece 4 modelos:

- 1) Un alto interés propio y por el adversario (Integración/Solución de problemas/Colaboración)
- 2) Un bajo interés propio y por el adversario (Evitación/Inacción)
- 3) Un alto interés propio y bajo por el adversario (Dominación/Competición)
- 4) Un bajo interés propio y alto por el adversario (Servilismo)

Los autores Van de Vlier y Euwema (1994) consideran que los modelos anteriores (unidimensional, de tres estilos y bidimensionales) pueden ser integrados teniendo en cuenta dos variables que son el "grado de actividad de la conducta" y el "grado de agradabilidad", por lo que las conductas de gestión del conflicto pueden clasificarse en: activa/ pasiva y agradable/desagradable.

CONDUCTAS DE GESTION DEL CONFLICTO					
COOPERACION				COMPETICION	
NO CONFRONTACION (Pasivo)		NEGOCIACION (Activo)			
EVITACION (Desagradable)	ACOMODACION (Agradable)	COMPROMISO (Desagradable)	SOLUCION DE PROBLEMAS (Agradable)	LUCHA INDIRECTA (Pasivo)	LUCHA DIRECTA (Activo)

Figura 1.2.-Modelo de Van de Vlier y Euwema (1994)

A continuación vamos a describir cada una de las conductas presente en este modelo:

-*Conductas de evitación*, tratan de evitar o aplazar el conflicto hasta un momento más oportuno.

-*Conductas de servilismo (acomodación)*, sucede cuando una persona se rinde a las objeciones del oponente o cede ante sus demandas.

-*Conductas de compromiso*, se refiere a la búsqueda de acuerdos satisfactorios para ambas partes, donde las mismas realizan concesiones mutuas.

-*Conductas de solución de problemas*, trata de buscar un acuerdo satisfactorio para todos.

-*Conductas de dominación*, que utilizan conductas orientadas hacia la consecución de los fines propios a expensas de los intereses de la otra parte. Dentro de la dominación se distingue entre: lucha directa (acciones que pretenden de forma directa reducir las aspiraciones de la otra parte) y lucha indirecta (búsqueda de intereses propios sin considerar los del contrario utilizando formas diferentes al enfrentamiento directo.

(Munduate Jaca y Medina Díaz, 2009, pp.51-67)

En cuanto al comportamiento de los negociadores en este supuesto práctico diremos que se caracteriza por un alto interés propio y por el adversario, lo que denominamos (Integración/Solución de problemas/Colaboración).

Con fecha 22 de noviembre de 2012 la empresa comunica al comité de empresa el cierre temporal de una de sus plantas por el descenso de ventas, unos días después concretamente el 29 de noviembre de 2012 comienzan las negociaciones de la dirección con el comité de empresa, estableciendo la empresa un plazo de un mes para que el comité presente sus propuestas o alternativas para reducir el número de afecciones, al tiempo que señala que en caso de no llegar a un acuerdo con la dirección de la empresa se aplicaría un despido por causas objetivas.

En cuanto a la conducta de gestión del conflicto que se propone inicialmente es la *Cooperación*, que se caracteriza por una interdependencia positiva de las metas que persiguen las partes en

conflicto; dentro de esta la *Negociación*, que trata de buscar un acuerdo que sea aceptable para las partes en conflicto; y finalmente el *Compromiso*, que trata de encontrar posiciones intermedias para avanzar hacia una solución del conflicto y que las soluciones que se proponga satisfagan a ambas partes, haciendo en todo caso concesiones mutuas.

Pero en el caso de que el comité de empresa y la dirección no lleguen a un acuerdo entonces hablamos de una conducta de *Dominación* o también denominada *Competición*, puesto que la empresa trataría de conseguir sus fines propios a expensas de las necesidades de la otra parte.

4) Resultado del conflicto. Después de varios meses de negociación la dirección de la empresa y el comité de empresa llegan a un acuerdo negociado, éste contempla la posibilidad de utilizar contratos de relevo/prejubilaciones a 17 trabajadores que de forma voluntaria han aceptado las vías planteadas por la empresa ante la suspensión temporal de sus puestos de trabajo. La suspensión de estos puestos de trabajo se realizará de forma progresiva y escalonada durante todo el año 2013 en función de las necesidades de la empresa. Finalmente, las partes implicadas valoran positivamente el resultado del acuerdo alcanzado.

3.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CICLOS ECONÓMICOS RECESIVOS Y DE CRISIS.

3.1 MARCO REGULADOR DE LA NEGOCIACION COLECTIVA DENTRO DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES.

Su marco normativo de partida lo constituye el art. 37 CE que reconoce el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios. En lo que a la legislación laboral se refiere cabe citar las siguientes: el *Estatuto de los Trabajadores* y sus posteriores

modificaciones, entre las que cabe citar la *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, y el *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Además del *Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos*.

