

JAURLARITZAREN
LEHENDAKARIORDETZAVICEPRESIDENCIA DEL
GOBIERNO
 SECRETARÍA DEL
GOBIERNO VASCO
SECRETARÍA DE
RELACIONES CON EL
PARLAMENTO VASCO


10 SEP 2002

EXCMO. SR.:

SARRERA	IRTEERA
Zk/a. —	Zk/a. 127/396

Adjunto tengo el honor de remitir a V.E. la siguiente documentación enviada a esta Secretaría por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en cumplimiento del Acuerdo adoptado por el Pleno del Parlamento Vasco en su sesión celebrada el 10 de mayo de 2002, en relación con la Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario Socialistas Vascos sobre "Despidos producidos en la empresa Bilore, S.A."

Lo que traslado a V.E. para su conocimiento y remisión a la Comisión de Trabajo y Acción Social.

En Vitoria-Gasteiz, a dieciséis de septiembre de dos mil dos.

EL DIRECTOR DE LA SECRETARÍA DEL GOBIERNO
Y DE RELACIONES CON EL PARLAMENTO

Fdo.: José Luis Errekatxo Labandibar.

EXCMO. SR. PRESIDENTE DEL PARLAMENTO VASCO.

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZA SAILALan eta Gizarte
Segurantzaz Sailburuordetza
Lan eta Gizarte
Segurantzaz ZuzendaritzaDEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIALViceconsejería de Trabajo
y Seguridad Social
Dirección de Trabajo
y Seguridad Social

INFORME SOBRE EL CONFLICTO LABORAL SUSCITADO EN LA EMPRESA BILORE S.A.

El presente informe tiene como objeto el conflicto laboral producido en Bilore S.A. a raíz del despido de 28 trabajadoras y trabajadores de dicha empresa y es consecuencia de que el Pleno del Parlamento Vasco en la sesión celebrada el día diez de mayo de dos mil dos, tras el debate de la proposición no de ley sobre despidos producidos en la empresa Bilore, S.A. ha instado al Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en caso de que las negociaciones entre la dirección de la empresa y los trabajadores no alcancen un acuerdo, a que haga un seguimiento del conflicto laboral, y en su caso, realice un informe sobre lo acontecido desde el inicio del proceso.

Bilore S.A. es una empresa dedicada a la elaboración y distribución de jabones, detergentes y otros productos de limpieza. El domicilio social y la principal planta productiva de la sociedad radican en Zaldibia (Gipuzkoa), disponiendo, asimismo, de otra planta productiva en Lucena (Córdoba).

Los resultados de la actividad de esta empresa han variado a lo largo de su historia, alternándose los resultados positivos y negativos en los últimos siete años, según se desprende de los informes de las auditorías realizadas, y que han sido facilitados por la propia empresa (Resultado negativo en 1995, 1997 y 1998; resultado positivo en 1996, 1999 y 2000. Las cuentas del ejercicio 2001, que se encuentran sin auditar hasta la fecha, arrojan resultados negativos).

Estando así las cosas, el 12 de abril de 2002, 28 trabajadores de la empresa Bilore S.A. vieron rescindidos sus contratos mediante carta individual de despido como consecuencia de la necesidad de amortizar los puestos de trabajo que dichos trabajadores ocupaban en la mencionada empresa, con una indemnización correspondiente a 20 días de salario por año de servicio



prestado, así como el importe correspondiente a 30 días de salario por la inexistencia del preaviso pertinente.

Posteriormente, ante los sucesos acaecidos como consecuencia de dichos despidos, y a solicitud de las organizaciones sindicales con representación en la empresa (24 de abril de 2002), la Delegada Territorial convocó a dichas centrales, así como a la dirección y al consejo de administración de Bilore a una primera reunión, la cual se celebró el 26 de abril de 2002 en la Delegación Territorial del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social en Gipuzkoa, y en la que estuvieron presentes representantes tanto de la dirección y del consejo de administración de Bilore S.A., como de C.C.O.O., E.L.A., L.A.B. y del propio comité de trabajadores de la empresa.

En dicha reunión se alcanzó el acuerdo que a continuación se transcribe:

“Reunidos en la Delegación Territorial de Trabajo de Donostia-San Sebastián, hoy, día 26 de abril de 2002, previa convocatoria de la Delegada Territorial Gemma Jauregi Beldarrain, en su presencia y en la de Ramón Lertxundi Aranguena y de representantes del comité de empresa y delegadas sindicales, con objeto de analizar la situación creada por la extinción realizada por la empresa de 28 puestos de trabajo en el centro de Zaldibia, los representantes de las centrales sindicales ELA, LAB y CCOO, y de Bilore S.A. adquieren el compromiso de realizar antes del día 14 de mayo de 2002:

- Un análisis de los excedentes y de la situación desde la perspectiva de la plantilla existente en el centro de trabajo de Zaldibia el día 11 de abril de 2002.
- Un estudio de las posibilidades en función del análisis anterior:
 - a) De resolver el excedente con medidas no traumáticas
 - b) De posibles indemnizaciones complementarias

La primera reunión entre las partes se celebrará el próximo lunes, día 29 de abril de 2002 en el domicilio social de Bilore S.A.”

