



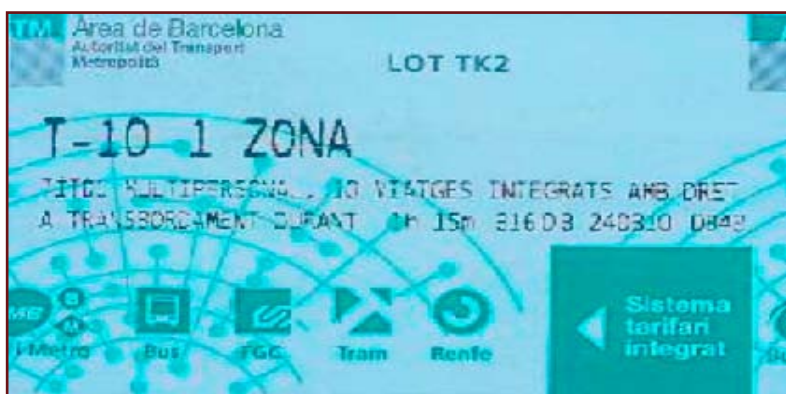
La T-10 s'incrementa 17 vegades l'IPC

CCOO DE CATALUNYA DENUNCIA QUE, TOT I LA CRISI ECONÒMICA, EL GOVERN DE LA GENERALITAT TORNA A CASTIGAR ELS USUARIS DEL TRANSPORT PÚBLIC

Malgrat la crisi econòmica que afecta a les famílies catalanes i els problemes de contaminació ambiental que patim a l'àrea metropolitana, CCOO de Catalunya denuncia que la Generalitat de Catalunya torna a introduir una nova pujada del transport públic que, com sempre, perjudica als sectors més afeblits per la greu situació econòmica.

El Conseller del Departament de Territori i Sostenibilitat, Sr. Santi Vila, va avançar que la pujada afectaria als turistes i viatgers ocasionals. Però la realitat és que s'ha tornat a castigar a la immensa majoria dels usuaris de tarifa integrada, que utilitzen la T-10 i T-50/30 (que agrupen al 79,80% dels usuaris segons dades de l'Autoritat del Transport Metropolità, ATM), amb increments del 5,1% i del 8,4%, respectivament. Cal recordar que T-10 és el títol més utilitzat pels treballadors i treballadores, perquè cobreix la necessitat d'anada i tornada a la feina setmanalment.

Aquestes pujades s'emmarquen en uns increments molt per sobre de la inflació, que té un valor interanual del 0,3% al mes de novembre: és a dir, la T-10 s'apuja 17 vegades l'IPC. En el cas de la T-50/30 el rati és encara superior (28 vegades). Si la intenció és fidelitzar als usuaris recurrents, la pujada de la T-50/30 no deixa de ser una paradoxa en aquestes afirmacions. A més, aquesta dinàmica entra en contradicció amb la política desenvolupada per la mateixa conselleria en el cas dels peatges.



L'escandalós resultat de la darrera subhasta del mercat elèctric, que ha obligat el Govern a suspendre el procediment de fixació de preus de l'electricitat per al proper trimestre, és només l'última mostra de fins on pot arribar un sistema tan pervers com el vigent en nostre país.

Aquest sistema de subhastes, en què bancs, empreses elèctriques europees i altres especuladors fixen els preus de la part no regulada de la tarifa elèctrica, es complementa amb un mercat en què les empreses productores venen tots els quilowatts al preu de la tecnologia més cara, tot això acompanyat d'un seguit de decisions dels successius governs que han portat que la nostra tarifa elèctrica sigui la més cara de l'Europa continental.

El preu de l'electricitat s'ha anat incrementant de manera incontrolada des que el primer govern d'Aznar va acabar amb els operadors públics i la planificació estatal, deixant el sistema elèctric sotmès a les lleis del mercat i l'especulació.

La reforma del sector elèctric d'aquest Govern recentment aprovada es limita a l'intent d'acabar amb l'històric dèficit de tarifa seguint les exigències de la Unió Europea, però al no modificar el sistema de fixació de preus ja assenyalat, aquest dèficit es traslladarà a les tarifes que paguen les famílies i empreses. És a dir, aquesta reforma implica una pujada de les tarifes per als propers anys que se sumaria a les que imposi el propi sector.

