



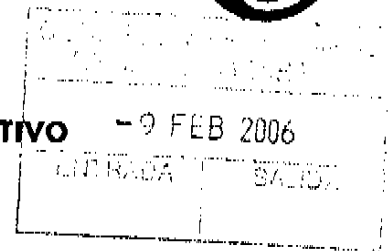
Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



PRESIDENCIA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
Via Dublín, 7
28070 Madrid



Ante la convocatoria de la décima reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, el día 09 de febrero de 2006, por medio del presente escrito le planteamos las siguientes

CUESTIONES PREVIAS:

En la reunión de constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, el día 12 de diciembre de 2005, así como en las sucesivas reuniones, realizamos diversas propuestas y solicitudes de documentación sobre las que no hubo resolución por parte de la Comisión Negociadora. Por este motivo, insistimos en volver a plantearlas, entendiendo que si no son tomadas en consideración, la Sociedad Estatal Correos estará mostrando mala fe con respecto al proceso negociador, ya que, el hecho de no entregar la documentación solicitada ni el texto íntegro de su propuesta, descontextualiza los borradores parciales. La petición se concreta en la siguiente:

Entrega previa de documentación: para poder realizar una negociación con todas las garantías, necesitamos los siguientes documentos: balance económico del año 2.004 (pendiente de entrega), balance económico provisional del año 2.005 y presupuesto del año 2.006 (ambos pendientes de elaboración y que se deben entregar con la mayor brevedad).

Asimismo, necesitamos la relación actualizada del personal laboral en la que se especifique el personal fijo, el indefinido y el eventual, su destino y el puesto de trabajo que ocupa. Consideramos que el cuadro de distribución entregado en la reunión anterior no se ajusta a la clasificación propuesta, ya que, con estos datos no es posible identificar la cantidad de contratos fijos por sentencia (el Convenio vigente los contempla como grupo específico) y por sustitución de vacante (por el gran impacto que tiene para los intereses del personal) y además, presenta datos erróneos o difícilmente explicables.

Los anteriores datos resultan fundamentales para que CGT pueda analizar el capítulo correspondiente a retribuciones antes de que llegue el momento de su debate.

Propuestas completas de la Sociedad Estatal, tanto del calendario de negociación, como del articulado del Convenio Colectivo (no aceptamos la decisión de la Sociedad Estatal de entregar propuestas parciales).

Mostramos nuestra firme protesta por el hecho de que la Dirección de la empresa todavía no haya procedido a la entrega de la parte correspondiente a retribuciones, dado que se puede considerar que el objeto del reiterado retraso pretende condicionar la respuesta de ésta organización sindical. Por ello, solicita que se proceda a su inmediata entrega.

Con relación al borrador entregado por la Sociedad Estatal Correos en la anterior reunión (día 31 de enero de 2006), relativo a: SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO; TIEMPO DE TRABAJO; SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN; RÉGIMEN DISCIPLINARIO y ACCIÓN SOCIAL, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, se exponen las siguientes

CONSIDERACIONES:

a) Diferencias con el actual Convenio y valoración:



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



a. 1. SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Sistema de provisión de puestos de trabajo.

1. Añade que **existirán fórmulas de provisión de puestos en aplicación de lo dispuesto en la legislación vigente sobre violencia de género**. Más adelante señala el derecho preferente de la trabajadora a ocupar otro puesto de trabajo en otra localidad, que la empresa está obligada a comunicar a la misma los puestos vacantes existentes y la duración del cambio (inicial de 6 meses con reserva y decisión posterior por uno de los dos puestos: el de origen o el que se le haya adjudicado).
2. **Mayor participación sindical**. Añade que las bases para el ingreso en el grupo profesional operativo se tratarán con las OOSS a través de la CIVCA, que en el desarrollo y ejecución del concurso de traslados la Comisión de Seguimiento (compuesta por los firmantes) se constituirá en Comisión Permanente de Traslados y que, en los reajustes locales se negociara el proceso en la CIVCA
3. **En cuanto a los reajustes locales**, se deberá incluir la antigüedad en la empresa y la localidad y se liga este proceso a las vacantes que se vayan produciendo. También incluye lo contemplado en el Convenio Colectivo vigente sobre lo que se debe considerar por centro de trabajo.

