

10 AÑOS DE LA VERGÜENZA

TUZZA mantiene los 212 despidos y la primera reunión acaba sin alcanzar un acuerdo
Los empleados de la empresa no desearán movilizarse ante el anuncio de la empresa de que en la próxima semana habrá rebajas en los salarios.
DESPIDOS EN LOS AUTÓBUSES DE ARAGON

Autobuses Utrillas de Aragón despiden 153 empleados tras el cese de la negociación
Tras expirar el periodo de consulta del convenio de sus empleados, la empresa de autobuses de Utrillas ha decidido prescindir de 153 trabajadores. Los trabajadores de AUZZA denuncian la no readmisión de los despedidos pero hacen horas extras.
La empresa actual, que también negocia su propuesta de convenio colectivo y de reajuste del convenio de negociación, tiene un plazo de 10 días para presentar una oferta de trabajo.
europress / aragon

Trabajadores de AUZZA, indignados por el pago con dinero público de los 153 despedidos
444

Preocupación entre los conductores de autobús de Tuzsa por posibles despidos
El comité de empresa de TUZZA pide que se cumpla el convenio y rechaza el posible despido de los trabajadores con la nueva contratación. El Ayuntamiento de Utrillas también se preocupa por el pago con dinero público de los despedidos.

TUZZA anuncia este viernes a los empleados su plan de despidos
La empresa se reúne este viernes con los trabajadores para hablar de "despidos colectivos" y "ajustes de plantilla". Diversos sindicatos señalan que se preparan un centenar de despidos.

Una promesa municipal reduce los despidos forzados a autobuses
El comité y la dirección de la empresa estudiarán la posibilidad de reducir el número de despedidos.
Trabajadores de AUZZA, indignados por el pago con dinero público de los 153 despedidos

entalto

Depósito legal: Z - 593 - 89

Edita e imprime

COLECTIVO UNITARIO DE TRABAJADORES

C/ Ventura Rodríguez, nº 10 - local

50007 - Zaragoza

Tfno./Fax 976 389 713

Tfno. móvil 607 281 188

Sección sindical Avanza ZGZ

C/ Miguel Servet, nº 199

Tfno/Fax 976 595 113

Web

e-mail

www.cutaragon.org cut1985@gmail.com



Facebook: [Infocut Zaragoza](https://www.facebook.com/InfocutZaragoza)



Twitter: [@CutAragon](https://twitter.com/CutAragon)

Sumario

| | |
|--------------------------------------|----|
| Editorial | 1 |
| 10 años de ERE de la vergüenza | 2 |
| Comienzan las negociaciones | 3 |
| Fotografías de archivo | 11 |
| Se producen los despidos | 19 |
| Carta de una despedida | 23 |

editorial

El 22 de agosto de 2013 con premeditación, nocturnidad y alevosía se produjo el mayor acto de desprecio y prepotencia de la multinacional AUZSA(Avanza), hacia sus trabajadores.

Un plan perfectamente orquestado donde se intentó usar a estos compañeros como moneda de cambio para precarizar a límites insospechados las condiciones laborales de la plantilla. Todo esto con el beneplácito del Ayuntamiento de Zaragoza que incluso llegó a pagar como se supo tiempo después, los despidos y facturas de los abogados inmersos en el ERE.

Compañeros que llegaron a enterarse de su despido por un ingreso anormal en su cuenta bancaria, sin avisos, sin explicaciones, así actuó AUZSA, jugó con la vida y sustento de sus trabajadores.

“Nos cayó encima como la bomba de Hiroshima, a traición y sin esperarlo, haciendo pedazos la vida de 153 personas que fueron despedidas y del resto de la plantilla que vio mermados sus derechos laborales luchados y firmados a lo largo de numerosos convenios, tales como el complemento de antigüedad, congelación salarial...”

Con lo que no contaba AUZSA era

con la gran reacción que tuvo esta plantilla, con el compañerismo, la fuerza y la gran unión que demostró. Luchó con todas sus fuerzas para echar abajo este ERE tan injusto, incluso después de que un juzgado llegara a declararlo legal.

Manifestaciones, concentraciones, reuniones con asociaciones, acciones en la calle, un sinfín de actos reivindicativos, gran visibilidad en los medios de comunicación, con el único objetivo de que estos 153 despedidos, volvieran a estar entre nosotros, como así fue.

El final ya lo conocemos la mayoría de la plantilla de Avanza, de los 153 despedidos volvieron a ingresar los que lo desearon, no fue fácil, pero al final el gran esfuerzo de esta plantilla se vio recompensado, el Ayuntamiento se vio obligado a poner 500.000 km más encima de la mesa, ya que este asunto le estaba empezando a salpicar gravemente.

Se comprobó que tanto los recortes en las líneas como el recorte de la plantilla no fueron acordes a las circunstancias. Se quedaba servicio sin poder salir a la calle a pesar de las horas extras que pocos compañeros insolidarios realizaron colaborando con la empresa.

Con esta revista conmemorativa queremos recordar por un lado la baja empresarial AUZSA-AYUNTAMIENTO y por otro la gran capacidad de lucha de esta plantilla dejando un claro mensaje para la posteridad, para que nadie en un futuro se atreva a hacer lo que hizo con la plantilla de AUZSA.

También se pretende sacar a la luz datos y actas que seguramente la mayoría desconoce para intentar arrojar luz sobre posibles sombras y rumores que a día de hoy todavía circulan entre la plantilla.

10 años del ERE de la VERGÜENZA

Se cumplen 10 años del ataque más grave sufrido por la plantilla de AUZSA (hoy Avanza Zaragoza) por parte del Ayuntamiento y de la propia empresa con la aplicación de dos ERE's: uno para despedir a 153 trabajadores y otro de inaplicación de convenio.

En esta edición especial del Entalto vamos a contar cronológicamente los hechos acaecidos en las reuniones entre el Comité de Empresa y la Dirección de AUZSA en el ERE sobre el despido colectivo de 153 trabajadores en el año 2013. Toda la información proviene de las actas de las dife-



rentes reuniones celebradas en los plenos del Comité, SAMA, etc.

El Comité de Empresa estaba compuesto por:

CUT: 10 vocales

CCOO: 4 vocales

SATTRA: 4 vocales

UGT: 3 vocales

CSIF: 2 vocales

Como se puede observar, ningún sindicato tenía mayoría absoluta en el Comité con lo que, para poderse tomar decisiones por consenso, tenían que llegar a acuerdos los vocales de

varios sindicatos hasta alcanzar la mayoría.

