



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 tercera reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, el día 21 de diciembre de 2005, por medio del presente escrito le hacemos las siguientes

CONSIDERACIONES:

En la reunión de constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, el día 12 de diciembre de 2005 y en la segunda reunión del día 15 de diciembre de 2005, realizamos diversas propuestas y solicitudes de documentación sobre las que no hubo resolución por parte de la Comisión Negociadora. Como cuestión previa, 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:

1. **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 (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).
2. **Metodología de trabajo:**
 - 2.1 **Representación sindical.** El coste de un(a) asesor(a) será asumido por la Sociedad Estatal Correos.

Con relación al borrador entregado por la Sociedad Estatal Correos en la segunda reunión (día 15 de diciembre de 2005), relativo a acción social, formación y régimen disciplinario, se exponen las siguientes:



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



CONSIDERACIONES:

a) **Acción Social.** Diferencias con el actual Convenio y valoración:

1. No incluye a los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial en la Comisión de Acción Social. **Se siguen queriendo excluir de la Comisión correspondiente a los no firmantes.**
2. Sustituye la palabra acuerdo (en el Plan de Acción Social) por negociación (art. 79) y negociación de los fondos por “la empresa determinará la financiación anual para el Plan de Acción Social”.
3. En la mejora de las prestaciones de Seguridad Social a partir del 4º día de baja, la empresa rebaja esta mejora de todo el tiempo que dure la baja a un máximo de un mes. **Una vuelta de tuerca más en el objetivo empresarial de erradicar o reducir el absentismo sin atajar la mayor parte de sus causas, que bajo el punto de vista de CGT tienen que ver con una inadecuada política de Prevención de Riesgos Laborales que se manifiesta en todas las fases del proceso productivo.**
4. Se suprime la indicación expresa de todas las acciones que a nivel indicativo se incluían en el anterior Convenio, a saber, área de bienestar social (tratamiento de la salud, atención de familiares a cargo, escuelas infantiles, comedores para hijos...), área de ocio, cultura y deporte (colonias veraniegas, apartamentos de verano...) y ayudas económicas extraordinarias (en la práctica son las que se están concediendo). Esto les da más facilidades para cambiarlas a su antojo.
5. No especifica la aportación de la empresa al Plan de Pensiones (ni para 2006 ni para años siguientes). **Se considera que el citado Plan choca con la defensa de las Pensiones Públicas y no abarca a todo el personal.**

No incluye el párrafo 83.5 del anterior Convenio en el cual se decía que la CIVCA podría proponer a la Comisión del Control del Plan aquellos acuerdos que se adopten en su seno en materia de partícipes. **Se considera que es la Comisión de Acción Social quien debe tener la potestad de proponerlo.**

b) **Formación.** Diferencias con el actual Convenio y valoración:

1. Preferencias. No se incluye como preferentes a los trabajadores afectados por la disposición adicional VII. **Se considera que se reducen derechos anteriores adquiridos por una parte del colectivo.**



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



2. Financiación. Sustituye la expresión los fondos que acuerde por “los fondos necesarios con los límites presupuestarios de cada ejercicio”.
3. Comisión de formación. No incluye a las OOSS presentes en la Mesa Sectorial. Según la propuesta la Comisión estará compuesta por “los firmantes” del II Convenio y representantes de la “empresa”. **Se siguen queriendo excluir de la Comisión correspondiente a los no firmantes.**
4. Permisos para la formación. Elimina el anterior párrafo de 40 horas al año con las retribuciones básicas para formación relacionada con el puesto de trabajo.

Además, en el punto sobre Comisión de formación, se mantiene la referencia “se negociará con las organizaciones sindicales, los mecanismos para la homologación de los cursos de formación impartidos por las centrales sindicales presentes en ella”. **Siguen pretendiendo favorecer las prácticas clientelistas de los sindicatos firmantes.**

c) Régimen disciplinario. Diferencias con el actual Convenio y valoración:

1. La baja se deberá cursar en el plazo de dos días (falta leve) y en el caso de cuatro días (grave) –antes, el tiempo oportuno– y no especifica tampoco que ocurre cuando exista imposibilidad de entregarla.
2. Dos tipos de faltas consideradas como leves en el actual Convenio pasan a la categoría de graves.
 - Ausencia sin justificación de al menos un día.
 - Las faltas de puntualidad. En faltas leves: antes, hasta 4 veces en 30 días y sin que supere dos días de jornada) y ahora, no lo menciona y en faltas graves: antes, entre 5 y 9 veces en 30 días y sin que supere los tres días de jornada y ahora, con 2 veces en 30 días y sin que supere un día de jornada.
3. Dentro de las faltas muy graves.
 - Pasa de considerarse como tal la falta injustificada durante más de dos días en un periodo de 30 a serlo con dos días de falta injustificada (quitan la palabra más).
 - Las faltas reiteradas de puntualidad. Se rebaja el número de faltas para considerarse falta muy grave, pasando de 10 a 8 en un periodo de 30 días y de 20 a 15 en un periodo de 90 días.
4. La simulación de enfermedad o accidente pasa de falta grave a muy grave.
5. Endurece las sanciones sobre cada una de las faltas pasando de:



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



- En las faltas leves: suspensión del empleo y sueldo de dos días (actual) a tres (propuesta).
- En las graves: suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes (actual) a cuatro días a tres meses (propuesta).
- En las muy graves: suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses (actual) a tres meses y un día a cuatro meses (propuesta).