Per això, la solució que està buscant Govern per aprovar les tarifes per al trimestre que ve al marge del procediment establert per la normativa vigent, només pot ser un pegat més, que es limiti a ajornar una solució definitiva. Pel que únicament podem esperar un intent de maquillar el cop de tarifa repartint al llarg de l'any.

CCOO considera que resulta inajornable emprendre de forma urgent una reforma en profunditat del sistema elèctric, que posi aquest sector essencial al servei de les persones i de l'economia productiva i acabi amb el poder desorbitat de les 5 empreses i dels intermediaris financers que el controlen en l'actualitat. Poder que s'ha vingut reforçant amb la incorporació a aquestes empreses de gran nombre d'ex alts càrrecs dels successius governs.

Obert terminid'inscripció de cursos a distància per al personal públic

Aquests cursos s'emmarquen dins de l'Acord de Formació per a l'Ocupació de les Administracions Públiques (AFEDAP) . Aquest any la FSC -CCOO oferta 60 cursos amb 17.775 places , a través de les modalitats de correspondència oa través d'Internet .



Els cursos compten amb la col·laboració i assessorament de tutors vinculats a departaments ministerials , corporacions locals , Institut d'Estudis Fiscals , l'Escola d'Hisenda Pública , l'Institut Sindical de Treball , Ambient i Salut de CCCOO (ISTAS) o la UNED .

El termini per a la recepció de sol·licituds es va iniciar el passat 5 gener i finalitzarà el proper 31 de gener de 2014.

Les inscripcions dels / les alumnes / es seran vàlides , sempre que es produeixi la convocatòria AFEDAP 2014 i el pla de formació de la FSC - CCOO sigui aprovat per la Comissió General , òrgan de govern d'aquest acord.

Les persones interessades , treballadores i treballadors de les administracions públiques, que vulguin accedir als cursos de formació de CCOO , pot realitzar la seva inscripció a través d'aquest enllaç <http://inscripcionplanes.fsc.ccoo.es/>

La Secretaria de Formació de la FSC -CCOO recomana realitzar la inscripció als cursos preferentment via online . Per a això s'haurà d'emplenar el corresponent formulari , imprimir-lo i enviar-lo a la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO -Secretaria de Formació . C / Fernández de la Hoz , 21 1r . 28010 Madrid .

Adjuntant la següent documentació :

- Fotocòpia DNI / NIF / passaport
- Certificat de ser empleat / ada públic (pot ser substituït per la fotocòpia de l'última nòmina)
- * Si és el cas , certificat d'incapacitat (minusvàlidesa igual o superior al 33%)

S'exclouran automàticament totes les sol·licituds que :

- Siguin enviades per fax o correu electrònic .
- No tinguin completes les dades sol·licitades .
- No adjuntin fotocòpia de DNI , CIF o passaport .
- No adjuntin certificat de ser empleat / ada públic o fotocòpia de l'encapçalament de la darrera nòmina

Una sentència del TSJC posa en valor el dret constitucional a la negociació col·lectiva davant del que diu la Reforma Laboral sobre la finalització de la ultraactivitat dels convenis un any després de la pèrdua de vigència

El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya reconeix la vigència de les clàusules del Conveni del Sector del Transport de Mercaderies de Barcelona mentre durin les negociacions per acordar un de nou

El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (TSJC) ha dictat una sentència on es reconeix la vigència del Conveni Col·lectiu del sector del Transport de Mercaderies per Carretera i Logística de la província de Barcelona, malgrat que aquest va finalitzar el desembre de l'any 2010 i malgrat la reforma laboral que dictamina la finalització de la ultraactivitat dels convenis un any després de la seva denúncia sense que s'hagi acordat un nou conveni. La sentència ha estat dictada per la demanda interposada per CCOO, mitjançant el seu Gabinet Tècnic-Jurídic, i UGT contra les patronals del sector Transcalit i ACET i la seva intenció de deixar d'aplicar les clàusules del conveni que afecta uns 30.000 treballadors de la província.

La sentència obliga a les parts a respectar la vigència de les condicions laborals regides pel conveni prorrogat tal i com el propi conveni disposa en la seva clàusula cinquena, seguint el que estableix l'article 86-1 de l'Estatut dels Treballadors, mentre continuen les negociacions per acordar un nou conveni col·lectiu. Segons dicta la sentència, aquestes negociacions entre sindicats i patronals no s'han deixat de realitzar en cap moment malgrat hagin estat conflictives i amb la intervenció del la Direcció General de Relacions Laborals de la Generalitat.