Presidia el Comité de Empresa el sindicato CUT, que era el más votado.

El portavoz en la negociación fue Javier Anadón (Presidente del Comité de Empresa). Por parte

de la empresa el portavoz fue el Gerente de RR. HH D. Héctor Muñoz, asesorado por el bufete de abogados Garrigues, encabezado por D. Ángel Moreno (Funcionario del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y S.S.) quien, con anterioridad, fue Director General de Trabajo e Inmigración del Gobierno de Aragón (2003-2006).

Con estos protagonistas comenzó la negociación de sendos ERE's, (despido colectivo e inaplicación de convenio), que se iban solapando en la medida que iban avanzando las reuniones negociadoras.

Comienzan las negociaciones 3 de julio

03 de julio de 2013

Obligada por el nuevo pliego de condiciones, la empresa informa que está

prevista la creación de una nueva sociedad, AUZSA, para el 18 de julio del año 2013. También comunica la

subrogación de todo el personal de TUZSA.

Una vez creada la “nueva” empresa prevén adoptar dos tipos de medidas:

1º.- Redimensionamiento de la plantilla.

2º.- Inaplicación del convenio.

Sobre el redimensionamiento, lo justifican con el recorte de kilómetros debido a la implantación de la línea 1 del tranvía y la desaparición de varias líneas de autobuses y recortes de recorrido en otras. Sobre la inaplicación del convenio, AUZSA quería aprovecharse de la reforma laboral para rebajar salarios y empeorar las condiciones laborales de los trabajadores precarizando las condiciones laborales de la plantilla. Consiguieron congelar la antigüedad y bajar los salarios un 3.5%.

(Actas Comité, A.a Cté) El Comité insta al Ayuntamiento a que haga cumplir el pliego de condiciones, no sólo con la subrogación de la totalidad de la plantilla, sino con el resto del articulado donde está contemplado el respeto a las condiciones laborales y económicas pactadas en convenio.

19 de julio de 2013

Apertura de un periodo de consultas para el despido colectivo de 212 trabajadores en AUZSA.

25 de julio de 2013

Propuestas del Comité a la empresa:

(A.a Cté) **1ª** Trasladar las vacaciones de noviembre y diciembre a los meses de agosto y septiembre. Con ello evitaríamos el supuesto excedente de plantilla.

(A.a Cté) **2ª** Si se retira el despido colectivo y el descuelgue de convenio planteamos negociar un ERTE. Iríamos un mes al año (o menos) cada trabajador al desempleo durante lo que queda de 2013 y 2014.

(A.a Cté) **3ª** No es posible negociar estos dos expedientes porque las causas alegadas por AUZSA son similares en ambos. Para poder negociar el descuelgue de convenio es necesario saber la masa salarial de la plantilla tras el despido. Según el sacrificio que se nos plantea a la plantilla, el número de trabajadores afectados sería una cantidad u otra dependiendo de esa masa salarial.

La empresa pone pegas a todo y ve inviables las propuestas hechas por el Comité.

El **descuelgue de convenio** es una medida temporal y transitoria regulada en el Estatuto de los Trabajadores. Mediante este procedimiento el empresario tiene derecho a la modificación de las condiciones laborales. Los derechos de los trabajadores se ven reducidos durante este periodo,

previo acuerdo entre las partes y con el fin de prevenir situaciones más graves.

30 de julio de 2013

(A.a Cté) El Comité mantiene su postura considerando que el despido de 212 trabajadores sigue sin estar justificado. Máxime después de las declaraciones de la Teniente de Alcalde Carmen Dueso en las que dice *“que si en un periodo se comprueba que la reordenación de líneas no es efectiva y causa trastornos a los usuarios se repondrán las anteriores”* (Reordenación motivada por la implantación de la línea 1 del tranvía). Por ello para evitar conflictos innecesarios pedimos sean apartados los expedientes.

La empresa expone que no va a retirar ninguno de los dos expedientes, que no quiere hacer cábalas sobre meras especulaciones o manifestaciones realizadas por personas ajenas a la empresa y que, si en un futuro, el Ayuntamiento dotase de más kilómetros al servicio, la empresa recolocará a los afectados por el despido colectivo. A su vez, propone rebajar de 212 a 180 los despedidos si se aceptan las modificaciones que propone respecto a los flecos y fiestas pagadas.

01 de agosto de 2013

(A.a Cté) Por parte del Comité se insta

a la empresa para que dé marcha atrás ya que los despidos no están justificados y, además, porque la empresa ya conocía las condiciones cuándo pujó por el servicio, así como la obligación de subrogar a toda la plantilla y respetar las condiciones pactadas.

En los últimos 5 años TUZSA, ahora AUZSA, ha ganado más de 40 millones de euros netos y en lo que va de 2013, los beneficios ya ascienden a más de 10 millones, por lo que no vemos el peligro que esgrime la empresa en cuanto a viabilidad económica.

Propuestas por parte del Comité:

(A.a Cté) 1º Esperar a septiembre para comprobar los efectos de la reordenación de líneas y la decisión final del Ayuntamiento, ya que el pliego de condiciones deja claro que está abierto y se pueden ampliar líneas y número de buses. Además, en los medios de comunicación, ya anuncian que si la reordenación no satisface se volverán a reponer los autobuses suprimidos. Por ello, hasta finales de septiembre vemos una temeridad el actual planteamiento de la empresa.

Para llevar a cabo esta propuesta, aceptaríamos que la empresa trasladase las vacaciones de los conductores que las tienen en octubre, noviembre y diciembre, adelantándolas a los meses de agosto y septiembre. Con ello, evi-

taríamos un supuesto excedente de plantilla y en octubre, en función de las decisiones que tomase el Ayuntamiento, volveríamos a analizar la situación real. Es decir, evitaríamos el despido de trabajadores en el caso de que el Ayuntamiento repusiera los servicios suprimidos.

