

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Adjunto remito respuestas a las preguntas formulada por el diputado del Grupo Parlamentario PODEMOS ASTURIAS, don ENRIQUE LÓPEZ HERNÁNDEZ, sobre:

¿Cuál es la explicación para que el Principado de Asturias haya emitido un informe favorable de fecha 14/05/2018 respaldando un ERE de Suspensión y de Extinción para que la Empresa Montrasa Maessa Asturias vuelva a suspender y a los 6 meses Extinguir por Tercera vez los contratos de trabajo de los trabajadores procedentes de la contrata con Alcoa que rescindió tanto unilateralmente como anticipadamente la empresa, a sabiendas que la propia empresa ha sido condenada por el TSJA por Vulneración de Derechos Fundamentales (Represalia Empresarial) de dicho trabajadores procedentes de la contrata de Alcoa (unos 30 trabajadores)? (10/0189/1762/25857)

¿Cuál es la explicación del Principado de Asturias para no solucionar el conflicto de los 34 de Montrasa Maessa, que ahora son 29 trabajadores, a través de los denominados "Acuerdos de Oviedo", los cuales son firmados por 3 veces por el Principado de Asturias y los cuales no se están cumpliendo con los trabajadores de Montrasa Maessa que están adscritos a dichos Acuerdos, tanto por las empresas auxiliares firmantes como por la propia Alcoa y todo ello con el beneplácito del Principado de Asturias, poniendo en serio peligro tanto a dichos trabajadores como a las empresas por el tiempo que está transcurriendo (va para 28 meses)? (10/0189/1763/25857)

Oviedo, 7 de agosto de 2018

EL CONSEJERO DE PRESIDENCIA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Fdo: Guillermo Martínez Suárez.

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA Dirección General de Inspección Servicio de Inspección	
- 7 AGO 2018	
NÚM. 14688	
Registro de SALIDA	

EXCMO. SR. PRESIDENTE DE LA JUNTA GENERAL DEL PRINCIPADO.

Oviedo, 26 de Julio de 2018

**Excmo. Sr. Don Pedro Sanjurjo González.**  
**Presidente de la Junta General del Principado de Asturias.**

De conformidad con el artículo 216.4 del Reglamento de la Junta General del Principado de Asturias, se da respuesta a la pregunta escrita formulada por Don Enrique López Hernández, Diputado del Grupo Parlamentario Podemos sobre:

**¿Cuál es la explicación para que el Principado de Asturias haya emitido un informe favorable de fecha 14/05/2018 respaldando un ERE de suspensión y de extinción para que la empresa Montrasa Maessa Asturias vuelva a suspender y a los 6 meses Extinguir por Tercera vez los contratos de trabajo de los trabajadores procedentes de la contrata con Alcoa que rescindió tanto unilateralmente como anticipadamente la empresa, a sabiendas que la propia empresa ha sido condenada por el TSJA por vulneración de Derechos Fundamentales (represalia empresarial) de dichos trabajadores procedentes de la contrata Alcoa (unos 30 trabajadores)? (10/0189/1762/25857)**

El asunto sobre el que versa la pregunta formulada tiene que ver con el trámite previsto en el largo Artículo 64 de la Ley Concursal, ley 22/2003, que dice:

**Artículo 64. Contratos de trabajo.**

*1. Los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, de traslado colectivo, de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, una vez declarado el concurso, se tramitarán ante el juez del concurso por las reglas establecidas en el presente artículo. Si a la fecha de la declaración del concurso estuviere en tramitación un procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada, la autoridad laboral remitirá lo actuado al juez del concurso. Dentro de los tres días siguientes al de recepción del expediente, el secretario judicial citará a comparecencia a los legitimados previstos en el apartado siguiente para exponer y justificar, en su caso, la procedencia de continuar con la tramitación de las medidas colectivas, conforme a lo previsto en este artículo. Las actuaciones practicadas en el procedimiento administrativo anterior hasta la fecha de la declaración de concurso conservarán su validez en el procedimiento que se tramite ante el juzgado. Si a la fecha de la declaración del concurso el empresario ya hubiera comunicado a la autoridad laboral la decisión adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, ya hubiera recaído resolución administrativa autorizando medidas de extinción, suspensión o reducción de jornada, corresponderá a la administración concursal la ejecución de tales medidas. En todo caso, la declaración de concurso ha de ser comunicada a la autoridad laboral a los efectos que procedan.*

2. La administración concursal, el deudor o los trabajadores de la empresa concursada a través de sus representantes legales, podrán solicitar del juez del concurso la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la extinción o suspensión colectivas de los contratos de trabajo en que sea empleador el concursado. La representación de los trabajadores en la tramitación del procedimiento corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo. Transcurridos los plazos indicados en el referido artículo sin que los trabajadores hayan designado representantes, el juez podrá acordar la intervención de una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por los sindicatos más representativos y los representativos del sector al que la empresa pertenezca.

