

III CONFERENCIA DEL SECTOR POSTAL DE CATALUNYA

INTRODUCCIÓN

Tras el trabajo realizado para situar al Sector Postal en el contexto sindical del modelo productivo correspondiente y anclar esa realidad productiva, de un sector muy atomizado a su negociación colectiva, toca la fase de desarrollo de un modelo claramente a la ofensiva en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, de unas empresas donde las patronales lo que prefieren es la desregulación.

Toca escoger una dirección que ponga en marcha los objetivos que nos marquemos en esta conferencia y desarrolle un plan de acción que suponga el afianzamiento de un sector que se encuentra en un entorno productivo muy difuso.

A pesar de tener una regulación muy definida, en el sector postal existen empresas de otros ámbitos que están aprovechando la baja protección laboral de parte de nuestra regulación para asumirla como propia, es un nuevo desafío que debemos afrontar colectivamente como organización.

Tenemos que consolidar el sector Postal, mejorar las condiciones colectivas, impedir que la competencia interna se base en el dumping laboral y frenar que se importen desde otros ámbitos las condiciones más precarias de nuestra regulación.

Hemos de afianzar y crecer en afiliación, coordinarnos con el sector Postal estatal y la Federación de servicios a la ciudadanía para acercar los convenios existentes en el sector a una mejora en derechos.

INFORME GENERAL

Iniciamos la constitución del sector postal en Cataluña con una supuesta realidad de 428 empresas mal encuadradas física y laboralmente, una vez realizado un trabajo exhaustivo para identificar la realidad, detectamos 263 empresas que pertenecían a nuestro ámbito, en 2021 son 174 empresas las existentes en el sector Postal.

El sector Postal es un claro exponente del último ciclo económico, una expansión sin control basada en la especulación, una crisis económica que hace explotar la burbuja, no solo inmobiliaria sino la empresarial también, con el endeudamiento y la quiebra de cientos de empresas. Se abre un periodo de reconocimiento y adaptación a la realidad donde el mercado se autorregula salvajemente, permitiendo selectivamente la existencia de un número determinado de empresas que conlleva a cierres y despidos.

El Covid hizo aflorar la mala gestión de las empresas, en un ámbito que se estableció como esencial para el contacto de las administraciones con los ciudadanos y la entrega a domicilio de productos postales. Primar el beneficio empresarial, en detrimento de la salud de los trabajadores y trabajadoras fue norma generalizada en nuestro sector. Decenas de ERTES, sobreexplotación de las plantillas e indefensión ante una situación de pandemia, provocó que durante un largo periodo de tiempo CCOO volcase todos sus esfuerzos y recursos en confrontar estas situaciones. Si bien es cierto que los cambios tecnológicos y la caída de la actividad en los productos postales tradicionales, está mermando la capacidad de las empresas, no lo es menos, que se podría revertir esa merma: Innovando, modificando y diversificando los productos, convirtiendo un sector que se ha demostrado útil en este periodo en algo estratégico para la sociedad.

Existen dos ámbitos de actuación, uno es el de la participación directa en empresas con convenio propio y el otro a efectos de negociación colectiva de ámbito estatal.

En el ámbito de empresas con convenio propio:

Mención especial merece el proceso de cierre de **Unipost**, la segunda empresa en importancia del sector postal, una empresa con convenio propio diseñada originariamente para competir en un mercado postal en continuo cambio, al que la dirección de la empresa, en manos del Sr Raventos no se quiso adaptar. Un proceso plagado de irregularidades empresariales, varios ERES y ERTES, nóminas sin pagar durante meses, falsas inversiones empresariales, descapitalización de todos sus activos. Un conflicto sindical que lideró CCOO y una intervención judicial que acabó con la dirección de la empresa en manos de una Administradora concursal, que desembocó no solo en el cierre de la empresa, sino que cientos de trabajadores/as tuvieron que acudir a FOGASA para intentar recuperar parte del salario que se les adeudaba.