(A.a Cté) 2º De no esperar a septiembre como proponemos, planteamos una serie de medidas para paliar al máximo los efectos del ERE:

a) Si se retira el expediente de despido colectivo y el de inaplicación de convenio, volvemos a plantear negociar un ERTE. Puesto que la reordenación va a ser temporal, se justifica con unas medidas temporales como es un ERTE, que supondría no despedir a nadie y duraría el tiempo necesario hasta la nueva reordenación que tendrá que realizar el Ayuntamiento volviendo a reponer los autobuses y líneas suprimidas, así como la creación de nuevas líneas a Ciudad de la Justicia, ampliar Arcosur, Puerto Venecia, etc. Además, durante el ERTE se van a ir produciendo jubilaciones por IT y por edad, por lo cual no sería necesario despedir tan elevado número de trabajadores en los cuatro próximos años.

b) Que las horas extras se cobren en descanso. De esa manera, se ayudará a paliar las jornadas negativas que esgrime la empresa.

c) Recolocación de los trabajadores excedentes demostrados en otros puestos de trabajo en la empresa que en la actualidad están subcontratados (limpieza, lunas, repostado, etc.).

d) Creación de una bolsa de trabajo para los trabajadores demostrados excedentes con prioridad para su reincorporación.

e) No habría inconveniente en que se abriese una bolsa de trabajadores que, voluntariamente, quisieran abandonar la empresa previa negociación de la indemnización correspondiente.

f) Prejubilaciones voluntarias, incentivadas, según edad.

g) Excedencias voluntarias, con derecho a reincorporación inmediata a la empresa.

h) Recolocación de los trabajadores excedentes demostrados en otras empresas del grupo Avanza y en el tranvía.

i) Temporalmente, reducción voluntaria de la jornada y salario proporcional a esa jornada una vez que se conozcan los trabajadores incentivados que abandonan la empresa voluntariamente.

j) Crear bolsa de trabajo con las bajas que se produzcan, con preferencia de reincorporación a los que causen baja y excedencia.

k) Que cada trabajador pueda elegir

qué porcentaje de jornada quiere trabajar.

I) Que el Ayuntamiento cree un cuerpo de inspectores y sea éste cubierto con trabajadores de AUZSA.

Tras las propuestas efectuadas por el Comité, la empresa esgrime el argumento de que está haciendo un ejercicio de responsabilidad, y que pese a tener contemplado suprimir el servicio médico en su totalidad, ha decidido mantenerlo, así como el servicio de ATS, quedando excluidos del despido colectivo. Así, con los reajustes efectuados, se quedarían en 175 los trabajadores afectados, siempre y cuando se acepten sus planteamientos. Además, apuntan que tienen 10 voluntarios para abandonar la empresa.

La empresa reitera que son necesarios los dos expedientes. Uno por exceso de personal al reducirse el servicio, y el otro por la disminución del precio del kilómetro ya que les supondrá una pérdida de facturación y rentabilidad, y que, de no llevarse a cabo los reajustes, se verían obligados a “echar la persiana”.

(A.a Cté) El Comité argumenta que no tiene sentido lo que la empresa expone, ya que se están haciendo horas extras y se está llamando a la gente para trabajar el fin de semana porque no sale el servicio. No entendemos cómo pueden decir que sobran 212

trabajadores y que con retoques podrían reducirse a 175, siendo que, además, nos entregan un informe que recoge 28.000 horas extras previstas, con un posible impacto a añadir 40.000 horas más, haciendo un total 68.000 horas que es el equivalente a 41 puestos de trabajo. No entendemos cómo pueden proponer despedir a 212 trabajadores con esos datos.

Se vuelve a reiterar a la empresa que la mejor solución es que retire los expedientes, ya que se confirma que la propuesta que se hacía era la mejor. Siendo que la empresa argumenta que se ve en la necesidad de dar fiestas pagadas en las fechas que estamos, lo mejor es trasladar las vacaciones tal y como ya propusimos.

Por otro lado, no es intención del Comité que la empresa pierda dinero, ni mucho menos, con lo cual, si consideran que en la situación actual tienen que “echar la persiana”, échenla y váyanse.

02 de agosto de 2013

La empresa mantiene su postura y esgrime los mismos argumentos, puntualizando, además, que también tienen horas perdidas e improductivas, tales como auxiliares, reservas, coches de personal...

Por otro lado, se niega a que los servicios subcontratados pasen a ser

desempeñados por los supuestos excedentes del ERE. También se niega a la recolocación en otras empresas análogas. En cuanto a la creación de inspectores procedentes del supuesto excedente del ERE tampoco accede, diciendo que eso no entra dentro de sus competencias.

06 de agosto de 2013

(A.a Cté) Dado el enquistamiento de la situación, empezando por las actas, puesto que la empresa está actuando fraudulentamente no recogiendo las manifestaciones que se realizan correctamente y cambiando el secretario de actas en cada ocasión, queda claro que la empresa pretende negociar, efectivamente, con la única intención de demorar la misma hasta convertirla en infructuosa. Por ese motivo, se propone solicitar mediación al respecto a la Inspección de Trabajo para la confección de las actas.

Se le transmite a la empresa la voluntad por parte del Comité de negociar una serie de recolocaciones de trabajadores en base a las distintas alternativas que puedan darse.

No hubo mediación de la inspección. Las actas se siguieron haciendo en las cocheras sin la intervención de este organismo público.

La empresa quiere terminar ya con el periodo de consultas y empezar con

las reuniones para la aplicación del despido colectivo.

(A.a Cté) El Comité le vuelve a manifestar a la empresa que está claramente demostrado con cifras que la plantilla actual es escasa, puesto que, aplicando una regla de tres, no coincide la disminución de conductores planteada con la reducción de los kilómetros previstos.

Se le insta a la empresa, una vez más, a que sea retirado el expediente y se espere a finales de septiembre para ver cómo queda la movilidad tras la reordenación de las líneas. También se vuelve a proponer el traslado de vacaciones, y como último recurso realizar un ERTE hasta que el Ayuntamiento decida que se hace.

(A.a Cté) También se le insta a la empresa a que nos haga entrega del número de operarios contratados en empresas externas, ya que hasta la fecha sólo nos ha comunicado las empresas, pero no el número de trabajadores que están operando en ellas. Conociendo esos datos, y ante la posible excedencia de personal, parte de los afectados podrían ser recolocados en esos puestos, dado que esos trabajos se realizan dentro de la empresa y afectan directamente a ella.

La empresa a este respecto dice que ellos subcontratan servicios y que no tienen por qué informar ni saber cuántos

to personal está empleado en las distintas empresas subcontratadas.