El modelo de relaciones laborales en España es del tipo "*pluralista medio*", siendo compartido junto con otros países europeos como Francia, Italia, Portugal y Grecia, se trata de un modelo intermedio entre el denominado "*pluralismo liberal*" (propio del modelo anglosajón) que se caracteriza por una negociación colectiva voluntarista y descentralizada, una fuerte autonomía de las partes que fomenta la negociación individual a nivel de empresa, teniendo el Estado un papel residual; y el "*neocorporatista*" (propio del modelo escandinavo y germano), que se caracteriza por la negociación centralizada, el papel del Estado es mediador y coordinador de las relaciones laborales. Este modelo "*pluralista medio*" se caracteriza por tener una estructura organizativa de la negociación colectiva ni suficientemente centralizada ni descentralizada, por lo que existen convenios en distintos ámbitos (sectorial, provincial, autonómico y estatal), y por una menor intervención del Estado (Juan Albalate, 2011, pp. 171-175).

En definitiva, se trata de un sistema de negociación colectiva caracterizado por un grado de centralización intermedio con tendencia hacia la descentralización.

Negociación colectiva:	
Nivel de negociación	Sector Empresa Economía
Contenidos típicos	Económico Condiciones laborales

Fuente: Joaquín Juan Albalate, *Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*, 2011.

3.2 DEFINICION DE LA NEGOCIACIÓN Y CARACTERÍSTICAS

La negociación colectiva es el instrumento para regular del conflicto laboral. A través de la negociación se fijan los salarios y el resto de condiciones laborales. En la negociación colectiva junto a los representantes de los trabajadores y la empresa puede aparecer un tercer sujeto o ente, la administración pública Estado, que a través de sus órganos de mediación puede interceder en los posibles supuestos de discrepancias entre los otros dos agentes sociales (Juan Albalade, 2011, p. 232).

La *negociación* podemos definirla como una discusión entre dos o más partes que tienen intereses contrapuestos. Las partes pueden gestionar sus conflictos de forma conjunta o bien recurrir a una tercera parte (conciliador o mediador) que facilite el proceso de negociación. El *conciliador* favorece la comunicación entre las partes en conflicto, mientras que el *mediador* tiene un papel más activo puesto que puede formular propuestas, interviene en las discusiones y efectúa sugerencias a fin de llegar a un acuerdo. También estaría el arbitraje, que a través de la figura del árbitro tiene poder para tomar decisiones sobre el acuerdo siendo éstas vinculantes para las partes (Munduate y Medina, 2009, pp. 119-120).

Con carácter general un conflicto laboral se inicia de la acción ejercida por una de las dos partes. En este supuesto práctico, el proceso de negociación se inicia por un actor, la dirección de la empresa, que decide tomar la decisión de aplicar un expediente de regulación de empleo tras el descenso de sus ventas en los mercados internacionales, pero su aplicación va a suponer que se perjudiquen los intereses de los trabajadores, inicialmente se habla de veinticinco trabajadores afectados por tal medida. Ante esta decisión los representantes de los trabajadores se reúnen para estudiar posibles alternativas que puedan reducir o mitigar el número de afectados y favorecer que las condiciones sean las más favorables para los trabajadores. Después de varios meses de negociación, se llega a un preacuerdo entre el comité de empresa y la dirección en el que se decide que se suspenderán diecisiete

empleos fijos como resultado del cierre de una de las plantas de la empresa, y el modo en que van a llevarse esas suspensiones de empleo.

A través de la negociación se contribuye a lograr un cierto reequilibrio de poder entre las partes en conflicto, en esa negociación intervienen personas que analizan la información existente sobre la misma y toman decisiones. Y como esas personas tienen una serie de características personales, necesidades y motivaciones que inciden sobre su conducta y se plasman en los resultados de la negociación. Esas mismas personas siguen estrategias y tácticas negociadoras para conseguir sus objetivos. Y tras la negociación se producen unos resultados que se traducen en los acuerdos alcanzados, y como el clima existente entre las partes permitirá que puedan o no seguir teniendo relaciones en un futuro (Munduate y Medina, 2009, pp. 121-122).

Como características comunes a todas las situaciones de negociación podemos encontrar las siguientes:

- Hay dos o más partes implicadas entre las cuales existe un cierto grado de interdependencia, en este caso concreto nos referimos a la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.
- Aparece un conflicto de intereses subyacente, siendo la negociación una de las formas posibles para gestionar un conflicto dado que las partes tienen intereses contrapuestos lo que hace necesario la búsqueda de soluciones para gestionar el conflicto. El conflicto que se plantea es un expediente de regulación de empleo.
- Existe una cierta relación de poder entre las partes, es decir debe existir un cierto equilibrio de poder, ya que si una de las partes posee un poder muy elevado sobre la otra puede terminar imponiendo sus intereses en vez de negociar con el adversario.
- Existe voluntad de llegar a un acuerdo negociado entre las partes en conflicto.

- Se produce un proceso sistemático de ofertas y contraofertas entre las partes. En toda negociación existe una cierta modificación de las posiciones iniciales de cada uno de los negociadores para terminar acercando posiciones de cara a lograr un acuerdo.
- En la negociación existen aspectos tangibles e intangibles, los aspectos tangibles serían los acuerdos económicos alcanzados mientras que los intangibles se refieren a aspectos psicológicos y sociales que influyen en el comportamiento de las partes durante el desarrollo de la negociación. Como aspectos tangibles sería el complemento económico a la prestación por desempleo en los casos en los que se aplique un contrato de relevo/jubilación y las indemnizaciones en caso de extinción de contratos. Y como aspectos intangibles destacar el clima laboral favorable que ha permitido llegar a un entendimiento entre las partes en conflicto (Munduate Jaca y Medina Díaz, 2009, pp. 120-121).

