

ELIGE CGT

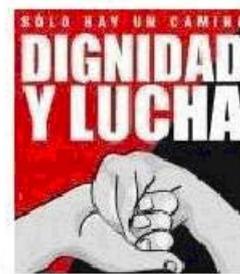
# CGT INFORMA

SECCIÓN SINDICAL CGT-UNIPOST

NUEVA WEB: [www.cgtbarcelona.org/cgtunipost](http://www.cgtbarcelona.org/cgtunipost)

FACEBOOK: [facebook.com/cgt.unipost](https://facebook.com/cgt.unipost)

BLOG: [cgtunipost.blogspot.com.es](http://cgtunipost.blogspot.com.es)



ELIGE CGT

## REBAJA SALARIAL DEL 10% Y CERO DESPIDOS...DE MOMENTO.

El pasado 31 de julio de 2013 se conoció el laudo del árbitro que había designado la CNCC (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos) sobre la solicitud de descuelgue salarial que había realizado la empresa. Pues bien, finalmente **la CNCC autoriza a la empresa a reducir las percepciones salariales (salario base, plus de zona, antigüedad, plus de especialista) de l@s trabajadores/as en un 10% desde el 31 de julio de 2013 hasta el 30 de abril de 2014, desestimando a su vez la reducción de las percepciones extrasalariales (plus de transporte, gastos de desplazamientos, dietas).** En la comunicación que hace la empresa a l@s trabajadores/as sobre su decisión de rebajar el salario, la empresa puntualiza que **la rebaja de las percepciones salariales se llevará a cabo a partir del 1 de agosto de 2013.**

A las pocas horas de conocerse este laudo la empresa comunicaba a l@s representantes de l@s trabajadores/as su **“DECISIÓN FINAL”**. Por un lado comunica que **va a aplicar el laudo de la CNCC**, y al mismo tiempo que **va a proceder con efectos 1 de Septiembre de 2013 a aplicar una reducción de un 10% sobre todos los complementos personales o mejoras voluntarias que se perciban por tod@s l@s trabajadores/as con carácter individual o colectivo en virtud de acuerdo individual o colectivo y con carácter definitivo.**

Por otro lado también comunica que **la Empresa ha decidido desestimar de momento su pretensión de realizar dichos despidos**, aunque deja claro querer llevarlos a cabo en los próximos meses, abriéndose antes de acabar el año un nuevo proceso, y mientras tanto **seguirá aplicando hasta el 31 de diciembre de 2013 el ERTE de suspensiones.**

Desde luego analizando la “decisión final” de la empresa a l@s trabajadores/as nos sorprende que la empresa retire su pretensión de hacer despidos (y van 2 en menos de un año), máxime cuando **en el proceso de negociación la empresa, y tras pedirle CGT que retirara los despidos como condición para seguir negociando, dijo que eran necesario hacerlos SÍ o SÍ.** Vamos que una vez más han tomado el pelo a l@s trabajadores/as y a buena parte de la representación sindical que entró a negociar unos despidos que la empresa no tenía intención de hacer en estos momentos, porque tal vez lo que realmente buscaba era la ansiada rebaja salarial que se le ha concedido y ganar tiempo para vaya usted a saber qué.

Pero claro si la empresa argumenta que hay un excedente de plantilla ¿por qué se negó a que hubiera bajas voluntarias si según decían tenían financiación por parte de l@s accionistas, lo cual le habría supuesto poder ahorrar un buen dinero que según dicen hace falta ahorrar para darle viabilidad a la empresa?

**Una vez más queda claro la incompetencia de una dirección que no hace más que dar palos de ciego, meter miedo a sus trabajadores/as, precarizar cada vez más nuestros puestos de trabajo y tomarnos el pelo a tod@s ¿para el día de mañana qué? ¿Cuáles son las verdaderas intenciones de la**

**empresa? ¿Cuáles son los planes de futuro de Unipost?** Al paso que vamos de pérdida de clientes por el mal servicio que se está prestando a los mismos por la incuestionable **pésima gestión e inmovilidad por parte de la empresa de abrirse a nuevos campos de negocio, como han hecho las empresas postales de los principales países europeos, como venta por Internet... ¡¡¡HUNDIRLA!!!**

Y encima por si no fuera poco **comunica a l@s trabajadores su decisión incluyendo en su comunicación datos económicos,** por supuesto de dudosa fiabilidad, que parece ser sí pueden ser trasladados a l@s trabajadores/as (se ve que no son datos sensibles y que pueden caer por tanto en manos de la competencia, y además cuando la empresa se niega a dar copias de las hojas de trabajo a sus trabajadores/as), vamos un sinsentido total, pero claro **¿hace acaso la dirección de Unipost algo con sentido?**

Fíjense l@s trabajadores/as cómo son las mentes pensantes que nos dirigen que para comunicar la rebaja salarial lo hacen en muchos casos mediante burofax y a trabajadores/as que están en sus puestos de trabajo, demostrando con ello que **ese gasto se lo pueden permitir cosa que no harían sin tal mal estuvieran las cuentas de Unipost,** vamos que hasta un niño sabría gestionar mejor esta empresa, ¿y luego dicen que saben recortar?, además muestran la mala coordinación que existe para saber si un/a trabajador/a está en su puesto, de vacaciones o de baja.

**CGT va a impugnar tanto la decisión de la CCNCC como la decisión de la empresa de rebajar los complementos personales porque SE PUEDE Y SE DEBE HACER, ya están trabajando en ello nuestros servicios jurídicos.**

En cuanto a las consecuencias de la aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deciros que este artículo reza textualmente **“Si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Si el trabajador que no opta por la rescisión de su contrato y está disconforme con la decisión empresarial puede impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones”.**

Recomendamos a tod@ aquel/la que pueda estar interesad@ en rescindir su contrato, sobre todo a l@s mayores de 60, acudir a su oficina local de la Seguridad Social a informarse para que les calculen en su caso la pensión y el paro que les quedaría (pensamos que se recuperaría paro), puesto que **hay un plazo de 20 días desde que se nos informa con un recibí de la rebaja salarial para solicitar una rescisión de contrato a la que la empresa no se puede negar.**

**Lo que está claro es que si la empresa va a poner en apenas un año y por tercera vez sobre la mesa despidos no podemos permanecer impasivos y manifestar ya mismo nuestra total oposición, en primer lugar firmando como NO CONFORME las comunicaciones de las rebajas salariales incluso en los recibís de los burofaxes, y en segundo lugar, y si nos los proponemos, estando unidos trabajadores/as y sindicatos con acción sindical que es el principal arma de lucha por la defensa de nuestros derechos y nuestros puestos de trabajo que tenemos l@s trabajadores, si lo hacemos así la empresa se pensará y mucho su objetivo de reducir plantilla por mucha Reforma laboral que haya y no haremos bueno el dicho de “a la tercera va la vencida”, si no le pondremos a huevo a la empresa cumplir sus amenazas, algo que no debemos de permitir.**

SE PUEDE, **SE DEBE**, LUCCHAR CONTRA LOS ERES.

**Síguenos en TWITTER: @cgtunipost**