07 de agosto de 2013

(A.a Cté) Se solicita al Ayuntamiento (siendo que está incluido en el pliego de condiciones) la creación de un cuerpo de Inspección de Servicios Públicos con el posible excedente de personal para conseguir una recolocación en ese cuerpo de inspección de esos posibles excedentes.

(A.a Cté) Se solicita a la empresa distinta documentación para certificar esa posible excedencia de personal tal como: horas de trabajo, cantidad de conductores (actual y previsto), jubilaciones previstas, etc. Tras repasar la documentación y dado el elevado número de horas extras que se están realizando, queda demostrado que no sobra personal, es más, hace falta contratar más plantilla. *El tiempo nos dio la razón.*

(A.a Cté) El Comité no firmó el acta correspondiente al día 30 de julio debido a la negativa de la empresa a recoger en ella nuestras manifestaciones y posteriores alegaciones presentadas el 6 de agosto. Ante nuestra negativa, la empresa traslado a la sala de reuniones a un notario para certificar nuestra negativa a la firma del acta en cuestión. El Comité entregó al notario por escrito los motivos argumentados de nuestra negativa a la

firma del acta, hecho que la empresa no permitió que fuese recogido en acta por el secretario de actas. El notario inicialmente acepto recoger el documento del Comité. Entonces intervino el representante de la empresa y el notario cambio de opinión y no quiso certificar nuestros argumentos. Ese documento se le envió a la empresa a través de burofax.

La empresa no quería que se supiese lo que estaba sucediendo en esas reuniones.

En cuanto al notario, se interpuso la correspondiente denuncia contra él en el Ilustre Colegio Notarial de Zaragoza, entendiendo que no estaba cumpliendo con su deber deontológico con independencia de quien hubiese requerido su presencia. Se pidió su revocación y sustitución.

La empresa, en un alarde de cinismo, carga sobre el Comité la responsabilidad de las 212 familias afectadas por el ERE pretendido por ella, dejando patente su mala fe y queriendo imponer su criterio intentando desvirtuar la negociación.

(A.a Cté) Se le pregunta a la empresa que plan de recolocación tienen previsto para los posibles excedentes, ya que la ley les obliga a tener un plan elaborado al respecto.

La empresa dice que, si bien la ley les

obliga a tener ese plan de recolocación, en estos momentos no pueden dar datos concretos ya que no lo tienen definido.

(A.a Cté) Por parte del Comité se le dice que ese plan de recolocación al no estar definido se queda cojo y, además, como ya se ha dicho anteriormente aquí, cabemos todos.

(A.a Cté) Se le comunica a la empresa que tras analizar la documentación recibida se detectan errores de bulto que demuestran que los supuestos excedentes son menos de los planteados. Por consiguiente, se les insta a que se nos entreguen datos veraces.

08 de agosto de 2013

(A.a Cté) Tras repasar la documentación continúan los errores (por ejemplo, comunican menos horas de trabajo realizadas de las reales) y así se le transmite a la empresa, haciéndoles notar que lo único que están haciendo es dilatar la negociación sin ánimo de solucionar el conflicto.

La empresa contesta que de ninguna manera hay mala fe ni falta de voluntad, simplemente se tratan de errores informáticos.

(A.a Cté) Se le pregunta a la empresa por una serie de dudas sobre los posibles excedentes en las distintas secciones. También se le pregunta que qué

debería firmar el Comité para que no hubiese ni un solo despido.

La empresa (a su manera) aclara las dudas planteadas, y sobre la pregunta de qué debería firmar el Comité para que no hubiese un solo despido dice que, dada la situación actual el ERE, es inevitable.

09 de agosto de 2013

La empresa presenta una propuesta de posibilidad de recolocación en 5 años de 128 de los trabajadores afectados.

(A.a Cté) El Comité vuelve a solicitar a la empresa una propuesta para que los despidos sean cero.

La empresa no hace ninguna propuesta al respecto y dice que el plan de recolocación a 5 años presentado le supone mucho esfuerzo pero que, en las circunstancias actuales, no pueden hacer nada más.

(A.a Cté) El Comité argumenta que, con los datos disponibles, los supuestos 39 autobuses que van a desaparecer no justifican tan elevado número de conductores que se van a ver afectados, y se solicita que aclaren cómo realizan los cálculos.

Por parte de la empresa se manifiesta que las cuentas no fallan y que el número de afectados es ese.

12 de agosto de 2013

(A.a Cté) Por parte del Comité se propone que todas las horas extras deriva-



La plantilla de los bu

Gimeno amenaza al gru
su contrata por «ocultar

La posible rebaja de salarios
amenaza con agravar aún más
el conflicto del bus en Zaragoza

La em
deud

La justicia avala los 153
despidos del bus urbano

El comité critica
la «parcialidad»
de la Inspección
de Trabajo

El comité solicita
que paralicen los
212 despidos

La empresa del bus reduce el
salario de los empleados un 3,9%

El TSJA avala los despidos del bus
por el recorte del servicio municipal

Rechaza la demanda en la que el comité de empresa
reclamaba declararnos nulos o contrarios a derecho

Los trabajadores reciben la sentencia como un
«mazazo» y recurrirán ante el Tribunal Supremo



Gran apoyo a los
conductores en el
acto de protesta

- Los trabajadores no descartan más movilizaciones si la negociación fracasa
- La Inspección de Trabajo declina ejercer de secretaria en las reuniones

REACCIONES AL ACUERDO EN LA F

Se refuerza
el conflicto d



ses toma la calle

mpo Avanza con anular
» su operación de deuda

mpresa del autobús judicializó la
a un día antes de la reordenación



**El comité denuncia a un directivo de la
contrata del bus por «falso testimonio»**

Los representantes de los trabajadores acusan al director de explotación de la compañía de no decir la verdad en el juicio del pasado martes sobre el exceso de horas extra

**El ayuntamiento
sopesa anular la
contrata del bus**

**Nuevo órdago municipal para parar la
huelga y recolocar a los despedidos**

**TUZSA pasó gastos de cenas
y fiestas al ayuntamiento**



**La empresa del bus y el comité logran un
preacuerdo para readmitir a los despedidos**
Los trabajadores afectados por el ERE volverán a sus puestos a tiempo completo antes de 2016

**el transporte con
del bus zanjado**



**Los trabajadores iniciaron una
'guerra' anunciada contra el ERE**

das de los servicios diarios (retrasos, prolongaciones, incomparecencia del relevo, etc.) sean compensadas en descanso. Con ello dejaría de abonarse cualquier tipo de hora extraordinaria. Asimismo, en la actualidad se hacen una media de más de 2.000 horas extras mensuales, y ello supondría la creación de 18 nuevos puestos de trabajo que, en caso de demostrarse que hay excedente de plantilla, no tendrían que ser despedidos.