3. La adopción de las medidas previstas en el apartado anterior sólo podrá solicitarse del juez del concurso una vez emitido por la administración concursal el informe a que se refiere el capítulo I del título IV de esta Ley, salvo que se estime que la demora en la aplicación de las medidas colectivas pretendidas puede comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa y del empleo o causar grave perjuicio a los trabajadores, en cuyo caso, y con acreditación de esta circunstancia, podrá realizarse la petición al juez en cualquier momento procesal desde la declaración de concurso.

4. La solicitud deberá exponer y justificar, en su caso, las causas motivadoras de las medidas colectivas pretendidas y los objetivos que se proponen alcanzar con éstas para asegurar, en su caso, la viabilidad futura de la empresa y del empleo, acompañando los documentos necesarios para su acreditación. La administración concursal podrá solicitar la colaboración del concursado o el auxilio del juzgado que estime necesario para su comprobación.

5. Recibida la solicitud, el juez convocará al concursado, a los representantes de los trabajadores y a la administración concursal a un período de consultas, cuya duración no será superior a treinta días naturales, o a quince, también naturales, en el supuesto de empresas que cuenten con menos de cincuenta trabajadores. En caso de intervención de las facultades de administración y disposición del deudor, el juez podrá autorizar la participación del concursado en el período de consultas. Los representantes de los trabajadores o la administración concursal podrán solicitar al juez la participación en el período de consultas de otras personas físicas o jurídicas que indiciariamente puedan constituir una unidad de empresa con la concursada. A estos efectos, podrá interesar el auxilio del juzgado que se estime necesario para su comprobación. Igualmente, para el caso de unidad empresarial, y a efectos de valorar la realidad económica del conjunto empresarial, se podrá reclamar la documentación económica consolidada o la relativa a otras empresas. Si la medida afecta a empresas de más de cincuenta trabajadores, deberá acompañarse a la solicitud un plan que contemple la incidencia de las medidas laborales propuestas en la viabilidad futura de la empresa y del empleo. En los casos en que la solicitud haya sido formulada por el empresario o por la administración concursal, la comunicación a los representantes legales de los trabajadores del inicio del período de consultas deberá incluir copia de la solicitud prevista en el apartado 4 de este artículo y de los documentos que en su caso se acompañen. El juez, a instancia de la administración concursal o de la representación de los trabajadores, podrá acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de

*aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.*

*6. Durante el período de consultas, los representantes de los trabajadores y la administración concursal deberán negociar de buena fe para la consecución de un acuerdo. El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. El acuerdo suscrito por la administración concursal y los representantes de los trabajadores podrá ser acompañado con la solicitud, en cuyo caso, no será necesaria la apertura del período de consultas. En el acuerdo se recogerá la identidad de los trabajadores afectados y se fijarán las indemnizaciones, que se ajustarán a lo establecido en la legislación laboral, salvo que, ponderando los intereses afectados por el concurso, se pacten de forma expresa otras superiores. Al finalizar el plazo señalado o en el momento en que se consiga un acuerdo, la administración concursal y los representantes de los trabajadores comunicarán al juez del concurso el resultado del período de consultas. Recibida dicha comunicación, el secretario judicial recabará un informe de la autoridad laboral sobre las medidas propuestas o el acuerdo alcanzado, que deberá ser emitido en el plazo de quince días, pudiendo ésta oír a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores antes de su emisión. Recibido el informe por el juez del concurso o transcurrido el plazo de emisión, seguirá el curso de las actuaciones. Si el informe es emitido fuera de plazo, podrá no obstante ser tenido en cuenta por el juez del concurso al adoptar la correspondiente resolución.*

