

Viabilidad de Zurich en España

Ahora ya conocemos que, mientras que la Representación de los Trabajadores insistíamos en la necesidad de abordar los problemas a través de la negociación colectiva, la actual Dirección había adoptado la decisión de abandonar el dialogo y optar por despidos selectivos.

Con la entrega el pasado día 22 de julio de 28 cartas de despido la actual Dirección de la Empresa escenificó su decisión de romper el dialogo social que venía presidiendo las relaciones laborales en Zurich en los últimos 15 años y que hasta ahora, además, se había demostrado válido para conciliar los lícitos intereses de la Empresa y de los trabajadores.

Esta decisión ya la había tomado la Dirección hace tiempo, pues desde el mes de Marzo esta Representación Sindical venía interesando noticias sobre ciertos rumores que se estaban produciendo en el seno de la empresa: desde que se efectuarían cierres de oficinas en general, y en particular especial referencia a la de Santander, o que se estaban preparando listas en las que los mandos estarían dando a conocer los nombres de aquellos trabajadores que consideraban que podían ser prescindibles. La única respuesta de la Empresa era la de negar todos los rumores.

El conocimiento en el mes de Mayo, a través de una reunión del Comité Europeo, de la existencia de un proyecto de reducción de empleo global en Europa hizo que volviésemos a insistir en el tema a la actual Dirección de la Empresa en España, con el fin de conocer la incidencia que este proyecto europeo pudiese tener aquí. La respuesta de la Dirección fue la de no concretar la incidencia en España y que, en cualquier caso, estaban estudiándolo para que las consecuencias sobre la plantilla fuesen lo menos traumáticas posibles.

La situación nos estaba llevando a tal nivel de preocupación, fundamentalmente al considerar que estábamos perdiendo un tiempo precioso para la resolución de la nueva reducción a través de los sistemas habituales, que incluso el pasado 23 de Junio forzamos la suspensión de las negociaciones del Convenio de Empresa, con el fin de que la actual Dirección entendiese que era imprescindible abordar los temas que presionasen sobre el empleo de manera urgente.

Ahora ya conocemos que, mientras que la Representación de los Trabajadores insistíamos en la necesidad de abordar los problemas a través de la negociación colectiva, la actual Dirección había adoptado la decisión de abandonar el dialogo y optar por despidos selectivos.

Las causas alegadas en las cartas de despido han sido Insuficiente volumen de negocio en la zona Limitadas posibilidades de crecimiento por el potencial de la zona y el ratio prima empleado de la oficina . La actual Dirección ha cuidado que el número de despidos no alcanzara los previstos por la Legislación para que fuese de obligado cumplimiento la negociación con la Representación Sindical de este tipo de despidos. Por esto, y no por ningún otro motivo, ahora intentará alcanzar un acuerdo con los compañeros despedidos ofreciéndoles un importe superior a la indemnización establecida legalmente de 20 días por año de trabajo, que es la correspondiente a causas objetivas, para así cambiar la consideración legal de estos despidos a improcedentes y poder de esta forma mantener la posibilidad de proceder a un nuevo proceso de despidos por causas objetivas hasta alcanzar la ahora anunciada reducción de la plantilla en 100 trabajadores para 2009.

Han intentado convencernos que esta decisión se ha motivado única y exclusivamente por la situación de la Empresa en el canal de agentes, a consecuencia de la crisis económica. Pero no han

contestado a una pregunta fundamental: qué motivos justifican, según la Dirección, que la Zurich esté viéndose en España más afectada por la crisis que sus competidoras naturales (Allianz, Axa, Generali). Por nuestra parte consideramos que esto demuestra que algo se debe estar haciendo mal en la estrategia comercial y en la organización del trabajo. Pero las consecuencias de los errores de quien toma las decisiones sólo las pagan los compañeros despedidos, todos ellos administrativos, que únicamente aplican las decisiones que otros toman impunemente según se demuestra.

Es responsabilidad del actual Comité de Dirección de Zurich en España haber terminado con la práctica mantenida desde hace 15 años de resolver mediante acuerdos la repercusión de las crisis sufridas por la empresa, derivadas de fusiones, absorciones, externalizaciones y hasta de pérdidas empresariales que supusieron la venta del negocio en varios países y de la que se salvó España por los resultados positivos que manteníamos. Por lo que conocemos, la actual crisis no puede compararse por su gravedad y por el momento a las situaciones anteriores. Pero con decisiones como las que se vienen tomando tanto en la política de personal como en la de negocio, corremos el riesgo de caer en pérdidas que no podrán maquillarse con sucesivas reducciones de personal.

En consecuencia, no sólo nos encontramos, como hemos trasladado a la actual Dirección, en una situación de ruptura del pacto social, sino además en la grave incertidumbre que provoca el hecho de que, de no tomarse medidas estratégicas acertadas entre las que, desde luego, no se encuentra desmotivar al conjunto de la plantilla- la situación se ira agravando y ya sabemos que intentarán solucionar los problemas que generan, y que se agravarán por la repercusión en el negocio de un dimensionamiento deficitario de personal, despidiendo a más trabajadores en el vano intento de salvar los resultados finales de la Empresa en España para retrasar los problemas con la Dirección General de Zurich. Tenemos pedida la negociación de un Plan de Viabilidad que garantice romper con esta dinámica.

El próximo día 29 está prevista una reunión de la Representación de los Trabajadores con la Representación de la Empresa. Una vez que en estos días cada una de las Organizaciones Sindicales (OTZA, CC.OO. y UGT), hemos buscado los asesoramientos legales oportunos y realizado el análisis individual realizado, haremos una puesta en común y adoptaremos, contando con el resultado de dicha reunión, las medidas unitarias precisas para la mejor defensa de los trabajadores que representamos. Por nuestra parte anticipamos que consideramos que nos encontramos ante un conflicto de largo recorrido por lo que la actuación sindical frente al mismo debe ser proporcional y graduada.

27 de Julio de 2009

[Afíliate a CCOO](#)

Fecha artículo: 2009-07-31 10:00:35 - url artículo: <http://www.comfia.net/html/14255.html>

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores.

Los comentarios son propiedad y responsabilidad de cada autor.

© 1998-2009 COMFIA - CCOO - <http://www.comfia.net>