La empresa vuelve a insistir en un calendario de reuniones para tratar directamente el ERE con la clara intención de dar por concluido el periodo de consultas.

(A.a Cté) El Comité mantiene su postura de fechar las reuniones según los avances alcanzados. Igualmente, se hace hincapié en las bajas voluntarias incentivadas, pues entendemos que es un tema muy importante y solicitamos saber los planteamientos de la empresa al respecto. También se le comunica a la empresa con datos demostrables que, una vez descontados del listado los jubilados, agrupados los de reducción de jornada, etcétera, el supuesto número de excedentes disminuye considerablemente.

(A.a Cté) Se vuelve a insistir en un ERTE en caso de quedar demostrado que sobra gente, siendo que con los datos disponibles y según nuestras

cuentas, contemplando el absentismo, permisos retribuidos, etcétera, las cifras bajan a 62 trabajadores sobrantes. Y menos 13 bajas voluntarias que hay actualmente más los 5 auxiliares de taller hacen un total de 44 supuestos afectados.

Por parte de la empresa dice que estudiarán las cifras, pero, no obstante, no sabe cómo encajarlas en un ERTE.

(A.a Cté) Se le contesta que el ERTE sería por ámbito temporal hasta 2014 o en función de los acontecimientos. También se les insiste una vez más en que con un planteamiento de despidos cero, por nuestra parte estaríamos dispuestos a llegar a acuerdos.

La empresa manifiesta que trabaja con los datos que pone encima de la mesa y que por ahora hay que ceñirse a esos datos que son los que dispone.

(A.a Cté) Se les dice que tiene que cambiar de actitud y de mentalidad ya que siguen pensando en que tiene que haber despidos sin hacer ninguna propuesta para alcanzar los despidos cero.

13 de agosto de 2013

La empresa insiste en que sus números son los correctos y que los despidos son inevitables.

(A.a Cté) Por parte del Comité se insiste en que sería conveniente abordar el tema de las jubilaciones, reducciones de jornada, así como llegar a

acuerdos con las bajas voluntarias incentivadas con la finalidad de reducir al máximo el número de supuestos afectados.

Además, la empresa está centrando todo en la sección de conductores cuando hay otras secciones afecta-

das. Entendemos que no sería necesario hacer ningún movimiento en cuanto a excedentes. Como dato destacar decir que sólo en taller la empresa plantea 7 excedentes y tenemos 8 jubilados que no prestan servicio por lo cual, no solo no hay excedentes, sino que tienen que contratar a uno.

La empresa insiste en que la cifra de 194 excedentes es la correcta, pudiendo llegar a ser de 170 si se aceptan las condiciones en cuanto a flecos, etcétera. Pero, no obstante, va a poner todo de su parte para llegar a la cifra final de 170.

(A.a Cté) Por parte del Comité se le recrimina esa actitud, puesto que por un lado dicen que la cifra de 194 es la correcta y por otro lado manifiestan que van a poner todo de su parte para llegar a una cifra final. No se entiende que con 68.000 horas extras realizadas

El comité y la empresa del bus, lejos de un acuerdo a diez días de que acabe el plazo

La intermediación de la Inspección de Trabajo no consigue desbloquear el conflicto laboral

ZARAGOZA. La empresa Urbanos de Zaragoza (antigua Tuzsa) y sus trabajadores siguen lejos de alcanzar un acuerdo sobre el conflicto laboral que arrastran desde hace semanas. A solo diez días de que acabe el plazo para llegar a un acuerdo, las posturas siguen enfrentadas, y el comité de empresa no descarta movilizaciones si la compañía no reconsidera su decisión de prescindir de 175 empleados, cifra a la que se ha llegado tras plantear inicialmente un ERE que afectaría a 212 trabajadores.

Ayer se frustró una de las vías que se habían abierto para tratar



Alrededor de 500 trabajadoras se concentraron ayer y cortaron el tráfico rodado y el tranvía. (AGENCIAS) / APOCALIPSI

estemos hablando de 194 despidos. Según ustedes sobra gente y actualmente, en agosto que estamos, se están realizando horas.

Una vez más, se le pregunta a la empresa las condiciones que considera necesarias para despidos cero, estando dispuestos por nuestra parte a modificar el convenio y, sin embargo, no han hecho propuesta alguna al respecto.

La empresa rebaja el número de afectados a 130 si se aceptan una serie de condiciones como: disfrute de prolongación en descanso, flexibilidad en las fiestas pagadas, otros ajustes en horas perdidas, etcétera, lo que supondría la rebaja a 82 personas afectadas.

(A.a Cté) Por parte del Comité se le transmite a la empresa que nuestros números son correctos y entendemos que, con voluntad, los despidos son cero. También le recordamos que de

212 afectados que decía la empresa al inicio ahora está hablando de 82.

14 de agosto de 2013

La empresa no está conforme con las cuentas sobre las horas de servicio que presenta el Comité y según su interpretación los trabajadores excedentes ascienden a 99, siempre y cuando sean aceptadas las medidas planteadas por ella en cuanto a flexibilidad, etc.

(A.a Cté) El Comité mantiene que las cifras reales, según la reordenación prevista, dan que los supuestos excedentes ascienden a 67 y se insiste en desarrollar el tema de un ERTE para el 2014, matizando algunos conceptos. También se propone que para disminuir el número de los supuestos excedentes se contemple la posibilidad de tomar otras medidas, tales como: alargar la reducción de jornada de 8 años a 12, contemplar la posibilidad de excedencia con la reincorporación en agosto de 2015, entre otras medidas.

La empresa se niega al ERTE alegando problemas legales y expone que el ERE planteado no es un problema temporal sino estructural y definitivo al menos en 10 años (2023).

(A.a Cté) Por parte del Comité se le insiste a la empresa que haga más atractivas las indemnizaciones por bajas voluntarias para que el número actual de 17 voluntarios a abandonar

la empresa aumente y así paliar el número de los posibles excedentes.