3.3 TIPOS DE NEGOCIACION. LA RELACION DE PODER EN LA NEGOCIACION.

Existen dos tipos de negociación:

- 1) Negociación distributiva, que se caracteriza por el hecho de que los resultados de las partes están inversamente relacionados de tal modo que si una parte gana la otra pierde.
- 2) Negociación integrativa, se caracteriza porque se favorece una negociación que trate de integrar los resultados de ambas partes, por lo que todas las partes pueden salir beneficiadas del proceso negociador.

En las *negociaciones integrativas* los intereses de todas las partes en conflicto pueden ser conseguidos, por lo que este tipo de negociación tiene numerosas ventajas puesto que incrementa la satisfacción de las partes en conflicto, mejora sus relaciones, disminuye la posibilidad de futuros conflictos y

beneficia a la organización donde tiene lugar la negociación (Munduate y Medina, 2009, pp. 125-130).

En este supuesto práctico diremos que el tipo de negociación existente es la integrativa, las partes que intervienen en el conflicto (la empresa y los representantes de los trabajadores) comparten libremente información y buscan soluciones que reflejen las necesidades de las partes. Previamente al inicio del periodo de consultas, la empresa comunicó a los trabajadores la situación económica en la que se encontraba la misma, la cual obligaba a cerrar una planta durante dos años por la disminución de las ventas. Posteriormente, se inicia un periodo de negociación entre las partes a fin de proponer alternativas para reducir el número de afectados. En relación a esta cuestión, se plantean tres posibilidades a las que podrían acogerse los trabajadores afectados de manera voluntaria y estas son: la extinción de contratos, la suspensión de contratos y finalmente la posibilidad de suscribir contratos de relevo. Desde la dirección de la empresa se comenta que se están estudiando diversos proyectos que podrían evitar cerrar dicha planta o mitigar sus efectos. Finalmente, se alcanza un acuerdo negociado entre las partes utilizándose la figura de los contratos de relevo/prejubilaciones, lo que satisface a las partes en conflicto.

La relación de poder entre las partes implicadas en un proceso de negociación se establece por una dependencia mutua, donde el poder de una parte (la empresa) vienen determinado por la dependencia de la otra (los representantes de los trabajadores) sobre los recursos que la primera controla. Hay autores que consideran que el poder no debe ser visto únicamente como algo objetivo (de control de recursos o posesiones) sino también como algo subjetivo (empleo del poder para crear valor en la negociación). Y como la relación de poder entre las partes implicadas en una negociación puede cambiar a lo largo de todo el proceso (Munduate y Medina, 2009, pp. 184-190).

3.4 EL PROCESO DE LA NEGOCIACIÓN: SUS FASES

Dentro de todo proceso de negociación podemos distinguir una serie de fases:

- 1) Fase de preparación, que requiere que las partes en conflicto planifiquen una serie de aspectos como son: el diagnóstico previo de la situación conflictiva, determinar las propias metas y objetivos (el nivel máximo de aspiración y la zona de resistencia), establecer un listado de las posibles concesiones a la otra parte y su ponderación, desarrollar un plan estratégico y preparar una alternativa en caso de ruptura de las negociaciones.

En el supuesto práctico analizado el diagnóstico previo de situación nos plantea una empresa que se ha visto afectada como consecuencia de la crisis económica por una disminución de ventas en los mercados internacionales lo que ha motivado la aplicación de un expediente de regulación de empleo que puede afectar a veinticinco trabajadores con la consiguiente cierre de una planta de producción durante dos años consecutivos. Seguidamente las partes determinaran sus objetivos, para la empresa el cierre de la planta para garantizar la viabilidad de la empresa y la suspensión de empleo para veinticinco trabajadores, y para los representantes de los trabajadores la búsqueda de posibles alternativas a la suspensión o que afecte al menor número posible de trabajadores. Cada una de las partes estará dispuesta a hacer concesiones a la otra parte.

- 2) Fase de antagonismo, en la que las dos partes se encuentran para negociar, los negociadores exponen sus aspiraciones y tienden a exagerar sus pretensiones para intentar asustar al adversario.
- 3) Fase de aceptación del marco común, en la que las partes deben decidir si adoptan una postura competitiva, de colaboración o de cesión unilateral. Lo más normal es que las partes acercan posiciones a efectos de lograr un acuerdo.

En este caso concreto la actitud de las partes fue en todo momento de colaboración intentando acercar posiciones a fin de lograr un acuerdo negociado.

4) Fase de presentación de alternativas, que es donde se materializan las ofertas y contraofertas a la otra parte hasta que acercan posiciones que permiten llegar a un acuerdo definitivo. (Ver apartado 3.5)

5) Fase de cierre de la negociación, una vez que las partes acercan posiciones y logran acuerdos se da por concluida la negociación. (Ver apartado 3.8)

(Munduate y Medina, 2009, pp. 123-125)

3.5 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN UN EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO.

Dentro de la fase de presentación de alternativas nos encontramos con la *oferta* que realiza la empresa y la *contraoferta* que realizan los representantes de los trabajadores.

