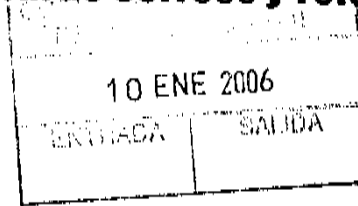




Sindicato Federal de Correos y Telégrafos



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

Ante la convocatoria de la quinta reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, el día 10 de enero 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). Además, procede que se produzca la entrega de las tablas de equivalencias de las categorías actualmente recogidas en la Disposición Adicional 7 dado que en escrito de día 15 de diciembre de 2005 y posterior intervención planteamos modificar el artículo 3.4. añadiendo: "se integran en este Convenio respetando en su totalidad las condiciones laborales existentes con las mejoras retributivas correspondientes".

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 (pendiente de entrega).

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 en formato folletín por entregas).

Con relación al borrador entregado por la Sociedad Estatal Correos en la cuarta reunión (día 27 de diciembre de 2005), relativo a: MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO; EXTINCIÓN, CESE, SUSPENSIÓN Y EXCEDENCIAS y SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS, se exponen las siguientes:

CONSIDERACIONES:

a) MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. Diferencias con el actual Convenio y valoración:

Via de Dublin, 7 - Campo de las Naciones - 28070 MADRID
Tlfno: 91 721 10 83 - Tlfno-fax: 91 596 31 75 - 20176 (RICO)
www.cgt.es/correos - federal.cgtcorreos.es



MOVILIDAD FUNCIONAL:

Cambios: elimina la comunicación a las OOS, así como la obligación de respetar el turno.

También elimina los criterios de voluntariedad, antigüedad, etc., sustituyéndolos por la rotatividad sin discriminación.

De los distintos tipos de movilidad funcional que actualmente define, sólo lo hace en la propuesta, con la intercentros. El resto de supuestos quedan englobados en lo establecido en el art. 39.2 del E.TT.

Valoración: simplifica el sistema actual, que en la práctica apenas se aplica por su complejidad (lo que venimos afirmando en nuestros análisis desde el principio).

En cuanto a la rotatividad sin discriminación, sólo deberían ser aplicables entre el personal que esté encuadrado en los puestos tipo y por tanto se producirán tensiones con el personal funcionario que no haya querido acceder a puesto tipo.

Escaso control sindical al eliminar la comunicación a las OO.SS.

En cuanto a las referencias al art. 39.2 del E.TT., se podría convertir en un cajón de sastre si no se aplica bien en el día a día. Si esto sucediera, estaríamos ante una nueva desregulación.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA:

Cambios: elimina totalmente el art. 28, elimina casi en su totalidad el Acuerdo de movilidad y se remite a lo regulado en el art. 40 del E.TT.:

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

Cambios: elimina la obligación de entregar a las OO.SS. la memoria justificativa.

Manifestamos que la Empresa ha tenido en cuenta a la hora de redactar sus propuestas, los argumentos de nuestra demanda sobre impugnación del vigente Convenio Colectivo. Aún así, seguimos advirtiendo algunas cuestiones que podrían resultar ilegales y sobre las que nos reservamos el derecho de impugnación en caso de no ser corregidas.

b) EXTINCIÓN, CESE, SUSPENSIÓN Y EXCEDENCIAS. Diferencias con el actual Convenio y valoración de lo presentado:



EXTINCIÓN, CESE, SUSPENSIÓN:

Cambios: elimina el último supuesto del art. 48.

En el art. 50, en el apartado sobre maternidad (párrafo 5.º), sustituye la expresión padre y madre, por la de padres.

Elimina el apartado g) otros supuestos de suspensión.

EXCEDENCIAS:

Cambios: en la de interés particular elimina las referencias relacionadas con el tiempo mínimo y máximo, que quedaría según lo establecido en el art. 46 del E.TT.: mínimo 2 años y máximo 5; para una segunda vez han de pasar 4 años.

Elimina el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Valoración: endurecen significativamente las condiciones que regulan este tipo de excedencias.

Manifestamos que la Empresa ha tenido en cuenta a la hora de redactar sus propuestas, los argumentos de nuestra demanda sobre impugnación del vigente Convenio Colectivo. Aún así, seguimos advirtiendo algunas cuestiones que podrían resultar ilegales y sobre las que nos reservamos el derecho de impugnación en caso de no ser corregidas.

c) SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS. Diferencias con el actual Convenio y valoración de lo presentado:

Han suprimido los siguientes artículos:

- 1- Garantías en el cumplimiento de la LPRL.
- 2- Ropa de trabajo y equipos de EPIS
- 3- Derechos de información
- 4- Botiquín en el centro de trabajo
- 5- Medio ambiente
- 6- Absentismo por causa médica.

