



7 Propuestas para mejorar el reparto en Madrid y las condiciones de trabajo:

Desde CGT llevamos años insistiendo en que en las Unidades de Reparto se está instalando una política empresarial agresiva basada en: reestructuraciones y eliminación de secciones de reparto; insuficiencia de plantilla; aumento de jefaturas autoritarias; denegación de asuntos particulares; tareas y objetivos imposibles de cumplir; aumentos inasumibles de las cargas de trabajo; ritmos de trabajo cada vez más exigentes; presiones de las jefaturas que se traducen en estrés, nervios, tensión, etc. Ante este panorama laboral, desde CGT proponemos **7 medidas para mejorar el reparto y las condiciones de trabajo:**

1. Reparto a diario de todas las secciones de reparto y aumento de la plantilla

Madrid es la provincia más poblada de España. La población en la Comunidad de Madrid se ha caracterizado por un fuerte aumento demográfico, incrementándose en alrededor de 1,3 millones en los últimos 18 años. Por el contrario, calculamos que se han suprimido alrededor de 400 secciones de reparto en los últimos cuatro años. La ley postal obliga a que acudamos a todos los domicilios al menos de lunes a viernes. Para ello es necesario un cambio drástico, aumentado las plantillas para que se cubran las secciones de reparto, se recuperen las eliminadas y desaparezcan las contingencias, compartidas o faroles. Todos los días hay secciones que se quedan sin repartir por no haber personal suficiente, o salen como farol. No se cubren bajas, APs, vacaciones, etc., deteriorándose la calidad del servicio.

La fórmula es sencilla: 1 sección = 1 carter@.

2. Asignación definitiva de los carteros a las secciones de reparto. reasignaciones internas periódicas de todas las secciones vacantes:

Para mejorar la calidad del servicio y mejorar nuestras condiciones de trabajo es indispensable la estabilidad en una sección. Por el contrario, ante la escasez de plantilla se pretende que el cartero sea un comodín. Desde CGT planteamos que cada cartero sea titular únicamente de una sección concreta y todas las secciones sean cubiertas de forma fija mediante reasignaciones internas periódicas de todas las vacantes. No estamos pidiendo nada imposible, de hecho hace años este era el mecanismo habitual y era impensable que te cambiaran de sección tal y como ocurre en la actualidad.

3. Estudio del tamaño de las secciones con participación de los trabajadores y sindicatos para que permitan el reparto diario de toda la correspondencia:

Existen numerosas secciones de reparto que están sobredimensionadas, y por tanto no se pueden repartir en su totalidad en un día, se mire por donde se mire y por muy rápido que se reparta. Existen grandes diferencias en la carga de trabajo entre distintas localidades, distritos y secciones. Urge corregir esta situación y crear o desdoblar las secciones necesarias para que todas las secciones se puedan repartir en su totalidad y con calidad a diario.

4. Estabilidad en el empleo y la contratación. plazas estructurales cubiertas solo con empleo fijo a tiempo completo:

En Correos existe una tasa de eventualidad muy alta. Según los últimos datos conocidos hay 12.475 eventuales (23,78% de la plantilla). Además, están aumentando exponencialmente los contratos temporales a tiempo parcial, incluso de dos días a la semana. Todos l@s trabajador@s del turno de tarde de notificaciones son temporales y a tiempo parcial. Es algo simplemente bochornoso. Pedimos terminar con esta situación de precariedad, temporalidad, y rotación crónica que degrada las condiciones de trabajo y perjudica la calidad del servicio. Muchos de estos contratos cubren plazas vacantes estructurales. Por lo tanto pedimos empleo estable e indefinido, y que la contratación temporal sea a tiempo completo.





5. Creación de la figura del suplente, una plaza por cada 10 secciones:

Para poder cubrir todas las secciones y ausencias, es necesario que existe el personal suficiente para las sustituciones, y que de esta forma no queden secciones sin repartir, o que estas tengan que ser asumidas por el resto de compañer@s, que ya tienen suficiente con su sección. Por tanto, sería necesario que en cada cartería existiera una persona de refuerzo, un suplente cada 10 secciones.

6. Readaptaciones del puesto de trabajo:

Los ritmos de trabajo ocasionan que nuestra salud se resienta. Much@s compañer@s necesitan una readaptación del puesto de trabajo al sufrir diferentes patologías o enfermedades. Por tanto, para que su salud no empeore necesitan limitar sus funciones y tareas u otro puesto de trabajo. En este sentido es necesario que se tomen medidas efectivas para proteger la salud de trabajadores y trabajadoras. Recordamos que como consecuencia de las nuevas tecnologías se han desarrollado funciones con ordenadores, grabación de certificados, liquidación, cuadro de avisados, etc., que son asumidos por l@s carter@s y jefatura. Pero en realidad es un puesto de trabajo específico que debería establecerse por personal fijo, priorizando en l@s compañer@s con problemas de salud que necesitan una readaptación.

7. Cese de las presiones para aumentar la carga y los ritmos de trabajo. Evaluaciones de riesgos psicosociales en las unidades de reparto:

La dirección pretende sustituir la contratación con ritmos de trabajo frenéticos. mientras que los factores psicosociales desfavorables aumentan en los centros de trabajo: sobrecarga de trabajo, insuficiencia de plantilla, inseguridad laboral, ambigüedad en las funciones, objetivos imposibles de cumplir en nuestra jornada laboral, instrucciones subjetivas, mal clima laboral, jefaturas autoritarias, órdenes contradictorias, falta de autonomía, problemas de comunicación con las jefaturas, trabajar con rapidez toda la jornada, carga mental caracterizada por tiempos exigentes para la realización de cada tarea, con esfuerzo constante de atención, estricta supervisión por parte de los superiores, etc. Los factores psicosociales desfavorables pueden tener efectos negativos sobre la salud pueden ser psicológicos (estrés, ansiedad, irritabilidad, angustia, frustración) e incluso físicos: insomnio, úlceras, vértigos, dolores de cabeza, trastornos cardiovasculares, etc.

La ley de prevención de Prevención de Riesgos Laborales, establece que se deben evaluar los riesgos laborales, y si tras las evaluaciones se detectan situaciones de riesgo, se deben tomar medidas preventivas para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Por el contrario, Correos no evalúa ninguno de los riesgos psicosociales a los que acabamos de hacer referencia. Por tanto, sería necesario que se dejen de asignar objetivos y tareas imposibles de cumplir, poniendo límites razonables a la carga de trabajo que pueda asumir un@ carter@. Urge que se realicen evaluación del puesto de trabajo de reparto y psicosociales, de forma objetiva y transparente, con participación de l@s trabajador@s y delegad@s de prevención.

¡Para mejorar el servicio público y tus condiciones de trabajo!