Con fecha 24 de enero de 2013 la dirección de la empresa efectúa la *oferta de apertura* en la que se negocian una serie de aspectos:

"A.- Número de afectados por el cierre de la planta, y estos son:

1) *Polimerización directos e indirectos, el número de contratos indefinidos que deberán dejar de prestar servicios durante el período en que la planta nº 1 se encuentre cerrada será de 16.*

2) *Laboratorio, el número de afectados por el cierre de la planta será de 1;*

3) *Técnicos y Servicios Generales, en este caso el número de afectado es de 8.*

B.- Forma de afrontar dicho cierre:

Dada la dificultad de recolocación y reubicación de los trabajadores afectados tanto dentro de POLIMERIZACIÓN como en el resto de las áreas de la Planta se ha optado por una triple acción:

1) Extinciones: "Se abrirá un período de 10 días para que se presenten voluntarios nacidos después del 31 de diciembre de 1954 que estén interesados en extinguir su contrato de trabajo. Dichos trabajadores percibirían una indemnización por despido de 29 días por año trabajado con el límite de 19 mensualidades".

2) Contratos de relevo/prejubilación:

a) Siempre que la legislación no sufra variaciones, la empresa suscribirá contrato de relevo con los trabajadores afectados que cumplan los requisitos para ello (en los años 2014 y 2015) y accedan voluntariamente a suspender su contrato de trabajo durante el tiempo en que esté cerrada la planta nº 1. Los trabajadores que no se acojan a la presente opción no tendrán derecho a suscribir un contrato de relevo posteriormente.

Durante el tiempo en que el contrato esté suspendido los trabajadores podrán solicitar en concepto de préstamo el complemento establecido en el punto b.1. dicho préstamo se compensará con lo que deban percibir de la empresa cuando suscriban el contrato de relevo.

b) En caso de que la legislación sufra variaciones sustanciales los contratos de los trabajadores que se hubieren acogido al sistema previsto en el anterior punto se extinguirán percibiendo en concepto de indemnización por despido lo siguiente:

b.1) La empresa se obliga a abonar durante los meses 1 a 24 la diferencia entre la cantidad bruta establecida y el importe de la prestación por desempleo.

Nivel IX - 1.450€ brutos mensuales

Nivel VI - 1.480€ brutos mensuales

Nivel III – 1.560€ brutos mensuales

Nivel I – 1.651 € brutos mensuales”

b.2) A partir de la mensualidad 25 y hasta que el trabajador cumpla 63 años, en el caso de que cumpla 60 años a lo largo de 2013 y hasta que tenga 63 en el caso de que cumpla 59 en el año 2013, la cantidad bruta que se ha señalado en el punto anterior, una vez descontadas las ayudas y prestaciones a las que tenga derecho el trabajador. Los trabajadores nacidos en el año 1954 percibirán 3.000 euros en la fecha en que cumplan 62 años.

b.3) En caso de que el trabajador deba acogerse a esta modalidad podrá solicitar el pago adelantado de la cantidad a percibir una vez descontando el impacto financiero.

b.4) En caso de fallecimiento del trabajador se abonarán la diferencia entre las cantidades brutas y las ayudas y prestaciones a las que hubiere tenido derecho el trabajador, a su cónyuge o herederos legales.

b.5) La empresa se obliga a abonar el importe de las cuotas del Convenio Especial de la Seguridad social hasta que el trabajador cumpla 63 años, en el caso de que cumpla 60 años a lo largo de 2013 y 59 años en el año 2013. La base de cotización será la media de los 6 últimos meses de trabajo en la empresa.

3) Suspensión: En el caso de que no se alcanzarse el número de trabajadores previsto en el apartado A) deberá procederse a la suspensión del contrato de dichos trabajadores más 19 que se consideran polivalentes, y la suma de ambos podrán ocupar 19 puestos de trabajo.”

En la misma fecha anterior 24 de enero de 2013 los representantes de los trabajadores efectúan la *contraoferta*, en la que se matizan algunos aspectos de la oferta de apertura presentada por la empresa, y estos son:

"Puestos de trabajo: En caso de un retorno a la producción normal en la planta nº 1 se mantendrán los puestos que sean necesarios y serán cubiertos con contratos efectuados con la empresa y no a través de las empresas de trabajo temporal.

En las plantas nº 2 y nº 3 se recuperará el puesto perdido entre Jefe de Equipo y Especialista en cada turno.

1.-Extinciones:

Se abrirá un período de 10 días para que se presenten voluntarios que estén interesados en extinguir su contrato de trabajo. Sin limitación de fecha dichos trabajadores percibirán una indemnización por despido de 30 días por año trabajado con el límite de 30 mensualidades. Con limitación de fecha (nacidos después del 31/12/54) dichos trabajadores percibirán una indemnización por despido de 33 días por año trabajado con el límite de 30 mensualidades.

2.-Contratos de relevo/prejubilación:

El contrato de relevo tenemos que va a quedar muy modificado con respecto al actual por la ley, además la complementación del desempleo mediante un préstamo a devolver son situaciones que dejan muchas dudas a los trabajadores. Por todo esto, proponemos negociar como primer punto el 2.b y dejar el contrato de relevo a elección del trabajador cuando cumpla los requisitos necesarios. Pedimos una lista, nominal o por niveles, de afectados que podrían acogerse al contrato de relevo.

b.- Los contrato de los trabajadores nacidos en 1953 y en 1954 se extinguirán, si los trabajadores aceptan la propuesta, percibiendo en concepto de indemnización por despido lo siguiente:

b.1.-La empresa se obliga a abonar durante los meses 1 a 24 la diferencia entre la cantidad bruta establecida y el importe de la prestación por desempleo.