Además, no hay ningún artículo sobre:

- 1- La tramitación de enfermedades profesionales para Correos.
- 2- La reserva de plazas para readaptaciones.
- 3- Investigación, registro y control de accidentes. Está claro que la empresa va a intentar, una vez más, reducir el absentismo mediante medidas represivas, en lugar de buscar las causas que subyacen al mismo mediante la realización de estudios epidemiológicos para analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la



Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Unión Federal de Trabajadores



salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

- 1- **Principios generales:** Se deberían integrar los principios de la acción preventiva, tal como recoge el artículo 15 de la LPRL.
- 2- **Plan de prevención:** Desde el año 1997 que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención, Correos ha tenido tiempo suficiente para planificar la actividad preventiva, cosa que aún no se ha llevado a cabo. La planificación preventiva deberá incluir un programa anual de actividades, el cual se presentará el último trimestre del año en curso, para su aplicación el 1 de enero del año siguiente. Por lo tanto este plan preventivo para 2006, ya debería estar desarrollado. Por otra parte, en el anterior Convenio en el apartado de planificación anual, los Comités provinciales podían proponer y planificar anualmente, en su ámbito, las medidas necesarias para la prevención de riesgos. En el nuevo Convenio no se da esta opción a los Comités provinciales.
- 3- **Comisión Estatal de Salud Laboral:** En el Convenio de 2003, ya decía que esta Comisión se regiría por las normas de funcionamiento que ésta apruebe. Han pasado 2 años y ni esta Comisión se reúne ni se han aprobado las nuevas normas de funcionamiento de la citada Comisión.
- 4- **Servicios de Prevención:** Seguimos insistiendo en que un solo Servicio de Prevención a nivel nacional es insuficiente. El borrador no dice nada de la constitución de los servicios de prevención territoriales.
- 5- **Evaluaciones de riesgo:** Simplemente dice que las realizarán los servicios de prevención. No habla para nada de la evaluación por puestos de trabajo y la inclusión de los riesgos psicosociales.
- 6- **Comité de Seguridad y Salud:** No dice nada de cómo será la designación de Delegados de prevención.
- 7- **Delegados de prevención:** Dice que deberán acreditar su participación y asistencia a las acciones formativas de la empresa, pero no dice nada de que la empresa tiene la obligación de formar a los Delegados de prevención y que esa formación tiene que ser considerada como tiempo de trabajo.
- 8- **Formación:** Más de lo mismo, no dice nada de que esa formación tiene que ser en horas de trabajo.

Además,

Por lo demás, planteamos las siguientes

PROPUESTAS:

A) MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:



Movilidad funcional.

Principios generales

Una vez negociado el plan de dimensionamiento de necesidades, en las relaciones de puestos de trabajo resultantes se determinarán los puestos de trabajo entre los que será posible la movilidad funcional. Dicha movilidad, en todos los casos, se ajustará a los siguientes principios generales:

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Por causas de fuerza mayor, la Sociedad Estatal, podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenta, durante el tiempo imprescindible.

El trabajador tendrá derecho a las retribuciones de las funciones que efectivamente realice desde el primer día, salvo en los casos de encomienda de funciones con inferiores retribuciones, en cuyo caso se mantendrán las retribuciones íntegras de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo ni ningún tipo de sanción y/o expediente disciplinario por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

La movilidad deberá estar basada en necesidades organizativas, técnicas o productivas, previo informe, negociación y acuerdo con las Organizaciones Sindicales Provinciales.

Con carácter previo, en todos los casos, se producirá comunicación a las organizaciones sindicales presentes en la Mesa negociadora y a las representativas del territorio/provincia afectada y al trabajador.

Se realizarán programas de formación y adaptación al puesto de trabajo, siempre dentro del la jornada laboral.

Conforme a lo previsto en el Art. 41 del ET, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se respetará el turno de trabajo, así como horario.

Todas las personas afectadas por este Convenio Colectivo estarán adscritas a un puesto de trabajo, unidad, centro de trabajo y turno. Para que se puedan modificar estas circunstancias será preceptivo el consentimiento expreso de las personas afectadas.

Movilidad entre centros de trabajo o intercentros.

Serán objeto de negociación los criterios de adscripción del personal a los nuevos puestos que se creen como consecuencia de cambios de estructura orgánica de los distintos centros o unidades adscritos a la entidad

Prioridad para volver al centro de origen para todo el personal que hubiese sido trasladado en caso de producirse vacantes en el mismo.

Se entenderá, a los efectos previstos en el presente artículo, como centro de trabajo el descrito en el artículo () del presente convenio.

CGT se opone como principio, a cualquier tipo de movilidad temporal sea: ocupacional, movilidad dentro del mismo grupo y área funcional y entre distintos grupos profesionales.