La pretensió de CCOO amb aquesta demanda era la declaració de la vigència del conveni col·lectiu del sector, així com el manteniment dels drets i les condicions de treball del personal afectat pel conveni fins que s'arribi a un nou acord. Els sindicats demandants també reclamaven la declaració del deure de les patronals a continuar negociant un nou conveni.

CCOO destaca la importància de la sentència que posa en valor la negociació col·lectiva per sobre del que fixa la reforma laboral i denuncia la falta de voluntat negociadora de les patronals del sector del transport de mercaderies, amb la intenció de deixar morir el conveni i aplicar la reforma laboral rebaixant considerablement les condicions laborals



dels treballadors. Aquesta actitud va provocar durant l'any 2013 la convocatòria de diverses vagues que van tenir un ampli seguiment.





El dret a demanar jornada reduïda s'amplia fins als 12 anys

Els progenitors que tinguin la sort d'estar treballant podran demanar jornada reduïda fins als 12 anys, així ho estableix el RD 16/2013 de 21 de desembre, que amplia l'edat del menor als 12 anys per exercir la reducció de jornada, aquest dret es pot exercir des del 22 de desembre de 2013.

El Reial Decret 16/ 2013 de data 21 de desembre modifica l'actual article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors :

“ Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella “.

Queda ampliada doncs l'edat del menor a 12 anys per exercir la reducció de jornada. Aquest dret es pot exercir des del 22 de desembre.

Un petit avanç que equipara la situació de tots els treballadors i treballadores als que ja tenien aquesta possibilitat dins dels llocs de l'Administració Pública. La reducció de jornada pot arribar al 50% de la mateixa, mantenint la cotització durant els dos primers anys.

Queda molt per fer, i per determinar en la pràctica, ja que no està tan clara que aquesta mesura compleixi amb el supòsit objectiu del Govern, que pensa que servirà per fomentar la creació d'ocupació a través de la realització de contractes a temps parcial; contractes en la majoria dels casos utilitzats per a l'ocupació femenina, ja que les mares treballadores són les que, estadísticament, s'acullen amb més freqüència a la reducció de jornada.

Aquest apartat s'engloba dins del text íntegre de “ de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors”. Un document que aprofita la crisi per empitjorar la qualitat de l'ocupació, els drets i les condicions laborals dels treballadors i treballadores a través de la difusió de contractes a temps parcial, que eleven la inseguretat laboral i retallen els salaris.



Les principals modificacions del RD 16 /2013, són :

- Hores extraordinàries : suposadament se suprimeixen . Afirmació totalment falsa , només canvien a hores complementàries voluntàries , i fins i tot en contractes temporals , sota acord suposadament entre treballador i empresari . Acabant amb l'aplicació del que estableix convenis sectorials . El termini de preavis per conèixer les hores complementàries passa a tres dies , en lloc dels set actualment previstos , i els convenis col · lectius reduir aquest termini però no ampliar-lo .

- Jornada i distribució de temps de treball . Ja no és obligatori posar-lo al contracte que, llevat que s'estableixi aquesta obligació per conveni col · lectiu . Estableix la possibilitat de realitzar més d'una interrupció de la jornada de treball per qualsevol conveni , desapareix la preferència per retornar al contracte a jornada a temps complet , quan voluntàriament s'hagi renovat el contracte a temps parcial .

- Es rebaixa un 1% la cotització empresarial per a la contingència de desocupació en els contractes de durada determinada a temps parcial .

- Les ETT poden celebrar contractes de treball en pràctiques , a manera dels de formació i aprenentatge com ja s'estaven fent .

Queda clar que aquestes modificacions només han creat un contracte a la carta per a l'empresari , que els assegura disposar del temps dels seus treballadors i treballadores , sense assegurar unes condicions de vida dignes .

La Direcció d'Unipost proposa una solució “ in extremis “ per evitar el tancament

El Comitè Intercentres de Unipost es va reunir el 3 de gener, convocat a Barcelona amb caràcter d'urgència amb el següent ordre del dia: situació de Tresoreria de l'empresa i previsions a curt termini i estat del pla de continuïtat i viabilitat en curs.

