

Cronología de un Conflicto

22 FEB 1ª Reunión

Solicitamos la retirada del ERE. No es el momento de negociar un ERE, ni siquiera se sabe quién va a gestionar la empresa dentro de un mes.

28 FEB 2ª Reunión

CCOO está dispuesta a negociar pero DIA debe retirar el ERE. Exploremos vías no traumáticas, aportemos garantías de futuro, trabajemos conjuntamente.

04 MAR 3ª Reunión

DIA se niega a retirar el ERE y los sindicatos exigimos una prórroga. No se puede negociar justo antes de una Junta de Accionistas dónde DIA se juega el futuro.

07 MAR 4ª Reunión

El plazo de negociación del ERE de DIA debe prorrogarse. Exigimos que no se ejecute ninguna medida hasta que no se despejen cuestiones básicas como quién es el dueño de la empresa. Hacemos propuestas como crear equipos volantes para cubrir eventualidades. No tiene sentido que se hagan contratos al mismo tiempo que se despide.

08M CCOO convoca una huelga en DIA



13M

12 MAR 5ª Reunión

Existen alternativas al ERE de DIA. Las tiendas necesitan plantilla estable y suficiente. ¿Cómo se van a gestionar las franquicias que están siendo devueltas sin trabajadoras?



15 MAR 6ª Reunión

El día 20 lo determina todo. Nos acercamos a la fecha de la Huelga y de la Junta, aunque la empresa se ha negado a una prórroga, cancela la negociación hasta después del 20.

20M



Éxito de la Huelga en DIA

21MAR 7ª Reunión

CCOO plantea que lo responsable sería ofrecer **seguridad**, ampliar los plazos de aplicación de las medidas hasta que se conozca con certeza cuál va a ser el plan de gestión del nuevo dueño.

22MAR 8ª Reunión

La responsabilidad de CCOO es velar por la **plantilla y la viabilidad de toda la compañía**. Si se quiere, se puede hacer un acuerdo unánime, pero este ERE no puede ser un "sálvese quien pueda"

25MAR FIRMA

ASÍ NO. CCOO no firma
Medidas traumáticas, prisas injustificadas, falta de planes concretos, indeterminación.
Había alternativas y la empresa se ha negado a tenerla en cuenta.
CCOO pone el acuerdo en manos de sus abogados.

25ABR CCOO lleva a juicio el ERE de DIA

Para CCOO el ERE se ha realizado en fraude de ley y **manifiesto abuso del derecho**.

- El ERE se plantea en medio de una situación inestable y rodeado de una gran incertidumbre.
- El Plan de Viabilidad en el que se apoya el despido colectivo ha sido elaborado por la directiva saliente. Este Plan se basaba en unos criterios de amortización y reducción de la deuda a corto plazo que exigían una disminución inmediata del gasto. En el Plan que ha presentado la nueva dirección los criterios son otros.

Ni antes, ni durante, ni ahora...
seguimos sin entender por qué
se firmó este ERE.