



ELIGE CGT

CGT INFORMA

SECCIÓN SINDICAL CGT-UNIPOST

NUEVA WEB: www.cgtbarcelona.org/cgtunipost

FACEBOOK: facebook.com/cgt.unipost

BLOG: cgtunipost.blogspot.com.es



ELIGE CGT

CGT UNIPOST INFORMA:

Audiencia Nacional (28-1-14).

En el día de hoy se han celebrado en la Audiencia Nacional las vistas de varios procesos presentados por los sindicatos con representación en el Comité Intercentros de Unipost.

A continuación pasamos a comentaros brevemente cómo han ido.

En primer lugar se trató la impugnación al laudo arbitral de la CCNCC que dictaminó el 31 de julio de 2013 una rebaja salarial de un 10% en las percepciones salariales de convenio hasta el 30 de abril de 2014, y que la empresa nos empezó a aplicar desde el 1 de agosto de 2013.

Los sindicatos hemos alegado que la medida es desproporcionada, además de no haber hecho constar en la memoria del período de consultas cuál era el ahorro que se conseguiría.

También se alegó inconstitucionalidad, ya que la resolución la dictó la CCNCC y no debería ser vinculante al no ser un órgano judicial, como la Audiencia Nacional, o gubernamental, como es la Inspección de Trabajo que depende del Ministerio de Empleo, cuyas sentencias y resoluciones sí son ejecutivas a la vez que recurribles. La CCNCC (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Conectivos) es un órgano mixto, compuesto por sindicatos (CGT no tiene representación), patronal y gobierno (Ministerio de Empleo).

Además la empresa podía haberse ahorrado dinero aplicando más el ERTE de suspensiones, y también habiendo concedido la rescisión del contrato a l@s que se acogieron al artículo 41 del E.T. y que la empresa denegó a l@s que no tenían complementos ad-personam, y a l@s que de ser la sentencia favorable en este proceso podrán solicitar nuevamente la rescisión con las condiciones en que entonces la pidieron.

La empresa alegó que el laudo arbitral estaba muy bien construido y argumentado, y que la medida estaba justificada. El perito que la defensa de la empresa llamó a declarar dijo que las previsiones eran de que la empresa tendría igualmente pérdidas a pesar de la rebaja solicitada, que la empresa acumula ya muchas pérdidas, y que no tiene liquidez.

Por último también la empresa alegó la ausencia de propuestas por la parte social, ya que dicen que sólo la empresa y l@s mediadores de la Inspección de Trabajo las habían hecho. En este punto recordamos que tal propuesta sí existió tras varias prórrogas, y en la misma UGT, CCOO y USO propusieron 400 despidos y una rebaja salarial de un 6,5% que la empresa rechazó. Como también volvió a echarse a atrás para hacer despidos al no haberse llegado a acuerdo.

En cuanto a la vista por la rebaja de un 10% y de manera indefinida que está aplicando la empresa desde el 1 de septiembre de 2013 de los complementos ad-personan, la parte social ha alegado que la empresa no puede rebajarlos unilateralmente al amparo del artículo 82.3 del E.T. (modificación sustancial de las condiciones de trabajo) ya que durante el período de consultas debió de haberse seguido el procedimiento según el artículo 41 del E.T. (descuelgue de convenio) ya que estos complementos están recogidos en el convenio, y se dice que toda modificación de los mismos deberá hacerse por acuerdo entre las partes.

La empresa argumentó que estos complementos vienen recogidos en el convenio pero no están desarrollados dentro de él, ya que no se establece ningún sistema de variación en los mismos, además no los perciben la totalidad de la plantilla.

Por último, en lo referente a la media paga de verano que se nos adeuda, se ha conciliado antes de la vista, la empresa ha ofrecido abonarla con la nómina de marzo (5 de abril).

La parte social ha aceptado en su totalidad la oferta, aunque no será hasta el jueves 30 a las 10:00 cuando se firme en la Audiencia Nacional ya que el abogado de la empresa que acudió hoy a la Audiencia ha dicho que el no estaba facultado para firmar, y que debía de ser otro abogado que no había acudido hoy pero que sí lo haría el jueves 30, puesto que tenía que acudir a la mediación que va a haber ese mismo día en el SIMA a las 11:30 y de la cual ya os informaremos.

El motivo por el que CGT ha aceptado es porque nuestros servicios jurídicos nos lo han aconsejado, puesto que este acuerdo tiene carácter de título jurídico y de no llegar la empresa a cumplirlo se podría pedir su ejecución, pudiéndose incluso embargar a la empresa.

De haberse celebrado la vista, y en el supuesto de una sentencia favorable, ésta no se conocería hasta mediados de febrero, con lo cual como muy pronto también se cobraría la media paga en la nómina de marzo, pero la empresa podría recurrir alargándose los plazos.

En cuanto se conozcan las sentencias de los dos primeros procesos, los de las rebajas salariales, os lo haremos saber.

SI LUCHAS PUEDES GANAR, SI NO LUCHAS ESTÁS PERDIDO.

ELIGE CGT, AFÍLIATE A CGT, EL SINDICATO QUE SE ATREVE.

Síguenos en TWITTER: @cgtunipost