CGT INFORMA
SECCIÓN SINDICAL CGT-UNIPOST
NUEVA WEB: www.cgtbarcelona.org/cgtunipost
FACEBOOK: facebook.com/cgt.unipost
BLOG: cgtunipost.blogspot.com.es

JUICIO EN LA AUDIENCIA NACIONAL PARA IMPUGNAR EL ERE DE UNIPOST (16-10-14).

¡¡¡A MENTIRAS NO HAY QUIEN GANE A UNIPOST!!!

"EL DIRECTOR DE RRHH DE UNIPOST DECLARA EN LA AUDIENCIA NACIONAL QUE CGT Y CCOO TENÍAN MÁS DELEGAD@S QUE UGT Y USO EN EL PERIODO DE CONSULTAS DEL ERE".

El 16 de octubre de 2014 se ha celebrado en la Audiencia Nacional la vista por la impugnación del ERE de 340 despidos que la empresa comunicó que haría antes del 31 de diciembre de 2014, tras finalizar sin acuerdo el periodo de consultas, la sentencia se conocerá en unos quince días. A la impugnación no se han adherido ni UGT ni USO, demostrando de este modo su conformidad con el ERE planteado por la empresa al no presentar ninguna oposición al mismo.

CGT ha pedido que los despidos sean declarados nulos ya que la empresa vulneró la libertad sindical del derecho a negociar, ya que la empresa no hizo más que poner impedimentos a la hora de constituirse la mesa negociadora, al no formar UGT y USO -los sindicatos que acostumbran a firmarle a la empresa los acuerdos que tanto daño están haciendo a l@s trabajadores/as- mayoría sindical, y a pesar de que CGT aportara actas de elecciones sindicales y el certificado de representatividad expedido por el Ministerio de Empleo que demostraba cuántos delegad@s tenía cada sección sindical.

Por tanto no hubo periodo de consultas ya que no se pudo constituir la mesa negociadora, con lo que la empresa actuó de mala fe durante la negociación, aunque como tal no existió.

El director de RRHH de Unipost admitió, siendo interrogado por el magistrado de la sala de lo social de la Audiencia Nacional, que el bloque CGT y CCOO tenía más delegad@s que el bloque que forman UGT y USO, con lo que para negociarse el ERE debió de constituirse de entre las secciones sindicales una mesa negociadora de 13 miembros, tal y como decidió la que era mayoría sindical.

Otro de los motivos que CGT alegó fue que el ERE contempla criterios no objetivos para despedir. La dirección de Unipost realizaría una valoración a l@s trabajadores/as de la que no tenemos constancia en CGT, vamos que lo que pretende Unipost es generar una bolsa de despidos para hacerlos a su antojo cuando los criterios de afectación incluyen la causa del despido, y lo que no puede hacerse es, como pretenden entre otras causas, tener en cuenta a la hora de despedir el absentismo de un/a trabajador/a, cuando la ausencia por I.T. (Incapacidad Temporal) está protegida por el E.T. (Estatuto de los Trabajadores).

Para CGT también es motivo para pedir la nulidad del ERE que la empresa no haya realizado ningún despido del mismo desde que comunicara en junio su decisión de llevar a cabo el ERE.

Al mismo tiempo el pasado 8 de octubre de 2014 UGT, USO y la empresa firmaron, en el seno de la comisión de seguimiento del acuerdo del 24 de febrero de 2014, un acuerdo para reducir a 200 el número máximo de despidos, vamos que se negoció un ERE de manera fraudulenta ya que no se abrió un nuevo periodo de consultas ni se citó para negociar a CGT y a CCOO.

Si la empresa no hace despidos, y a su vez los reduce, eso implica que se han modificado en apenas unos meses las causas para hacer el ERE planteado con lo que se debe de volver a negociar uno nuevo.

Además ya son varios los procedimientos en los que la empresa pudiendo despedir tras no llegarse a acuerdo sin embargo no lo hace. Esta reiteración pone a las claras que Unipost no tiene necesidad de amortizar puestos de trabajo. Hasta el propio magistrado de la sala de lo social manifestó no entender la forma de proceder de la dirección de Unipost.

Otra mentira que soltó la empresa durante el juicio fue para tratar que no se admitiera la impugnación que presentó CGT al ERE, diciendo que fue presentada fuera de plazo, cuando la realidad es que CGT firmó el recibí de la comunicación de la decisión final el 20 de junio de 2014 y no el 18 como sostienen, y si no que lo demuestren cosa que en la Audiencia no han podido hacer.

A mentiras y más mentiras es a lo que nos tiene acostumbrad@s el Director de RRHH de Unipost, el 7 de octubre de 2014 afirmó que el pasado viernes 3 de octubre se habían realizado todas las transferencias de la nómina de septiembre, finalmente su mentira se cayó por su propio peso y comunicó que había un problema de tesorería, lo que provocó que algun@s trabajadores/as cobraran inclusive el martes 14, qué poca vergüenza.

Desde CGT le hemos pedido en más de una ocasión, porque motivos han habido y hay para ello, la dimisión al Director de RRHH de Unipost, sin que se haya dignado a hacerlo, es por ello que ahora pedimos su destitución ante el caos y la incertidumbre a los que está llevando a Unipost, y ante los incontables engaños, mentiras, maltratos y desprecios a los que somete tanto a la representación de l@s trabajadores/as, en particular a CGT, como a l@s propi@s trabajadores/as.

Por último, informaros que el miércoles 22 de octubre de 2014 tendrá lugar en el SIMA la mediación solicitada por CGT, ante la negativa de Unipost a reconocer la mesa negociadora, que constituyeron CGT y CCOO el 15 de septiembre de 2014, para negociar el IV Convenio Colectivo de Unipost.

Os mantendremos informad@s.

CUANDO UN SINDICATO SALE MÁS EN EL TELEDIARIO POR LO QUE "ROBA" QUE POR MOVILIZARSE POR Y PARA L@S TRABAJADORES/AS ES PORQUE ALGO NO FUNCIONA EN ESTE PAÍS……..POR ESO TU SINDICATO ES CGT.