Partimos de que el absentismo debe cubrirse con suplentes adscritos al de centro y turno. Y el ausentismo con contratación.

Movilidad geográfica.

Principios generales

No se producirá ningún traslado forzoso de personal que no desee cambiar a un centro fuera de la localidad de origen.

La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Cuando el traslado entre centros de trabajo diste entre 15 y 40 kilómetros, el transporte individual o colectivo que la Sociedad Estatal considere idóneo será a cargo de la misma. Además se abonará por una sola vez una cantidad a tanto alzado de 300 euros.

Cuando la distancia entre centros de trabajo supere los 40 kilómetros, pero no suponga cambio de residencia, en materia de transporte se estará a lo previsto en el párrafo anterior. Los trabajadores afectados por el traslado tendrán derecho, por una sola vez, al percibo de una cantidad a tanto alzado de 1.200 euros. Por otra parte, se negociará con las centrales sindicales la concreción, en minutos por kilómetros u otros parámetros, de la reducción de la jornada de trabajo.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo ni ningún tipo de sanción y/o expediente disciplinario por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación como consecuencia de la movilidad

La movilidad deberá estar basada en necesidades organizativas, técnicas o productivas, previo informe, negociación y acuerdo con las Organizaciones Sindicales Provinciales.

Con carácter previo, en todos los casos, se producirá comunicación a las organizaciones sindicales presentes en la Mesa negociadora y a las representativas en la provincia afectada y al trabajador.

Se realizarán programas de formación y adaptación al puesto de trabajo, siempre dentro de la jornada laboral.

Los empleados trasladados tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo de necesaria cobertura, que se produzcan en la localidad donde radicara su centro de trabajo de origen, durante los tres años inmediatamente siguientes.

En el caso que el trabajador no este de acuerdo con el traslado:

Su reubicación se efectuará en la localidad donde está destinado.

De no existir vacante en la localidad de origen, la reubicación se realizará dentro del límite máximo de 15 Km., con una indemnización mensual de 300€ mensuales, reducción de 1 hora de jornada y transporte a cargo de la Sociedad Estatal.

Preferencia para retornar a la localidad de origen en el caso de producirse vacantes.

Traslados con cambio de residencia:

El traslado que, al operar entre centros de trabajo distantes mas de 40 kilómetros o traslado



transmarino, suponga cambio de residencia, dará derecho, a los afectados, a:

El abono de los gastos de viaje propios y de los de los miembros de su unidad familiar que efectivamente se trasladen.

Una indemnización de tres días de dietas por el titular y cada miembro de su unidad familiar que efectivamente se traslade.

El pago de los gastos de transporte del mobiliario y enseres.

Una cantidad a tanto alzado de 20.000€, incrementada en un 50% por el cónyuge/pareja y otro 50% por cada miembro de la unidad familiar, siempre que dependan del trabajador, convivan con él en el momento del traslado, de tal manera que se trasladen también efectivamente.

Las distancias se medirán de centro de trabajo a centro de trabajo por la ruta terrestre de uso público más corta.

Las indemnizaciones previstas en el presente apartado (supuestos en que exista cambio de residencia) serán percibidas por todos los empleados afectados de la Sociedad Estatal.

Si el cónyuge trabaja en la Sociedad Estatal y se encuentra igualmente afectado por el mismo traslado, percibirá las mismas indemnizaciones de 20.000€. En caso de que el cónyuge no se encuentre afectado por el traslado forzoso, se le ofrecerá igualmente un destino en la misma localidad que el afectado y el abono de las indemnizaciones mencionadas.

En estos supuestos, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo las compensaciones establecidas en los párrafos anteriores, la extinción de su contrato de trabajo, percibiendo en este caso las indemnizaciones legalmente previstas, o el pase a excedencia forzosa, percibiendo en este caso las retribuciones básicas, hasta su participación en el siguiente concurso de traslados que se publique para el personal de Correos con preferencia para este personal o su reubicación.

Para la misma se dispondrá de un plazo de 30 días.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Se considerarán como modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo. Horario.
- Régimen de trabajo. Turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones
- Cambio de centro de trabajo

Sea la modificación de carácter individual o colectivo, se tratará en base a lo previsto en materia de procedimiento en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en el apartado modificación sustancial de un colectivo. En caso de que la modificación sea de carácter individual o colectivo, se entregará a las organizaciones sindicales presentes en la Mesa negociadora y se



negociará con organizaciones provinciales, en base a una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta.

Cambio de centro de trabajo o intercentros.

Todo el personal laboral eventual excedente como consecuencia del proceso de movilidad por cambio de centro de trabajo, será reubicado, respetando el tipo de contrato, categoría y antigüedad, según los siguientes criterios:

Reasignación en la localidad donde ha sido contratado.