16 de agosto de 2013

(A.a Cté) El Comité expone que con los 500.000 kilómetros que el Ayuntamiento ha dicho que va a incrementar el servicio se reduce en gran manera los posibles excedentes de personal, ya que las horas de trabajo van a aumentar considerablemente.

La empresa dice que tiene que hacer números respecto a la plantilla con esos 500.000 kilómetros más pero que se estaría hablando de unos 22 trabajadores menos afectados.

(A.a Cté) Por parte del Comité se le pregunta de qué cifras totales estamos hablando contemplando esos 500.000 km.

La empresa dice que, si se modifica el convenio en algunos puntos, tales como fiestas pagadas, prolongaciones de servicio, etcétera, con esos 500.000 kilómetros más de incremento a día de hoy estaríamos hablando de 126 afectados forzosos y 104 a partir del 1 de enero de 2014.

(A.a Cté) Por parte del Comité se le recrimina a la empresa que está aprovechando la situación actual para intentar modificar el convenio a su conveniencia, convenio que ya de por sí incumple sistemáticamente.

La empresa se siente ofendida y dice

que cumple el convenio escrupulosamente.

17 de agosto de 2013

(A.a Cté) Tras la reunión mantenida en el día de ayer con la Consejera de Servicios Públicos en la que nos informó de la voluntad del Ayuntamiento en aumentar en 500.000 kilómetros la red de autobuses, nos indica claramente que el pliego de condiciones no es tan rígido como la empresa nos ha querido hacer ver durante el periodo de consultas del expediente de inaplicación de convenio, así como en el periodo que estamos ahora sobre el despido colectivo.

(A.a Cté) Con motivo de evitar cualquier despido involuntario proponemos que:

- Del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2013 se aplique la reducción de jornada y salario actual, proporcional a todos los trabajadores de la plantilla, sobre 67 trabajadores excedentes, restando las jornadas correspondientes a los 23 voluntarios y las excedencias como mínimo de 2 años con derecho a reincorporación inmediata a la empresa, manteniendo antigüedad y categoría profesional. En estos momentos hablamos de 44 trabajadores. De ellos hay que sacar la jornada y reducción de salario.

- A partir del 1 de enero de 2014: se

aplique un ERTE en función de las horas de trabajo excedente que resulten de descontar la aplicación de 500.000 kilómetros más a realizar durante el año 2014.

-Exclusión del ERTE de los mayores de 51 años y trabajadores/as de jornada reducida.

-No realización de ningún tipo de hora extra mientras dure el ERTE. Las necesarias se remunerarán en tiempo libre de descanso.

-Utilizar el tiempo excedente de jornada en cursos de formación. Estas horas no se incluirán en el cómputo de horas correspondientes al ERTE.

-Se respetarán vacaciones y pagas extras al 100% y complementos por parte de la empresa para cubrir el 100% del salario.

-Ante cualquier modificación de las horas excedentes por la reordenación del Ayuntamiento, descenso de la plantilla actual, etcétera, se reajustará la jornada del ERTE.

-Barajar la posibilidad de recolocar a los trabajadores excedentes en tareas que en este momento realizan empresas subcontratadas dentro del recinto de cocheras.

-Además proponemos otra medida de flexibilidad: los meses de febrero y noviembre serían completos de vaca-

ciones en los mismos términos que resto de meses de invierno.

18 de agosto de 2013

La empresa rechaza la posibilidad del ERTE esgrimiendo que económicamente es inviable para ella y **hace una propuesta de despidos cero**, qué consiste en:

- Despido de los trabajadores voluntarios apuntados en la bolsa.
- Reducción de jornada de aproximadamente un 11% para el resto.
- La reducción del salario por trabajador para poder aceptar esta propuesta sería del 20% sobre las tablas de 2013, permaneciendo inalterable hasta el 31 de diciembre de 2015.

(A.a Cté) El Comité manifiesta que no comparte tales argumentos ni la negatividad económica que la empresa quiere transmitir pues, partimos de la base de que AUZSA hereda de TUZSA parte del año 2012 en el que se cerró el ejercicio con una cifra de negocio superior a los 102.000.000 € (CIENTO DOS MILLONES DE EUROS) con una variación positiva del 39%.

Además, en 2012, estando el tranvía ya en funcionamiento, hubo un aumento del 40,5% respecto al 2011. La empresa ha tenido en los años que habla el informe de CMC, que comprende entre los años 2008 al 2012, un

beneficio superior a 500.000.000 € (QUINIENTOS MILLONES DE EUROS), cifras que demuestran claramente que estamos ante una empresa totalmente saneada.

Está claro que la única intención que tiene es, con la excusa de la reordenación planteada por el Ayuntamiento, modificar el convenio para despedir a 122 trabajadores. Y sí a todo esto le añadimos que, pese a estar en funcionamiento ya el tranvía y la reducción de kilómetros desde que está operativo, la cifra de negocio ha aumentado casi un 40% alcanzando casi los 100.000.000 € (CIEN MILLONES DE EUROS), con estas cifras tan rotundas, queda demostrado una vez más que el único objetivo de la empresa es reducir plantilla y costes laborales para obtener más beneficio del alcanzado hasta ahora.

La empresa, intentando desmontar los argumentos esgrimidos por el Comité, expone que la tarifa con la que se presentó al concurso era de un céntimo por kilómetro inferior a la del pliego (UN CÉNTIMO), lo que les supone una reducción del 0,3% y que, además, para este año, prevén una disminución del volumen de negocio. Asimismo, en los últimos años también se ha incrementado el salario de los trabajadores. Si a eso le añadimos la situación actual con la reordenación

de las líneas y la disminución de kilómetros, todo junto hace inviable las pretensiones del Comité de despidos cero, y una vez más se ratifican en qué la última propuesta presentada por la empresa es la final.

(A.a Cté) Por parte del Comité se le rebate diciéndoles que el incremento salarial de los trabajadores ha sido firmado por la empresa, que han ganado en 2012 más de 120.000.000 € (CIENTO VEINTE MILLONES DE EUROS) de euros después de impuestos. Con respecto a la rebaja que hacen mención de un céntimo sobre el pliego, son cifras que presentaron con cálculos hechos y con unos precios de solvencia total, y ahora quieren convencernos de un sacrificio para todos reduciendo el salario un 20% y la jornada un 11%. Las cuentas siguen sin cuadrar, sus argumentos son una falacia tras otra. Por nuestra parte sigue en pie la segunda propuesta realizada en la reunión de ayer.