Invertint el refrany, el que malament acaba, malament comença, a ningú li ha sorprès que en desembre negre amb què s'ha tancat el 2013 (retallada d'un 20% del salari en conveni i complements, ERTO de fins a 180 dies i proposta a mitjà termini de 500 acomiadaments), li hagi passat 1 gener 2014, tan o més fosc amb l'anunci de, si els accionistes no hi posen remei amb una ampliació de capital, falta tresoreria per al pagament de la pròxima nòmina i situació de l'empresa al vora del concurs de creditors (el que significaria el seu tancament, intervenció del jutge, concurs de creditors i la passada dels gairebé 2.600 treballadors i treballadores d'Unipost - i per extensió dels 2.000 de les seves franquícies - al Fons de Garantia Salarial (FOGASA).

A hores d'ara del partit, amb diverses pròrrogues agòniques per als treballadors i treballadores amb retallades successius salarials i d'ocupació, tothom és i era conscient que la situació de l'empresa és, no crítica, sinó límit. Per això, més enllà de l'enorme preocupació que comporta, a ningú ha agafat amb el peu canviat (era una de les opcions del referèndum).

L'empresa ha plantejat al comitè que no té liquiditat per fer front al pagament de les nòmines:

Si no hi ha renegociació bancària i ampliació de capital, Unipost no podrà pagar i l'ampliació de capital està paralitzada per la falta d'acord laboral:

- Per evitar el concurs de creditors, és a dir, el tancament empresarial, els accionistes han acordat l'ampliació de capital amb termini de desemborsament a final de mes, això sí, condicionada a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius (CCNCC) del 10% o l'acord amb la part social. Si no és així, no hi ha liquiditat i entraran en concurs.

- Atès que la data límit és fins el 20 de gener, per l'apretat marge dels terminis, l'empresa no pot esperar la resolució de la CCNCC. Han plantejat desistir de la reducció de salari enviada a la CCNCC a canvi d'intentar arribar a un acord, per facilitar l'ampliació de capital.

- El 3 de gener es procedirà al pagament del 100% de la nòmina.

- No hi haurà acomiadaments col·lectius per falta de liquiditat encara que es reprendran quan es compti amb això.

- ERTO: l'empresa ha facilitat una planificació inicial per centre de treball, on el centre en el qual més dies hi ha són 120 (decisió presa en la mateixa proporció que en la proposta d'acord), respectant el plantejat anteriorment de no tenir més de un mes seguit.

- Salari: mentre no hi hagi conveni, Unipost no es planteja la ultraactivitat. Els accionistes i els bancs només realitzaran una ampliació de capital si es dona un escenari d'ajust de costos definitiu. Si l'ajust de costos és temporal, ni accionistes ni bancs aportaran capital.



En definitiva, l'empresa ha plantejat el mateix pla que en l'acord no signat en referèndum, amb l'excepció i, no és poc, de no tenir capital per pagar les nòmines del mes. El finançament estarà condicionada a l'acord amb la part social.

Unipost ha emplaçat les organitzacions sindicals a una nova reunió el 9 de gener, en la qual es decidirà la possibilitat d'acord per desistir davant la CCNCC, sabent que si el resultat és negatiu, no s'arribarà a temps per a l'ampliació de capital. Encara que es pugui obrir un nou procés de negociació, l'escenari, a partir de llavors, serà incert i de màxim risc de cessament d'activitat.

Valoració de CCOO

I, per no deixar el símil futbolístic: a hores d'ara del partit algunes coses, per a CCOO, estan clares. La primera és que la responsabilitat de la situació cau més de la part de la junta directiva (que no ha sabut marcar una estratègia adequada en el partit, que no ha sabut guanyar-se la confiança del “gran germà” Deutsche Post, que hauria d'haver creat sinèrgies i no buscat el xoc directe de trens amb el gegant Correus, que no ha tret partit a les enormes possibilitats comercials que té la seva xarxa de distribució, i que no ha sabut incentivar adequadament als seus treballadors i treballadores, etc.) que d'aquells als que crida col·laboradors però que no han participat en cap de les grans decisions. La segona qüestió clara és que als treballadors i treballadores no se'ls pot oferir com a única sortida la de més sacrificis sense veure cap llum al final del túnel perquè estan, i no exagerem, al llindar de la supervivència. Del forat no surt cavant més el forat.