Nivel IX - 1.531€ brutos mensuales

Nivel VI - 1.564€ brutos mensuales

Nivel III – 1.652€ brutos mensuales

Nivel I – 1.749 € brutos mensuales”

b. 2) A partir de la mensualidad 25 y hasta que los trabajadores nacidos en 1953 y en 1954 cumplan 63 años, la cantidad bruta que se ha señalado en el punto anterior. Las cantidades del punto 2.b.1 y 2.b.2 se revalorizarán con el porcentaje que lo hagan las tablas salariales en los años que dure esta situación.

b.3) En caso de fallecimiento del trabajador se abonarán la diferencia entre las cantidades brutas y las ayudas y prestaciones a las que hubiera tenido derecho el trabajador, a su cónyuge o herederos legales.

b.4) La empresa se obliga a abonar el importe de las cuotas del Convenio Especial de la Seguridad social hasta que el trabajador cumpla 63 años. La base de cotización será la media de los 6 últimos meses de trabajo en la empresa.

b.5) Al finalizar estos periodos los trabajadores nacidos en 1953 y en 1954 cobrarán 5.000 euros.

3.- Suspensión:

Antes de negociar sobre este punto adelantar y clarificar los anteriores.”

ANÁLISIS OFERTA-CONTRAOFFERTA:

Si realizamos un análisis conjunto tanto de la oferta presentada por la empresa como de la contraoferta presentada por los representantes de los trabajadores, podemos decir en lo que se refiere al supuesto de *extinciones de contratos* que la contraoferta es más beneficiosa para los trabajadores puesto que contempla una mayor indemnización.

La oferta de la empresa contempla la posibilidad de indemnizar a aquellos trabajadores nacidos después del 31/12/1954 que voluntariamente estén interesados en extinguir su contrato de trabajo para los cuales plantea una indemnización de 29 días por año trabajado con el límite de 19 mensualidades. La contraoferta establece dos supuestos: a) los nacidos antes del 31/12/1954 para los que prevé una indemnización de 30 días por año trabajado con el límite de 30 mensualidades, y b) los nacidos después del 31/12/1954 para los que prevé una indemnización de 33 días por año trabajado con el límite de 30 meses.

En lo referente a los *contratos de relevo/prejubilación*, la empresa plantea el contrato de relevo con los trabajadores afectados que cumplan una serie de requisitos y accedan voluntariamente a suspender su contrato durante los dos años en que este cerrada la planta, estableciendo para éstos un complemento al desempleo (préstamo a devolver que se compensará con lo que perciban de la empresa cuando se suscriba el contrato de relevo) siempre que la legislación laboral no introduzca modificaciones a este supuesto; por el contrario los representantes de los trabajadores prefieren dejar esta modalidad a elección del trabajador cuando éste cumpla los requisitos necesarios.

La empresa también plantea que en el caso de que haya modificaciones en la legislación, los trabajadores acogidos al contrato de relevo verán extinguido su contrato percibiendo una serie de indemnizaciones por despido en función del nivel que tengan asignado durante dos años (1 a 24 meses) y a partir de ahí (mensualidad 25 en adelante) para los nacidos en 1953 y 1954, que cumplan 59 y 60 años, respectivamente, en el año 2013 y hasta que cumplan 63 años percibirán las mismas indemnizaciones por despido en función del nivel asignado; en la contraoferta se establecen los mismos supuestos diferenciándose en que se establecen unas cuantías económicas mayores que se revalorizarán en el porcentaje en que lo hagan las tablas salariales.

Además la oferta de la empresa establece que los trabajadores nacidos en 1954 percibirán 3.000 euros en la fecha en que cumplan los 62 años. La oferta también establece que la empresa abonara las cuotas del Convenio Especial de la Seguridad Social hasta que el trabajador cumplan 63 años, en dos casos, que el trabajador cumpla 59 y 60 años en el año 2013; la contraoferta matiza este aspecto y lo hace extensible hasta que el trabajador cumpla 63 años sin especificar los años que tiene actualmente. Esta contraoferta contempla la posibilidad de que los trabajadores nacidos en 1953 y 1954 al finalizar esos periodos perciban una indemnización de 5.000 euros.

En el caso de la *suspensión de contratos*, la empresa en su oferta señala que en caso de que no se cubra el número de afectados por el cierre de la planta (25 trabajadores en total) con las opciones señaladas anteriormente, deberá procederse a suspender los contratos de trabajo de aquellos trabajadores considerados polivalentes. Los representantes de los trabajadores en la contraoferta prefieren clarificar y avanzar con los anteriores apartados (extinción y contratos de relevo/prejubilación) antes de negociar este supuesto.

3.6 PLANIFICACION DE LA NEGOCIACION

La planificación de la negociación comienza con la preparación de la misma que consisten en analizar la situación de negociación e identificar a las partes con las que se va a negociar, para ello, hay que recabar la máxima información posible acerca de los objetivos e intereses tanto propios como de la otra parte. Cuanto mayor sea la información que se posee de la otra parte mayor será el control que podrá asumirse durante todo el proceso de negociación (Munduate y Medina, 2009, pp. 137-138).

