

INTRODUCCIÓ

Després de quatre anys renovem, per primera vegada, la direcció del sector postal escollida després de constituir el Sector Postal a Catalunya. Un sector postal desatès fins a la data, on la voluntat dels delegats per arribar a les empreses i la implicació dels mateixos en les negociacions de convenis, suplia en aquells dies la falta organitzativa del sector.

En constituir el sector, el panorama que ens vam trobar era de total desordre quantitatiu. Se suposava que existien a Catalunya entorn a 429 empreses disgregades entre "blanques", de lliurament domiciliari i de missatgeria, amb 2799 afiliats assignats al sector.

D'aquesta afiliació, el 92% corresponia a una sola empresa del sector, que és Correus. L'altre 8% es repartia entre 428 petites empreses on la ubicació física i d'enquadrament laboral no estava contrastada per falta de rigor en la informació entre l'administració central i autonòmica.

Per poder afrontar aquest nou període vam posar en marxa un pla de treball encaminat a reconèixer la realitat del sector. En paral·lel ens vam marcar els objectius de subjectar i créixer en afiliació augmentant la nostra representació a través dels processos d'eleccions sindicals; col·laborar en els àmbits negocials estatals, que és on es realitza la principal activitat, i intentar apropar aquells convenis d'empresa existents a una millora en drets i condicions laborals.

NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I ACCIÓ SINDICAL

Durant un llarg període de temps es va realitzar, dins les nostres possibilitats, una visita a la totalitat de les empreses del sector. L'objectiu era esbrinar si feien algun tipus d'activitat empresarial, certificar que fos la que era, buscar i contrastar als afiliats i als delegats, tractant de fer una planificació teòrica raonable que va servir per anar veient la dispersió i complexitat del sector i per poder familiaritzar-nos amb el futur treball.

A més, hem estat pendents de les eleccions sindicals. En l'últim període hem participat, coordinadament amb els territoris, en 33 processos d'eleccions sindicals. S'han obtingut resultats dispersos, però s'ha aconseguit l'objectiu de reduir el nombre de delegats no afiliats, canviant la dinàmica existent fins llavors.

A l'efecte de negociació col·lectiva, el Sector Postal està compost per dues empreses amb conveni propi, i per dues agrupacions d'empreses amb convenis sectorials d'aplicació a les empreses que representen. Aquestes són:

Societat Estatal Correus i Telègrafs, el III Conveni Col·lectiu es va aprovar el 5 d'abril de 2011 i amb vigència fins al 31 de desembre de 2013. Després d'un conflicte forçat per CCOO, davant la negativa de negociar un nou conveni, davant les traves polítiques a la viabilitat de l'empresa i amb intenses mobilitzacions, el conveni va ser prorrogat. És el conveni més garantista del sector, i està pendent de negociació el IV conveni.

Unipost, el III Conveni Col·lectiu es va signar el 14 de juliol de 2011 i amb vigència fins al 31 de desembre de 2012, actualment està prorrogat. Va ser signat per l'UGT i USO. CCOO i CGT, encara que són sindicats amb representació en l'empresa, no van signar. Com els signants tenen la majoria al Comitè Intercentres, el Conveni és d'eficàcia general.

La situació actual a Unipost és molt complicada. El 2014 la Comissió Consultiva Nacional de Conveni Col·lectius (CCNCC) autoritzava la rebaixa del 10% en les taules salarials del Conveni Col·lectiu. En l'actualitat l'empresa ha sol·licitat la desvinculació del conveni, després de diversos ERTOS i un ERO que la patronal va posar sobre de la taula. Davant la previsió que la companyia no disposi d'efectiu per a procedir a l'abonament de les nòmines corrents i el que es deu de les pagues de Nadal i, davant la falta de confiança que ens generen les seves arbitràries decisions, vam decidir iniciar un procés judicial per comprometre legalment l'abonament del que es deu i perquè això no donés llibertat a l'empresa i acabés dilatant el procés amb l'excusa de la manca de liquiditat.

