



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



PRESIDENCIA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO

Vía Dublín, 7
28070 Madrid

Ante la convocatoria de la doceava reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, el día 23 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).



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



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 a los borradores entregados por la Sociedad Estatal Correos en la anterior reunión (día 16 de febrero de 2006), relativos a: ACUERDO SOBRE CICLO DE EMPLEO: SISTEMAS DE CONTRATACIÓN TEMPORAL Y SU VINCULACIÓN CON EL INGRESO FIJO EN CORREOS y DISPOSICIONES ADICIONALES PRIMERA Y SEGUNDA, se exponen las siguientes

CONSIDERACIONES:

a) Diferencias con el actual Convenio y valoración:

a.1. ACUERDO SOBRE CICLO DE EMPLEO: SISTEMAS DE CONTRATACIÓN TEMPORAL SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

CONTRATACIÓN TEMPORAL

En este caso, excepcionalmente, para el análisis de los cambios referentes a este apartado, con el objeto de partir de lo más cercano se adjunta tomando como referencia el segundo y tercer desarrollo del Acuerdo General en las partes dedicadas a la Contratación con variaciones dado que no se recoge la normativa de contratación del año 93. Los cambios más relevantes son los siguientes:

- Se elimina la mención a poder optar entre sustituciones a tiempo completo, a tiempo parcial o ambas y la posibilidad de renunciar a contratos inferiores a 4,5 horas.
- Se mantienen aspectos muy lesivos para el trabajador como la imposibilidad de acceder a las bolsas o a la exclusión de las mismas por haber sido despedido o indemnizado por despido o el decaer de la bolsa por no superar un periodo de prueba.
- Se agrava la precariedad en las bolsas al decaer de todas las listas por una evaluación de desempeño negativa o por ineptitud (física o psíquica) sobrevenida (en el 3º desarrollo era de la lista objeto del contrato) y se contempla la posibilidad de ampliar en cada convocatoria los motivos para decaer de dichas bolsas.



- Se elimina como motivo para rechazar un contrato de los ofertados en las bolsas el estar trabajando en Correos en un contrato de sábados.
- No se concreta la vigencia de las bolsas de empleo.
- La modificación de la denominación de la bolsa de agente – clasificación por la de operativo centros.
- Elimina la convocatoria en el INEM.
- Volverán a definir el número de personas que integrarán cada bolsa.
- Elimina la mención específica a bolsas para contratos a tiempo parcial.
- Incluye que las bases de las convocatorias se negociarán en la CIVCA.
- Elimina el límite de poder estar sólo en dos bolsas.
- Elimina la titulación, de los requisitos para acceder a las bolsas.
- Elimina la obligatoriedad de los reconocimientos médicos.
- No hace mención de los criterios para el orden de llamamiento.
- No menciona el supuesto de compatibilizar un contrato de fines de semana con otro distinto y que la opción no haga decaer de la bolsa.
- Elimina la Comisión Estatal de Contratación y sus Comisiones Delegadas.
- Elimina la posibilidad de expectativa de destino en Atención al Cliente.
- Elimina que los puestos cubiertos temporalmente, tengan que ofertarse en el Concurso de Traslados.
- No concreta el procedimiento para el ingreso, ni sus bases.
- Elimina el procedimiento para las bolsas de expectativa de ingreso.
- Tampoco menciona el órgano de selección para el ingreso.

Para el ingreso como personal indefinido en puestos de trabajo a tiempo completo se realizará un proceso selectivo y en el mismo se tendrá en cuenta, además de la puntuación obtenida, la puntuación que tengan en las bolsas donde figuren inscritos (lo que abre la puerta a la puntuación a través de las evaluaciones de desempeño).

ANÁLISIS DEL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



Uno de los mayores problemas que nos afectan a l@s trabajador@s de Correos, es el fraude de ley en la contratación. Hay dos ejemplos claros de este fraude:

Hay cientos de vacantes estructurales que se cubren con contratos temporales que rotan entre unas personas y otras, cuando deberían ser cubiertas con personal fijo.

La mayor parte del fraude que se da en la contratación de correos, como está reconocido en numerosas sentencias judiciales se produce por el abuso del contrato eventual por circunstancias de la producción para cubrir las vacantes estructurales. Utilizando este contrato para cubrir las mismas plaza periodo tras periodo. Este tipo de contrato también se utiliza fraudulentamente para las coberturas del periodo vacacional, campañas etc... Podríamos citar como ejemplo, la sentencia del Juzgado núm. 33 de Barcelona, la intervención y multa muy grave de la Generalitat de Catalunya conjuntamente con la Inspección de Trabajo e infinidad de demandas individuales que corroboran que existe un fraude constante.