Correos actualmente se rige por un convenio que no se ha actualizado desde el 2013, lo que hace indispensable la negociación de uno nuevo, más acercado a la realidad laboral que tiene la empresa y enfocado a los derechos de los trabajadores y trabajadoras de Correos. Estamos inmersos en un conflicto donde la dirección pretende aplicar una reconversión desvertebrando el servicio, abandonando oficinas en decenas de pueblos de todo el estado, y trasvasando actividad a la empresa filial (Correos Express) generando así un déficit financiero que pretende ser utilizado como justificación para sus planes. CCOO y UGT en unidad de acción estamos realizando movilizaciones para evitarlo.

La negociación del nuevo convenio de distribución y reparto (**DYR**) en un contexto de recesión, fue un éxito de CCOO que lideró todo el proceso, garantizamos la ultraactividad del convenio, se recuperó poder adquisitivo perdido durante años y se acordó con la empresa una serie de medidas con el objetivo de garantizar la viabilidad de la empresa y de los puestos de trabajo.

Tourline Express, aunque está sujeta al convenio de mensajería, es un ejemplo claro de intervención sindical coordinada entre sectores de la FSC. Esta empresa que realiza su actividad principal en el sector de carretera, tanto en materia fiscal como logística, está sujeta a la regulación laboral del convenio estatal de mensajería, cuando tendría que estar bajo el paraguas protector del convenio de Transporte de mercancías por carretera. Esta designación viene dada por un único objetivo, la regulación con menores derechos y retribuciones por parte de la empresa. Es un conflicto abierto y CCOO está trabajando en la posibilidad de reclamar jurídicamente la asignación correcta del convenio para esta empresa. Actualmente Tourline Exppres ha sufrido en nuestro territorio un proceso de movilidad geográfica y una absorción empresarial por parte de CTT Express, una empresa de paquetería portuguesa.

Para el Convenio de **Mediapost Spain SL**, que toca a final de año, con La Post (correo francés) como inversor mayoritario de la compañía, cuya implantación empresarial está presente en once provincias del estado. Estamos inmersos en un conflicto provocado por un ERE. Una empresa con baja implantación sindical de CCOO, es un objetivo que hay que solventar, empezando por fidelizar/afiliar a nuestros delegados y delegadas, para intentar constituir la Sección Sindical Estatal de cara a la negociación.

A efectos de negociación colectiva de ámbito estatal, el Sector Postal está compuesto por tres agrupaciones de empresas con convenios sectoriales de aplicación a las empresas que representan. Éstas son:

1. Empresas de Entrega domiciliaria, con el Convenio Estatal firmado por CCOO-UGT, caducado en 2015 y pendiente de renovación en la negociación actual.
2. Empresas de Mensajería, con un convenio extraestatutario e ilegal, firmado por USO y vigente hasta 31 de diciembre de 2018.
3. Empresas de Reparto sin direccionar, con un convenio caducado desde el año 2013.

Negociación del X convenio de entrega domiciliaria.

CCOO, junto con UGT, estamos inmersos en un proceso de negociación del X Convenio de Entrega Domiciliaria, a nivel empresarial existe una asociación, ASEMPRE (Asociación Profesional de Empresas de Reparto y Manipulación de Correspondencia) que engloba a la mayoría de las empresas del sector privado. En 2015 se inició la negociación del convenio que posteriormente se paralizó en varias ocasiones por distintas circunstancias, entre ellas, el cierre de Unipost, empresa mayoritaria del Sector Postal Privado.

Si en este proceso de negociación se llegara a un acuerdo, las tablas salariales se actualizarán al salario mínimo interprofesional, ya que los tramos inferiores -1, 2 y 3- están por debajo de estas cantidades, los empresarios tienen la obligación legal de incrementar las nóminas al SMI, por lo que el sindicato debe estar atento a cuantas discrepancias puedan producirse en este sentido, exigiendo que se aplique la ley y se actualicen los salarios a partir de la nómina de enero 2019.

En la mesa de negociación del Convenio de Entrega, CCOO realizará propuestas al alza para exigir incrementos superiores al SMI, ya que las tablas salariales han permanecido congeladas desde el año 2013.

Convenio estatal de mensajería.

