

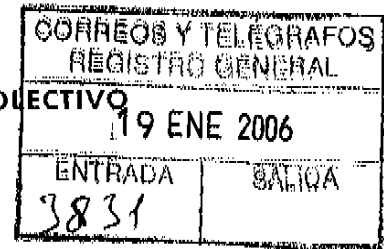
Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Subcomité de Negociación



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



Ante la convocatoria de la séptima reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, el día 19 de enero de 2006, por medio del presente escrito le planteamos las siguientes

CUESTIONES PREVIAS:

En primer lugar, queremos dejar constancia de nuestra protesta por haberse negado la Presidencia a someter a votación las cuestiones que planteamos en la anterior reunión. Y además, 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, al 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 2004 (pendiente de entrega), balance económico provisional del año 2005 y presupuesto del año 2006 (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 (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).

Con relación al borrador entregado por la Sociedad Estatal Correos en la quinta reunión (día 10 de enero de 2006), relativo a: SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO: EL CICLO DEL EMPLEO Y VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS, se exponen las siguientes:

CONSIDERACIONES:

a) SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO: EL CICLO DEL EMPLEO. Diferencias con el actual Convenio y valoración:

PROVISIÓN DE PUESTOS

- El grupo de servicios generales queda a extinguir y para el ingreso en el grupo de operativos facilitan la arbitrariedad y el dedo al no concretar la forma (método objetivo) y plantear que se podrán incluir las entrevistas. Además eliminan la prioridad en la ubicación de los empleados ya existentes, la referencia a la puntuación por la adscripción a la localidad y la promoción interna frente al nuevo ingreso de personal.



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Comunicación Permanente



- En el acceso a los grupos I, II y III se elimina cualquier traba para que todos los puestos puedan darse a dedo (al no especificar ninguna plaza que deba cubrirse mediante concurso de méritos, aunque esto en la práctica tampoco suponía ninguna diferencia) y/o cubrirse por personal externo a Correos (incluso los jefes de equipo que, hasta ahora, debían cubrirse mediante promoción interna).
- En los casos de asignaciones por disminución de capacidad; en el caso de ser permanentes (a través del concurso permanente de traslados) habrá que ir a la seguridad social para que nos hagan un informe y, en el caso de ser provisional únicamente se podrá optar a puestos de trabajo de necesaria cobertura.
- Por supuesto, en todos los casos se reduce o elimina la participación sindical ("al menos la oficial"), las funciones de la CIVCA y cualquier referencia a garantizar la transparencia en el proceso.
- Elimina la publicación de las convocatorias en los centros de trabajo.

MOVILIDAD VOLUNTARIA. CONCURSO PERMANENTE DE TRASLADOS Y REAJUSTES

- Los trabajadores del grupo de servicios generales solo podrán solicitar puestos del grupo operativos.
- Se elimina el ámbito general de la convocatoria (lo que implica la posibilidad de concursos de traslados descentralizados).
- La empresa podrá convocar las plazas que le parezca. Las que determine, en lugar de las que se consideren necesarias (como hasta ahora).
- No especifica el número de asignaciones en cada concurso de traslados anual, (hasta ahora 9) ni los plazos de cese y toma de posesión ni la incorporación anticipada.
- Al igual que en el Convenio anterior no se desarrolla la regulación de los reajustes locales.
- Al igual que en lo referente a la provisión se elimina la participación sindical al eliminar los artículos sobre la Comisión Permanente de Traslados.
- Elimina la definición de centro de trabajo y la negociación para establecer unidades.

Valoración: sin garantías de transparencia, el personal no podrá acceder a la información necesaria y por tanto, en multitud de ocasiones quedará indefenso ante las decisiones de la empresa. Si a esto le sumamos una mayor ambigüedad, se puede afirmar que estamos ante una desregulación.

CONTRATACIÓN.

- Regula la necesidad de la empresa de ampliar el número de trabajadores en precario mediante nuevas fórmulas de contratación como los fijos discontinuos y los contratos a tiempo parcial con pacto de horas complementarias.
- Elimina cualquier criterio para poder realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción.
- No hacen ninguna referencia al periodo de prueba.
- No incluye la normativa de contratación, que de este modo podrán endurecer todavía más, fuera del convenio, mediante posteriores acuerdos de desarrollo.
- Desarrolla los contratos a tiempo parcial, que la empresa pretende generalizar a partir de ahora.
- Mención falsa a la voluntariedad en este tipo de contratos (a tiempo parcial) puesto que en el caso del personal eventual y el de nuevo ingreso si te ofertan ese puesto de trabajo la alternativa es no trabajar.