Pensamos que Correos, por motivos económicos, prefiere asumir el costo que le supongan las demandas, a solucionar un problema endémico de la empresa, como es el elevado número de vacantes. A nuestro juicio Correos no solo vulnera la ley al utilizar sistemáticamente la contratación de una manera fraudulenta, sino que contribuye a crear una importante bolsa de empleo precario entre la plantilla que repercute tanto en la calidad de la prestación del servicio, como en las condiciones de trabajo del conjunto de la plantilla (vacantes que nunca se ofertan, centros de trabajo con buena parte o mayoría de trabajadores eventuales, puestos de trabajo que se cubren eventualmente y periodos en que sencillamente no se cubren...)

Desde CGT proponemos que se dé solución a este problema, pero para ello es necesario que exista, por parte de la empresa la voluntad de reparar esta situación, que a nuestro juicio debería de pasar en un correcto dimensionamiento del número real de las vacantes estructurales en Correos, la oferta de la totalidad de la mismas y la oferta posterior de estas plazas como puestos de trabajo fijos que, basándonos en los datos de la empresa, el actual proceso de consolidación acordado con parte de la representación sindical, no alcanza a aproximarse al número real de vacantes.



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



Pero el caso más grave y escandaloso es el ocurrido con el personal que tenía un contrato de interinidad por sustitución de vacante (PFV) y que fue despedido como consecuencia del proceso de “consolidación”.

Ambos tipos de fraude tienen el mismo origen, aunque no los mismos efectos. Su origen se remonta a muchos años atrás, cuando las vacantes que se debían incorporar a las convocatorias de provisión de puestos (promoción interna, concurso de traslados...), quedaban ocultas, o algunas no se adjudicaban. Las vacantes que no se cubrieron, deberían haberse convocado en las ofertas públicas de empleo (OPE) correspondientes, pero esto no se hacía y el fraude iba en aumento. O sea, ya en los orígenes hay una responsabilidad clara: las diferentes Direcciones de Recursos Humanos.

Cuando Correos se convirtió en SA (julio de 2001), disponía de tres meses (RD 2720/98) para cubrir todas las vacantes, pero tampoco lo hizo y ahí es donde se produce la mayor causa de las que hace que en febrero de 2004, la Audiencia Nacional reconozca la existencia del gigantesco fraude de ley existente en Correos por este motivo. A finales del año pasado, el Tribunal Supremo ratifica la existencia de este fraude de ley *“dejando imprejuizado el fondo de la pretensión”* y anulando sólo el procedimiento seguido (conflicto colectivo).

Los efectos del fraude de ley en el caso de los PFV tienen varias vertientes:

La mayoría de las personas afectadas por este fraude, que no superaron el proceso de “consolidación” por un motivo o por otro, y que recurrieron, en su legítimo derecho, a los juzgados, han sido represaliadas por la empresa con su no contratación, haciendo que muchas familias hayan vivido y estén viviendo situaciones dramáticas.

Hay cientos de casos que continúan con procesos judiciales abiertos; en otros, ya se han producido sentencias, unas declarando despido nulo (las menos) y otras (la mayoría) declarando despido improcedente.

Las que terminan en despido nulo, llevan aparejada la readmisión y el pago de los salarios de tramitación; las que terminan en despido improcedente, además de la indemnización (45 días por año), también los salarios de tramitación. Tal como están las



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



cosas, Correos tendrá que poner sobre la mesa varios cientos de millones de euros, que saldrán del erario público mientras que las diferentes personas responsables de las direcciones de recursos humanos, siguen tranquilamente en sus despachos sin que nadie les haya exigido responsabilidades por su nefasta gestión.

Además, se da la contradicción de que la actual Dirección de Correos apuesta por convocar, en su momento, plazas de nuevo ingreso; cuando existen cientos de personas con experiencia y formadas en los productos y procedimientos de Correos, que se las mantiene represaliadas de la forma en que se ha explicado.

Una vez que se analiza, aunque sea de forma somera, uno de los mayores problemas que nos afectan a l@s trabajador@s de Correos, es cuando se deben establecer soluciones. Desde ese punto de vista, pensamos que las propuestas de CGT, darían solución a los problemas del fraude de ley en la contratación.