Contratación

1. Se señala que **la lista de fijos discontinuos se modificará (adaptará) anualmente en función de la evaluación de desempeño** (sin dejar claro si se tratará de quienes estarán en la misma, o simplemente del orden de la misma).
2. Para este tipo de contratos **el orden de la lista influirá en la duración de los contratos**, al llamarlos los primeros y cesarlos los últimos.
3. En los **contratos a tiempo parcial**:
 - **La base de jornada para calcular el máximo del 75%** de la jornada se vuelve a regular como señala el actual convenio (jornada ordinaria) en lugar de poder recurrir a la jornada máxima establecida legalmente.
 - **Participación sindical de los firmantes**. Información a la CIVCA sobre los pactos que se realicen sobre horas complementarias
4. Se especifican, sólo relativamente, los casos en los que se podrán realizar **contratos eventuales por circunstancias de la producción** para poder hacerlos siempre que quiera la empresa (volumen de trabajo no previsto en las campañas de navidad, elecciones, catástrofes, notificaciones... y en general cuando haya exceso de porque supere los recursos del personal fijo y también cuando esto se produzca en vacaciones, bajas o permisos).
5. Se plantea la **posibilidad de realizar cualquier otro contrato** de entre los que recoja la legislación vigente en cada momento.

Valoración: La parte positiva, tiene que ver con las medidas para facilitar los diferentes cambios a las mujeres maltratadas, por lo demás, apenas hay cambios (algunos,



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



regresivos) y falta concreción para regularizar las condiciones de trabajo minimizando o evitando el riesgo de indefensión laboral, con respecto al primer borrador sobre SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, tratado en la séptima reunión celebrada el día 19 de enero de 2006.

a.2. TIEMPO DE TRABAJO.

Jornada y horarios.

1. **Participación sindical** (de los firmantes) a la hora de establecer jornadas distintas a la habitual (tratamiento en la Comisión de Seguimiento).

Vacaciones, permisos y licencias.

1. **Posibilidad de interrumpir las vacaciones si irrumpen bajas por riesgo durante el embarazo.**
2. En los casos de nacimiento, muerte, enfermedad..., ya se contempla que estos **días son hábiles**. También incluyen la posibilidad de extenderlos a otras formas de convivencia, por acuerdo de la CIVCA.
3. Los **asuntos propios se regulan de forma similar a lo que actualmente marca el Convenio**. (vuelven a recoger la compensación económica por los días que no dejan disfrutar).
4. En materia de **reducción de jornada incluyen a las trabajadoras víctimas de violencia de género** (además de la reducción de jornada, con reducción proporcional de las retribuciones, también podrá optar por la asignación de otro centro de trabajo en la localidad) y regulan los documentos necesarios para justificar esta violencia (resolución judicial, documento de organismo público en el que señale que se es beneficiaria de esas ayudas, informe de la inspección de trabajo o cualquier certificación de profesional médico o de asistencia social).

Pregunta: en la primera reunión en la que se trató la cuestión de los asuntos propios, la empresa manifestó su intención de corregir el texto que los regulaba para que no diera lugar a varias interpretaciones. Una vez confirmado que la redacción, en este aspecto, es la misma que la de su primera propuesta, ¿a qué obedece que la empresa haya cambiado su criterio con respecto a la anterior reunión en la que se trató tal cuestión?

Valoración: Apenas hay cambios con respecto al primer borrador sobre TIEMPO DE TRABAJO, tratado en la séptima reunión celebrada el día 19 de enero de 2006 (Vacaciones, Permisos y Licencias) y en la octava reunión celebrada el día 26 de enero de 2006 (Jornadas y Horarios).

a.3. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN.