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Asociación de Usuarios y Empleados



- En los mismos, desarrolla la obligación de realizar horas complementarias y como éstas se podrán incorporar a la jornada ordinaria.

Valoración: los contratos fijos - discontinuos fue una nueva figura que intentaron que pasara por la puerta de atrás (III desarrollo del Acuerdo General), cuando era competencia de la Mesa del Convenio. Tomando como referencia la normativa de contratación vigente en Correos (la de 1993), también se puede hablar de una auténtica desregulación.

b) VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS. Diferencias con el actual Convenio y valoración de lo presentado:

VACACIONES.

- No incluye la posibilidad de coger las vacaciones por días hábiles
- Elimina la interrupción de las vacaciones en caso de hospitalización

PERMISOS RETRIBUIDOS.

- En materia de asuntos propios recorta el número de días que se podrán disfrutar volviendo a señalar que se tendrá derecho a 2, 4 ó 6 días en función de la antigüedad que se tenga a la entrada en vigor del Convenio (sin especificar si se tendrá derecho a más días de AP si esa antigüedad se adquiere con posterioridad a esa fecha), aunque la empresa en la reunión anterior reconoció la mala redacción y se comprometió a rectificarla. También elimina el derecho a cualquier compensación por el resto (actualmente se compensaban económicamente).
- El número de días a que tengas derecho se reducirán en función del absentismo.

No recoge todas las mejoras contempladas para toda la Administración Pública en materia de nacimiento, acogida y adopción de un hijo, muerte, enfermedad grave, accidente u hospitalización de familiar.

Además,

Por lo demás, planteamos las siguientes

PROPUESTAS:

A) SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO: EL CICLO DEL EMPLEO.

A.1. INGRESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y ASIGNACIÓN DE PUESTOS.

Consideramos que el único sistema de publicidad previsto para las convocatorias para proveer puestos de trabajo no debe consistir en hacerlo público "en los Tablones de Anuncios de las Jefaturas Provinciales".

Es necesario un sistema de publicidad con mayores garantías, en un doble sentido:

- de publicidad y extensión, garantizando que llegue a todos los centros de trabajo y,
- de seguridad jurídica, que garantice que la oferta de puestos, sistema de provisión, bases, etc., que lleguen a t@s trabajador@s no sean susceptibles de manipulación.

La introducción de estas convocatorias en la INTRANET, siendo positiva, no ofrece garantías suficientes de publicidad y seguridad.

Solicitamos la definición de un procedimiento objetivo para la asignación de turnos. Esta indefinición es el



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Una acción de transformación



caldo de cultivo del amiguismo, clientelismo, enchufismo, etc.

Solicitamos la no limitación de puestos a cubrir mediante reajuste, así como la extensión de su ámbito a un área de influencia más amplia que la localidad.

Solicitamos que el Concurso sea considerado como el sistema normal de provisión de todos los puestos.

Solicitamos que en la Comisión Permanente de Traslados estén representados todos los sindicatos con representación.

Rechazamos los días que actualmente se tienen para el plazo posesorio, es una regresión.

Solicitamos garantías de conservación de área, complemento de destino y localidad en la adscripción por disminución de la capacidad, permanente o no permanente.

Los procedimientos de provisión deben basarse en el concurso como sistema normal, restringiendo la provisión mediante libre designación a los puestos de alta dirección.

La asignación deberá hacerse mediante un procedimiento objetivo, previa negociación con las organizaciones sindicales..

A.2. NORMATIVA DE CONTRATACIÓN.

Partiendo de la base de que CGT siempre ha defendido la normativa de contratación del año 93, introduciendo en ella las mejoras correspondientes pues no es dicha normativa sino la mala gestión de la empresa de dichas normas, sobre todo por la negativa a abrir listas reiterada hasta que pierden cualquier utilidad por estar agotadas, lo que hace que la cuestión de la contratación este totalmente no regulada por su incumplimiento. Por ello, queremos hacer hincapié en los siguientes puntos:

CGT estima que el número de vacantes actual en Correos no es inferior a 5.000. Así mismo, el número de contratos para cubrir dichas vacantes constituyen una importante bolsa de empleo precario al que se debe dar solución.

Propuesta de CGT: El ingreso de estos trabajadores, actualmente en precario, se realizará por estricta antigüedad, desde las listas de contratación. Se considerará tiempo trabajado aquel que el trabajador haya permanecido fuera de listas como consecuencia de las represalias ejercidas por la empresa.

Las listas de contratación serán abiertas y actualizadas, al menos, una vez al año y en cualquier caso cuando estuvieran agotadas.