Conforme a lo previsto en el Art. 41 del ET, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se respetará el turno de trabajo, así como horario.

Límite máximo del traslado fuera de la localidad de 20Km.

Se dará opción al trabajador, si el límite excede de 20Km., de rescindir el contrato por parte del trabajador con derecho a indemnización, sin decaimiento de las listas de contratación.

Preferencia frente a nuevos contratos que se realicen, para retomar a la localidad de origen, siempre teniendo en cuenta el derecho preferente del personal fijo.

Los Medios de transporte para el desplazamiento tanto a los nuevos centros como cuando sean destinados fuera de la localidad, serán a cargo de la Sociedad Estatal.

Apertura de listas de contratación específicas para el nuevo centro, a las que puedan acceder tanto el personal de las listas y categorías pertinentes de la localidad de origen afectada como de la localidad donde se encuentre el nuevo centro.

Mujeres maltratadas.

La Sociedad Estatal facilitará de manera ágil y con la debida discreción el cambio de destino voluntario en todos los casos de denuncia de maltrato por parte de las trabajadoras de Correos.

B).....EXTINCIÓN, CESE, SUSPENSIÓN Y EXCEDENCIAS.

Toda persona trabajadora contratada, perteneciente a la plantilla de personal laboral, despedida de forma declarada improcedente, podrá optar entre recibir la indemnización correspondiente o ser readmitida en su puesto de trabajo.

Ampliación del permiso por maternidad. Se concretará la propuesta en el apartado de Permisos y Licencias para maternidad y paternidad.

En la excedencia por cuidado de hijos y familiares, reserva del puesto de trabajo durante el tiempo máximo de su duración (tres años).



Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

El sindicato de los trabajadores



C)..... SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS.

1. Derecho de protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de Correos y Telégrafos de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.
Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. En cumplimiento del deber de protección, Correos y Telégrafos deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos realizará la prevención de los riesgos laborales con arreglo a los principios de la acción preventiva recogidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de riesgos laborales

2. Garantías en el cumplimiento de la normativa sobre prevención.

1. Correos y Telégrafos a través de su estructura organizativa cumplirá el deber general de prevención, conforme a los principios de la acción preventiva anteriormente especificados y en concreto en lo referente a :
 - a) Cumplir y hacer cumplir en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Reales Decretos que la desarrollan, así como toda la normativa relacionada con la Prevención de Riesgos.
 - b) Informar al personal tanto sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo como sobre las medidas y equipos de protección que deben ser empleados.
 - c) Garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica en materia preventiva, tanto en el momento de su incorporación al puesto, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
 - d) Informar al Servicio de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud de todas las situaciones en que se advierta riesgo para la salud de los trabajadores, así como de las estadísticas de enfermedades por causa del trabajo y accidentes laborales que se produzcan aunque no hayan tenido consecuencias de lesiones o daños con el fin de investigar las causas de los mismos y poder adoptar las medidas correctoras y preventivas eficaces para evitar su repetición.
 - e) Elaboración de un Mapa de riesgos para nuestro sector, así como la tramitación de un Cuadro de enfermedades para Correos.
 - f) Elaboración de un Catálogo de puestos de trabajo para personas con problemas de salud (readaptaciones).
 - g) Conceder crédito horario a los Delegados de prevención con el fin de garantizar que puedan cumplir con las competencias y facultades designadas en el artículo 36 de la LPRL.
 - h) Se buscará la adecuada colaboración de la Dirección de Correos y Telégrafos, la Comisión Estatal de Salud Laboral, Comités de Seguridad y Salud, Delegados de



Prevención y trabajadores, para el cumplimiento, vigilancia y aplicación de todas las normas de prevención y seguridad vigentes, así como para la adopción de aquellas acciones organizativas, formativas e informativas necesarias para la mejora de la Seguridad y Salud en el trabajo.

- i) Toda la cadena de mandos de Correos y Telégrafos deberá cumplir con la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

3. Obligaciones de los trabajadores

Con el objeto de colaborar a la garantía de su salud, el trabajador conforme a la formación recibida por Correos y Telégrafos deberá cumplir con las obligaciones recogidas en el artículo 29 de La Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Formación.