La empresa se reitera una vez más en su última propuesta, diciendo que es la última. Este día el Ayuntamiento hace una propuesta.

19 de agosto de 2013

Tras 14 reuniones celebradas los días 19 de julio, 25 de julio, 30 de julio, 1 de agosto, 6 de agosto, 7 de agosto, 8 de agosto, 9 de agosto, 12 de agosto, 13 de agosto, 14 de agosto, 16 de

agosto, 17 de agosto y 18 de agosto, hoy 19 de agosto se celebra la 15ª reunión.

(A.a Cté) El Comité pregunta a la empresa cuál es su postura ante la propuesta planteada en el día de ayer por el Ayuntamiento, qué consiste en:

- El despido de 21 trabajadores voluntarios.

- 45 trabajadores serían despedidos con 20 días por año con el límite de una anualidad y que regresarían a la empresa en un máximo de 2 años.

- A los 22 trabajadores que equivalen los 500.000 Km. adicionales ofrecidos, se les aplicaría un ERTE hasta el 31 de diciembre de 2013.

- Al resto de los trabajadores se les reduciría la jornada y salario en un 4,4%.

(A.a Cté) Señala el Comité que por su parte esta propuesta estaría condicionada a ciertas respuestas.

Pregunta en primer lugar, si la empresa retiraría el expediente de inaplicación del convenio, ya que, si por un lado se aceptaría la reducción de un 4,4% en los términos expresados, por otro lado, no podemos aceptar la inaplicación del convenio, ya que eso supondría, además, la reducción de salario en otro 9% y también la supresión de complementos, quedándose todo congelado hasta 2016.

También se pregunta si las medidas de flexibilidad planteadas se mantendrán, y por cuánto tiempo se mantendrán estas medidas.

La empresa manifiesta que en tal caso no hay posibilidad de acuerdo, puesto que el expediente de inaplicación y el ERE son dos procedimientos distintos y, por lo tanto, dicho expediente no lo van a retirar.

Llegados a este punto se firma el acta de la presente reunión y el acta de finalización del periodo de consultas SIN ACUERDO quedando de la siguiente manera:

La empresa comunica al Comité que va a proceder al despido de 153

trabajadores desglosados de la siguiente manera: 139 conductores, 2 inspectores, 6 de taller y 6 de oficinas.

(A.a Cté) El Comité firma el acta **CON DISCONFORMIDAD** puesto que la empresa con sus cifras finales desautoriza el informe de la consultora con el que se ha estado trabajando.

(A.a Cté) Desde el Comité se le es remitido a la autoridad laboral de la Dirección General de Trabajo (Departamento de Economía y Empleo del Gobierno de Aragón) escrito con informe impugnando las causas aducidas por la empresa para la abducción del despido colectivo.

Se producen los despidos a causa del ERE

16 de septiembre de 2013

Se pone queja y se le entrega documentación al Justicia de Aragón para conocer su opinión sobre la legalidad o no del ERE de despido colectivo.

18 de octubre de 2013

La Inspección de Trabajo emite informe sobre el expediente correspondiente al ERE de extinción de contrato (despido) de los 153 trabajadores de AUZSA.

24 de octubre de 2013

(A.a Cté) El Comité de Empresa propone a AUZSA en el SAMA que se aceptaría el laudo desde el 11 de octu-

bre de 2013 hasta la finalización del convenio si reingresan todos los trabajadores a la empresa.

La empresa se niega a ello.

30 de octubre de 2013

Se celebra el juicio por los Eres en el Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

(A.a Cté) El Comité de Empresa aprueba las movilizaciones propuestas por CUT y se inicia el periodo de huelga, concentraciones, caravanas de coches, manifestaciones, así como reuniones con todas las organizaciones sociales y políticas de Zaragoza.



Los trabajadores no ceden y mantienen la huelga

de continuar las movilizaciones.

(A.a Cté) Estas movilizaciones fueron secundadas masivamente por la mayoría de la plantilla dando una lección de dignidad y solidaridad ante la barbarie de AUZSA, que despidió y rebajó el salario de toda la plantilla, apoyándose en la reforma laboral del año 2012 que daba barra libre a los empresarios para ejecutar

ERE's a diestro y siniestro, y con la colaboración de un árbitro que emitió un injusto laudo en materia económica contra la plantilla de AUZSA (Ahora Avanza Zaragoza).

También comienza el proceso judicial por los 153 despidos, el cual es llevado por un abogado externo, perteneciente al Colectiu Ronda en Barcelona.

El TSJA en sentencia falla que los despidos realizados por AUZSA se ajustan a derecho.

(A.a Cté) El Comité de empresa queda fraccionado. Hay sindicatos que dicen que se ha perdido la sentencia, y proponen desconvocar los paros y volver a trabajar.

(A.a Cté) Sólo CUT (**que presidía el Comité de Empresa**) plantea continuar las movilizaciones hasta que se consiga el reingreso de todos los compañeros despedidos. Tras un fuerte debate, el resto de sindicatos a regañadientes, aceptan la propuesta de CUT

(A.a Cté) Fruto de ello, en la noche del 4 de diciembre de 2013, **se alcanzó un acuerdo en el SAMA por el que 124 trabajadores despedidos volverían a la empresa** cubriendo las bajas que se fuesen produciendo paulatinamente y siempre **antes de finalizar el año 2015. El resto de trabajadores despedidos (29) habían pactado su despido y decidieron por voluntad propia no a la empresa.**

(A.a Cté) El Ayuntamiento certifica el incremento de 500.000 kilómetros en la red de autobuses y el reingreso paulatino de todos los despedidos.

Inicialmente se acordó con el Ayuntamiento y AUZSA que para el orden de reingreso fuesen primero los mayores de 55 años y después los que más antigüedad tenían en la empresa, puesto que fueron los últimos despedidos según el orden establecido por ésta.

(A.a Cté) Hubo ciertas maniobras entre los despedidos y otros. Al final, el Comité aceptó el cambio de criterio y firmó en el SAMA que el orden de reingreso fuese de menor a mayor antigüedad en la empresa, según el desempleo correspondiente.

Los despedidos y las despedidas por el ERE percibieron íntegramente su indemnización por la empresa y la prestación por desempleo hasta su reingreso en la empresa, que comenzó el 13 de enero de 2014, en un primer grupo compuesto por veinte trabajadoras y trabajadores.