Valoración: Consideramos que la empresa, con respecto al contenido del tercer desarrollo del Acuerdo General, en sus apartados sobre Contratación, los da por cumplidos y propone cambios sustanciales que presentó mediante borrador en la Comisión Negociadora del II Convenio celebrada el día 16 de febrero de 2006. El portavoz de la empresa en la misma, mencionó la intención de Correos de que la Contratación no forme parte del II Convenio Colectivo al considerar que, en ese caso, sería de obligada aplicación en un período de tiempo dilatado cuando su propuesta es experimental y por lo tanto, sujeta a posteriores modificaciones, por ello, propuso que figure como primer desarrollo del II Convenio Colectivo, en ese contexto, nos preguntamos y trasladamos a la Comisión Negociadora del II Convenio la duda de cómo se puede desarrollar algo que no existe. En nuestra opinión, este proceder inhabitual resulta inadmisibles y se valora como un atropello al dejar en el aire y susceptible de desregulación una materia tan importante como la Contratación.

a.2. DISPOSICIONES ADICIONALES PRIMERA Y SEGUNDA.

DISPOSICIONES ADICIONALES



- **Primera:**

- La propuesta de la empresa opta por no respetar la actual estructura retributiva del personal de la actual disposición adicional 7.^a (DA 7), lo que perjudicará a las retribuciones del personal afectado, igual que lo hizo con la mayoría del colectivo con el sistema retributivo de los puestos tipo. El citado perjuicio se debe a la ampliación de los conceptos retributivos variables y a la bajada sustancial (en el 2003 más del 20 %) del salario base.
- Se detalla el modo con el que la empresa pretende dar forma a la inclusión de todos los trabajadores de la anterior disposición adicional VII en el nuevo encuadramiento profesional (puestos tipo, reducción salario base...)
- En el mismo se incluye el nuevo puesto tipo: operativo de centros, que engloba los actuales puestos tipo de clasificación tratamiento (tráfico explotación) y agente clasificación. (mayor movilidad de los trabajadores)
- Quedan a extinguir las categorías de peón (Grupo II, subgrupo IV, punto u, de la disposición adicional VII del actual Convenio Colectivo) y limpiador Grupo II, subgrupo V, punto x, de la disposición adicional VII del actual Convenio Colectivo),

Aunque los dos primeros puntos ya se vieron al hablar de la propuesta sobre organización del trabajo y nuevo sistema de clasificación profesional, la novedad es que ahora se detallan en que puestos se van a encuadrar cada una de las categorías descritas en la disposición adicional VII del actual Convenio Colectivo.

Valoración: Consideramos que la intención última de la empresa, es la privatización de todos los servicios que actualmente realiza una gran parte del personal afectado (oficios y limpieza, mecánicos, conductores, personal médico, etc.). Pero es que en CGT consideramos necesario el mantenimiento de los edificios y sus instalaciones, así como el de los vehículos; también que el personal médico lleve a cabo tareas concretas para una adecuada política de prevención de riesgos laborales. La mejor forma para llevar esto a cabo, es la dotación de plantilla y recursos materiales necesarios dentro de la estructura productiva de la empresa. Por otra parte, la empresa tendrá que aclarar si piensa respetar las funciones que actualmente desarrolla el personal de la DA 7, ya que ello exigiría una regulación específica para no dejar a este personal al arbitrio de la jefatura de turno.



- **Segunda:**
- La propuesta de la empresa reestructura lo que actualmente son los puntos 2.º al 10.º de la DA 7.
- En el aspecto retributivo, opta por no respetar la actual estructura de la actual DA 7, lo que perjudicará a las retribuciones, igual que lo hizo con la mayoría del colectivo con el sistema retributivo de los puestos tipo. El citado perjuicio se debe a la ampliación de los conceptos retributivos variables y a la bajada sustancial (en el 2003 más del 20 %) del salario base.

