



CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

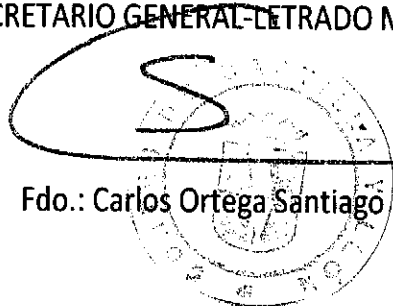
Cortes de Castilla y León
Registro de Salida
Número Registro: 1289
09/03/2016 10:13:47

Adjunto le remito Contestación de la Junta de Castilla y León a la Pregunta para respuesta escrita formulada por V.I., PE/001854, relativa a adopción de medidas para defender los derechos de los trabajadores de TRAGSA y TRAGSATEC, publicada en el Boletín Oficial de estas Cortes, n.º 83, de 12 de febrero de 2016.

Con esta misma fecha se ordena su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León.

En la sede de las Cortes de Castilla y León, a 7 de marzo de 2016.

EL SECRETARIO GENERAL-LETRADO MAYOR,



Fdo.: Carlos Ortega Santiago

**CONTESTACION A LA PREGUNTA CON RESPUESTA ESCRITA REFERENCIA P.E./0901854,
FORMULADA POR EL PROCURADOR D. JOSE SARRION ANDALUZ, PERTENECIENTE AL GRUPO
PARLAMENTARIO MIXTO, RELATIVA A MEDIDAS PARA DEFENDER LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES DE TRAGSA Y TRAGSATEC.**

En contestación a las cuestiones que se plantean en la pregunta de referencia se informa que desde el Gobierno Regional se ha dado una respuesta seria, responsable y de apoyo al empleo desde el primer momento. En los meses de diciembre de 2015 y enero de 2016 y como muestra de la actividad desplegada, puede indicarse sin carácter exhaustivo algunos hechos:

- Compromiso de la Junta con los trabajadores. Este compromiso se trasladó en la reunión mantenida por la Vicepresidenta de la Junta de Castilla y León con los representantes de los trabajadores y las Organizaciones Sindicales UGT, CC.OO y CSIF el día 8 de enero de 2016.
- Cartas enviadas por la Vicepresidenta de la Junta de Castilla y León a los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas, y de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, así como al presidente del Consejo de Administración de la empresa TRAGSA con fecha 13 de enero de 2016.
- Reunión mantenida con representantes de la empresa por la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales el día 19 de enero de 2016.
- Seguimiento y contacto con los representantes de la empresa y la empresa.

La actitud de este Gobierno se ha caracterizado por un trabajo responsable, serio, discreto, con la única finalidad de conseguir una solución al problema real de los trabajadores de la empresa de Transformación Agraria S.A. (TRAGSA) y Tecnología y Servicios Agrarios S.A. (TRAGSATEC) y de la viabilidad de su empresa.

No debe olvidarse, que el expediente de regulación de empleo (ERE extinción 462/2013) es un expediente de competencia estatal que afecta a todas las Comunidades Autónomas y que ha sido ratificado por Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de 20 de octubre de 2015 (STS 5215/2015). El número de despidos admitidos por el ERE en Castilla y León son en TRAGSA un máximo de 151 despidos y TRAGSATEC un máximo 32 despidos.

En relación a la ejecución de la sentencia del Tribunal Supremo y según informa la empresa, mediante informe de la Abogacía General del Estado de fecha 21 de diciembre de 2015, hasta la fecha se ha procedido a comunicar la eficacia extintiva del expediente de los trabajadores que fueron despedidos con anterioridad a la sentencia de la Audiencia Nacional de 28 de marzo de 2014 y que fueron readmitidos



provisionalmente con motivo de la declaración de nulidad. En Castilla y León en TRAGSA afecta a 24 despidos y 32 a TRAGSATEC.

Respecto de la aplicación al resto de trabajadores afectados, el efecto que produce la sentencia del TS de TRAGSA es que también debe ser declarado ajustado a derecho produciendo plenos efectos, ascendiendo el número total de afectados a 31 de TRAGSA, no a TRAGSATEC.

En la carta remitida a los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas y de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, así como al presidente del Consejo de Administración de la empresa TRAGSA, se traslada la decidida implicación de nuestra Comunidad en el desarrollo rural, por tanto en la actividad de la empresa, instrumentalizado a través de la realización de todo tipo de actuaciones, obras, trabajos y prestación de servicios en las áreas agrícola, ganadera y forestal, que durante el año 2015 se ha materializado en inversiones de más de 50 millones.

