



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

7

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

Segregación y Filialización de Empresas

Posición de la CGT
Guión y desarrollo Jurídico

Nº 7 / 3-XII-95

INTRODUCCIÓN:

Actualmente se viene produciendo una campaña generalizada en la práctica totalidad de las empresas Públicas de este país, tendente a su desmantelamiento y privatización.

El método más utilizado por el Gobierno para realizar este proyecto no es otro que la paulatina filialización de estas empresas, la mayor parte de las veces como paso previo a la privatización, total o parcial de las mismas.

Ejemplos claros de esta política los estamos viviendo en empresas como RENFE, IBERIA, TELEFONICA, ETC.

En otros casos como el de ARGENTARIA, TELEFONICA o ENDESA, la política del Gobierno está dirigida hacia la privatización directa de los servicios más rentables, con el único objeto de reducir el déficit público por el método más rápido, aunque no por ello el más socialmente eficaz.

Este método de privatización directa no puede realizarse en empresas tradicionalmente deficitarias, sino que lo que se persigue mediante las filializaciones, es conseguir empresas más pequeñas, que trabajen con criterios de competitividad, para así poder hacerlas más fácilmente desmantelables o rentables dependiendo de los segmentos de actividad y por lo tanto más atractivas para el inversores privados, facilitando con ello que se produzca la privatización a un medio o largo plazo.

Aunque este proceso está dándose fundamentalmente en las empresas públicas, **también puede producirse un proceso similar en otro tipo de empresas**, principalmente en grandes empresas, a través de la segregación de determinadas tareas, dependencias o actividades en empresas independientes.

Por todo esto es importante hacer una reflexión sobre todo lo que puede significar **la filialización-segregación**, y esto es lo que vamos a intentar hacer con este Informativo Jurídico Sindical.

¿COMO SE HACE UNA FILIALIZACION?

La empresa matriz constituye diferentes sociedades o empresas, que denominadas filiales, con diferentes formas jurídicas (S.A., fundaciones, etc.) de las que la empresa matriz mantiene, en principio, una participación, mayoritaria, para mantener el control sobre ellas.

Estas **empresas filiales tienen una entidad jurídica, administrativa, económica y de gestión totalmente diferenciadas de la empresa matriz**, y por supuesto diferentes:

- Cuentas anuales.
- Informes de gestión.
- Junta general de accionistas.
- Consejo de administración, etc.

Todo ello controlado por la empresa matriz a través de la mayoría del capital y del control directo del Consejo de Administración.

Es decir quedarán constituidas como empresas autónomas, con personalidad jurídica propia, aunque supeditadas al control y supervisión de la empresa matriz, que será la encargada de organizar el funcionamiento de todas las filiales en la misma dirección, es decir, según las bases marcadas por el Consejo de Administración de la empresa matriz.

Por otra parte, lo habitual es que la actividad de las empresas filiales, aunque no siempre es así, se centre mayoritariamente en trabajos encargados por la propia empresa matriz, constituyendo así, la principal actividad de las filiales, y además supone un sistema ideal para la justificación de gastos de difícil justificación por parte de la empresa matriz, aunque también pueden ser utilizadas con otros fines.

En el caso de la segregación el proceso sería similar, con la única diferencia de que la empresa segregada gozaría de una mayor autonomía que en el caso de una filial, ya que podría incluso escaparse al control del Consejo de Administración de la empresa matriz.

¿QUE SUPONE LA SEGREGACION O LA FILIALIZACION PARA LA PLANTILLA?

En principio, en cuanto a la plantilla existente en los servicios a filializar, sería de total aplicación lo

1. - El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión que no hubieran sido satisfechas.
2. - El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

que establece **el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la sucesión de empresas.**

En definitiva este artículo asegura en un primer momento la subrogación del nuevo empresario en las obligaciones de carácter laboral asumidas por el empresario anterior, por lo que se deberían respetar todos los derechos adquiridos por los trabajadores en la empresa matriz.

Esto es solo en un principio, no garantizando absolutamente nada en un futuro abriéndose posteriormente un gran abanico de posibles actuaciones por parte de la Dirección que podría derivar perfectamente en lo que sucede actualmente con innumerables empresas privadas o filiales creadas con el mismo fin que se han llevado a la practica en ferrocarriles de otros países (Portugal).

