

ACTA DE LA REUNION MANTENIDA EL 17 DE JUNIO DE 2013 EN EL CENTRO DE TRABAJO DE PABLO IGLESAS DE L'HOSPITALET DEL LLOBREGAT EN BARCELONA ENTRE UNIPOST SAU Y EL COMITÉ INTERCENTROS.

ACTA TERCERA DEL PERIODO DE CONSULTAS DE LOS EXPEDIENTES DE EXTINCIÓN E INAPLICACIÓN DE CONVENIO Y REBAJA SALARIAL

Asistentes:

Empresa:

Representación legal de los trabajadores:

- UGT:
- CCOO:
- CGT:
- USO:

Para empezar, el Secretario hace una aclaración con respecto al acta anterior. Como los mediadores tuvieron reuniones separadas con la empresa y los sindicatos, la empresa no puede firmar el acta de la reunión en la que no estuvo, así que, por este motivo se van a levantar dos actas: una con la empresa, parte social y mediadores y otra con la parte social y mediadores, para que los trabajadores tengan constancia de lo acaecido en las reuniones en las que la parte social ha estado presente. Todas las partes están de acuerdo, a excepción de CGT que comenta que como ellos ya firmaron un acta (la de aceptación de mediación que firmaron como “no conformes”) no van a firmar ningún acta más.

CCOO comenta que lo que sí es cierto es que el acta que hicieron los inspectores para la aceptación de la mediación incurre en varios errores (fechas, nombres, siglas) que, si bien no son graves, se deberían corregir.

USO inicia la reunión de hoy entregando a la empresa copia del informe realizado por sus economistas de las cuentas entregadas por la empresa por la apertura de este expediente y pidiendo la aclaración y ampliación de ciertas cuentas (partidas de aprovisionamientos, gastos de franquicias y de la empresa del grupo Suresa que pueden estar influyendo en los gastos de Unipost,...) que vienen relacionadas en el informe.

La empresa contesta que la partidas de aprovisionamiento son las que dan cuenta de las empresas que ayudan a Unipost en las poblaciones en las que no tiene cobertura y que las cuentas de Suresa sí están relacionadas en las cuentas del grupo Unipost SAU. No obstante, se leerán el informe e intentarán ampliar la información que USO les solicita. La empresa cree que lo ideal sería que su propio economista viniera en la próxima reunión y contestara personalmente las dudas que todos y cada uno de los sindicatos puedan tener al respecto de las cuentas, puesto que uno de los pasos más importantes de este Periodo de Consultas en estas primeras reuniones es el hecho de convencernos de que las cuentas presentadas son correctas y de que las situación de la empresa es realmente grave.

CCOO está de acuerdo con la próxima presencia del economista de la empresa porque ellos también tiene dudas al respecto de las cuentas y tendrán su informe económico la semana que viene, aunque también les pasan hoy a la empresa una relación de sus dichas dudas para su aclaración. Comentan también que en la anterior reunión con los mediadores se dieron cuenta de que había habido un error de interpretación de éstos o de explicación por parte de la empresa en la intención de la misma de simultanear las actuales suspensiones y las futuras extinciones, puesto que los mediadores nos dijeron que la empresa les habría asegurado que no se simultanearían pero la empresa nos había explicado a los sindicatos que sí, así que lo ideal sería que se lo explicaran nuevamente a los mediadores.

La empresa contesta que sí, que es cierto que se van a simultanear y que explicará de nuevo la situación. Es más, si durante la negociación se rebajara el número de extinciones, se debería mantener un porcentaje equivalente de suspensiones para acercarse a los objetivos previstos en

este expediente, puesto que no debemos olvidar que, en estos momentos, la empresa tiene un 20% de excedente de recursos humanos y que, de una forma u otra, deben ceñirse mucho a liberarse de ese excedente.

CCOO pregunta que, en el caso de que admitieran cierto número de despidos, deberían ser muchos menos, porque, cómo sabe la empresa cuántos tiene que echar de cada delegación y porqué. La empresa dice que se basa en la producción y en la productividad. De hecho, en la memoria hay varios cuadros que relacionan exactamente la caída de producción y de productividad por delegación, con las medidas de suspensión y con el plan de reestructuración del presente expediente. A este respecto, CCOO pide relación de los gastos de personal por delegación antes y después de efectuar el plan de reestructuración que solicita la empresa.