Por otra parte, trasladamos el interés de nuestra Comunidad en el mantenimiento de la actividad empresarial, así como nuestra preocupación ante la situación de inestabilidad laboral que afecta o puede afectar a 180 trabajadores en Castilla y León. Reconocemos además la labor desempeñada en el ejercicio de su vida profesional al servicio de la empresa, que ha permitido mantener un adecuado nivel de eficacia y logros ante situaciones profesionales complejas y que, como activo que es, no debería ser obviado.

Nuestro interés en la adecuada resolución de la coyuntura actual de las empresas afectadas, se ve igualmente concernido en la medida en que la calidad en la prestación de servicios contribuye al mantenimiento de puestos de trabajo que son necesarios para obtener estabilidad en el empleo y fijar la población en las áreas rurales, siendo la evolución demográfica una prioridad estratégica que ha tenido su reflejo en la Agenda para la Población de Castilla y León 2010-2020.

A tal efecto, ofrecemos desde la Junta de Castilla y León colaboración y mediación en la búsqueda de soluciones que eviten o puedan evitar el conflicto laboral, y de alternativas a la decisión empresarial de despido como las transmitidas por los trabajadores a través de sus representantes en la reunión referenciada, toda vez que las causas económicas, productivas y organizativas que en su día justificaron la medida pueden haberse visto modificadas y solicitamos la no aplicación de la decisión empresarial de despido colectivo referida a los trabajadores afectados en Castilla y León.

Como muestra de la preocupación y apoyo a esta situación se han mantenido conversaciones constantes con responsables de la empresa y con el Gobierno, desde las áreas de Agricultura, Hacienda y Administraciones Públicas y Trabajo.

El jueves 21 de enero de 2016 la misma empresa TRAGSA informó a esta Comunidad de la paralización del Expediente de Regulación de Empleo. Ello ha supuesto una ejecución del 40% sobre los despidos previstos: 55 despidos en Tragsa y 13 en Tragsatéc. El número supone un 9% sobre la plantilla de Tragsa y un 8% sobre Tragsatec.

Pero desde la Junta de Castilla y León, además de las medidas propuestas, se han llevado a cabo otras actuaciones. Se han mantenido contactos con otras Comunidades Autónomas, especialmente con Galicia, que junto a Castilla y León son de las más afectadas por la decisión empresarial para mantener una estrategia conjunta en todas las actuaciones que puedan tener por objeto el mantenimiento de los puestos de trabajo. Además se ofrecen todas las medidas y el apoyo que desde el Servicio Público de Empleo pueden contribuir a disminuir los efectos de la decisión extintiva. En estos momentos nos encontramos pendientes de mantener una reunión con el Presidente del Consejo de Administración de TRAGSA, quien se desplazará a Valladolid según la carta remitida el día 13 de enero y seguimos en contacto con Galicia para mantener una estrategia conjunta. Además, recientemente se ha apoyado una Proposición No de Ley de apoyo al empleo y readmisión de los trabajadores de la empresa TRAGSA.

[Handwritten signature]
En lo que se refiere a la adecuación del planteamiento de este ERE, la Junta de Castilla y León ha fijado claramente su posición en torno a este asunto, con apoyo absoluto y firme a los trabajadores. En estos momentos estamos ante una decisión del Tribunal Supremo. Son ahora los tribunales los que han tomado las decisiones. La regla básica de cualquier sistema democrático es que hay que respetar las decisiones judiciales. En este sentido, el Recurso de Casación Nº 172/2014 declaró ajustado a derecho el despido colectivo de la empresa TRAGSA.

La Empresa TRAGSA inició en octubre de 2013 procedimiento de despido colectivo para la extinción de 836 contratos indefinidos de sus trabajadores basado en causas económicas, productivas y organizativas. El periodo de consultas, iniciado el 16/10/13, concluyó –tras ampliación temporal consensuada– con un acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores el 22-11-2013. El acuerdo reducía el número máximo de extinciones a 593 o, en su caso, en función de las medidas de extinción voluntarias, hasta un total de 369, con indemnizaciones superiores a las previstas en la ley, junto con otras medidas como reducción salarial temporal. No obstante, el acuerdo estaba subordinado a la ratificación de los trabajadores y fue rechazado en las asambleas convocadas a tal fin (34,24% de votos a favor y 62,11% en contra), por lo que no tuvo efecto.

A continuación, el 29-11-2013 TRAGSA notificó el despido colectivo de un máximo de 726 trabajadores indefinidos con las indemnizaciones de 20 días por año fijadas en la ley y un periodo de aplicación hasta 31/12/2014. En el momento de iniciarse el procedimiento de despido colectivo la plantilla de TRAGSA estaba formada por 6.773 trabajadores, de los cuales 4.430 eran indefinidos y 2.343 temporales.