Extinción.



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



1. En la **jubilación obligatoria a los 65 años**, señalan que esto es como medida de fomento de empleo y vinculada a los mecanismos y convocatorias de ingreso.
2. Incluyen la **decisión de la trabajadora víctima de violencia de género en la extinción y también en la suspensión del contrato, con reserva del puesto durante 6 meses...**, salvo que el derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión en cuyo caso esto se hará por el tiempo que prorrogue el juez esta situación con un máximo de 18 meses.

Excedencia.

1. Añaden que la **excedencia voluntaria deberá tener una duración de al menos un año.**

Valoración: Los cambios con respecto al primer borrador sobre EXTINCIÓN, CESE, SUSPENSIÓN Y EXCEDENCIAS tratado en la reunión celebrada el día 10 de enero de 2006, son escasos.

a.4. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Régimen disciplinario.

1. Incluyen la imposibilidad de presentar la baja antes de considerarlo falta leve.
2. La falta de puntualidad se suaviza aunque es más duro de lo que marca el actual convenio: bajan de 2 días a uno el cómputo global de jornada para considerar solamente leve la falta de puntualidad (de hasta 4 días en un mes) y lo mismo para las faltas graves (hasta cuatro veces, será grave cuando el cómputo pase de un día y hasta los 2. Entre 5 y 9 faltas de puntualidad en un mes y hasta un máximo de 2 días de jornada, antes 3 será falta grave).
3. Como falta grave se incluye el no haber presentado la baja laboral en un plazo de 4 días.
4. Para las faltas muy graves las faltas de puntualidad las sitúan en 10 o más días en un periodo de 30 días o durante más de 20 días en un periodo de 90. (tal y como está regulado en el actual convenio).
5. La incoación de los expedientes corresponderá a la persona u órgano que determine la empresa.
6. Empeoran la prescripción de las faltas al incluir que el cómputo de días desde que la empresa tiene conocimiento de las mismas se realizará desde que ese conocimiento sea cabal y completo (algo totalmente subjetivo y que permite incluir hasta el inicio mismo del expediente) y al eliminar que, en cualquier caso, estas prescriben a los 6 meses de haberse cometido.
7. Suprimen la posibilidad de presentar alegaciones ante la suspensión provisional. Incluyen un artículo sobre los plazos para la cancelación de las sanciones (una vez que se hayan cumplido).

Valoración: Los cambios con respecto al primer borrador sobre RÉGIMEN DISCIPLINARIO, tratado en la reunión celebrada el día 21 de diciembre de 2005, son escasos aunque es muy



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



significativa la supresión de la posibilidad de presentar alegaciones ante la suspensión provisional lo que supone el recorte de garantías.

a.5. ACCIÓN SOCIAL, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Acción Social (sin cambios significativos).

Formación.

1. Incluyen que cuando los cursos se realicen fuera de la jornada de trabajo se los compensarán con ese mismo tiempo de trabajo dentro del mes siguiente (con posibilidad de acumularlo a elección del trabajador).
2. Vuelven a incluir los permisos de 40 horas al año con retribuciones básicas para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional (tal y como señala el actual Convenio).

Salud Laboral.