Sobre las demás cuestiones, los cambios con respecto al actual Convenio son:

- Elimina la posibilidad de reclasificación profesional en caso de reorganización de servicios.
- Elimina la comunicación de propuestas a la representación provincial, en el caso de reorganización de los servicios.
- Elimina la distinción entre rurales tipo A, tipo B y oficina técnica (nuevas denominaciones). Además también evitan tener que convertir en jornada completa algunos puestos, cuando se reestructuren servicios.
- Endurece el cambio de medio de transporte por cuestiones climatológicas o de volumen o peso de la correspondencia, al cambiar: ...”previa solicitud del titular, transformará”; por, ...”previa solicitud del titular, podrá transformar”.
- Elimina la posibilidad de adaptar el tipo de vehículo en función de la disminución de capacidad para desempeñar el trabajo.
- Elimina el conocimiento de los baremos para los cambios de recorrido a las organizaciones sindicales.
- Elimina tener que respetar los tiempos reales en el caso de nuevas contrataciones.
- Incluye el compromiso de asumir el pago de indemnizaciones en los supuestos en los que no sean cubiertas por el seguro obligatorio, aunque avisando de apertura de expediente para reclamarlas al personal afectado.



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



- El concepto de suplido por aportación de vehículo lo subdividen en dos: la parte de seguro y amortización será fija y la de mantenimiento y combustible, sólo se percibirá cuando se acuda al puesto de trabajo.
 - Elimina el compromiso de gestionar con los Ayuntamientos la cesión de locales o el alquiler por parte de Correos, así como la dotación de mobiliario y material.
-
- En el caso de aportación de local y vehículo se recalca la obligación del trabajador al eliminar que dicha aportación se realizará “cuando sea necesario” para sustituirlo por “cuando así se exija por la empresa”.
 - No se contempla la revisión anual de la indemnización por la aportación de medio de enlace. (algo que la empresa ha venido incumpliendo hasta ahora).
 - Se elimina la fórmula para calcular la cuantía mensual de estas indemnizaciones (multiplicando por 25 la cuantía correspondiente a los km diarios o por 30 en caso de que el enlace sea a caballo).
 - No se contempla la obligación de realizar un baremo con el tiempo de trabajo que supone el tiempo invertido en el recorrido a realizar entre localidades y, en caso de reorganización de servicios, el respeto a la jornada total que tuviera el trabajador con anterioridad

Valoración: Sobre el pago de indemnizaciones, las empresas son las responsables civiles subsidiarias de los trabajadores que prestan servicios para ellas, aunque sean subcontratas. Por eso están obligados por Ley.

Por lo demás, planteamos las siguientes

PROPUESTAS:

a.1. ACUERDO SOBRE CICLO DE EMPLEO: SISTEMAS DE CONTRATACIÓN TEMPORAL SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.



- Negociación, en la Mesa del Convenio, de las mejoras necesarias en la normativa de contratación del año 1993 para la regulación de las bolsas de empleo. . La normativa de contratación debe formar parte del Convenio Colectivo.
- Reingreso en las bolsas de empleo, de las personas represaliadas, en muchos casos excluidas de las listas por haber demandado a la empresa..
- Readmisión del personal despedido con contrato PFV, con el abono de los salarios dejados de percibir.
- Recuperación de la cláusula que remitía la opción de readmisión o indemnización en caso de despido improcedente para la persona afectada.
- Opción de readmisión o indemnización en caso de despido improcedente, para la persona afectada.
- Convocatoria del Concurso de Traslados con todas las vacantes.
- Las vacantes no cubiertas en los Concursos de Traslados, serán asignadas por estricto orden de antigüedad, entre las personas inscritas en las bolsas.

a.2. DISPOSICIONES ADICIONALES PRIMERA Y SEGUNDA.

Primera:

Seguimos proponiendo, como ya hicimos en otras reuniones, que se respeten las funciones del personal laboral vario y del servicio y que la estructura retributiva de todo el personal, esté basada en conceptos fijos y consolidables.

Segunda:



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



- a) Eliminación de la obligación de aportar local y vehículo; pero de forma transitoria se ha de producir el pago de los COSTES REALES por aportación de vehículo, combustible, seguros, local, IVTM, etc., previo estudio del gasto específico de cada puesto.
- b) Actualización de costes TRIMESTRAL acompañado de liquidación del desfase del trimestre anterior.
- c) Seguro para sustitución de vehículo en caso de que ocurra alguna incidencia (robo, avería, etc.).
- d) Transitoriamente, hasta que se alcancen las 35 horas semanales de lunes a viernes, equiparación del turno de libraje de sábados de los trabajadores de los servicios rurales con los urbanos.
- e) Adopción de medidas concretas contra las agresiones de los perros.

Fdo.: Ruperto Olaso Sorzabalbere
Secretario de Organización