CCOO, com no, es prendrà molt seriosament aquest període de reflexió fins al dia 9 de gener, entre altres coses perquè està en joc la vida laboral i familiar de molta gent. I és conscient del dilema en què es troba l'empresa - que no els directius - de tancament sí / tancament no. I ho és també de les conseqüències dramàtiques per als gairebé 4.600 treballadors del Grup Unipost (matriu i franquícies). Per tant, per responsabilitat - que no cal que ningú ens demani - no promouem cap acció que contribueixi al tancament de l'empresa.

Però tampoc poden exigir responsabilitat i confiança a la representació de la plantilla oferint com a única sortida més i més retallades, sense oferir res a canvi. No és el mateix “tinguin vostès confiança i llavors els accionistes ampliaran el capital per pagar les nòmines i seguir amb el pla “ que “amplieu el capital, paguin les nòmines i així es van guanyant una mica de la confiança perduda”. L'ordre dels factors, en aquest cas, altera el producte. I els primers a donar exemple en confiar han de ser els propis accionistes del projecte.

El Govern suprimeix la revaloració en les pensions

Un altre retallada injustificada : la MUGEJU suprimeix les ajudes per periodòncia per a mutualistes adscrits a l'INSS

El Govern suprimeix la revaloració dels havers reguladors d'acord amb l'índex de preus al consum (IPC) i devalua encara més les pensions futures del personal funcionari de classes passives . A més , introdueix el factor de sostenibilitat en les pensions de jubilació del règim general, el que implica que les pensions inicials de les noves jubilacions de Seguretat Social seran també molt més baixes .

L'aprovació pel Govern de la Llei 23 /2013, de 23 de desembre (BOE de 26 de desembre) , reguladora del Factor de Sostenibilitat i l'Índex de Revalorització del Sistema de Pensions de la Seguretat Social no només suposa que les pensions ja no vagin a pujar l'IPC , sinó tan sols el 0,25% o el 0,50% en el millor dels casos , incloses les persones ja jubilades , sinó que a més suposarà a mig termini que les pensions inicials del personal que es vagi a jubilar , tant de classes passives com del règim general de Seguretat Social , seran inferiors .

Totes les funcionàries i funcionaris de l'Estat que van ingressar a la Funció Pública abans del 1.1.2011 es regeixen , a efectes del càlcul de la seva pensió , per la Llei de classes passives de l'Estat , i els posteriors , així com el personal laboral , pel Règim General de Seguretat Social .

En el cas de classes passives , la llei estableix com a base per al càlcul de la pensió dels anomenats havers reguladors , que són unes quanties fixes per titulació d'accés al cos i en funció de les quals es realitza la cotització mensual tant a drets passius com a les respectives mutualitats .

La Llei de classes passives establí , en el seu Article 27.1 , que "les pensions de classes passives , inclòs l'import de pensió mínima , i els havers reguladors aplicables per a la determinació de la quantia de les mateixes seran revaloritzades al començament de cada any , en funció de l'índex de preus al consum previst per a aquest any " . En virtut d'aquest article els havers reguladors s'actualitzaven any a any , independentment de si hi havia o no congelació salarial o fins i tot quan s'ha produït rebaixa del sou , com va succeir l'any 2010 i , per tant , la quantia de la pensió futura estava d'alguna manera garantida i blindada a qualsevol iniciativa governamental relativa als salaris dels funcionaris públics .

CCOO va reclamar fa temps un increment dels havers reguladors , per apropar més el que cobrem en actiu al que percebem quan ens jubilem . Aquesta és la raó de per què quan el Govern ha realitzat congelació salarial , el personal funcionari , adscrit al règim de classes passives , realment cobra net una mica menys en la seva nòmina : perquè al actualitzar sempre l'haver regulador s'incrementaven les deduccions de la quota per drets passius i de les mutualitats en la mateixa quantia , increment que es compensava àmpliament amb l'actualització de la quantia futura de la pensió .

Doncs bé , la Llei 23/2013 modifica , entre altres normes en ma

tèria de pensions públiques , l'article 27.1 de la Llei de classes passives , no només per establir que les pensions del personal funcionari , anterior a 1 de gener de 2011, ja no pujaran l'IPC com succeirà amb tots els pensionistes , sinó que a més estableix que "els havers reguladors aplicables per a la determinació de la quantia de les mateixes seran incrementats al començament de cada any , en funció de l'índex de revaloració previst per a les pensions en la corresponent Llei de pressupostos generals de l'Estat " .

