



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

RESUMEN COMITÉ INTERCENTROS (17-6-13)

Después de la pérdida de tiempo que supuso que el día 12 de junio de 2013 nos reuniéramos en la Inspección de Trabajo para conocer al mediador designado, al que **CGT le dijo que estaba en contra de que lo hubiera y que CGT estaba también en contra del plan de viabilidad que había presentado la empresa**, y de que este tras reunirse una hora con la empresa y pedirle más documentación, pidiera a los sindicatos que se tratara de llegar a un acuerdo, a continuación pasamos a resumir lo acontecido en la reunión del Comité Intercentros del 17 de junio de 2013 que tuvo lugar en Barcelona y en la que no hubo mediador, nos citará nuevamente próximamente para ver cómo avanzan las negociaciones.

Comienza la reunión tomando la palabra la parte social, **solicitando más información económica y pidiendo el esclarecimiento entre otros de las cuentas de las franquicias**. Se pregunta si Suresa trabaja como franquiciado y si se incluye en los gastos de Unipost, a lo que la empresa responde que sí, como viene especificado en la documentación aportada en el apartado de aprovisionamientos, dónde hace referencia por un lado a la filial (Suresa), y por otro a franquicias y Correos.

Se le pregunta a la empresa si una vez aplicados los despidos se suspenderá **el ERTE de suspensiones, la empresa aclara que su intención es ir retirándolo de manera progresiva, según vaya aplicando los despidos**. La empresa justifica estas mediocres medidas por un excedente de recursos de un veinte por ciento, y por eso no lo aplicaría igual en todos los centros.

Se pregunta por qué a día de hoy no están auditadas las cuentas del 2012, a lo que la empresa contesta que aún está en proceso. **Consideramos de mala gestión y peligroso que se esté planteando un plan de viabilidad sin los números cerrados** y más considerando que hay sentencias de EREs que no han progresado por consecuencias similares.

Lo que a CGT le parece verdaderamente preocupante es que la Deutsche Post, con el 37 por ciento de acciones de Unipost y la anterior gestoría no respalden dichas cuentas, ¿por qué? ¿Qué nos están ocultando? ¿Nos tenemos que fiar de unas cuentas en las que sus propios socios no confían?

La empresa argumenta el número de despidos por cada centro basándose en la productividad y volumen, negando que tenga facturación por delegaciones.

Teniendo en cuenta que la rebaja salarial con la que nos pretenden castigar con su mala gestión es de un 10 por ciento más el ERTE, lo que supondría al menos un 17 por ciento, **la empresa tiene el ánimo de decir que si hacemos el computo anual sería de tan sólo un 5 por ciento, vamos cómo si nos estuvieran jodiendo poco.**

Se le pregunta si la empresa ha pensado en una **fórmula de compensación para aquell@s compañer@s que han sufrido más ERTE que otr@s**, nuestros queridísimas cabezas pensantes sostienen que **NO**, y que de momento no la van a buscar, o sea que ajo y agua.

También preguntamos por un apartado del informe aportado que habla de congelar gastos de franqueo, la pregunta es: ¿No se ha podido hacer antes? A lo que la empresa responde que esto son hipótesis con el objetivo de acceder al reparto al mejor precio; o sea que basan los 500 despidos en hipótesis.

Ante lo que se rumorea por la empresa, se le pregunta por una posible deuda con la Seguridad Social, y la imposibilidad de presentarse a concurso, esta deuda se nos reconoce que no existe, que es un aplazamiento acordado y que la muestra es que se sigue presentando a concursos.

CGT pregunta por el sello de calidad que se contrató el año pasado y cuánto dinero le supuso, a lo que el director de Recursos Humanos contesta que no sabe ni le suena, ¡viva la buena gestión!

CGT vuelve a recriminar a la empresa que sigue sin contarnos la verdad y que hay varios asuntos que siguen sin esclarecernos, entre ellos cuando la empresa habla de productividad por zonas... ¿cuentan ellos las cartas que sacamos? ¿Son reales las hojas de trabajo? La empresa alega que la máquina ya cuenta las cartas aunque reconoce que no en todas las zonas, y que basa la caída de 22 por ciento de productividad en un cómputo de las cartas contadas por nosotros, por las máquinas y por la facturación, o sea un popurrí para justificar los despidos. Lamentable, ya que debería de ser un dato exacto ya que juegan con la vida de 500 familias.