Interpuesta demanda de despido colectivo por la representación laboral, el despido fue declarado nulo y recurrieron en casación ante el Tribunal Supremo las empresas TRAGSA Y TRAGSATEC.

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo acordó por unanimidad, aunque con votos particulares concurrentes, estimar el recurso de casación de las empresas y declarar el despido colectivo ajustado a derecho.

La Sala, tras analizar la regulación del despido colectivo en una sociedad anónima de titularidad pública, concluye que no concurren en el presente supuesto los requisitos para apreciar que haya existido grupo irregular de empresas y que no tiene en el caso responsabilidad solidaria la filial TRAGSATEC; que, aunque no se aportaran inicialmente algunos datos contables, han podido deducirse de las cuentas y documentación aportada; que ante la Inspección de Trabajo y en el acuerdo finalmente no ratificado, la representación laboral estimó suficiente la documentación aportada; que no es necesario aportar justificación adicional de la causa organizativa cuando se reduce el número de afectados; que son suficientes los criterios de selección, no cuestionados durante la negociación, si están referidos a un cuadro geográfico y funcional de amortización de puestos de trabajo y en ellos se respetaron además los criterios constitucionales de mérito y capacidad; y, finalmente, que no es discriminatorio que el despido afecte solo a personal fijo y no a los contratados temporales.

Ahora bien, partiendo de este respeto a la decisión judicial, no consideramos adecuado cómo se ha ejecutado la sentencia por la empresa por los siguientes motivos:

Primero.- Las formas como se han producido las comunicaciones de las extinciones de contrato a los trabajadores afectados. Aunque por parte de la empresa a este respecto se han alegado cuestiones jurídicas como la declaración de la improcedencia de las extinciones de no haberse notificado de este modo, estimamos que no es admisible que un trabajador se entere por un ingreso en una cuenta bancaria y más en las fechas en las que se ha producido.

Segundo.- No estamos de acuerdo en el número máximo de despidos y esto si es una decisión empresarial y no una decisión judicial. En este sentido, se nos informa por parte de la empresa que una vez notificada la sentencia del Tribunal Supremo, la empresa solicitó un dictamen a la Abogacía General de Estado para que se pronunciase sobre determinados aspectos relativos a su alcance, aplicación y efectos. Según señala la empresa, el informe recibido establece, entre otros, que es posible realizar nuevos contratos (temporales) cuando el servicio lo demande, incluidos los trabajadores despedidos, si se cumplen los requisitos previstos en el ordenamiento jurídico vigente y la normativa del sector público y que la empresa puede modular el número de extinciones de contrato respecto a las establecidas en la sentencia del Tribunal Supremo, reduciéndolas en función de las circunstancias productivas y económicas actuales.

Teniendo en cuenta que las causas económicas se han modificado y que la inversión en nuestra Comunidad ha mejorado considerablemente, entendíamos que debía aplicarse la modulación. Así se transmitió a la empresa en las reuniones mantenidas y en las cartas enviadas y que se ha reflejado al menos en la paralización de los despidos.

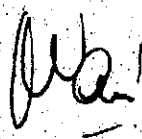
Tercero.- No estamos tampoco de acuerdo en la falta de diálogo y negociación. Aunque según el informe de la Abogacía de Estado no existe obligación legal para la empresa de proceder a una nueva negociación con la Representación Legal de los Trabajadores, entendemos que la negociación es necesaria.

En este sentido, desde la Junta de Castilla y León hemos instado a la apertura de diálogo y negociación y hemos ofrecido colaboración y mediación en la búsqueda de soluciones que eviten o puedan evitar el conflicto laboral, y de alternativas a la decisión empresarial de despido.

Cuarto.- No estamos de acuerdo en la contratación temporal en puestos en los que acaban de producirse ceses como consecuencia del despido colectivo. En este sentido, en el marco del Diálogo Social los agentes económicos y sociales y la Junta de Castilla y León estamos implicados en la lucha contra el desempleo. Es nuestro deseo que el mayor logro sería que todos los contratos formalizados lo fueran por tiempo indefinido, más allá de los necesarios temporales con causa justificada. Esta voluntad ha sido manifestada en las negociaciones de la Estrategia Regional de Empleo y se ha apoyado en la Proposición No de Ley en defensa del mantenimiento del empleo y readmisión de los trabajadores.

Valladolid, 2 de marzo de 2016

La Consejera,



Rosa Valdeón Santiago