Su negociación lleva años paralizada, entre otras cuestiones porque la patronal quiere recortar, todavía más, los derechos y las mejoras de contenidos propuestas en la negociación. Agrupa a un número de empresas, cuyas características son, también, la atomización y dispersión. Muchas de estas empresas se agrupan en la AEM (Asociación Española de Empresas de Mensajería), siendo ésta la patronal que negocia el convenio con la parte sindical.

Debido a la peculiaridad y a lo compleja que es la actividad en el ámbito de la mensajería, es fundamental establecer una estrategia a nivel estatal, evitando casos como los de Tournline Express. La nomenclatura de mensajería dentro del II acuerdo general de transporte de mercancías por carretera tiende a la manipulación por parte del empresariado, afectando a algunas empresas de mensajería a las que se les tendría que aplicar el convenio del transporte si reúnen los requisitos y disponen de la autorización administrativa.

El intento indiscriminado de aplicar a empresas de paquetería el convenio de mensajería, devaluando fuertemente los salarios, la desaparición de las categorías profesionales sustituyéndolo por grupos profesionales, con la consiguiente pérdida de derechos laborales y retributivos en el nuevo convenio, son los motivos por los que CCOO no se ha prestado a la firma del Acuerdo.

El sindicato USO, en connivencia con la patronal AEM, ha firmado un Convenio Colectivo de carácter extraestatutario, que no es de eficacia general, puesto que este sindicato, no ostenta la representación necesaria en el ámbito nacional de la mensajería (con sólo 1 representante). Este Convenio, sólo es de aplicación al personal afiliado a USO o a quien solicite su adhesión expresa, lo que provoca que las empresas presionen a los trabajadores y trabajadoras para que lo firmen individualmente, con el fin de aplicar los recortes anteriormente mencionados. CCOO rechaza estas actuaciones y realizaremos las acciones pertinentes, para conseguir estar presentes en la apertura de la mesa de negociación del nuevo convenio.

Convenio de empresas de reparto sin direccionar.

Con un convenio caducado desde el año 2013 y firmado por CCOO que la patronal quiere renovar, para convertirlo en un convenio de mínimos del Sector Postal. En consonancia con la estrategia sindical estatal, la mejora de este convenio pasa por su inclusión a un ámbito superior, para la mejora de las condiciones laborales y salariales. La aceleración en la evolución tecnológica provocada por el contexto pandémico que vivimos está castigando especialmente las empresas de reparto sin direccionar del sector postal.

La subida del salario mínimo interprofesional, establecido en 950 euros, puede ser una herramienta útil en este ámbito.

La tarea inmediata, es trabajar en los procesos de elecciones sindicales de cada periodo, en coordinación con los territorios, para garantizar la red de CCOO en un sector disperso en el territorio.

Potenciaremos a los delegados de referencia para cubrir las necesidades de los afiliados/as, aprovechando las visitas para afiliarse al mayor número de trabajadores y trabajadoras.

Trabajaremos en la fidelización y el crecimiento en afiliación, a través de todos los canales sindicales que nos ofrece la organización, potenciaremos la formación personal de los afiliados/as con las herramientas federales/confederales y la de los propios delegados sindicales de CCOO, permitiéndoles así, estar mejor preparados para un entorno laboral en constante cambio.

Mejoraremos la comunicación con la afiliación, desarrollando herramientas tecnológicas que nos permitan un feedback más eficiente y real, complementado a las visitas que realicemos a los centros de trabajo.

Reivindicar un plan de igualdad y reconocimiento de la diversidad en todas las empresas de nuestro ámbito, reconociendo la realidad existente, dignificando los puestos de trabajo y luchando contra la brecha salarial, que afecta principalmente a las mujeres y los jóvenes.

Potenciar la salud laboral a través de los delegados/as de prevención, como herramienta preventiva y fundamental en la defensa de las condiciones laborales en la que desempeñamos nuestros puestos de trabajo, tan expuestos a factores externos.

Extender la red CCOO, es garantizar la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, de los más desfavorecidos y del conjunto de la sociedad.

7 abril 2021