CCOO sigue poniendo pegos en cuanto a por qué hay varios accionistas o auditores que no han validado cuentas de años anteriores y comentan también que las cuentas del 2012 aún no están auditadas.

La empresa responde que no es cierto que haya accionistas que no hayan validado cuentas de años anteriores, todas están firmadas por todos los miembros del Consejo de Administración, incluidas las de 2011. Así mismo, todas estas cuentas auditadas fueron presentadas en diversos procesos anteriores, incluso judiciales, no habiéndose apreciado ninguna anomalía en los procesos seguidos ante la Audiencia Nacional y la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos. Respecto a las cuentas 2012, se entregado un informe provisional emitido por los Auditores, estando todavía en proceso de elaboración en su fase final la auditoría completa, que en cualquier caso quedará pendiente de publicación y registro hasta que sea firmada por el Consejo de Administración, lo cual se prevé se producirá como años anteriores en Junio o próximo mes de Julio. En cuanto a las cuentas de 2013, están firmadas por la Dirección General y validadas en el informe pericial aportado. Éstas no pueden aportarse auditadas, ya que las auditorías se realizan sobre ejercicios completos cerrados.

UGT insiste en que si se simultanean las suspensiones y la rebaja salarial, habrá trabajadores que ciertos meses tengan una merma de sus sueldos equivalente al 17% y que eso es completamente inasumible. USO está de acuerdo con esta afirmación.

La empresa no opina la mismo y dice que la rebaja salarial sólo supone un 5% en cómputo anual.

CCOO pregunta si podría haber una fórmula de compensación para trabajadores que han hecho muchas más semanas de suspensión que otros.

La empresa contesta que no se le ocurre de qué forma podría hacerse.

UGT pregunta que si es verdad que ciertas deudas de la empresa con la Administración Pública impide que se puedan presentar a concurso de ciertos clientes y CGT que cuánto costó el sello de calidad de Salud Laboral y también si se está al corriente de la deuda con la Seguridad Social.

La empresa dice que sí, que de hecho, están al corriente de todos los pagos tanto de la Seguridad Social (incluyendo el pago aplazado de la SS de Noviembre de 2012), como del IVA. Además, las declaraciones del IVA de la empresa, suministradas en la memoria del expediente, dan un indicativo fehaciente de la bajada de producción de la empresa. No hay problemas con los concursos y se están presentando sin problemas a todos los que pueden y en cuanto al sello de calidad mencionado, no se tiene constancia de lo que es.

CGT dice que tienen la sensación de que la empresa lleva estos últimos años engañándoles y que no les dicen la verdad, y que el único objetivo que tiene es despedir a los trabajadores para abaratar costes. Que cómo pueden saber las cifras reales de producción puesto que las cartas en las zonas se cuentan manualmente desde hace muy poco tiempo (antes se ponían a ojo y siempre engordadas), por lo que no tienen números reales para comparar y hacer esas afirmaciones. Incluso ahora, el correo mecanizado, que se supone viene contado de las centrales, da unos totales completamente distorsionados a los reales.

La empresa dice que no sólo las máquinas clasificadoras dan totales, sino que también se cuenta manualmente desde hace muchos años, no dos o tres como afirma CGT. Además de otras

informaciones que se comparan con dichos totales para garantizar la mayor fiabilidad posible en las cifras, por lo que los errores en las mismas son mínimos.

CGT vuelve a pedir explicaciones de por qué no se cogió como cliente a la Generalitat Valenciana. La empresa dice que no se les adjudicó en concurso, pero que además, es de dominio público que dicha administración tiene deudas importantes con muchos de sus proveedores.

CGT cree que los números previstos de extinciones están desproporcionados con respecto a las categorías afectadas y que si en un centro de trabajo ha de irse un porcentaje X de operarios, debe salir ese mismo porcentaje X de mandos intermedios y pide también el número real de extinciones que busca la empresa.

La empresa dice que las cifras dadas no son más que un mapa inicial de afectación que puede cambiar tanto por las necesidades de la empresa como por la propia negociación, aunque no está de acuerdo en las afirmaciones de proporcionalidad de afectación de las diferentes categorías. Contesta además que la pregunta no es cuantos trabajadores quiere echar la empresa, sino si los sindicatos están dispuestos a firmar las extinciones que sean necesarias para la supervivencia de la empresa.