Correos y Telégrafos en coordinación con la Comisión Estatal de Salud Laboral, elaborará anualmente un programa formativo sobre Seguridad y Salud que presentarán durante el último trimestre del año anterior para su puesta en práctica el 1 de Enero del año siguiente. Los cursos de estos programas serán ofertados a todo el personal y se realizarán en horas de trabajo. En estos programas constarán como mínimo:

- Las acciones formativas de los responsables de los negociados.
- Las acciones formativas para Delegados de prevención, delegados de personal y delegados sindicales, y entre ellas las de nivel básico y las de nivel intermedio.
- Las acciones formativas para todos los trabajadores, y entre ellas las de nivel básico y las divulgativas que se realizarán de forma periódica.
- Antes de ser designado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, adecuada y específica en materia preventiva. La formación estará centrada de forma específica en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

5. Comisión Estatal de Salud Laboral y Comités de Seguridad y Salud.

La participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud se efectuará a través de los Comités de Seguridad y Salud y de la Comisión Estatal de salud laboral, constituidos en el ámbito de Correos y Telégrafos. La representación de ambos órganos será conjunta para funcionarios y laborales.

6. Funciones de la Comisión Estatal de Salud.

La Comisión Estatal de salud laboral será paritaria y formarán parte de ella los sindicatos de la Mesa Sectorial. Esta Comisión adoptará sus propias normas de funcionamiento y sus funciones serán las siguientes:

- Recibir información y coordinar las actuaciones de los Comités de Seguridad y Salud.
- Coordinar la elaboración del mapa de riesgos y del cuadro de enfermedades profesionales en Correos y Telégrafos, así como la elaboración de planes y programas de prevención.



Comisión General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Asociación de Representantes



- Participar en la aplicación eficaz y práctica de medidas de protección de acuerdo con la legislación vigente.
- Conocer e informar la constitución de los Servicios de prevención y los acuerdos y pactos que se lleven a cabo en la materia.
- Desarrollar todo tipo de iniciativas que conduzcan a una mejor protección de la salud en el trabajo en Correos y Telégrafos.

Todas las resoluciones o acuerdos que se adopten en la Comisión Estatal de Salud laboral, serán remitidas a los Comités de seguridad y salud para que éstos puedan trasladarlos a su propio ámbito.

7. Funciones y competencias de los Comités de Seguridad y Salud.

Serán competencias de los Comités de Seguridad y Salud, en su propio ámbito, las contempladas en el artículo 39 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos laborales y todas aquellas que se establezcan en sus propios acuerdos. Los Comités de Seguridad y Salud adoptarán sus propias normas de funcionamiento. Los Comités de Seguridad y Salud remitirán toda la documentación sobre sus reuniones a la Comisión Estatal de Salud Laboral.

Correos y Telégrafos podrá a disposición de los Comités cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el ejercicio de sus funciones. Así mismo, dotará a éstos de los medios tanto materiales como humanos, para que puedan cumplir con sus funciones.

Dentro de los Comités se crearán grupos de trabajo y se levantará acta de todas las reuniones, las cuales serán remitidas a los delegados de prevención.

8. Funciones, facultades y designación de delegados de prevención.

Serán competencias y facultades de los Delegados de prevención, conforme a la formación recibida por parte de Correos y Telégrafos, las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. Para la designación o remoción de los Delegados de prevención se establecerá lo dispuesto en Capítulo 4 del acuerdo de adaptación de la legislación de riesgos laborales a la Administración General del Estado.

Correos y Telégrafos concederá crédito horario a los Delegados de prevención, así como todos los medios necesarios para que puedan realizar sus funciones.

Los Delegados de prevención serán informados y participarán en todo lo relacionado con los dimensionamientos de plantilla.

9. Evaluación de riesgos.

La evaluación de riesgos será tanto por puesto de trabajo como por centros y se llevará a cabo según lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y el R.D. 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. Por otra parte, para la realización de estas evaluaciones se tendrán en cuenta los riesgos psicosociales y se aplicarán con carácter **vinculante** las guías técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.



Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Asociación Profesional



10. Servicios de prevención.

Correos y Telégrafos constituirá los Servicios de prevención territoriales, para posteriormente constituir los Servicios de prevención provinciales.

Los servicios de prevención elaborarán un mapa de riesgos de nuestro sector.

11. Vigilancia de la salud.

Correos y Telégrafos garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos contemplados en el artículo 22, punto 1 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Correos y Telégrafos respetará el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Correos y Telégrafos no podrá usar los datos relativos a la vigilancia de la salud con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador y comunicará a los trabajadores afectados los resultados de la vigilancia de su salud.

La Comisión Estatal de Salud Laboral determinará los tipos, modelos y frecuencia de los reconocimientos que deben ser realizados a los trabajadores. A este fin, en el plazo de tres meses los Comités de Seguridad y salud emitirán informe sobre las condiciones de trabajo de su ámbito. Estos informes serán revisados y actualizados cada seis meses. Corresponderá a los Comités de Seguridad y Salud el seguimiento sobre las propuestas de soluciones y sus resultados, remitiendo siempre sus conclusiones con el resto de la documentación a la Comisión Estatal de Salud Laboral.

