ACTA CUARTA REUNIÓN PERIODO DE CONSULTAS ERE AUMAR

REPRESENTACIÓN SOCIAL

Alfons Aragó (Asesor USO). Enrique Legeren (RT de la AP4, USO). Juan Jesús Atienza (Asesor USO). Jhon Rivera (asesor USO).

Victorià Badia (Comité Interempresas -CI-CC.OO)

Antonio M. Rodríguez (CI CC.OO.)

Bernardino Ramón (CI CC.OO.)

Francesc Molina (CI CC.OO.)

Nuria Aranyó (CI CC.OO.)

Xavier Ciuró (Asesor CC.OO. Delegado sindical).

David Pérez Pérez (Asesor y delegado sindical CC.OO.)

Iván Orpella (Asesor CC.OO. y delegado sindical)

Joan Nolla Gil (CI CC.OO. Aumar)

Maika Faro (CC.OO. Delegada sindical)

José Luís Herranz (CI CC.OO.).

Luís Miguel de las Damas (RT AP4, CC.OO.)

José Vicente Gollart (UGT Aumar)

Damaris García (UGT Aumar)

Ana Aragón Mora (UGT Aumar)

Sonia Jaen Calderón (UGT Aumar)

José Jesús Lugo Orozco (UGT Aumar)

Alejandra Pilar Morales (UGT Aumar)

Juan Antonio Pérez (Asesor UGT)

Daniel Sancha Sánchez (Asesor UGT)

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

Mónica Allés de Olives Albert Urgellés Casdemunt

Carlos Piera (Asesor)

Jaime Carbonell (Asesor)

En Parc Logístic, a las 11:30 horas del día 20/11/2019 se reúne la Representación Legal de los Trabajadores y la Representación Empresarial.

- ORDEN DEL DÍA -

NEGOCIACIÓN EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO AUTOPISTAS AUMAR, S.A.C.E.

TEMAS TRATADOS

I. La **RE** pregunta si se ha alcanzado un acuerdo de constitución de la comisión negociadora por parte de los sindicatos presentes.

La RT (USO, CCOO y UGT) manifiesta que por el momento no se han constituido pero que están a punto de alcanzar un acuerdo entre los distintos sindicatos.

USS

II. La RE hace entrega del listado de trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo con desglose de funciones, tal y como se solicitó por parte de la RT. La RE también hace entrega del listado de personal subrogable con el detalle de las funciones.

La **RT** pregunta a la RE por qué el número de trabajadores afectados no coincide con los especificados en la memoria explicativa.

La **RE** contesta que inicialmente se estimó que el colectivo afectado iba a ser de 140 empleados, teniendo en cuenta la información que disponía la Empresa y que fue proporcionada por el MIFO. Ahora, con el criterio definitivo el número total son 136.

Asimismo, la **RE** detalla en número de trabajadores que la Empresa entiende que deberían ser subrogables respecto del listado facilitado al MIFO. En concreto, son los siguientes: 700, 823, 6479, 487, 490, 16595, 34459, 35700, 940, 12212, 503 y 806. La postura de la RE es defender que procede la subrogación de estos casos concretos.

Por otro lado, la RE manifiesta que se van a impugnar los pliegos porque considera que las personas antes señaladas forman parte del personal subrogable.

Respecto al listado de bienes muebles o inmuebles no le consta a la RE la existencia de ningún listado de estas características y no ha sido solicitado por el MIFO. No obstante, si posteriormente se tuviese conocimiento de alguna relación de bienes muebles o inmuebles se facilitará.

La RT (UGT) reitera su petición concretándose al contenido de la cláusula 106.d del Decreto 215/1973.

La RT expone qué va a pasar con estos trabajadores y cuánto tardaría la Administración en contestar.

La **RE** manifiesta que está dispuesta a negociar ciertas garantías para estos trabajadores para que no queden desprotegidos.

La RT considera que estas garantías deben ampliarse a más personal con la finalidad de que no haya trabajadores que se vayan en condiciones diferentes a las previstas inicialmente.

La RT (CCOO) manifiesta respecto la impugnación anunciada por la RE que parte de los 12 trabajadores afectados han manifestado su voluntad de adherirse al expediente por lo que entiende que la empresa no debería realizar dichas impugnaciones en contra de su voluntad.

La RE reitera que no hay posibilidad de adhesión voluntaria al ERE, ya que estamos ante personal subrogable. Asimismo, tampoco es de aplicación la voluntariedad, ya que la Disposición Transitoria bis no es aplicable.