En primer lugar se abre la posibilidad de **establecer Expedientes de Regulación de Empleo** diferentes en cada una de las empresas filiales, aplicando criterios de productividad pura y de competitividad, con el objetivo de ir deshaciéndose de la plantilla fija y sustituirla por contrataciones temporales, mucho más rentables para la empresa al conseguir un personal más sumiso y más barato.

Otra posibilidad es la de **negociar Convenios Colectivos diferenciados** del de la empresa matriz, con todo lo que eso supone:

- **Condiciones de trabajo diferentes en cada empresa filial**, aunque se trate de categorías equivalentes.
- **Movilidad funcional y geográfica diferenciada, por supuesto potenciando la flexibilidad y apoyandose en la nueva Reforma Laboral.**

- En principio se respetaría la antigüedad en la Empresa, pero en el caso de la antigüedad en la categoría, se podría ver afectada desde el momento que en el Convenio Colectivo se regule **una nueva clasificación de categorías, que no tiene por qué ser la misma en todas las filiales.**

- **Nueva negociación de las tablas salariales** a través del Convenio Colectivo, seguramente primando los criterios de productividad.

Conviene señalar que, **cuando el artículo 44, habla de tres años de responsabilidad solidaria**, no hay que confundirlo con que se deban mantener las condiciones de trabajo anteriores durante al menos tres años, sino que a lo que se refiere este artículo es que ambos empresarios serán responsables, solidariamente, de todas aquellas obligaciones de naturaleza laboral que hayan nacido antes de producirse la filialización, pero que físicamente se tengan que desarrollar con posterioridad, y el periodo será un máximo de tres años, pero podría ser menor si el propio acuerdo de nacimiento fija una fecha de vigencia.

Un caso claro en el que sería de aplicación este periodo de responsabilidad de tres años sería, en el supuesto de que el Convenio Colectivo de la empresa matriz agotara su vigencia el 31 de diciembre de 1995 y la filialización se produjera en marzo, cuando se firmara el nuevo Convenio en la empresa matriz, la empresa filial estaría obligada a abonar los atrasos desde el 1 de enero a todos los trabajadores que provengan de la empresa matriz.

¿QUE OCURRIRÁ CON LA REPRESENTACIÓN SINDICAL?

Parece lógico que si se van a negociar Convenios Colectivos diferenciados para cada empresa filial, también debe de adaptarse la representación sindical a la nueva realidad.

De forma que habría que constituir Comités de Empresa diferenciados para cada una de las empresas filiales, por lo que es más que probable que en un futuro no muy lejano volvamos a vivir un nuevo proceso electoral, o varios, según las filiales que se constituyan.

Esto supondrá una nueva forma de dificultar el control de las condiciones de trabajo de las filiales, ya que estas se negociarán por Comités de Empresa diferentes y sin ningún vínculo común.

No obstante, mientras se producen las elecciones sindicales en las empresas filiales, debería existir un periodo de transición que sería necesario regular, y que seguramente vendría determinado por pactos puntuales con los Sindicatos con representación en el sector que va a ser objeto de la filialización.

PATRIMONIO:

En cuanto a lo que puede ocurrir con el patrimonio, se pueden dar tres posibilidades:

- 1.- Que el patrimonio permanezca gestionado por la empresa matriz, en cuyo caso ésta percibirá de las diferentes filiales unos cánones de utilización por el uso que éstas hagan de su patrimonio.
- 2.- Que el patrimonio se traspase en propiedad a cada una de las filiales, con lo que se produciría una pérdida de patrimonio de la empresa matriz y no sabríamos que uso final se haría de éste.

3.- Que también se filialice la gestión del Patrimonio, y empiece a funcionar como una empresa más en la que sus ingresos vendría constituidos por los alquileres que cobraría al resto de las empresas filiales.

EJEMPLOS DE FILIALIZACIONES QUE YA SE ENCUENTRAN EN PROCESO:

1.- SITUACION EN TELEFONICA:

El 17 de Diciembre de 1.987 se publica en el B.O.E. la Ley de Ordenación de las Telecomunicaciones, en virtud de la cual se ponía fin a la situación de monopolio en que Telefónica operaba dentro de su marco en España. Son liberalizados la Venta de Terminales Telefónicos y los Servicios de Valor Añadido.