CGT vuelve a preguntar por la Generalitat Valenciana, y la empresa vuelve a alegar que son malos pagadores, y le preguntamos que si tanto gasto genera dar ese servicio, ¿no será que prefieren tener a la gente en el ERE? ¿No pueden adelantar los accionistas ese dinero en vez de aportarlo para despidos?

CGT alega que los 500 despidos son desproporcionados y que siempre pagamos l@s trabajadores/as, a lo que se responde que esta cifra es provisional, que se irá perfilando y ABRE LAS PUERTAS A UNA NEGOCIACIÓN, la que CGT no piensa entrar, ya que supone un mercadeo con l@s compañer@s.

La empresa descarta prejubilaciones al considerar que la nueva Reforma Laboral se lo impide porque les supondría un sobre coste económico.

Otra duda que nos surge, es la situación actual con Deutsche Post y nos volvemos a encontrar con la poca transparencia de la empresa, que le resta importancia y alega que no nos van a solucionar las cuentas de la empresa, (pero bajarnos el 10 por ciento del sueldo sí, ¡¡¡manda narices!!!).

La empresa nos confirma que piensa indemnizar los despidos con 20 días por año trabajado, de momento negándose a negociarlo.

La empresa confirma la intención de darnos la paga de verano en dos veces, 50 por ciento el 5 de Julio, y el otro 50 por ciento el 5 de Octubre. Ahora resulta que no hay dinero para afrontar la paga y sí para los despidos. Y alegan seguir sin pagar el día 1 por una falta de tesorería, cómo podéis comprobar la negociación con todas estas medidas es absolutamente inviable, y más cuando la empresa nos presenta las siguientes propuestas para reducir el número de despidos (tomar asiento que vienen curvas):

Propuesta 1: Si en un centro de trabajo se necesita un 10 por ciento de extinciones y hay 10 trabajadores (un despido) si el resto de compañer@s está de acuerdo a modificar sus condiciones laborales de manera definitiva, podría no despedir a ningún/a trabajador/a en este centro (o sea lo que la empresa viene buscando desde hace tiempo **“la reducción de jornada”**), eso sí en un acto de generosidad de la empresa al ahorrarse la liquidación repartiría una “recompensa” económica.

Propuesta 2: Movilidad Geográfica, está será de carácter voluntario para l@s despedid@s, **fuera de su comunidad,** con la consecuente pérdida de sus derechos.

Propuesta 3: Movilidad Geográfica dentro de cada comunidad de carácter obligatorio y temporal (fíate tú de esto), pudiendo aplicarse también a empresas del grupo (Suresa) con la consecuente pérdida de derechos.

Cómo podéis ver un cúmulo de despropósitos con el objetivo de cargarse nuestro convenio.

Le preguntamos a la dirección de la empresa si ha hablado con los jefes de reparto que según nuestra opinión la gran mayoría de estos están agobiados de la cantidad de trabajo y que el sentir general de los trabajadores/as, es que con estas medidas, lo único que van a hacer es hundir la empresa. La empresa reconoce que está en el límite y que se pueden pillar los dedos con la calidad de servicio, pero no parece importarles.

CGT también le recuerda a la empresa que el plan de viabilidad y las medidas ya se vienen hablando hace años, y cada año vamos a peor, la empresa contesta culpando a los sindicatos por no haberle firmado todo lo que ellos querían, un comentario tan ridículo que se vieron obligados a rectificar.

La empresa emplaza la siguiente reunión al 26 de Junio de 2013 en Barcelona, en la que acudirá un asesor financiero con el objetivo de aclarar las cuentas.

Ahora también nos puedes encontrar en TWITTER: @CGTUNIPOST

SE PUEDE, SE DEBE, LUCHAR CONTRA LOS ERES.