También en ese acuerdo se hicieron modificaciones en el convenio para garantizar los puestos de trabajo y con ello se desconvocó la huelga tras ser ese acuerdo ratificado en referéndum por la plantilla.

Gracias a la lucha de la mayoría de la plantilla, todos los compañeros y todas las compañeras que desearon volver a la empresa (tuvieron de plazo hasta siete días después de haberse firmado el acuerdo), volvieron a la

empresa y muchos de ellos todavía están entre nosotros.

En cuanto al otro ERE sobre la inaplicación del convenio, no hubo acuerdo de bajada salarial e inaplicación del convenio con la empresa, por lo que AUZSA solicitó la aplicación de un laudo de obligado cumplimiento y el árbitro dictaminó la bajada del salario y congelación de éste.

La plantilla reaccionó y con CUT al frente del Comité de Empresa, tras 123 días de otra ejemplar huelga secundada por la mayoría de la plantilla, en abril de 2016 volvimos a tener convenio colectivo al firmarse uno nuevo que supuso el fin al laudo que nos tenía congelado el incremento salarial y la antigüedad. De aquel acuerdo podemos resaltar los siguientes logros:

-Plan de Igualdad y posterior Manual de Uso SAE.

-Establecer un **calendario de descansos** para conductores, que no perjudica a nadie y que beneficia -y mucho- a los conductores ambulantes, pasando éstos a tener un porcentaje de descansos del 40% en sábados y del 50% en domingos, como mínimo. Posteriormente, dándonos de plazo hasta enero de 2.017, se va a seguir trabajando para que todos los conductores tengamos los mismos descansos en fin de semana, e incluso, podamos

ampliarlos y **participación del Cte. elaboración de los cuadros de marchas.**

-Se regula la asignación de **Fiestas Pagadas**. Este artículo cambia radicalmente en este convenio, pudiendo solicitar hasta 8 fiestas pagadas anticipadas, de las cuáles se garantizan el disfrute de 6 de ellas. Así mismo, la solicitud habitual de estas fiestas a lo largo del año pasa a realizarse a través de internet, con el fin de controlar su petición y conocer sin esperas su asignación si la citada solicitud se efectúa dentro de las 10 primeras peticiones de cada fecha.

-Instalación inicialmente de **16 aseos automáticos** en otros tantos terminales de línea que se irán ampliando.

A su vez se eliminan los aseos químicos de plástico que había.

-Se recuperó la antigüedad congelada, mantener los complementos de I.T. que tenemos actualmente y **garantizarnos el I.P.C.**

-Que la empresa transforme el **60% - como mínimo- de los contratos temporales en indefinidos**, al igual que **hemos conseguido una tasa de reposición de los compañeros de taller en idénticos términos.**

-Se reguló **los permisos para asistir a médico especialista y los relativos a los desplazamientos en caso de ingreso, fallecimiento, etcétera, de familiares**, consiguiendo con ello que vuelvan a retribuir los primeros y a concedernos los días correspondientes en los segundos, evitando ir al juzgado para reclamarlos.

La lucha es el único camino

CUT en Avanza Zaragoza

AYUNTAMIENTO Y EMPRESA PACTAN TRAS 53 DÍAS DE PAROS || Páginas 2 y 3

Acuerdo con el bus

La resolución supone la recolocación de los despedidos en dos años

Los trabajadores no desconvocan la huelga hasta conocer todos los detalles

urbanos
de zaragoza



LAS CLAVES DEL ACUERDO

- ✓ Reingreso de los 125 afectados por el ERE en los próximos dos años.
- ✓ Pacto sobre las cantidades en litigio en un plazo de tres meses.
- ✓ Incorporación de 500.000 kilómetros adicionales a partir del 1 de enero.



Unos trabajadores recogen la pancarta con la que se manifestaron, como todos los jueves desde octubre, en la plaza Aragón de Zaragoza.

¿La última concentración?

La plantilla zaragozana volvió ayer a la calle con la idea de poder cesar las protestas

Carta de una despedida

Agosto 2013

Recuerdo que estaba trabajando la última semana antes de coger unas merecidas vacaciones y ya se rumoreaba entre la plantilla que iba a haber despidos, que iban a hacer un ERE.

Yo me fui con la mosca detrás de la oreja.

Cuando llevaba dos o tres días de descansos empezó a haber cierto revuelo en el móvil, en los grupos de WhatsApp. Algunos compañeros habían recibido una cantidad de dinero en el banco. Yo miré y también tenía un ingreso. Me habían finiquitado al igual que al resto de los compañeros elegidos.

Unos días después, nos citó la empresa para firmar el finiquito. Cuando entramos a la Sala de Formación nos recibió el director de RRHH en aquel momento, el Sr. Héctor Muñoz. Había que guardar fila, cuando me llegó el momento de sentarme a la mesa y firmar mi despido, se me cayó una lágrima. El Sr. Muñoz me preguntó qué me pasaba y yo le *contesté* con la mayor sinceridad, que menuda putada nos habéis gastado, que yo llevaba idea de jubilarme en esta empresa, y con una palmatita en la espalda él me respondió: “no se preocupe usted que volverá a la empresa”.

Se me ocurrió la brillante idea de volver a mi antiguo trabajo, me apunté a la bolsa del Salud. Cada vez que me daban de alta y baja en el trabajo tenía que pasar por la oficina del INAEM y casi me cuesta una depresión.

Pasé un año un pico muy duro, demasiado, muchas reuniones, quedadas, manifestaciones, recogidas de firmas...etc.

Conseguido el ansiado y luchado reingreso, fueron entrando los que tenían menos paro, así que para más inri todos los que estaban detrás mío pasaron por delante, por lo que reingresé a la empresa con casi 400 números de diferencia con la importancia que eso tiene con este sistema de trabajo.

10 años después aquí sigo, en la guerra de cada día.

La verdad es que no se lo deseo a nadie, un episodio que jamás olvidaremos los 153 despedidos.

Doy las gracias a todos los que nos apoyaron y ayudaron, porque gracias a ese esfuerzo y unión de todos, se consiguió que pudiéramos volver los que quisimos.

Quizás hubiéramos vuelto como me dijo el director de RRHH, pero ¿En qué condiciones?, prefiero no imaginármelo.

Si algo está claro es que la única batalla que se pierde es la que se abandona y que la unión hace la fuerza.