CGT pregunta si no se pueden acoger a las prejubilaciones.

La empresa manifiesta que las últimas reformas legales van dirigidas a prolongar la vida laboral de los trabajadores intentando evitar su afectación en reestructuraciones y que el coste de realizar prejubilaciones desincentiva las mismas.

CCOO pregunta por la deuda de las Administraciones con la empresa y la de la empresa con los bancos y también si va a haber un plazo de suscripción voluntaria y la cuantía de las indemnizaciones previstas por la empresa.

La empresa dice que no hay grandes deudas a cobrar. Alguna cosa sí, pero nada de importancia. La deuda con los bancos está refinanciada y tienen un año más para pagarla; el plazo ahora es en Marzo del 2014. También que sí habrá adscripción voluntaria y que términos similares son parte de la negociación. Y las indemnizaciones serán las que marque la ley, sino hay un acuerdo diferente.

USO cree que se está volviendo a utilizar a los trabajadores para comprar tiempo para ver si se solucionan algunos de los juicios que la empresa tiene planteados en diferentes tribunales. De hecho, ése es el problema y no los gastos de personal, por lo que insta de nuevo a la empresa a que los inversores, ya que están dispuestos a poner dinero para despedir a trabajadores, lo hagan también para invertir en nuevos productos o tecnologías que nos hagan más competitivos frente a Correos. En ese sentido conmina a la empresa a dar la cara e informar directamente a los trabajadores de la situación actual.

La empresa manifiesta que cuando corresponda informará a los trabajadores pero que quien representa a los mismos son sus representantes que son los que deben recibir la información

USO advierte que luego no vaya con prisas y diciendo que no hay tiempo de explicar la situación porque es ahora cuando hay que empezar a hacer las cosas bien.

USO pregunta también qué va a pasar con la paga extraordinaria de Junio, ya que estamos a las puertas de tener que cobrarla y, según dijo la empresa hace dos reuniones, necesitaba un acuerdo para aplazar el pago. La empresa dice que podrá abonar la mitad de la paga con la nómina de Junio y la otra mitad con la nómina de Septiembre.

UGT comenta al respecto que, con las suspensiones, el montante a pagar es inferior, *por tanto el esfuerzo a realizar por la empresa es menor por lo que que no están de acuerdo con los plazos propuestos por la empresa* del 50-50%.

La empresa dice que si bien es cierto que el montante a pagar es inferior, también recuerda que las ventas han caído un 19% por lo que los ingresos también son inferiores. Además, es una cuestión de Tesorería y vuelve a recordar que si abonaron la paga de Navidad (aún aplazada) fue porque consiguieron una acuerdo con la Seguridad Social para abonar la cuota de Noviembre a plazos, porque sino, no se habría podido abonar ni siquiera la mitad de la paga.

CGT dice que sean los inversores los que abonen la paga extraordinaria.

La empresa insiste en que aún no se tiene ningún tipo de financiación por parte de nadie y que no la habrá, y la empresa podría cerrar en Navidad, si no se llega al acuerdo de un plan de viabilidad. También tenemos que tener en cuenta, dice la empresa, que el dinero que los inversores podrían poner no es sólo para las indemnizaciones, sino para normalizar las nóminas, aligerar las tensiones de Tesorería, pagar a proveedores... en resumidas cuentas, reactivar el circulante.

CCOO no tiene muy clara la legalidad de un aplazamiento de la paga extraordinaria y cree que fácilmente puede impugnarlo cualquier trabajador. Si la empresa realmente no tiene dinero para pagar, que se declare en quiebra. Asimismo, cree que tampoco es legal, y sabe de sentencias al respecto, la simultaneidad de un expediente de suspensión con uno de extinciones, como ha dicho la empresa antes que pretende hacer.

Se hace un receso de las 12.40 a las 13.15

La empresa comienza de nuevo diciendo que, una vez consultado el economista, se debería retrasar la próxima reunión al Miércoles 26 puesto que en la fecha prevista anteriormente no puede asistir. De esta forma se fija la próxima reunión para el día ya mencionado a las 11.00 en los locales de Pablo Iglesias en L'Hospitalet del Llobregat, Barcelona.