Existen una serie de elementos que nos permiten preparar la negociación y se refieren a la definición del nivel de aspiraciones, la búsqueda de la mejor alternativa a un acuerdo negociado (MAAN), el límite y la zona de negociación. En cuanto al *nivel de aspiración* diremos que es el objetivo con el que se

comienza la negociación y que se corresponde con la oferta de apertura que realiza cada parte en la mesa de negociación. El objetivo es establecer como aspiración una meta lo suficientemente elevada y desafiante para que resulte motivadora, pero al mismo tiempo que sea realista y fácilmente conseguible. En cuanto a la *mejor alternativa a un acuerdo negociado* consiste en prever lo máximo que se puede conseguir en otra mesa de negociación en el caso en que no se llegue a un acuerdo en esta mesa y sea necesario romper la negociación. En cuanto al *límite o punto de resistencia* lo definimos como lo mínimo que se está dispuesto a aceptar como resultado de la negociación, es decir el punto en el que llegado a él al negociador le interesa más abandonar la mesa de negociación que seguir negociando. Y finalmente la *zona de negociación*, en la que se superponen los respectivos límites de ambas partes y donde se suele dar el acuerdo. Es muy importante la planificación estratégica de la negociación a fin de evitar cualquier posible la improvisación (Munduate y Medina, 2009, pp. 139-148).

3.7 ESTRATEGIAS DE NEGOCIACION

Una vez preparada la negociación las partes utilizarán una serie de estrategias distributivas/competitivas e integrativas/cooperativas para "*crear valor en la negociación*", esto último significa tratar de llegar a un acuerdo entre las partes que mejore y distribuya el conjunto de los recursos disponibles. La *estrategia distributiva* o de "*ganar-perder*", es aquella en la que las partes se distribuyen los recursos buscando lo más ventajoso posible para sus respectivos intereses. Y la *estrategia integrativa* o de "*ganar-ganar*", se caracteriza por el hecho de que las partes tratan de incrementar los recursos a fin de obtener una mayor proporción de los mismos. En todo proceso de negociación será necesario emplear estrategias distributivas junto con estrategias integrativas, y cada una de éstas consisten en:

ESTRATEGIAS DISTRIBUTIVAS	ESTRATEGIAS INTEGRATIVAS
Planificar la oferta de apertura que consiste en: elaborar el MAAN, el punto de resistencia y el nivel de aspiración, respetando el ritual de la negociación de forma que la oferta inicial que se efectúe debe ser más elevada de lo que se espera conseguir y lo más alejada posible de nuestro límite o punto de resistencia.	Crear confianza y compartir información sobre los intereses y prioridades de las partes, a fin de crear un buen clima para la negociación.
Realizar la primera oferta si se tiene buena información, con lo que se consigue a anclar la negociación.	Realizar preguntas sobre preferencia y prioridades de la otra parte. Y aplicar la reciprocidad a la hora de compartir la información.
Deslegitimar una oferta inicial desmesurada realizando una contraoferta, con ello se consigue desbancaer el punto de referencia de la otra parte y establecer un nuevo anclaje.	Detectar diferencias en las prioridades de las partes sobre los distintos aspectos a negociar y preparar paquetes de ofertas con diversas combinaciones de alternativas para cada uno de los temas.
Desarrollar la reciprocidad, que viene a decir que las partes deben realizar concesiones recíprocas.	Acordar preacuerdos que pueden favorecer la negociación posterior.
Centrarse en los intereses y separarse de las posiciones. Por intereses entendemos las necesidades reales de las partes y las posiciones son las peticiones concretas que las partes llevan a la mesa de negociación para satisfacer esas necesidades. Y como distintas posiciones pueden satisfacer un mismo interés.	Buscar acuerdos posteriores al acuerdo que puedan suponer mejoras para una u ambas partes.
Separar a las personas de los problemas, es decir hay que centrarse en los problemas y alejarse de la mención a las personas implicadas en los mismos.	

(Munduate y Medina, 2009, pp. 157-176)

En el caso que nos ocupa de la empresa en la que se plantea un expediente de regulación de empleo se observa la utilización por parte de los negociadores de estrategias integrativas durante todo el proceso de negociación, lo que favorecen la existencia de un buen clima.

La empresa en un primer contacto con los representantes de los trabajadores expone la situación económica en la que se encuentra, lo que le obliga al menos inicialmente a cerrar temporalmente durante dos años una planta y a aplicar un ERE a veinticinco trabajadores de la plantilla; al mismo tiempo que plantea distintas formas de afrontar el cierre (extinciones, contratos de relevo/prejubilaciones y suspensión de contratos), con lo que la empresa ha presentado su oferta de apertura.

Seguidamente, se abre un periodo de negociación entre la dirección y el comité de empresa, concediendo a los representantes de los trabajadores un periodo de tiempo para que presenten propuestas alternativas que puedan reducir el número de afectados, y en el caso de no llegar a ningún acuerdo la empresa optaría por aplicar un despido objetivo, siendo este el punto de resistencia. A la oferta de la empresa le sigue la contraoferta de los representantes de los trabajadores, y así sucesivamente hasta que se van acercando posiciones entre las partes.