A Unipost estem en un conflicte obert, en ple procés de mobilitzacions, en què hem bolcat tots els esforços com a sector, ja que, el que està en perill és el futur dels llocs de treball a l'empresa.

Lliurament domiciliari, que engloba un conjunt d'empreses que s'encarreguen del repartiment i manipulació de correu; la característica principal d'aquestes empreses és la seva atomització. A nivell empresarial hi ha una associació, ASEMPRE (Associació Professional d'Empreses de Repartiment i Manipulació de Correspondència) que engloba les empreses del sector que han volgut associar-se. És la patronal que negocia el Conveni amb la part sindical. El Conveni es va signar el 2013.

Com a conseqüència de la crisi econòmica, de la caiguda de l'activitat en el sector i dels moviments especulatiu empresarials, hem detectat nombroses incidències: empreses tancades, canvis de localitat o sector, empreses enquadrades en una activitat diferent a la que correspondria, ... Una part important del conflicte ve per la mala aplicació del conveni i les taules salarials. En aquest moment estem treballant en aquesta línia per poder tenir una visió global i precisa del mapa sectorial. Estem desenvolupant l'acció sindical en l'àmbit d'aquest conveni. La major part de les empreses franquiciades del país s'emmarquen en aquest Conveni Col·lectiu. Estem immersos en la negociació d'un nou conveni, però la intenció de la patronal d'aquest àmbit postal (ASEMPRE) és aplicar una congelació salarial i reduccions de plantilla, la qual cosa ens té enfrontats i, en cas de desacord, cabria la possibilitat de no tenir nou conveni.

Missatgeria, és el conveni de més mínims dels quatre del sector postal. La seva negociació porta anys paralitzada, entre d'altres qüestions perquè la patronal vol rebaixar, encara més, els drets i les millores de continguts. Agrupa un nombre d'empreses que la seva característica és, també, l'atomització i dispersió. Moltes d'aquestes empreses s'agrupen en l'AEM (Associació Espanyola d'Empreses de Missatgeria), i és aquesta la patronal que negocia el conveni amb la part sindical.

A causa de la peculiaritat i a la complexitat que té l'activitat en l'àmbit de la missatgeria, és fonamental establir una estratègia a nivell estatal. CCOO no ha signat l'Acord per diverses raons:

La principal és que, volen aplicar-lo a empreses de paqueteria de forma indiscriminada, incloent-hi les que estan en el II Acord General de Transports, tal com reconeixen en l'acta de conciliació signada pels sindicats i la patronal a seu de l'Audiència Nacional. Això, entre d'altres coses, comporta una forta devaluació salarial. Estem contactant amb la patronal AEM per aclarir aquest assumpte i fixar una estratègia al respecte.

El sindicat USO, en connivència amb la patronal AEM, ha signat un Conveni Col·lectiu que és de caràcter extra-estatutari, és a dir, que no pot ser d'eficàcia general, ja que USO no té la representació necessària en l'àmbit nacional de la missatgeria (té només 1 representant). Això, al nostre entendre, només és d'aplicació al personal afiliat a USO o a qui sol·liciti la seva adhesió expressa. Les empreses estan pressionant els treballadors perquè ho signin individualment.

És un tema gens fàcil d'aclarir i afecta al Sector de Carreteres i al Sector Postal dins de CCOO, així com a les diferents patronals AEM del Sector Postal, CETM (Confederació Espanyola de Transport de Mercaderies) i CEOT (Confederació Espanyola d'Operadors de Transport) del Sector de Carreteres.

La segona raó per no signar aquest conveni, és que desapareixen les "categories professionals", passant a parlar únicament de "grups professionals", el que incrementa, espectacularment, la disponibilitat que l'empresa tindrà dels treballadors/es, en mobilitat, flexibilitat, polivalències, ...