1. Participación de los sindicatos firmantes en la concertación de entidades ajenas, en materia de prevención y en la metodología de las Evaluaciones de Riesgos.
2. Mención expresa a que no se modificará el turno ni el horario laboral de la trabajadora cuando se destine a otro puesto de trabajo por motivo de protección durante el embarazo e inclusión en este supuesto del periodo de lactancia.
3. Señala que el tiempo empleado por los delegados de prevención en los cursos que les imparta la empresa será considerado como trabajo efectivo.
4. Incluye que la empresa deberá informar a los trabajadores de los riesgos de su puesto de trabajo y del centro donde presten servicio, tal y como señala la Ley de Prevención de Riesgos (aunque esto difícilmente se puede hacer si no se hacen primero las Evaluaciones Iniciales de Riesgos).
5. La formación en materia de prevención se realizará en horario laboral.
6. Volver a incluir el redactado del actual art. 104:
 - Se habla de la necesidad de medidas preventivas pero no se concreta ninguna y lo que se discutirá en la Comisión Estatal de Salud Laboral es como se trata de forma "eficiente y eficaz" el absentismo.
 - Lo que si se plantea es la obligación del trabajador de comunicar la baja en las 24 horas siguientes (y siempre que sea posible por escrito) al responsable de la unidad y la de aportar la acreditación documental de la misma.
 - También plantea que los servicios médicos podrán verificar las patologías de los trabajadores que se encuentren de baja cuando consideren que dura más de lo que marca el Manual de Gestión de Incapacidad Temporal (editado por el Instituto Nacional de la Salud).

Valoración: tanto en la búsqueda del consenso para el procedimiento de evaluación de riesgos, como en que la formación de Delegados de Prevención sea considerada tiempo de trabajo, son cuestiones en las que CGT estuvimos presionando desde el principio por



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



varias vías (denuncia en los CSS, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y ante el colectivo) La empresa no ha querido ceder durante años, al final ha tenido que hacerlo, ya que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social les ha obligado. Apenas hay cambios con respecto al primer borrador sobre ACCIÓN SOCIAL Y FORMACIÓN, tratado en la tercera reunión celebrada el día 21 de diciembre de 2005 y escasos cambios, con respecto al primer borrador sobre PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, tratado en la quinta reunión celebrada el día 10 de enero de 2006.

Por lo demás, planteamos las siguientes

PROPUESTAS:

Dada la escasa relevancia de los cambios realizados por la empresa, en general, nos remitimos a las presentadas en las reuniones anteriores correspondientes que son las siguientes: de **SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**, adjuntadas en la séptima reunión celebrada el día 19 de enero de 2006; de **TIEMPO DE TRABAJO**, adjuntadas en la séptima reunión celebrada el día 19 de enero de 2006 (Vacaciones, Permisos y Licencias) y en la octava reunión celebrada el día 26 de enero de 2006 (Jornadas y Horarios); de **EXTINCIÓN, CESE, SUSPENSIÓN Y EXCEDENCIAS** adjuntadas en la reunión celebrada el día 10 de enero de 2006; de **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**, adjuntadas en la reunión celebrada el día 21 de diciembre de 2005 y de **ACCIÓN SOCIAL Y FORMACIÓN**, adjuntadas en la tercera reunión celebrada el día 21 de diciembre de 2005 y de **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**, adjuntadas en la quinta reunión celebrada el día 10 de enero de 2006. Sin embargo, queremos aclarar algunas cuestiones planteadas que son las siguientes:

- 1. Sistema de provisión de puestos de trabajo.** Teniendo en cuenta que las mujeres maltratadas están pasando por situaciones especialmente dramáticas, que la reserva del puesto de trabajo, sea por el tiempo necesario para que la afectada, pueda superar la situación creada en su vida personal y familiar.
- 2. Jornada y horarios.** El personal de nocturna mediante escritos remitidos a los sindicatos representativos de recogida de firmas (centenares de numerosas provincias) nos ha hecho saber que se están produciendo excesos de jornada como consecuencia de que coincidan fiestas locales en sus turnos. Proponemos la consideración de este tipo de incidencias, como jornada especial y por tanto de realización voluntaria. La compensación para las personas que las realicen será de tres horas libres por cada una trabajada. Estas horas libres se disfrutarán en el mes siguiente.
- 3. Prevención de Riesgos Laborales, absentismo por causa médica.** Si se llevaran a cabo las propuestas de CGT, empezaría a corregirse a la baja, de forma paulatina, el nivel de absentismo, como consecuencia de la mejora en las condiciones de trabajo.

Ruperto Olaso

Fdo.: Ruperto Olaso Sorzabalbere
Secretario de Organización