El lugar en ellas vendrá determinado por la antigüedad y en todo caso por la puntuación en cursos de formación que sean ofertados a todos los trabajadores. En ningún caso el lugar en la lista se verá afectado por informes de jefes u otras valoraciones subjetivas.

Una vez completada la lista de candidatos ésta procederá a la valoración mediante pruebas biomédicas que determine la Comisión Estatal de Salud Laboral, una vez terminadas las evaluaciones de riesgos y dentro de lo que establezca el plan preventivo.

La empresa llevará a cabo la formación teórico práctica necesaria, considerando el tiempo dedicado a la formación como de trabajo efectivo.

La selección de personal se llevará a cabo por la Comisión Provincial de Contratación, con la participación de todos los sindicatos con representación.

Existirán, en el ámbito funcional, como mínimo siete listas de contratación, contemplando todos los puestos de trabajo propuestos en el Capítulo de Clasificación profesional e incluyendo en ellas al personal de Oficinas y Limpieza.

En el Ámbito territorial, mínimo Oficinas Auxiliares y Enlaces Rurales.

Cada candidato podrá figurar en cuatro relaciones de distinto ámbito territorial y funcional. Se podrá cambiar de lista por motivos justificados: cambio de residencia, etc.

Se considerarán causas para rehusar la aceptación de un contrato:

Padecer enfermedad justificada por certificación médica.



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos



Encontrarse realizando estudios o cursos de formación, justificándose con certificado del centro correspondiente.

Encontrarse desempeñando otro puesto de trabajo, justificado mediante contrato sellado por el INEM, régimen de autónomo o toma de posesión en otro organismo de la Administración (interinato).

Encontrarse de baja por maternidad

Encontrarse cuidando a un hijo/a menor de 3 años, a persona mayor o familiar enfermo.

Comunicación de la persona interesada a la Comisión de Contratación del periodo por el que no está disponible. Esta comunicación se realizará con quince días de antelación.

La planificación se llevará a cabo por la unidad de RR. HH. De la Jefatura Provincial respectiva.

En ningún caso se podrá decaer de las listas por ejercer acciones legales contra la empresa

Se llevará a cabo una planificación específica para la sustitución por vacaciones. En el mes de mayo deberá quedar cerrado el proceso y tener identificadas y comprometidas las personas que han de prestar servicios.

El llamamiento para la contratación se llevará a cabo por los medios de notificación contemplados en la Ley 30/92.

Las Comisiones Provinciales de Contratación se reunirán cada mes o cuando ambas partes de común acuerdo lo consideren necesario. A la convocatoria se acompañara los datos relativos a la contratación correspondiente.

Se podrá completar, adaptar o añadir las modificaciones que resulten aconsejables a la vista de los problemas que se presenten en la aplicación de estas normas siempre que se haga a través de una CIVCA compuesta por todos los sindicatos con representación.

Estas normas se incluirán dentro del Convenio Colectivo, como anexo inseparable y cualquier cuestión que sobre ellas se haya de resolver será la Mesa del Convenio el órgano competente.

B) VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS:

B.1 VACACIONES.

Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso y con carácter general, de 30 días laborables.

Se fija como periodo normal de vacaciones anuales, el comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. En un periodo distinto se disfrutarán a petición de la persona trabajadora.

A petición de la persona trabajadora, las vacaciones anuales, también podrán disfrutarse por quincenas o por semanas.

Las jefaturas expondrán en los centros de trabajo su propuesta de planificación de vacaciones antes del 1 de abril de cada año para que todo el personal pueda disponer de tiempo suficiente para solicitar los cambios que considere oportunos. Antes del 1 de junio, las jefaturas expondrán en los centros de trabajo la planificación definitiva; después de esta fecha, a petición expresa del personal, también se podrán realizar cambios.

El personal eventual disfrutará de los días de vacaciones que le correspondan, proporcionalmente al tiempo trabajado, y no necesariamente dentro del periodo normal.

B.2 PERMISOS Y LICENCIAS.

PERMISOS RETRIBUIDOS:

La persona trabajadora, con la justificación adecuada para cada caso, tendrá derecho a disfrutar

Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos



permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

Quince días naturales para quienes acrediten que mantienen una relación estable de convivencia con otra persona, a partir del momento de su inclusión en el registro civil.

Tres días laborables en los casos de fallecimiento del cónyuge o conviviente y, en general, familiares hasta el 3.º grado de consanguinidad o afinidad. Si el fallecimiento se produjera fuera de la localidad de trabajo o residencia habitual de la persona interesada, el derecho se ampliará a cinco días laborables.