I la tercera raó és que la suposada pujada salarial respecte a les taules anteriors (que és el que ven la patronal juntament amb USO), tal com hem pogut comprovar, són absorbides d'altres complements que disminueixen la seva quantia o desapareixen, en no estar recollides en conveni. És a dir, que en la pràctica, els salaris disminueixen.

També hi ha un nombre molt reduït d'empreses amb conveni propi.

L'ORGANITZACIÓ I EL SECTOR

Només hi ha dues seccions sindicals constituïdes, la de Correus i la d'Unipost. La impossibilitat de crear noves seccions sindicals per l'atomització empresarial i el reduït nombre de treballadors per empresa, fa que el pes organitzatiu del sector i la interlocució d'aquest amb els comitès constituïts recaigui, directament, sobre aquelles.

L'experiència dels delegats de les seccions sindicals ja constituïdes ha estat fonamental per al treball en el sector. Sense la seva col·laboració i solidaritat en la utilització dels recursos, hagués estat impossible avançar el que s'ha avançat.

En l'actualitat tenim detectada una realitat empresarial de 176 empreses en el sector subjectes als convenis de missatgeria i lliurament domiciliari, més de 700 centres de treball a Correus i uns 20 centres a Unipost entre matriu i franquícies.

Fer una planificació, seguiment i avaluació de visites als centres de treball, com a mètode, és la manera més efectiva de traslladar el missatge de CCOO i aconseguir els objectius que ens marquem per als propers quatre anys. Aquests objectius són afiliar, créixer com a organització i defensar els interessos dels treballadors i treballadores del Sector Postal a Catalunya.

Millorar la comunicació serà un factor fonamental per al sector, atès el nombre ingent de centres de treball als quals cal arribar. Es fa gairebé impossible realitzar visites presencials amb la periodicitat desitjada. Les tecnologies comunicatives i totes aquelles eines de les que disposem en aquest àmbit, s'han d'aprofitar per aconseguir arribar més i millor als centres de treball i al conjunt d'afiliats i treballadors.

Treballar en els processos d'eleccions sindicals de cada període, en coordinació amb els territoris, serà un altre dels objectius als quals cal donar continuïtat, marcant-se la prioritat que siguin delegats afiliats, presents o futurs, els que ens representin.

La salut laboral, en un àmbit tan exposat a factors externs, reforça el treball preventiu que s'ha de realitzar, assessorant a tots els delegats per estendre les mesures preventives, sent dinàmics en una àrea tan important en el nostre sector.

S'ha de formar a tots els delegats en els diferents àmbits, com a eina fonamental per conèixer l'entorn postal i la seva regulació, sent prioritari formar, en principi amb els cursos bàsics, als nous delegats sorgits de les eleccions sindicals.

MESURES PER A LA IGUALTAT

En l'àmbit del Sector Postal, la discriminació salarial entre homes i dones, en els llocs base de les diferents empreses, no existeix com a tal, encara que sí es dóna en alguns espais, sobretot a nivell directiu. Això ho hem de millorar, a través de l'Acció Sindical i, principalment, de la Negociació Col·lectiva, que és una de les nostres millors eines per lluitar contra la discriminació laboral i aconseguir la igualtat dels treballadors i treballadores.

Hem de continuar treballant per incloure a la Negociació dels Convenis de les empreses, Plans d'Igualtat i la constitució de Comissions d'Igualtat. Això ha de servir per assolir, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe, en la totalitat de les empreses del Sector.

Seguirem elaborant protocols d'assetjament i potenciarem la negociació d'aquests en les empreses del sector.

Donada l'atomització del sector i els riscos inherents a aquesta realitat, hem de confrontar amb les empreses aquells factors com la doble escala salarial o d'altres que sorgeixin i puguin debilitar la negociació col·lectiva, amb l'objectiu de garantir els drets dels treballadors i treballadores del sector.