El 14 de mayo de 2002, ante la inexistencia de consenso sobre los puntos acordados el 26 de abril, se celebra una reunión para tratar de llegar a un



acuerdo. Oídas las manifestaciones vertidas por las diferentes partes, así como las últimas noticias relativas a la situación financiera de la empresa (suspensión y cancelación de diversas líneas de financiación por parte de entidades bancarias en los últimos días), la Delegada Territorial plantea una propuesta de mediación que es aceptada por la empresa, y cuya valoración se pospone a petición de las centrales sindicales a una nueva reunión a celebrar dos días después, el 16 de mayo.

El 16 de mayo de 2002, tras barajar algunas alternativas planteadas por las centrales sindicales a la propuesta de mediación, la empresa presenta una nueva propuesta, cuya valoración se pospone al día siguiente a petición de las centrales sindicales.

El 17 de mayo de 2002, las centrales sindicales rechazan la propuesta de acuerdo planteada por la empresa, no obstante lo cual expresan su oposición a la opción legal elegida por la empresa para proceder a la amortización de los 28 puestos de trabajo en cuestión (artículo 50.2 del Estatuto de los Trabajadores.). Manifiestan, asimismo, su preocupación por la grave situación de crisis que atraviesa la empresa y el riesgo que corren los puestos de trabajo mantenidos hasta la fecha, por todo lo cual no dan por terminadas las negociaciones que estiman son necesarias para asegurar la viabilidad de la empresa y la permanencia de dichos puestos de trabajo, y muestran su disposición para dar continuidad a las mismas en tanto no se resuelva dicha situación.

Por su parte, los representantes de la dirección y del consejo de administración manifiestan que la empresa mantendrá abierta la última propuesta planteada a fin de que aquellas personas que estén interesadas en su contenido, puedan acogerse a la misma de forma individual.

No obstante lo anterior, a petición de la parte empresarial, el 24 de mayo se celebra una nueva reunión en la Delegación Territorial de Gipuzkoa, en la cual la dirección de la empresa presenta formalmente y por escrito la última propuesta realizada, con inclusión de algún apartado planteado anteriormente por las centrales sindicales, y da a conocer, asimismo, el contenido de la comunicación que el consejo de administración de la sociedad, según se



expone, hará público a través de la prensa. En dicha reunión tampoco se logró ningún acuerdo.

Por lo que a las 28 personas despedidas se refiere, éstas presentaron demanda de conciliación fundamentada, en la nulidad de los despidos por constituir los mismos, a juicio de los demandantes, un acto de discriminación sindical, y subsidiariamente, en la improcedencia de los despidos.

El acto de conciliación tuvo lugar el 15 de mayo de 2002 sin avenencia entre las partes.

A petición de las personas despedidas el 12 de abril, con fecha 24 de mayo se celebró, asimismo, una reunión entre la Delegada Territorial en Gipuzkoa y dichas personas. En dicha reunión las personas que asistieron expusieron la discriminación a que se habían visto sometidas por razones sindicales.

Consecuentemente con lo anterior, dado que a lo largo de las negociaciones mantenidas entre las diferentes partes implicadas en el conflicto no se ha llegado a acuerdo alguno y a la vista de la denuncia de discriminación por razones sindicales manifestada por las personas despedidas, la Delegada Territorial, remitió escrito a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social instando su intervención a efectos de verificar la existencia de discriminación, a través de la oportuna comprobación inspectora, toda vez que entre las funciones a efectuar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social figura la relativa a la realización de las actuaciones previas destinadas a comprobar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convenidas en el orden social.

Conviene tener presente que, si como consecuencia de esa actividad investigadora previa, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no considerase la existencia de discriminación y, en consecuencia, vulneración de la normativa de orden social, podrá dar por concluida su intervención. Si, por el contrario, estimara que ha existido discriminación, deberá levantar la correspondiente acta de infracción iniciando el procedimiento sancionador cuya resolución compete al órgano competente en la Comunidad Autónoma. Es decir, sin perjuicio de la orden cursada por la Autoridad Laboral, el procedimiento sancionador únicamente se incoa como consecuencia del



levantamiento de la correspondiente Acta de infracción, que solamente puede realizar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este momento, se está a la espera del resultado de la investigación inspectora para, en su caso, proseguir la correspondiente actuación administrativa.

Por otra parte, tampoco hay que olvidar que iniciado el procedimiento sancionador y versando el mismo sobre la existencia o no de discriminación por razones sindicales en los despidos producidos, la Autoridad laboral deberá proceder a suspender el procedimiento sancionador y remitir el expediente al Juzgado de lo Social, que por turno corresponda, para que éste se pronuncie sobre la existencia o no de discriminación por motivos sindicales, debiendo permanecer el procedimiento sancionador suspendido hasta que por la Autoridad Judicial se dicte sentencia firme. Una vez comunicada dicha Sentencia a la autoridad laboral administrativa ésta deberá levantar la suspensión previamente acordada volviendo a continuar a partir de entonces la tramitación del expediente administrativo sancionador, que en su conclusión deberá respetar el pronunciamiento del orden jurisdiccional social sobre el fondo del asunto.

Es todo lo que corresponde informar de lo actuado hasta el momento.

En Vitoria-Gasteiz a 11 de junio de 2002

Fdo.: Adolfo González Berruete

Director de Trabajo y Seguridad Social