

UGT INFORMA

Desde **hace ya demasiado tiempo** y de manera constante, en **UGT venimos denunciando** que las unidades de reparto, oficinas y centros de tratamiento de las provincias en Castilla la Mancha están sufriendo **continuos recortes de plantilla de forma sistemática**, sin criterio conocido y con desconocimiento de la carga de trabajo de las unidades y, de forma más que alarmante, **con el propósito de reducir el número de empleados a cualquier precio**.

El **argumento** de la **Dirección** es la disminución del tráfico postal desde el inicio de la crisis económica y justificando algún responsable, **poco cualificado**, que un descenso de la correspondencia ordinaria del 30% debería traducirse en un porcentaje similar de disminución de la plantilla. ¿Qué credibilidad puede tener este argumento? **UGT estima** que cualquiera que haya realizado tareas de reparto por ejemplo, sabe **que los recorridos son similares**, tengas más o menos correspondencia. Además, cuantifíquese bien el volumen de registrada, compárese con períodos anteriores y veremos que en gran parte de las unidades estos productos están creciendo, no sabemos si gracias al Plan de Acción (que no de empresa) o a factores externos que todos conocemos.

Cuando hablamos de criterio desconocido es porque ignoramos, ya que no nos lo comunican, si es en base a la calidad, productividad o cualquier otro parámetro que quieran aplicar y **UGT entiende que su único objetivo es reducir la plantilla**. En cualquier caso, podemos hablar de infinidad de situaciones que justifican nuestros argumentos y basten, como ejemplo, los siguientes:

Oficinas con dos o tres empleados:

Dimensionadas por la dirección (seguramente demasiado ajustadas) y que no se sustituye a uno de ellos por cualquier tipo de ausencia, **reduciendo la plantilla en un 33% e incluso llegando al 50%** en muchos casos. Esto, cualquier profano en la materia sabría que **es inasumible**, cuando menos para los que se llaman expertos en organización del trabajo.

Unidades de reparto recién dimensionadas:

Para estas unidades, con o sin disminución de plantilla, **no existe argumento alguno válido** para que no se realicen todas las sustituciones de absentismo y vacantes.

Si el estudio deja la unidad con el mismo número de trabajadores, **UGT entiende** que es porque la Dirección supone **ajustada esa unidad** y, por lo tanto, “no sobra nadie”.

Si por el contrario, resultase disminuida en número de trabajadores esa unidad, es porque ha sido modulada con criterios empresariales de ajuste de productividad. Por lo tanto, si ya está ajustada **¿dónde está el criterio que sigue la empresa para no cubrir las ausencias?** Baste decir que se han producido no coberturas en plena campaña de Navidad.



Centros de tratamiento provincial:

Los trabajadores hemos encontrado **serios problemas** para asumir **la carga de trabajo** en el período de Navidad y mes de enero sin que se haya reforzado lo más mínimo, incluso sin cubrir ausencias en estos períodos. Los que conocen Correos saben que si al centro de tratamiento que sirve toda la provincia no le es posible regular el correo en los plazos establecidos, mal resultado de calidad se obtiene. **¿Le importa algo a Correos la calidad** o es que sus dirigentes desconocen los procesos?

En UGT estamos cansados ya de que se nos convoque a las mesas de contratación para nada. Todo lo que planteamos resulta estéril y se limitan a darnos las previsiones de contratación para el mes siguiente. Baste como ejemplo, la previsión de contratación para el mes de febrero de 2015 en la provincia de Toledo, que con una plantilla de 600 trabajadores y un porcentaje de vacantes del 15% solo se han realizado **24 contratos**, los cuales a todas luces son **insuficientes**. No se puede seguir en esta línea de contratación, no nos parece de recibo que los trabajadores asuman el aumento de paquetería y certificados que la propia empresa admite aludiendo a su maravilloso Plan de Acción y que luego expriman a los trabajadores de esta manera, con **recargos inasumibles**, sin medios adecuados y con los carros llenos de certificados y paquetes por todos lados.

Exigimos unas previsiones de contratación que asuman el aumento de productividad con las nuevas líneas de negocio y que las condiciones en las que se tiene que trabajar cumplan con la Ley de Prevención de riesgos Laborales y de seguridad en el trabajo. No podemos seguir sacando las castañas del fuego a una empresa que no se toma en serio la integridad física (en todos los casos), y la integridad psicológica (en muchos de ellos) con cargo a la calidad. **Párese ya esta sangría incesante de reducción de plantilla.**

Los trabajadores no podemos aguantar más recortes y “recargos”. Desde mediados de 2014, la producción está aumentando lo suficiente para que desistan de recortar más y más empleados. Para este año 2015 **debería apostarse por un aumento del empleo** generalizado con un equilibrio razonable entre unidades similares. De no ser así, se perpetuará el clima laboral negativo que ya está instalado en la mayoría de centros de trabajo, aumentará el absentismo y se perjudicará la calidad que se presta a los ciudadanos, reduciéndose aún más los días de reparto semanales con el consiguiente perjuicio para **la ciudadanía** la cual, por cierto, **tiene reconocidos sus derechos en la Ley 43/2010**, la misma que obliga al prestador del SPU (Correos) a ofrecer unos mínimos de calidad con sus clientes, entre los que está por ejemplo, el reparto de correspondencia cinco días a la semana.

EXIGIMOS UNA CONTRATACIÓN ACORDE CON LAS NUEVAS LÍNEAS DE NEGOCIO. SI EL PLAN ESTRATÉGICO FUNCIONA, Y USTEDES SE ENCARGAN DE PROCLAMARLO A LOS CUATRO VIENTOS, TODO ESE INCREMENTO DEL PLAN DE ACCIÓN TIENE QUE TRANSFORMARSE EN TRABAJADORES QUE LO SAQUEN ADELANTE Y ESO, SEÑORES DIRIGENTES, PASA POR MÁS CONTRATACIÓN.