Posteriormente se produjo un preacuerdo entre el comité de empresa y la dirección sobre las condiciones económicas que percibirían los trabajadores afectados por ese cierre temporal, como por ejemplo el complemento a la prestación por desempleo. Por otro lado, el comité de empresa convoca una asamblea informativa con los trabajadores planteándoles la posibilidad de que la suspensión temporal de los diecisiete puestos de trabajo se realice entre una treintena de empleados que por distintas circunstancias podrían ser más propensos a acogerse a las indemnizaciones que plantea la dirección de la empresa. A partir de entonces esos treinta empleados deben estudiar si aceptan o no de forma voluntaria formar parte de esos diecisiete empleos que se suspenden de forma temporal con las indemnizaciones planteadas. Finalmente, se termina con un acuerdo negociado entre las partes.

3.8 RESULTADOS DE LA NEGOCIACION

Un conflicto laboral en una empresa o una negociación puede terminar de diversas formas:

- a) Un acuerdo favorable para cada una de las partes
- b) En un punto muerto sin acuerdo
- c) Un acuerdo integrativo
- d) Un acuerdo de compromiso donde cada una de las partes cedan algo de sus intereses y demandas iniciales a fin de lograr un acuerdo.

De todas estas posibles formas las soluciones integrativas son las preferidas por los negociadores, y se dan en un contexto integrador en el que se trata de integrar los intereses de las distintas partes en conflicto en aras a obtener un acuerdo negociado. Dependiendo de los resultados de la negociación se ven influenciados otros aspectos como las relaciones existentes entre las partes que puede condicionar las relaciones en un futuro, la satisfacción con el proceso de negociación desarrollado y con los resultados obtenidos, etc. (Lourdes Munduate Jaca y Francisco José Media Díaz 2009, p.125)

En cuanto a cuales han sido los resultados de la negociación en el supuesto práctico analizado diremos que finalmente la empresa decidió no cerrar la planta de producción nº 1 durante los años 2013-14 como estaba previsto inicialmente, como consecuencia de haber encontrado nuevos nichos de mercado. Sin embargo, a pesar de ello la dirección de la empresa continuó con su intención de suprimir empleos, pasando de veinticinco a diecisiete, unos de forma temporal y otros definitivos a través de prejubilaciones.

El comité de empresa dio a conocer a la dirección los nombres de los diecisiete empleados que de forma voluntaria aceptaron las vías propuestas por la empresa ante la suspensión temporal de sus puestos de trabajo, estos trabajadores decidieron suspender sus contratos de trabajo durante dos años, tiempo durante el cual percibirán una prestación por desempleo, para posteriormente y una vez transcurrido el periodo de dos años, dichos trabajadores suscribirán un contrato de relevo con la empresa. Esas suspensiones se realizarán de forma progresiva durante todo el año 2013 teniendo en cuenta en todo caso las necesidades de la empresa.

Finalmente, el comité de empresa valoró el acuerdo conseguido tras meses de negociación de forma positiva destacando la voluntad de la empresa de encontrar una salida negociada y menos traumática al conflicto planteado.⁶

⁶ <http://www.rondasomontano.org>

A modo de conclusión destacaremos el carácter integrador de todo el proceso de negociación llevado a cabo entre la dirección y el comité de empresa lo que condicionará favorablemente las posibles relaciones en un futuro.

4.- CONCLUSIONES

A través del presente estudio se ha tratado de analizar el alcance y contenido de la negociación colectiva en un caso concreto de expediente de regulación de empleo, en el marco de la actual legislación laboral y en un contexto de crisis económica mundial. La reforma laboral llevada a cabo en el 2012 ha supuesto importantes cambios en la regulación de los despidos colectivos, las suspensiones de contratos y las reducciones de jornadas por motivos empresariales, sobre todo en cuanto a la eliminación de la autorización administrativa. Y en cuanto a los efectos de la crisis sobre el conflicto social colectivo diremos que han sido mínimos.

La empresa objeto de análisis por el planteamiento de un expediente de regulación de empleo planteaba en un principio que el número de trabajadores afectados por el cierre de una de sus plantas fuese veinticinco, y como desde la dirección de la empresa se proponían tres posibles opciones a las que deberían acogerse voluntariamente los trabajadores, y estas eran: extinciones, contratos de relevo/prejubilación y suspensiones de contratos. Finalmente, y por un acuerdo negociado entre las partes son diecisiete los trabajadores afectados a través de la segunda opción de contratos de relevo/prejubilaciones. Durante todo el proceso de la negociación se ha observado el interés de la empresa por llegar a un acuerdo negociado con los representantes de los trabajadores.

Esta empresa constituye un ejemplo de empresa socialmente responsable que responde al nuevo modelo de gestión empresarial que integra dentro de su actividad empresarial sus preocupaciones por aspectos económicos, sociales y ambientales. Dentro de este nuevo modelo de gestión la empresa adopta decisiones que no solo tienen en cuenta la obtención del

beneficio económico, sino también los intereses de los trabajadores, de los ciudadanos, de los poderes públicos, de los consumidores, etc.

Una empresa socialmente responsable como la que es objeto de estudio realiza actuaciones en tres grandes dimensiones: dimensión económica (con políticas de buen gobierno corporativo), la dimensión social (que incluye las relaciones laborales) y la dimensión medioambiental (que se refiere al desarrollo sostenible). En este caso concreto nos interesa la dimensión socio-laboral como una responsabilidad social hacia los empleados, que viene a ser una garantía en el empleo y en las condiciones laborales de los trabajadores. Una vez planteado el expediente de regulación de empleo en la empresa se decide optar finalmente por aplicar la opción que resulta menos perjudicial para los trabajadores afectados.