*7. Cumplidos los trámites ordenados en los apartados anteriores, el juez resolverá en un plazo máximo de cinco días, mediante auto, sobre las medidas propuestas, aceptando, de existir, el acuerdo alcanzado, salvo que en la conclusión del mismo aprecie la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. En este caso, así como en el supuesto de no existir acuerdo, el juez determinará lo que proceda conforme a la legislación laboral. Si no hubiera sido alcanzado un acuerdo, el juez del concurso dará audiencia a quienes hubieran intervenido en el período de consultas, para lo cual, el secretario del juzgado les convocará a una comparecencia en la que podrán formular alegaciones y aportar prueba documental. El juez podrá sustituir esta comparecencia por un trámite escrito de alegaciones por tres días. El auto, en caso de acordarse la suspensión o extinción colectiva de los contratos de trabajo, surtirá efectos desde la fecha en que se dicte, salvo que en él se disponga otra fecha posterior, y producirá las mismas consecuencias que la decisión extintiva o suspensiva adoptada por el empresario al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores o que, en su caso, la resolución administrativa de la autoridad laboral recaída en un expediente de regulación de empleo, a efectos del acceso de los trabajadores a la situación legal de desempleo.*

*8. Contra el auto a que se refiere el apartado anterior, la administración concursal, el concursado, los trabajadores a través de sus representantes y el Fondo de Garantía Salarial (en adelante FOGASA) podrán interponer recurso de suplicación, así como el resto de recursos previstos en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, que se tramitarán y resolverán ante los órganos jurisdiccionales del orden social, sin que ninguno de ellos tenga efectos suspensivos sobre la tramitación del concurso ni de los incidentes concursales. Las acciones que los trabajadores o el FOGASA puedan ejercer contra el auto en cuestiones que se refieran*

*estrictamente a la relación jurídica individual, se sustanciarán por el procedimiento del incidente concursal en materia laboral. El plazo para interponer la demanda de incidente concursal es de un mes desde que el trabajador conoció o pudo conocer el auto del juez del concurso. La sentencia que recaiga será recurrible en suplicación.*

*9. En el supuesto de acordarse una modificación sustancial de carácter colectivo de las previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho de rescisión de contrato con indemnización que, para tal supuesto, reconoce dicha norma legal, quedará en suspenso durante la tramitación del concurso y con el límite máximo de un año desde que se hubiere dictado el auto judicial que autorizó dicha modificación. La suspensión prevista en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se acordare un traslado colectivo que suponga movilidad geográfica, siempre que el nuevo centro de trabajo se encuentre en la misma provincia que el centro de trabajo de origen y a menos de 60 kilómetros de éste, salvo que se acredite que el tiempo mínimo de desplazamiento, de ida y vuelta, supera el veinticinco por ciento de la duración de la jornada diaria de trabajo. Tanto en este caso como en los demás supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la improcedencia del ejercicio de la acción de rescisión derivada de la modificación colectiva de las condiciones de trabajo no podrá prolongarse por un período superior a doce meses, a contar desde la fecha en que se hubiere dictado el auto judicial que autorizó dicha modificación.*

*10. Las acciones resolutorias individuales interpuestas al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, motivadas por la situación económica o de insolvencia del concursado, tendrán la consideración de extinciones de carácter colectivo, desde que se acuerde la iniciación del procedimiento previsto en este artículo, para la extinción de los contratos. Acordada la iniciación del procedimiento previsto en este artículo, la totalidad de los procesos individuales seguidos frente a la concursada posteriores a la solicitud del concurso pendiente de resolución firme, se suspenderán hasta que adquiera firmeza el auto que ponga fin al procedimiento de extinción colectiva. La resolución que acuerde la suspensión se comunicará a la administración concursal a los efectos del reconocimiento como contingente del crédito que pueda resultar de la sentencia que en su día se dicte, una vez alzada la suspensión. Igualmente se comunicará a los tribunales ante los que estuvieren tramitando los procedimientos individuales. El auto que acuerde la extinción colectiva producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales suspendidos.*

*11. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará la legislación laboral y, especialmente, mantendrán los representantes de los trabajadores cuantas competencias les atribuye la misma.*

La razón por la que nos tomamos la libertad de reproducir este largo artículo es la de hacer ver de manera palpable es muy reducido protagonismo que la Autoridad Laboral tiene en este tipo de expedientes, que se limita a emitir un informe de naturaleza no vinculante, y donde, como no puede ser de otra manera, la competencia está atribuida de manera plena al Juez de lo Mercantil competente.