Això suposarà que l'haver regulador es va a devaluar gradualment , ja que augmentarà anualment menys que l'IPC , el 0,25 , i , com a màxim , el 0,50 % . La pèrdua de poder adquisitiu acumulada en sis anys per als pensionistes serà de més d'un 10 % si la inflació se situa al voltant del 2 % de mitjana anual, segons estimacions realitzades durant la tramitació de la Llei 23 /2013, i la mateixa pèrdua de poder adquisitiu tindran els que es jubilin d'aquí a sis anys : uns 1.500 euros menys de pensió de jubilació a l'any, de mitjana.

A més , la Llei 23/ 2013 estableix taxativament que per al càlcul inicial de les futures pensions de Seguretat Social es tindrà en compte l'esperança de vida, el que representa una important minorració de les quanties de les pensions inicials futures , ja que es calcularan ja tenint en compte " la taula de mortalitat de la població pensionista de jubilació del sistema de seguretat social elaborades per la pròpia seguretat social" (article 3a de la llei 23/ 2013 de 23 de desembre) . Per tant , les pensions inicials de Seguretat Social disminuiran ja en el seu càlcul inicial , i cada any tornaran també a perdre poder adquisitiu en incrementar molt per sota de l'IPC real .

Aquesta nova retallada de les pensions és absolutament injustificat . No s'entén ni és acceptable , - si se suposa que estem sortint de la crisi , - es produeix una devaluació futura de les pensions , sense cap contraprestació , que se suma , en el cas dels empleats i empleades públics , a la pèrdua de més poder adquisitiu per la congelació un any més dels salaris (i ja van cinc congelacions i dues retallades salarials) i a una constant pèrdua de drets .

Un altre retallada injustificada : la MUGEJU suprimeix les ajudes per periodòncia per a mutualistes adscrits a l'INSS



Nou acomiadament col·lectiu - ERO - a Mindpearl Barcelona

I la història torna a repetir-se. A inicis del mes de novembre, la Direcció de Mindpearl a Barcelona comunica a la Representació Legal dels Treballadors- RLT - la decisió de prescindir de la totalitat dels 13 treballadors vinculats al compte del client SWISS International Air Lines amb data 31 desembre 2013, tots ells amb contracte indefinit. En aquest cas, les persones afectades es tracta de 4 homes i 9 dones amb edats compreses entre els 36 i 60 anys que en conjunt representen 2 supervisors i 11 agents, 8 a temps parcial. A diferència del cas de l'acomiadament col·lectiu de SN - en aquest cas, dins les 13 persones hi ha 2 delegats del Comitè de empresa, 1 per UGT i l'altre per CCOO el que va sumar més complexitat en la negociació. Referent a això, la legislació vigent ni en l'Estatut dels Treballadors ni al V Conveni del Contact Center són garantia en el manteniment dels llocs de treball.

L'origen d'aquest acomiadament col·lectiu es dona en el procés de renovació del contracte entre les parts vigent fins desembre 31, 2013. En el nou escenari a partir l'1 de gener 2014, Mindpearl i el client - SWISS -han decidit prescindir de l'oficina de Barcelona per traslladar tota l'activitat a Ciutat del Cap, a Suràfica. Desconeixem si la decisió d'acabar amb l'activitat de 13 treballadors ha estat compartida entre Mindpearl i SWISS o bé ha recaigut en una de les parts. Tot i la carta rebuda del client en què aquest manifestava la decisió d'acabar amb Barcelona, aquest Comitè té seriosos dubtes de la mateixa i creu que ha estat la pròpia Mindpearl qui ha decidit acabar amb la relació contractual.

La causa esgrimida ha estat la sabuda necessitat de reduir costos per part del client. Mindpearl ha presentat la reducció de les xifres de negoci dels últims 3 exercicis econòmics (2010 a 2012) així com la pèrdua del client SWISS, la qual cosa és totalment fals ja que aquest, com ja va passar amb línies aèries belgues - SN Brussels Airlines -, segueix sent atès per la mateixa empresa però en aquest cas des de l'oficina de Ciutat del Cap. Tot i els intents del Comitè d'Empresa per mantenir l'activitat a la Ciutat Comtal i el màxim nombre de llocs de treball, la Direcció s'ha negat en tot moment a negociar qualsevol de les mesures

alternatives presentades: teletreball, flexibilització de jornada i salarial, acomiadament temporal, baixes incentivades. La decisió era única: cessament de l'activitat de Barcelona.