A su vez, RT (CCOO) manifiesta que según el planteamiento que ha realizado la empresa del despido colectivo, al no estar incluidos los 12 trabajadores en el listado

Vio

Opt Male

del MIFO, éstos deben incluirse entre los afectados del ERE y, en su caso, establecerse una condición suspensiva en caso de que a 31 de diciembre no tengan derecho a ir subrogados.

Asimismo, dado que la impugnación de los pliegos podría tener afectación al resto de trabajadores subrogables, debería extenderse la mencionada condición suspensiva a todos ellos.

La RE entiende que esta propuesta no tiene fundamento, por cuanto las 12 personas son subrogables, tal y como se ha dicho anteriormente. Esta parte pretende defender esta condición.

Analizando otras propuestas realizadas anteriormente, la **RE** pregunta a la RT si han decidido un criterio para la recolocación en las vacantes.

La **RT** (UGT) solicita que se haga un esfuerzo adicional para ofertar más plazas de recolocación en otras empresas del grupo.

La RT solicita que se haga un esfuerzo adicional para abrir más plazas.

Dado que el Convenio Colectivo se negociando en estos momentos la **RE** considera oportuno anunciar que va a proponer que, respecto de la cobertura de vacantes (artículo 12 y disposición adicional quinta), se dé prioridad a las personas afectadas por el ERE de Aumar. Se hace entrega del documento (se adjunta) que contiene el borrador el cual se presentará en la Comisión Negociadora del III CUN en la próxima reunión del día 28 de noviembre para la revisión de la RT, en este sentido.

Se reitera por parte de la **RE** que es necesario negociar el criterio de prioridad en las recolocaciones (antigüedad, etc.). Solicita a la RT que se pronuncien sobre qué criterio de adjudicación de las recolocaciones debería prevalecer.

La RT propone que todo trabajador interesado en optar a las plazas que la empresa oferte, en primer lugar, manifieste una relación de puestos en los que está interesado indicando un orden de preferencia. El criterio para las recolocaciones, una vez recibidas todas las peticiones, en caso de concurrencia, será el de antigüedad en la empresa.

Solicita, a su vez, que se habilite y publicite el canal a través del cual los trabajadores podrán hacer sus peticiones, a la mayor brevedad, y dando traslado a la RT.

Por otro lado, la **RE** señala que respecto al Plan de Compensación Flexible ("PCF"), el importe se computará en el salario regulador. Respecto al personal subrogable se permitirá a los trabajadores que lo contraten el PCF en el mes de diciembre, siendo un beneficio que deberá ser respetado por la empresa adjudicataria.

La RT solicita que los trabajadores que vean extinguidos sus contratos de trabajo puedan acceder a las mismas condiciones del seguro médico.

La **RE** señala que lo analizará para ver si ello es posible.

Por otro lado, la RT (UGT) solicita que respecto al Convenio Especial con la Seguridad Social se amplíe el plazo hasta la edad ordinaria de jubilación.

O20

La RE manifiesta que cumplirá con lo previsto en el artículo 51.9 ET respecto del abono de cuotas destinadas a la financiación del Convenio Especial con la Seguridad Social de aquellos trabajadores afectados que tengan una edad igual o superior a 55 años y que no tuvieran la condición de mutualista. Se analizará de todos modos la propuesta realizada.

La RT pregunta si la RE puede explicar cómo se han calculado los salarios que constan en el Anexo I. La RE facilitará los criterios.

La RT pregunta si en el caso de que se adjudicase el contrato de emergencia a AUMAR si se puede analizar posibilidades de recolocación para reducir el número de despidos.

La RE manifiesta que el MIFO no se ha puesto en contacto con la Empresa en relación con la adjudicación del contrato de emergencia con Aumar. En el caso de que fuese adjudicado se analizaría qué acciones se podrían tomar respecto a la solicitud anterior de la RT.

La RE procede a contestar los criterios del cálculo de la indemnización por despido, que pasa por considerar el salario bruto íntegro, incluyendo pluses de los últimos 12 meses, bolsa PCF, así como otros beneficios sociales (plan de pensiones, seguros, cesta de navidad, etc.).

Tras haber explicado los criterios, la RE también propone que la duración del servicio de outplacement con Adecco-LHH sea de 8 meses en vez de 7.

Asimismo, la RE manifiesta que, del colectivo de trabajadores afectados por el ERE, planteará a un número máximo de 10 trabajadores para que realice tareas de liquidación de AUMAR durante un período aproximado de 6 meses para hacer un traspaso ordenado.

III. Las partes acuerdan la próxima reunión para el día 27 de noviembre de 2019 a las 10:00 horas en Martorell.

No habiendo más asuntos que tratar, se pone fin a la reunión.