Como mínimo se realizará un reconocimiento médico anual, con carácter general, incluyéndose revisión ginecológica para la mujer y PSA para los hombres con el fin de detectar cáncer prostático. En el plan preventivo, se establecerán otro tipo de revisiones específicas.

Los servicios médicos de Correos y Telégrafos realizarán, estudios epidemiológicos para buscar las causas, investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Los servicios médicos investigarán las enfermedades derivadas del trabajo y su tramitación como enfermedades profesionales, con el fin de obtener un Cuadro de enfermedades profesionales en Correos

La actividad sanitaria, en materia de vigilancia de salud, se establecerá según lo dispuesto en el artículo 37 del R.D. 39/1997 de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

12. Protección de la maternidad.

Correos y Telégrafos cumplirá lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales, así como el artículo décimo de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, comprometiéndose Correos y Telégrafos a que la trabajadora declarada en riesgo durante el embarazo, cobrará la totalidad de las retribuciones correspondientes a su puesto de origen.



Correos y Telégrafos se comprometerá asimismo, a no suspender el contrato o dejar de contratar a las trabajadoras por el hecho de estar embarazadas.

Sin perjuicio de lo anterior, y en el caso del personal rural, cuando la trabajadora lo precise, se le facilitará un medio de alcance adecuado para la realización del servicio, previa solicitud de la interesada.

13. Personal con capacidad disminuida.

Correos y Telégrafos, previo acuerdo de la Comisión Estatal de salud laboral, editará un catálogo de puestos de trabajo que puedan ser ocupados por el personal con problemas de salud. Dicho catálogo se actualizará anualmente y se editará en el plazo de tres meses desde la firma de este Convenio y transitoriamente, se estará a lo dispuesto a continuación:

El personal cuya capacidad haya disminuido por razones de edad, accidente, enfermedad, o que sea especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo, será destinado a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, previo acuerdo del Comité de Seguridad y Salud de su ámbito, que lo notificará a la Junta de personal, Comité de empresa y a los trabajadores afectados.

En el nuevo puesto se percibirán, como mínimo, las retribuciones del puesto de origen, siempre que por resolución del órgano competente del INSS no proceda su paso a la situación de incapacidad permanente.

14. Ropa de trabajo y Equipos de protección individual.

Corresponderá a la Comisión Estatal de Salud Laboral la realización de un estudio para establecer el tipo de ropa que es necesario para cada puesto de trabajo y la periodicidad de su entrega

La ropa de trabajo se entregará a todo el personal, ya sea funcionario, laboral fijo o eventual, sin discriminación de ningún tipo.

En cuanto a los EPIS, se realizará una evaluación de riesgos para determinar los puestos en donde es necesario el uso de protección individual y una vez realizada ésta se verificará:

- a) Que se han elegido los equipos de protección adecuados a los riesgos existentes.
- b) Que se entregan y reponen a los trabajadores que lo necesiten.
- c) Que su uso y mantenimiento es correcto.
- d) Que se forma a los trabajadores sobre el modo correcto de usarlos y mantenerlos
- e) Que cumplen con el marcado C.F.

15. Equipos de trabajo.

Se realizará una evaluación de riesgos para empezar a sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.

Se remitirá a la Comisión Estatal de Salud Laboral y a los Comités de Seguridad y Salud toda la información relativa a equipos de trabajo y se establecerá la periodicidad con que se efectúan las operaciones de mantenimiento.

Se formará o informará a los trabajadores sobre el modo correcto de usarlos y mantenerlos.

Se implantarán todas las medidas de protección necesarias e toda la maquinaria que se está utilizando en Correos.



Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Confederación de Trabajadores de España



Todos los equipos deberán cumplir con el marcado CE.

Se entregará a los trabajadores el manual de instrucciones y el libro de mantenimiento.

16. Vehículos.

Correos y Telégrafos elaborará un Plan detallado para conseguir una calidad en el servicio de mantenimiento de vehículos y asegurar la fiabilidad de los mismos, así como la protección de los trabajadores que los utilizan. En este plan figurarán los siguientes puntos generales:

- Operaciones de mantenimiento correctivo y preventivo, estando dichas operaciones debidamente codificadas.
- Periodicidad con que se efectúan.
- Tiempo necesario para realizar cada una de las operaciones descritas.
- Valoración anual (en horas) del mantenimiento preventivo y correctivo.
- Tiempo medio entre fallos, tiempo medio de reparaciones.

Para su puesta en práctica o realización, los medios humanos y materiales de que se dotará dicho plan, serán al menos:

1- Equipo de trabajo

- Equipo humano del que dispondrá
- N° de personas
- Categoría profesional y experiencia
- Horario (dedicación y presencia)
- Homologación del centro
- Medios: Ha de disponer de todos los aparatos y maquinaria necesaria para realizar su trabajo y disponer en todo momento de medios de transporte y material necesario.