Consta que la decisió no ha estat del gust de SWISS Espanya ja que el nou escenari suposa un clar retrocés en els nivells de qualitat i excel·lència en el servei assolits, aspectes d'altra banda que realment no importen vist el vist i on el que veritablement té pes és el factor monetari. De nou, la globalització present i una deslocalització més en tota regla amb la desprotecció que comporta, l'abaratiment dels costos i augment en la recerca de beneficis a qualsevol preu. Des de Barcelona s'atén (fins 31 desembre 2013) tant al mercat portuguès com l'espanyol pel que fa a clients finals també a agències de viatge, tant a nivell de trucades com faxes i correus electrònics. Un dels afectats, de nacionalitat italiana i delegat sindical, atenia al mercat d'aquest país. De fet era l'únic que quedava d'un equip que a poc a poc s'havia anat reduint a causa del trasllat de l'activitat al continent africà. Alhora que es negociava l'ERO a la Ciutat Comtal, de nou a Ciutat del Cap es procedia a la formació de persones que van entrar directament en producció el passat 9 de desembre. A partir d'aquesta data es va habilitar als agents de Barcelona un "skill" de suport davant possibles dubtes que els col·laboradors de l'oficina a Suràfica puguin tenir. En qüestió de dies, l'atenció en llengua catalana directament serà història.

Una vegada més la RLT presentar el preceptiu informe que el mateix procés de l'ERO preveu en el qual intentava desmuntar el que l'empresa intentava justificar en la seva Memòria Explicativa. En aquest treball, el Comitè apuntava que el client en cap cas rescindia el contracte amb l'empresa Mindpearl, sinó que al contrari, l'activitat continuava amb la mateixa però a base de capitalitzar l'oficina de Sud-àfrica mentre descapitalitzava la pròpia de Barcelona, no compartint doncs l'argument de "Reducció sistemàtica de la xifra de negoci a Barcelona", fruit de la comptabilitat creativa i vasos comunicants comptables que l'empresa matriu utilitza entre les seves oficines a Illes Fiji (Suva), Austràlia (Brisbane) i les ja esmentades de la República Sud-àfrica i Espanya, acompanyat tot això d'una captura de pantalla d'acord des del setembre 2, 2013 Mindpearl a Ciutat del Cap disposava d'un procés obert de captació de teleoperadors bilingües espanyol i anglès per als processos de reserves i associats d'una aerolínia i en el qual

s'indicava disponibilitat per començar l'11 de novembre 2013. A això s'ha de sumar el fet que en la fase de negociació es va descobrir en la documentació relativa a l'estat financer de l'exercici de 2012 l'existència per sobre del que fins llavors creïem seu legal de Mindpearl AG a Zuric la d'una societat matriu "Mindpearl Group Limited" amb seu a les Illes Caiman, i d'on és de sobres coneguda la seva vinculació amb els paradisos fiscals.

Durant les dues setmanes que va durar el procés de negociació es van dur a terme 10 reunions de les quals 5 entre el Comitè i la Direcció i unes altres 5 assemblees entre els treballadors afectats i la representació legal dels mateixos. Curiosament, totes elles s'han dut a terme a les instal·lacions de Mindpearl Barcelona i durant la durada de les mateixes tota l'activitat era desviada des de les ribes de la Mediterrània a les fredes aigües de l'Oceà Atlàntic Sud. Finalment l'acomiadament col·lectiu va ser acceptat per unanimitat i signat pel Comitè d'Empresa prèvia exposició i acceptació per part del col·lectiu afectat. Les negociacions van conduir a un acord final amb 38 dies per any treballats fins a l'entrada en vigor de la reforma laboral -12 febrer 2012 - i 33 per a la resta fins 31 desembre 2013 amb 3 dies de vacances addicionals a gaudir abans de final d'any. A això cal afegir una sèrie de mesures d'acompanyament que inclouen entre altres: una formació de sistema Amadeus; processos de coaching; entrevistes i psicotècnics amb 2 ETTs, cartes de recomanació, garantia de retorn en un termini de dos anys si es donessin les condicions adequades...

De nou s'ha de reconèixer la voluntat de la direcció de Mindpearl Barcelona per arribar a un acord així com el suport, assessorament i col·laboració liderat pels col·laboradors de la FSC de CCOO catalunya

Curiosament, setmanes abans de ser comunicat l'acomiadament col·lectiu, la societat indicada rebia el premi guanyador de Proveïdor de Contact Center externalitzacions de l'any 2013 "outsourcing Contact Centre Provider of the Year 2013". Es dona la circumstància que el CEO de Mindpearl es dirigia recentment a tots els col·laboradors donant les gràcies.