La empresa ha empezado a estudiar alternativas para atenuar las extinciones más allá de la reducción salarial:

- ↑ Adscripción voluntaria (siempre dentro de los parámetros del mapa de afectación aportado por la empresa)
- ↑ Amortización de contratos de jornadas completas. Es decir, si en un centro determinado, los trabajadores transforman sus contratos de jornada completa en jornada parcial, se salvarían tantos puestos de trabajo como jornadas completas se ahorraran en dicha transformación. En este caso se podría estudiar una compensación económica puntual para los afectados.
- ↑ Movilidad geográfica:
 - ↑ Entre diferentes provincias: Publicando las vacantes existentes en otras provincias, de forma que los trabajadores interesados se puedan adscribir al cambio voluntario, aceptando las condiciones salariales del centro de destino.
 - ↑ Dentro de la misma provincia: Facilitando a la empresa el poder cambiar de centro de trabajo a cualquier trabajador con las condiciones salariales del centro de destino pero sin tener en cuenta las condiciones marcadas en el convenio para tal circunstancia. En este caso se podría estudiar una compensación económica puntual para los afectados.

USO pregunta si la movilidad geográfica también se podría dar con centros de Suresa Cit. La empresa contesta que sí.

CCOO pregunta que si a esta gente les afectaría también la reducción salarial. La empresa contesta que sí, que las dos medidas han de ser complementarias. CCOO dice que si podría no haber despidos. La empresa dice que sí, pero a costa de una rebaja salarial muy superior.

UGT le pregunta a la empresa si la liquidez imprescindible, para tomar las medidas necesarias para darle viabilidad a la compañía va a ser a través de una ampliación de capital por parte del consejo de administración o de un nuevo crédito.

A dicha cuestión la empresa se emplaza a contestar en la próxima reunión del día 26 ya que en estos momentos lo desconoce.

USO vuelve a insistir en que los esfuerzos que la compañía ha obligado a realizar a los trabajadores para intentar salvar a la empresa se han revelado a todas luces como un fracaso tras otro y que, por lo tanto, está claro que las medidas a tomar han de ser radicalmente diferentes. Esta sección sindical no entiende que haya que despedir a trabajadores en Barberá o Cerdanyola, por poner un caso, cuando Suresa, empresa del grupo, está haciendo contrataciones nuevas en Sabadell. O a la empresa se le ocurren nuevas ideas para levantar esta compañía con los

trabajadores y no a costa de ellos, o las medidas que pide la empresa de nuevo no tendrán en ningún caso el beneplácito de la USO.

CCOO pide a la empresa que defina exactamente cuál es la bajada de producción para concretar el número de extinciones a realizar, de forma que se pueda jugar con criterios de voluntariedad y se puedan evitar las extinciones forzosas.

CGT sigue sin creerse las bajadas de faena de la empresa puesto que tienen noticias de Jefes de Zona de que están hasta arriba y no dan a basto con las cartas que hay para sacarlas al día y creen que plantean tantas extinciones en Madrid y Barcelona por el coste superior de las nóminas de los trabajadores.

La empresa contesta que ya son conscientes que hay centros en los que se puede ir justo, precisamente por el hecho de querer ahorrar más, pero que en muchos centros de toda España hay plantillas con la tercera parte de su total de suspensión. La empresa vuelve a insistir que las extinciones son proporcionales a las suspensiones de cada centro de trabajo y que estás lo son en cuanto a las bajadas de producción.

A la empresa le sorprende que a estas alturas se pueda seguir poniendo en duda la caída el nivel de ingresos que estamos sufriendo en 2013 así como la caída de producción y actividad respecto al año pasado, todo lo cual ha sido debidamente acreditado en la documentación aportada.

Además, la prueba evidente de ello es que pese al ajuste de recursos humanos de casi el 20 % que estamos aplicando en el conjunto de la Compañía mediante el ERTE de suspensión, se está absorbiendo el volumen de trabajo actual, y los trabajadores perciben este descenso claramente en los centros. También preocupa que se siga poniendo en duda las conclusiones del perito en su informe, según el cual si no se toman las medidas de ajuste necesarias, hay un riesgo claro de que la Compañía entre en una situación irreversible a partir de Diciembre.

De todas formas, el perito vendrá a la próxima reunión para aclarar todas las dudas existente y para ayudar a convencer a la parte social de la gravísima situación que atraviesa la empresa en estos momentos.

Finaliza la reunión a las 15.00