6. Desaparece la competencia sancionadora de los Jefes Provinciales en las faltas leves del actual Convenio. En la propuesta a partir de Director de Zona.

La propuesta de la empresa va en la línea de endurecer la tipificación de faltas: algunos supuestos que actualmente son leves, pasan a ser graves y otros que actualmente son graves, pasan a ser muy graves, así como, las sanciones. Lo anteriormente comentado supone que sea un régimen disciplinario más coercitivo que el actual. Además, los aspectos más relevantes a resaltar son los siguientes:

- Intensifica el sesgo autoritario. Como ejemplo, actualmente se utiliza la figura del “bajo rendimiento” para presionar fuera de unos límites razonables no habiendo criterios de este término genérico y ambiguo y se pretende afianzar lo anterior.
- Resulta menos garantista que el de personal funcionario.
- Discriminación. No se aplica a los responsables de la empresa a pesar de sus prácticas reiteradas de abuso de autoridad y acoso moral. Como ejemplos: se pide la aplicación del artículo 29 de la Ley 31/95 relativo a los deberes de los trabajadores y no el artículo 14 de la Ley 31/95 relativo a los deberes de la empresa o en el caso del uniforme, su no utilización por parte del trabajador se pretende que sea constitutivo de falta grave y sin embargo, en muchos centros de trabajo no hay vestuarios o las taquillas son insuficientes o están mal ubicadas lo que vulnera el artículo 18 de la Constitución Española relativo a la dignidad e intimidad de la persona no habiendo contemplada una falta por la posible causa.
- No se recoge el acoso moral. Se limita al sexual.
- Aunque no se especifica, se supone que por decisión de la Comisión de Valoración de Contratación se contempla la utilización de la figura de la INCIDENCIA para la futura contratación de eventuales y sin embargo, no hay posibilidad de defensa ante la supuesta falta realizada, lo que genera inseguridad laboral.

Por lo demás, planteamos las siguientes



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



PROPUESTAS:

a) **Acción Social.**

En el Convenio actual se regula un plan social que incluye varias acciones para *“incrementar el grado de bienestar de los trabajadores dentro de su medio socio-laboral”*.

Esas acciones consisten en:

- ◆ Ayudas para tratamientos de salud.
- ◆ Atención y cuidado de familiares a cargo: ayudas para escuelas infantiles y comedores para hijos. Ayudas al estudio para hijos. Ayudas por hijo que presente una disminución física, psíquica o sensorial. Ayudas para la atención y cuidado de padres minusválidos o discapacitados a cargo del empleado.
- ◆ Préstamos y anticipos sin interés.
- ◆ Subvención de plazas en colonias veraniegas para hijos.
- ◆ Subvención de apartamentos de verano, plazas hoteleras y/o viajes organizados.
- ◆ Subvención de actividades socioculturales o deportivas.
- ◆ Homenaje al jubilado.
- ◆ Ayudas económicas extraordinarias.

Planteamos el mantenimiento de las citadas acciones y un aumento del presupuesto, al menos del IPC de todos los años que éste no se ha actualizado. No discriminar a ningún colectivo de trabajadores, rebajando al mismo tiempo los baremos para acceder a estas ayudas, y aumentar las acciones proponiendo las siguientes:

- ◆ Creación de guarderías por parte de la Sociedad Estatal.
- ◆ Bonos de transporte para todo el personal que trabaje en localidades en las que éstos sean necesarios.
- ◆ Fondo de quebranto para cubrir las posibles pérdidas de dinero para todo el personal de reparto y atención al cliente.
- ◆ En caso de rotura de gafas en el desempeño del trabajo, la empresa se hará cargo de los gastos de reparación de las mismas.



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



- ◆ Retirada de carnet de conducir a conductores de vehículos: en caso de que a un conductor le fuese retirado el carnet de conducir y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa o propio y por cuenta y orden de la empresa, deberá ser destinado a un puesto de trabajo dentro de la misma localidad lo más cercano posible en la escala de categorías del presente Convenio, y se garantizarán durante dicho período las percepciones correspondientes a su categoría.
- ◆ La Sociedad Estatal debe asumir la responsabilidad que tiene en la conciliación de la vida familiar y laboral (no olvidemos que le entregamos un tercio de nuestro tiempo):
- ◆ Maternidad y paternidad (hasta el tercer año desde el nacimiento, acogida o adopción), cuidado de familiares: flexibilidad de horarios y posibilidad de cambio provisional de turno y/o centro de trabajo; reducción de la jornada sin reducción salarial.

Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social

- ◆ 100% del salario desde el primer día de baja. (No es de recibo que en situación de enfermedad, en la mayoría de las ocasiones directa o indirectamente ocasionada por el trabajo, nuestros salarios se vean reducidos).

Préstamos y anticipos a cuenta sin interés.

- ◆ Para todo el personal, hasta seis meses de salario a devolver en 36 mensualidades.

Plan de pensiones.

- ◆ Correos como empresa pública no puede contribuir al debilitamiento de las pensiones públicas. Proponemos la eliminación del Plan de Pensiones y destinar su presupuesto al Plan de Acción Social y al aumento salarial.

Parejas de hecho

Extensión expresa de todos los derechos a las parejas de hecho y a otras formas de convivencia estable.

Víctimas de violencia de género



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



Se articularán mecanismos, en su caso, para la concesión de ayudas económicas por vía de urgencia para las personas víctimas de maltrato.

Se recuerda que la mayoría de las citadas propuestas, están recogidas en el escrito registrado el día 05 de abril de 2005 remitido a la Subdirección de Relaciones Laborales para su presentación ante la Comisión de Acción Social.

b) **Formación.** Se exponen las siguientes:

- ◆ Realización de todos los cursos en horario laboral y exclusivamente por parte de la empresa. Se abonarán los gastos ocasionados al trabajador.
- ◆ Garantía de no-discriminación en el acceso.
- ◆ Supresión del 5% de los fondos de formación para las OO.SS.

Acceso.

El acceso a los cursos se realizará mediante la participación en el correspondiente concurso, previo anuncio de los mismos con un plazo no inferior en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo, en el que se establecerán los requisitos exigidos para participar y los méritos valorables para la selección del personal que habrá de realizar el curso, que podrán referirse a antigüedad, experiencia, formación y aptitudes, a si como las obligaciones derivadas de la participación en los mismos.

Se evitará la modalidad "on-line" pues imposibilita la participación de los compañeros que no disponen de medios informáticos.

Financiación a los sindicatos.

No se considera aceptable por CGT la financiación a los sindicatos por la vía de la formación. Sí defendemos en este sentido, un mayor sentido social de la formación, respondiendo a las necesidades de los trabajadores, aunque este sentido social no se garantiza automáticamente por la cesión de un porcentaje a algunos sindicatos y además no sería de recibo que fondos que deben ir destinados a todo el colectivo sean utilizados con criterios discriminatorios en función de la opción sindical.

Cursos de desarrollo personal.



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



En cuanto a los cursos, además de los de adaptación y promoción profesional, proponemos una nueva modalidad: los cursos de desarrollo personal. Sus contenidos deben conseguir, entre otros resultados, elevar el nivel general de formación del personal, aumentando su interés por la participación en los procesos formativos. El objetivo para la S.A. será de disponer de un personal más capacitado, más motivado y más dispuesto, psicológicamente e intelectualmente, para afrontar procesos permanentes de formación.

Son cursos de desarrollo personal aquellos cuyos contenidos y finalidad, sin estar directamente vinculados al desarrollo de las funciones inherentes a los puestos de trabajo, ayudan al crecimiento personal y a la formación del personal y consecuentemente a su mayor capacitación para el desempeño de puestos de trabajo, actuales o futuros. Tendrán carácter voluntario, y en principio y con carácter general no habrán de ser superados. Solo habrán de ser superados para poder ser ponderados a efectos de promoción profesional y provisión de puestos, a sí como, en su caso a efectos de recibir la titulación correspondiente.

Permisos para la formación.

Para facilitar la formación profesional, Correos adoptará las siguientes medidas:

- ◆ Concesión de permisos retribuidos de un día para concurrir a exámenes o pruebas oficiales (incluido el carné de conducir).
- ◆ Concesión de 40 horas al año como máximo para la asistencia a cursos, cuando el curso se celebre fuera de Correos y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en Correos. Durante ese periodo se percibirán las retribuciones básicas.
- ◆ Concesión de permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos.

Cursos sobre los idiomas autonómicos para todo el personal y en horario laboral.

Comisión de formación.

La comisión de formación negociará los planes anuales de formación, los criterios de selección de los cursos de formación, y será el órgano de participación para la ejecución, seguimiento y control del desarrollo de las acciones formativas.



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretariado Permanente



Participarán en ella todas las organizaciones sindicales. Se reunirá una vez por trimestre. En ella se facilitará toda la información que se genere, incluyendo al comienzo de cada año el balance y los presupuestos ejecutados del año anterior. Se consultará y negociará obligatoriamente los planes y presupuestos de cada año. Las OO. SS. podrán presentar cuantas iniciativas estimen oportunas.

c) **Régimen Disciplinario.** En relación al mismo, se manifiesta: “En la medida de que no se tienen en cuenta los aspectos relevantes planteados en las consideraciones previas y se producen prácticas discriminatorias y coercitivas de uso generalizado en detrimento del clima laboral socavando la productividad, se plantea su no utilización”.

Madrid, 21 de diciembre de 2005

Fdo.: RUPERTO OLASO SORZABALBERE
Secretaria de Organización