2- Repuestos y materiales (fungible y consumible)

Fungibles: Todos aquellos elementos que forman parte de un equipo y se caracterizan por tener una duración de vida corta, bien de forma normal o aleatoria.

Consumibles: Todos aquellos productos que, no formando parte del equipo, se utilizan en los procesos de funcionamiento o mantenimiento y se consumen de forma continua.

- Repuestos: Todos aquellos elementos constructivos de un equipo no incluidos en los puntos anteriores. El repuesto debe ser autorizado por el fabricante. En el caso de que no se cumplan las condiciones anteriores, el repuesto deberá ser autorizado específicamente por Correos.

3- Informes

- Los informes deberán estar elaborados con el fin de permitir un adecuado seguimiento y control y deberán incluir resúmenes debidamente ordenados relativos a :
 - Mantenimiento
 - Averías, incidencias, accidentes, etc.
 - Informes técnicos
 - Consumo de repuestos, materiales fungibles y consumibles.



4- Calidad del servicio

La calidad del servicio de mantenimiento vendrá determinada por la disponibilidad alcanzada por el equipo y estado del mismo. A efectos de su cálculo se tendrán en cuenta los siguientes parámetros: Tiempo de funcionamiento, tiempo de indisponibilidad, disponibilidad, coeficiente de disponibilidad mensual.

Toda esta información será remitida tanto a la Comisión Estatal de salud laboral como a los Comités provinciales, así como la relación de la flota de vehículos de cada provincia y los resultados de la Inspección Técnica de vehículos para su comprobación y control.

Correos y Telégrafos ampliará el seguro de accidentes con nº de póliza 04-51.620.384 suscrito con la compañía Royal Sunalliance, a todo el personal que utilice cualquier tipo de vehículo para desempeñar cualquier tipo de función propia de su puesto de trabajo, en los mismos términos que el personal que en la actualidad se está beneficiando del mencionado seguro.

17. Planificación anual.

1. Correos y Telégrafos planificará la actividad preventiva en base a la evaluación de riesgos tal como recoge el art. 16 de la LPRL y el capítulo II del Reglamento de los servicios de prevención.
2. Correos y Telégrafos elaborará un documento de evaluación de riesgos en el que todos los riesgos estarán considerados y que contendrá el análisis de la bondad del procedimiento seguido para realizar la evaluación, incluyendo los aspectos formales de consulta y participación de los trabajadores.
3. La planificación preventiva incluirá un programa anual de actividades, el cual se presentará el último trimestre del año en curso, para su aplicación el 1 de Enero del año siguiente. Este plan estará dirigido al cumplimiento de las metas y objetivos de Correos y Telégrafos. Por tanto, para cada una de las metas establecidas, debe establecerse un programa de actividades en el que indique al menos su calendario de ejecución, los responsables de que se lleven a cabo y los recursos necesarios para ello.
4. Los objetivos y metas deben ser mensurables y fechados, y, a ser posible, cuantificables y su definición deberá ser concordante con la política preventiva y los resultados de la evaluación de riesgos.
5. El plan de prevención se someterá a seguimiento y evaluación periódica y tanto en su elaboración como en el seguimiento participarán los Comités de Seguridad y Salud.
6. Correos y Telégrafos deberá planificar las emergencias, tal como recoge el artículo 20 de la LPRL. El plan de emergencia deberá reflejar la secuencia de actuaciones previstas para afrontar tales situaciones y adecuarse a los riesgos existentes y en función de la actividad y características de Correos y Telégrafos.
7. Correos y Telégrafos se compromete a que, para dar de alta o dar por finalizado un lugar de trabajo, aunque sea parcialmente, será obligatoria la firma de un responsable del Servicio de prevención, que certificará que se cumple íntegramente la normativa de prevención de riesgos laborales.



18. Coordinación de actividades empresariales.

Correos y Telégrafos deberá establecer los mecanismos de coordinación y control de acuerdo con el artículo 24 de la LPRL con respecto a la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y en cuanto a las empresas que realicen actividades en sus centros de trabajo.

19. Documentación a disposición de la autoridad laboral.

Correos y Telégrafos deberá mantener a disposición de la autoridad laboral, en un formato adecuado y comprensible, fácilmente localizable y convenientemente actualizado, toda la documentación sobre prevención de riesgos laborales y que se relaciona de manera general con el artículo 23 de la LPRL.