Se anuncia un nuevo escenario global para todo el Negocio, que tendrá su desarrollo en las diferentes Directivas que publique la Unión Europea y las consiguientes leyes que irá desarrollando el Ejecutivo, para la adecuación de nuestro país a esa nueva situación, caracterizada por la liberalización progresiva.

Telefónica hasta esa fecha contaba ya con un grupo de Empresas Filiales y Participadas que desarrollaban su labor en tareas de apoyo a la explotación (SINTEL: tendido de líneas y cables), y en la prestación de servicios accesorios (CETESA: reparto de guías o CABITEL: conservación e instalación de teléfonos públicos).

A partir de este momento, y dada la gran expansión estimada de los servicios de valor añadido, son creadas nuevas filiales para atender esta demanda: Servicio Mensafónico (Telefónica Sistemas), Investigación y Desarrollo (TIDSA), Hilo Musical (ST-HILO), Transmisión de Datos (TSAI), etc.

La inversión en otros países se lleva a efecto por medio de Telefónica Internacional S.A. En resumen, a finales de 1994 el Grupo Telefónica lo componen alrededor de cincuenta empresas que abarcan todas las actividades relacionadas con las Telecomunicaciones más otros negocios tangenciales en los que ha querido probar fortuna. Sirvase indicar a modo de ejemplo a Antares S.A. y Casiopea Re S.A. (Seguros), Fonditel (Fondos de Pensiones) Telecartera S.A. (Activos Financieros), Urbana Ibérica S.A. (Inmobiliaria).

El 30-11-94 la Comisión Directiva de Telefónica aprueba una nueva estructura empresarial, configurándose como una Corporación y SEGREGANDO diversas Areas de Negocios a empresas de nueva creación. No se trata en esta ocasión de servicios o tareas accesorias sino del desmantelamiento de los activos acumulados durante 70 años de explotación monopolista del servicio público.

Durante el pasado mes de septiembre, el Patrimonio Nacional procedió a una Oferta Pública de Venta de Acciones, donde puso en circulación un 12% de las acciones de la Compañía. Se cifra en la actualidad en un 19,85% la participación del Estado en el Pasivo de Telefónica.

Por último, esté en un proceso de negociación con la Representación de los Trabajadores, la transferencia de la actividad comercial mediante atención personalizada (actuales Oficinas Comerciales), para el traspaso de este servicio a Tiendas en Régimen de franquicia, participadas, Grandes Superficies, etc. utilizando los medios informáticos y de imagen del Grupo con personal ajeno. Huelga decir que el objetivo es la desregulación de las Normas Laborales y Régimen Económico vigentes en la Matriz, y su sustitución por la contratación de trabajadores al amparo de las regresivas condiciones laborales aprobadas por el Gobierno del PSOE.

2.- SITUACION EN RENFE:

En primer lugar, en el caso de algunos servicios, sería necesario realizar una modificación de la **L.O.T.T.**, ya que esta Ley aún contiene la imposibilidad de diferenciar la gestión de la infraestructura ferroviaria de su utilización o explotación para el servicio ferroviario.

Esta modificación de la **L.O.T.T.**, hace posible una diferenciación jurídica de la infraestructura y explotación, además de abrir la posibilidad de que no sea la misma empresa la que administre la infraestructura y se haga cargo de las explotaciones ferroviarias. Evidentemente con la intención de ir mucho más allá.

Una vez introducidas estas modificaciones, quedaría por cumplir con lo que establece el Art. 5.3 del **Estatuto Jurídico de Renfe**, en el que textualmente se establece la posibilidad de filializar servicios de RENFE previa autorización expresa del Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente.

También se debería adaptar el **Contrato Programa** pero el Gobierno lo puede hacer cuando quiera pues el propio texto deja bien claro que es potestad suya el modificarlo o incumplirlo.

Ultimamente **se está contemplando la posibilidad de realizar filializaciones parciales**, es decir, en vez de filializar una Unidad de Negocio completa, la filialización se iría haciendo por sectores, ya sean por servicios o por ámbitos geográficos, **con lo cual se evitaría la necesidad de modificar la L.O.T.T.**, siempre que quedara una parte, aunque fuera mínima de la U.N.E. en manos de RENFE.