Tres días laborables por nacimiento o adopción de hijo. Si la circunstancia se produjera fuera de la localidad de trabajo o residencia habitual de la persona interesada, el derecho se ampliará a cinco días laborables.

Tres días laborables por intervención quirúrgica, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar hasta el 3.º grado de consanguinidad o afinidad. Si la circunstancia se produjera fuera de la localidad de trabajo o residencia habitual de la persona interesada, el derecho se ampliará a cinco días laborables.

Para los casos de accidente, enfermedad grave o de hospitalización, los días de disfrute del permiso tendrán que ser laborables y no necesariamente consecutivos.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica o para acompañar a un familiar hasta el 3.º grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo.

Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.

Un día para la realización de exámenes.

Un día por la inclusión en el registro civil como pareja de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos; en la fecha de celebración. Si la circunstancia se produjera fuera de la localidad de trabajo o residencia habitual de la persona interesada, el derecho se ampliará a tres días.

Hasta ocho días de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los supuestos anteriores, tres por cuatrimestro para el personal eventual. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia previa solicitud a la Jefatura, o acumularlos a sus vacaciones anuales.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, para la mujer embarazada.

Podrá reducirse la jornada hasta la mitad por maternidad o paternidad. La citada reducción tendrá una duración máxima de tres años. Esta reducción podrá llevarse a cabo dentro de los horarios y turnos en que la empresa realice su actividad.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. En el supuesto de que la persona trabajadora perciba retribución o indemnización por el ejercicio del deber, se descontará su importe del salario al que tuviera derecho.

A efectos de lo contemplado en este apartado, se entenderá por deber de carácter público y personal:

La asistencia a tribunales previa citación.

La asistencia a pleno o comisiones informativas y de gobierno por los concejales.

El ejercicio de derecho a voto o ser designado miembro de mesa electoral o interventor.

La asistencia a sesiones de un tribunal de examen o de oposición.

La asistencia a reuniones convocadas por asociaciones de vecinos, asociaciones de madres y padres de alumnos y de sindicatos o partidos políticos.

La realización de trámites ante los órganos de las administraciones públicas, notarios, abogados, procuradores, tasadores, peritos, etc.

Se podrán establecer nuevos supuestos por acuerdo de la CIVCA.

• **POR HIJOS PREMATUROS Y/O BEBÉS HOSPITALIZADOS.** En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier motivo, éstos hayan de permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo hasta un máximo de tres horas diarias, con la percepción de las retribuciones íntegras. En estos supuestos, el permiso de maternidad se puede



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretaría de Organización



computar, a instancias de la madre o, si ésta falta, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

• **POR HIJOS DISCAPACITADOS.** A los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, se les garantiza más flexibilidad horaria, que les permita conciliar los horarios de los centros de educación especial, u otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo, teniendo en cuenta la situación del domicilio familiar. A estos efectos, el trabajador o trabajadora disfrutará de dos horas de flexibilidad horaria diaria.

Se otorga también a los trabajadores con hijos discapacitados un permiso retribuido para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz en el que reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si tiene que recibir soporte adicional en el ámbito sanitario y social.

En los casos en que la concesión de la licencia al trabajador o trabajadora, por razón de jefatura, afecte al rendimiento del trabajo de otros trabajadores, se han de establecer las medidas pertinentes para garantizar una prestación del servicio adecuada.

• **POR PATERNIDAD.** El permiso por paternidad, en los supuestos de nacimiento y de adopción o de acogida permanente o preadoptiva de un o una menor, será de siete días.

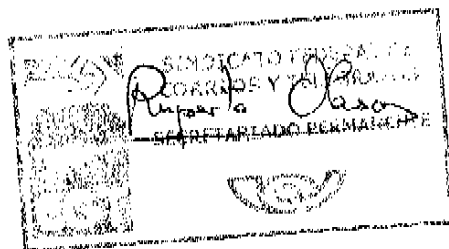
LICENCIAS:

El personal podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a seis meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de su solicitud. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.

Quien tenga a su cuidado algún familiar hasta el 3.º grado de consanguinidad o afinidad, o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de la persona trabajadora, hombre o mujer. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponderá a la persona afectada, dentro de su jornada ordinaria, y deberá preavisar con quince días de antelación.

Madrid, 19 de enero de 2006



Fdo.: RUPERTO OLASO SORZABALBERE
Secretaría de Organización

Via de Dublín, 7 - Campo de las Naciones - 28070 MADRID
Tlfno. 91 721 10 83 - Tlfno.-fax 91 596 31 76 y 23 176 (RICO)
www.cgte.es/comcos - federal.cgtrorreos@cgte.es