Sense cap dubte, singular forma la de donar les gràcies a les 23 persones de Barcelona acomiadats en 2013.

Delegats CCOO a Mindpearl

serveis a la CIUTADANIA digital



CCOO FEDERACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA

núm. 116

Via Laietana 16 • 08003 Barcelona

www.ccoo.cat/fsc



¿Vols alliberar-te d'ulleres i lentillas?

Láser per lluny i aprop

Oferta per a Persones **afiliades a CCOO i associats ***
Inclou pares, fills, germans i parella

599€ / ull	LASIK	Miopia Hipermetropia i Astigmatisme
799€ / ull	LASIK Zyoptix	
950€ / ull	FemtoLASIK Zyoptix	
1200€ / ull	Supracor	Vista Cansada

Finançament disponible. Consulti'ns

Les millors clínica, les millors ofertes www.abanzis.com
Institut Oftalmològic Castanera, Barcelona

96 577 11 56 · 699 05 45 25 · info@abanzis.com

*En la nostra Web i en Ofertes per a Col·lectius trobaràs tota la informació. Oferta vàlida fins a final del 2013.

ADAMS

El teu futur
comença aquí

Oposicions/Cursos
2011-2012



MÉS DE
49.000
ALUMNES
APROVATS

Oposicions

Ajuntament de Barcelona

Subalterns, Auxiliars, Gestors,
Bombers, Guàrdia Urbana

Generalitat

Mossos, Mestres, Cos
Administratiu, Gestió, Superior,
Agents Rurals, Serveis
Penitenciaris, Execució Penal,
Bombers

Justícia

Auxili, Tramitació,
Gestió Processal

Administració Local

Correus

Formació contínua Empleats Públics

Cursos Subvencionats

Per a Treballadors i Aturats

Cursos

Transports, Informàtica, Gestió
Empresarial, E-Commerce,
Idiomes, Immobiliària, Prevenció
de Riscos Laborals (TPC)

www.adams.cat
902 333 543

BARCELONA
GIRONA

A l'altura de les teves decisions



ADAMS



ACORD DE COL-LABORACIÓ FSC CC00 - ADAMS

*Preparació d'Oposicions
Descomptes per a afiliats*

Descomptes afiliats:

- Classes Presencials 25%
- Preparació Online 25%
- Llibres Teòrics i Pràctics 20%



**MILLORA LA TEVA SITUACIÓ LABORAL
AMB GRANS AVANTATGES!**



HORARI D'ATENCIÓ DE LA FSC-CCOO DE CAT

DE DILLUNS A DIVENDRES DE 9 HORES A 14 HORES

DE DILLUNS A DIJOUS DE 16 HORES A 19 HORES

DIVENDRES TARDA DE 16 HORES A 18 HORES

Delegados y delegadas,
en apoyo a tu labor, te entregamos
un **seguro gratuito**
para cubrir tu
ACTIVIDAD SINDICAL, por un
capital de 6.010€



ATLANTIS
seguros

CCOO

DELEGACIONES ATLANTIS CATALUNYA:

C. Balmes, 75 08007 Barcelona Tel. 93 496 47 70	Via Laietana, 16 08003 Barcelona Tel. 93 481 27 05	Crta. d'Espugues, 68 08940 Cornellà Tel. 93 474 00 05	C. Impressors Oliva, 3 17005 Girona Tel. 972 41 60 96
Pça. de Les Hortes, 4 08400 Granollers Tel. 93 860 06 16	Avda. Catalunya, 2 25001 Lleida Tel. 973 21 15 04	C. Barcelona, 25 08240 Manresa Tel. 93 877 34 81	Avda. Francesc Riera, 2-4 08760 Martorell Tel. 93 776 63 35
C. de les Tres Creus, 104 08202 Sabadell Tel. 93 745 05 41	C. August, 48, 1ª 43003 Tarragona Tel. 977 25 24 10	C. de la Unió, 23 08221 Terrassa Tel. 93 733 61 74	

ATLANTIS
assegurances

el servei assegurador de

CCOO

SERVEIS A LA CIUTADANIA

Direcció : Xavier Navarro
Maquetació: Montse Argemí
Edició: Secretaria de Comunicació FSC-CCOO