20. Medio ambiente.

Correos y Telégrafos se comprometerá a eliminar los productos o procesos que sean dañinos para el medio ambiente y los sustituirá por otros más inocuos.
Correos y Telégrafos dispondrá de distintos contenedores para reciclar los distintos materiales y se habilitará un lugar dentro de los centros de trabajo para poder almacenar los distintos productos antes de su distribución en sus respectivos contenedores.

21. Investigación, Registro y Comunicación de accidentes.

La investigación de accidentes, incidentes y enfermedades por causa del trabajo, es una herramienta fundamental para determinar las verdaderas causas de los mismos y poder adoptar así medidas correctoras y preventivas eficaces para evitar su repetición, tal como se recoge en el apartado 3 del artículo 16 de la LPRL y en el artículo 6 del R.D. 39/1997. A tal efecto Correos y Telégrafos deberá:

1. Elaborar un procedimiento de investigación que incluya el alcance del mismo (accidentes, incidentes, enfermedades).
2. Analizar el procedimiento para juzgar su adecuación en relación con el hallazgo de las causas del accidente y la participación en la investigación del personal adecuado.
3. Examinar las investigaciones realizadas para comprobar que se ajustan al procedimiento y que se investigan todos los accidentes incluidos en el alcance del procedimiento.
4. Realización y distribución de los informes de la investigación.
5. Adopción de acciones correctivas y su seguimiento.
6. Elaboración de estadísticas de accidentes y enfermedades.
7. Todos los accidentes y enfermedades se registrarán de acuerdo con los modelos oficiales y serán comunicados a la mutua y autoridad laboral en forma y plazo adecuados.
8. Realización de informes de siniestralidad laboral que incluyan el cálculo de índices adecuados para su seguimiento y comparación con las estadísticas oficiales y el análisis de los tipos y causas de los accidentes.
9. Dichos informes deberán ser periódicos y su distribución, examen y utilización serán con fines preventivos.
10. Toda la documentación a que se refiere este artículo se pondrá a disposición tanto de la Comisión Estatal de salud laboral como de los Comités de Seguridad y Salud.



Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretaría Permanente



22. Mutuas y Servicios de prevención ajenos.

Para llevar a cabo la elección de estos servicios, será obligatoria la consulta y el visto bueno, debidamente justificado de los representantes de los trabajadores.

23. Tipificación del acoso sexual y psicológico en el trabajo.

Tanto el acoso sexual como el acoso psicológico o "mobbing" se tipificarán como infracción disciplinaria y se facilitará asistencia psicológica a las víctimas por parte de la empresa.

24. Rurales

Tanto a los carteros rurales como a los urbanos que repartan en el extrarradio, se les dotará de medios de protección (electrónicos) frente a las agresiones de los perros, tal como recogen las evaluaciones de riesgos realizadas por la empresa.

25. Estrés térmico.

Todos los locales de Correos en los que haya trabajadores realizando su actividad laboral estarán provistos de calefacción y aire acondicionado para evitar el estrés térmico tanto por frío como por calor. Se establecerá un sistema de revisión para el correcto mantenimiento de estos aparatos.

Los vehículos de Correos estarán dotados de aire acondicionado para prevenir el malestar y cansancio que provocan las altas temperaturas en verano.

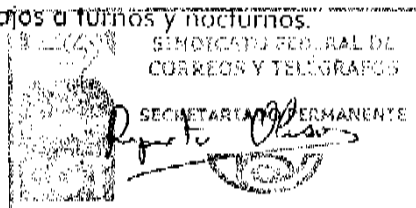
Los servicios de prevención realizarán un estudio en el que se tenga en cuenta las peculiaridades climáticas de cada zona, con el fin de determinar las medidas preventivas a adoptar en cada caso. Estas medidas contendrán como mínimo:

- En invierno, en las zonas de más frío se entregarán además de la ropa de trabajo y Epis, gorros y guantes de lana para el frío., además de gorros para la lluvia.
En verano, se entregarán, en los lugares de mucho calor, sandalias en lugar de mocasines, gorros o sombreros para el sol, cremas de protección solar 15+ para evitar las quemaduras del sol y agua para la deshidratación.

En las oficinas auxiliares, se le ofrecerá a los trabajadores, la posibilidad de cambiar el horario de atención al público, para que puedan hacer las labores de reparto en las horas de menos calor.

26. Trabajo a turnos y nocturnos.

Correos y Telégrafos cumplirá y llevará a cabo la puesta en práctica de la normativa NTP/ 455, referente a trabajos a turnos y nocturnos.



Madrid, 10 de enero de 2006

Fdo.: RUPERTO OLASO SORZABALBERE
Secretaría de Organización

Vía de Dublin, 7 - Campo de las Naciones - 28070 MADRID
Tlfno. 91 721 10 83 - Tlfno.-fax: 91 590 31 75 y 23 176 (RICO)
www.cal.es/correos - federal.correos@cal.es