Esta empresa es socialmente responsable porque asume voluntariamente obligaciones que superan las previstas en la legislación vigente. Y como este desempeño socialmente responsable de la misma favorece el sentido de la identidad del trabajador con su empresa, mejora la percepción de la sociedad hacia ella y ocupa una posición preferente en los gustos de los consumidores; en definitiva la RSE mejora la imagen y la reputación corporativa de la empresa.

En definitiva, la salida de la crisis va a venir determinada por la capacidad de las diferentes economías de los Estados miembros para transformar sus pautas de crecimiento e impulsar un nuevo modelo económico sostenible no sólo medioambiental y económico-financiero, sino también social. La evolución del tejido económico español debe ir orientada hacia un cambio en el modelo productivo, y hacia una economía de más valor añadido y más competitiva.

5.- BIBLIOGRAFIA

- Antenas Collderram, J. M. (2008). Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional?. Cuadernos de Relaciones Laborales, 26 (núm. 1), pp. 35-55.
- Aparicio Tovar, J. y Valdés de la Vega, B. (2009). Sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas. Un análisis europeo comparado. Cuadernos de Relaciones Laborales, 27 (núm. 1), pp. 53-75.
- BOE nº 75, 29 de marzo 1995. Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; y sus posteriores modificaciones.
- BOE nº 189, 8 de agosto 1995. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- BOE nº 154, 29 de junio 1994. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social; y sus posteriores modificaciones (siendo las más recientes la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo).
- Coller, X. (2005). Estudio de casos. Cuadernos metodológicos, 30. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Consejo Económico y Social (2010). Cauces 012. Cuadernos del Consejo Económico y Social (Primavera 2010). Madrid: CES.
- Escudero Rodríguez, R. (Coord.) *et al.* (2012). La Negociación Colectiva en los Expedientes de Regulación de Empleo. Colección: Informes y Estudios

Relaciones Laborales. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Fundación de Estudios de Economía Aplicada (2013). Observatorio Laboral de la Crisis, Boletín Electrónico XVIII (octubre-diciembre2012) [Versión electrónica]. Recuperado 19 de agosto de 2013, de http://www.fedea.net/observatorio_laboral/boletines/OCL18_oct-dic_2012.pdf

Galiana Moreno, J. M^a. (2007). Autonomía colectiva y autonomía individual en la regulación de las condiciones de trabajo. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 68, pp. 13-23

Gobierno de España (2013). Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado 20 de agosto de 2013, de <http://www.empleo.gob.es/es/Guia>

Gobierno de España (2012). Perspectivas del Empleo 2012. Informes OCDE. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Grossman, F. (2010). Los principios de la responsabilidad social empresarial. Economía Informa, 363 (marzo-junio), pp. 100-106.

Homs y Ferret, O. y Obeso Abalde, C. (2009). Impactos de la crisis en las relaciones laborales en España. La primera crisis global: proceso, consecuencias, medidas, 850 (Septiembre-October), pp. 89-108. Madrid: ICE.

Juan Albalade, J. (2011). Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales (Textos Docents; 364). Barcelona: Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona, Departament de Sociologia i Anàlisi de les Organitzacions.

Juan Albalade, J. (2008). La implantación de los Comités de Empresa Europeos en España. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis), 124, 177-207.

- Maira Vidal, M. M. (2012). Las organizaciones sindicales ante la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales en el contexto de la globalización económica. Cuadernos de Relaciones Laborales, 30 (núm. 2), pp. 431-458.
- McConnell, Campbell R., Brue Stanley L. y MacPherson, D. A. (2007). Economía Laboral (Séptima edición). Madrid: Editorial McGraw-Hill.
- Miguélez, F. y Prieto Rodríguez, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. Política y Sociedad, 46 (Núm 1 y 2), 274-287.
- Munduate Jaca, L. y Medina Díaz, F. J. (Coords.) *et al.*, (2009). Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación. Madrid: Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A.).
- Pitxer I Campos, J. V. y Sanchez Velasco, A. (2008). Estrategias sindicales y modelo económico español. Cuaderno de Relaciones Laborales, 26 (núm. 1), 89-122.
- Recio, A. (2001). Nuevos retos a las Relaciones Laborales, Portularia, 1, 13-28.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. y Valdés Dal-Ré, F. *et al.* (2012). La Reforma Laboral de 2012 en materia de Negociación Colectiva. Madrid: La Ley - Grupo Wolters Kluwer España, S.A.
- Ruesga, S. *et al.* (2004). La negociación colectiva en España: análisis económico. Temas Laborales, 76, 287-317.
- (2010). Guía sindical sobre los procesos de expedientes de regulación de empleo. Madrid: Confederales de Acción Sindical y de Empleo de CCOO. *Cuadernos de información sindical* nº 12.
- Tovar Martínez, F. J. y Revilla Castro, J. C. (2012). La institucionalización de la individualización del trabajo: el concepto de flexiguridad. Cuadernos de Relaciones Laborales, 30 (núm. 1), pp. 235-258.