A mayor abundamiento indicar que las empresas que pasan a situación concursal suelen encontrarse, obviamente, en graves dificultades económicas de las que, a la postre, suelen ser directa y principalmente afectados los trabajadores que trabajan en

ellas, dificultades que desde este organismo entendemos que pueden verse agravadas por la existencia de retrasos burocráticos que demoren la percepción de las prestaciones y/o indemnizaciones a las que pudieren tener derecho por lo que tratamos, en la medida de nuestras posibilidades, de agilizar los procedimientos.

Por último indicar que en el caso que nos ocupa el expediente de regulación de empleo informada contaba con el acuerdo, si bien no unánime, de las partes afectadas por el mismo, de lo que se desprende que había sido objeto de negociación con resultado positivo con un aparte mayoritaria de los representantes de los trabajadores, lo que de alguna manera lo avala, como vino a reconocerse en el Auto del Juzgado de lo Mercantil número 3 de 16 de mayo de 2018.

**¿Cuál es la explicación del Principado de Asturias para no solucionar el conflicto de los 34 de Montrasa Maessa, que ahora son 29 trabajadores, a través de los denominados “Acuerdos de Oviedo”, los cuales son firmados por 3 veces por el Principado de Asturias y los cuales se están cumpliendo con los trabajadores de Montrasa Maessa que están adscritos a dichos Acuerdos, tanto por la empresas auxiliares firmantes como por la propia Alcoa y todo ello con el beneplácito del Principado de Asturias, poniendo en serio peligro tanto a dichos trabajadores como a las empresas por el tiempo que está transcurriendo (va para 28 meses)? (10/0189/1763/25858)**

Incide la pregunta en un asunto del que ya ha sido informada la Junta General quien ya solicitó información en fecha relativamente reciente al respecto a través del Grupo Parlamentarios de Izquierda Unida. La pregunta y la respuesta de entonces fue:

***En relación con los trabajadores de MONTRASA que prestaban sus servicios en ALCOA ¿Cuál ha sido la actuación de su gobierno para proteger sus derechos? (10/0189/1638/23838)***

*La Consejería, entonces de Economía y Empleo, medió en el conflicto inicial que derivaba de que la empresa JOFRASA había decidido abandonar un contrato en la planta de Alcoa en San Balandrán.*

*A results de la mediación se alcanzó un acuerdo el 31 de marzo de 2015, en virtud del cual MONTRASA se hacía cargo de las tareas y de una parte sustancial de la plantilla en las condiciones que en dicho acuerdo se contienen.*

*Por Sentencias del Juzgado de lo Social 1 de Avilés de 1 de febrero de 2016 respondiendo a demandas de trabajadores, que no había sido subrogados que solicitaron la subrogación en las condiciones que tenía anteriormente al acuerdo, obteniendo favorable acogida con lo que el acuerdo alcanzado anteriormente quedó de facto anulado.*

*Con posterioridad la empresa MONTRASA denunció el contrato que mantenía con Alcoa dejando de prestar esos servicios y a resulta de ello realizaron un expediente de regulación de empleo.*

*Sucesivamente se ha ido produciendo un rosario de sentencias, de las que la administración del Principado de Asturias no es parte de la que únicamente conoce algunas de ellas de manera indirecta.*

*En la actualidad, por información publicada en el BORME, consta que la empresa MONTRASA se encuentra en situación de Concurso de Acreedores.*

*Como quedó señalado, los distintos pronunciamientos judiciales declaran probados una serie de hechos, determinan una serie de derechos y declaran una serie de expectativas de las distintas partes en conflicto que hacen dificultar en grado extremo cualquier labor mediadora hasta hacerla prácticamente inviable.*

Poco más cabe añadir a la anterior contestación, únicamente que el Juzgado Mercantil número tres de Gijón resolvió mediante Auto de fecha 16 de mayo de 2018, el Expediente de Regulación de Empleo promovido en el expediente Concursal al que se encuentra sometido dicha empresa.

Señalar para terminar que los conocidos como “Acuerdos de Oviedo” para la Empresa Alcoa y las Empresas Auxiliares que trabajan en la planta, sirvieron de ámbito negociador dentro del que se alcanzó el mencionado Acuerdo de 31 de Marzo de 2015, sin embargo, y como quedó indicado, la judicialización de las pretensiones deja escaso, por no decir nulo, margen para alcanzar una solución negociada que deviene prácticamente imposible en la actual situación concursal por la que atraviesa la empresa.

CONSEJERO DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO



Fdo: Isaac Pola Alonso