POSIBILIDADES DE CARA AL FUTURO

Lo más grave del proceso de filialización es hasta dónde se puede llegar. Todos conocemos las distintas posibilidades a las que nos enfrentamos en caso de que la filialización se llevara a efecto:

- **Modificación de las Condiciones de Trabajo**, adaptándolas a las de la empresa privada, con todo lo que ello representa, utilización masiva de los contratos de aprendizaje y a tiempo parcial, movilidad geográfica y funcional aplicable solamente en función de los beneficios empresariales, y en definitiva la aplicación con todo su rigor de la Reforma Laboral.
- **Expedientes de Regulación de Empleo** que les permita desprenderse del grueso de la plantilla fija, dando entrada a la contratación precaria en momentos concretos en que se impulse la actividad de los centros de trabajo y les permita llevar a efecto los compromisos adquiridos con las cuentas de resultados.
- Una **continua presión de la "competencia"** que dentro y fuera del país trabaja con criterios de productividad, de seguridad y de condiciones de trabajo infinitamente más penosas que las conseguidas en los sectores públicos.
- Una **debilidad manifiesta en la negociación**, debida a la disgregación del colectivo en multitud de empresas pequeñas, con negociaciones diferenciadas, con la única posibilidad de la negociación de Convenios Colectivos Sectoriales, en los que solamente estarían capacitados para negociar los sindicatos más representativos de ese sector, a nivel nacional.

- **Una fragmentación absoluta a través de la filialización**, que en principio parece encaminada a realizarse por servicios, llevándola a su grado máximo, puede llegar a hacerse hasta por centros de trabajo, suponiendo una flexibilización progresiva; no debemos olvidar tampoco que también existen entes autonómicos y municipales que reclaman competencias y tienen sus puntos de mira puesto en el control del servicio en sus ámbitos.

- **Privatización:** Por otra parte y como riesgo aún mayor, cabe la posibilidad de que lo que, al principio, se inicia como una filialización, puede dar lugar a una privatización real, mediante la entrada en las empresas filiales de empresa privadas a través de la compra de acciones o participaciones, pudiendo darse el caso de llegar a constituirse como empresas con participación mayoritariamente privada y con escasa o nula participación pública.

- **Desmantelamientos y cierres de puestos de trabajo:** Una vez hechas las divisiones y subdivisiones cabe la posibilidad de llegar a cierres definitivos de los centros de trabajo.

Hasta que esto suceda en cada empresa pública, aún tenemos tiempo para continuar trabajando como lo veníamos haciendo, y procurar incidir de cara a la opinión pública para retrasar o incluso anular el desmantelamiento de la empresa pública que persigue el actual Gobierno y que posiblemente también persiga el próximo.

Este proceso que aquí se describe sería el "lógico" desarrollo de los acontecimientos desde los criterios ultraliberales tan de moda en este momento.

Criterios que la C.G.T. no solo no comparte, sino que se opone y combate; oponiendo criterios evidentes de rentabilidad social y humana a los de especialización economicista.

Debéis por lo tanto oponeros y luchar contra estos procesos, denunciándolos sistemáticamente a la opinión pública y a los trabajadores, y no respaldando los acuerdos que los facilitan (Expedientes de Regulación de Empleo, Acuerdos Marco, etc.).

Igualmente debemos desenmascarar la pasividad-colaboración de U.G.T.-CC.OO. y **ACTUAR** insistentemente en contra de estos procesos enfocados directamente hacia el desmantelamiento y la privatización de las empresas públicas.

En cuanto a los procesos de segregación en otro tipo de empresas, debemos tener en cuenta que existen diversos niveles y situaciones intermedias pudiéndose dar segregaciones a nivel de negociación, administración de personal, normativa laboral interna, etc.; **siendo en cualquier caso del todo rechazables en cuanto a que dividen y debilitan siempre la labor sindical y las posiciones de los/as trabajadores/as.**

Recibid un saludo

Eladio Villanueva Saravia

Paco Borrego Nadal - Juan F. Humanes Monedero

Secretaría de Acción Sindical

Responsables de Jurídica.