

COMISIÓN NEGOCIADORA CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE LA
SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A. (ACTA 2)

ASISTENTES

Representantes de la Empresa:

LUIS
AMADOR (Presidente)
JOSE LUIS
CARMELO
DANIEL
MARTA
MARIA
LEIRE
CARLOS
BARBARA
CARLOS
SONIA (Secretaria)

**Representantes de las Organizaciones
Sindicales:**

CC.OO

REGINO
SILVIA M^a
BENJAMIN
JOKIN
M^a ANGELES
ASESOR: SALVADOR

U.G.T.

JOSE VICENTE
FRANCISCO
JAIME
ASESORA: MAR

CSI*E

MANUEL
ALBERTO
ASESOR: GERARDO

S. LIBRE

PEDRO D.
ASESOR: DANIEL

C.G.T.

ASCENSION
ASESOR: GREGORIO

En Madrid, a las 12,30 horas del día 18 de septiembre de 2014, se reúnen en la Sala 53-54 ubicada en la quinta planta del Centro Directivo, los representantes sindicales y de la empresa al margen relacionados en calidad de miembros de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A.

Comienza la sesión con la lectura del acta correspondiente a la reunión de la Comisión Negociadora celebrada el 26 de febrero de 2014. Tras la misma, se procede a su firma.

Después de saludar y agradecer su presencia a los asistentes, la empresa inicia su participación manifestando que, como las organizaciones sindicales presentes conocen, Correos es una sociedad pública participada al 100% por la Administración General del Estado, actualmente a través de la entidad de Derecho Público SEPI, tras el cambio de titularidad ordenado por el Consejo de Ministros en marzo de 2012.

A su vez, SEPI es una entidad de Derecho Público adscrita al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, con dependencia directa del Ministro.

Lo anterior es importante señala, para comprender que en el ámbito de la negociación colectiva nos hallamos en un escenario diverso. En primer lugar, porque cualquier decisión que tome la empresa debe ser previamente avalada por la propiedad y, en segundo lugar, porque las reglas de la negociación colectiva en la empresa pública se han modificado, de forma que la empresa tiene en este ámbito su capacidad de decisión sometida a una serie de premisas que pasa a explicar.

Después de la constitución de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de Correos, la Dirección de RRHH y Relaciones Laborales de SEPI remitió a Correos el Acuerdo de 13 de febrero de 2014 de la Comisión Delegada de Gobierno para Asuntos Económicos sobre la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas. Dicho acuerdo establecía el siguiente proceso o mecanismo de negociación para cualquier empresa pública:

La Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos elaboraría las directrices que Correos debe tener en cuenta en la negociación colectiva de su convenio y la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva las aplicaría.

Correos debe informar, con carácter previo a la Comisión de Seguimiento, respecto de cualquier propuesta de acuerdo a presentar a la representación de los trabajadores durante el desarrollo de la negociación del convenio colectivo.

La propuesta de convenio colectivo de Correos debe contar con el previo informe favorable de SEPI antes de ser remitida a la Comisión de Seguimiento.

Dicha Comisión de Seguimiento tiene facultad para autorizar o, en su caso, modificar las propuestas de convenio colectivo.

No fue hasta la segunda quincena de junio cuando la Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de SEPI remitió a Correos el Acuerdo de la Comisión Delegada de Gobierno para Asuntos Económicos de 29 de mayo del mismo año, por el que se aprueban las Pautas para la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas en el año 2014.

Dicho Acuerdo propone una serie de pautas concretas, en materia salarial y de contención del gasto del sector público y respecto a las condiciones laborales que se regulen en los convenios colectivos del mismo. Por ejemplo y sin efectuar una relación exhaustiva de las mismas, dado que a lo largo de la negociación se irán desarrollando los contenidos:

Establece, en los convenios colectivos que se celebren este año y de acuerdo con la LGPE para el año 2014, la imposibilidad de recoger incrementos retributivos ni de masa salarial con respecto a 2013.

En los convenios colectivos debe tenderse a una estructura salarial en la que prime el carácter variable del salario, dando prioridad a complementos salariales vinculados al trabajo o a la situación y resultados de la empresa, evitándose promociones, ascensos y consolidaciones de niveles salariales superiores automáticos en función de la antigüedad.

Prohíbe pactar, en convenios de duración mayor a dos años, incrementos salariales o cláusulas de revisión vinculadas a IPC u otros índices de precios generales, debiendo vincularse también, a resultados o a criterios de productividad y al incremento anual que fije la LGPE para el personal al servicio del sector público.

Se deberá impulsar la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo invitando a pactar el cómputo anual de jornada y su distribución irregular.

Los sistemas de clasificación profesional deberán basarse en los Grupos Profesionales y no deberán imponer limitaciones excesivas a las medidas de flexibilidad interna previstas en la normativa laboral respecto de las facultades empresariales en materia de movilidad funcional.

La negociación colectiva debe impulsar la reducción del absentismo laboral, tendiendo a no pactar complementos económicos de las prestaciones de incapacidad temporal.

Dentro de este escenario negociador que vincula a la empresa, se pretende construir un marco negocial que sea favorable y acorde a los intereses de empresa y empleados de la misma, entendiendo que dada la naturaleza pública de nuestra compañía, tales intereses no pueden ser muy dispares. Valores tales como; la conservación del empleo, el ajustamiento del régimen salarial a las perspectivas de futuro, la introducción de aquellas medidas que auxilien a una mayor competitividad, dentro de una postura no rígida, van a ser los pilares sobre los que la empresa va construir su postura negocial que iremos exponiendo dentro del calendario que se propondrá en breve plazo a la parte social que se halla en esta mesa.

Concluye invitando a los componentes de la Comisión Negociadora a que presenten sus propuestas de negociación, a efectos de su análisis y valoración, con el fin de ir avanzando, lo más eficazmente posible en el proceso negociador.

A continuación se da el turno de intervención a los representantes sindicales:

C.G.T.

Inicia su intervención saludando a los asistentes y procediendo a la lectura de un documento que hace entrega a la Secretaría de la Comisión, informando que éste será registrado posteriormente. Del contenido del mismo destaca su reiteración en reclamar que le sea remitido el conjunto de la información y documentación solicitada en la reunión del día 26 de febrero dado que, a día de hoy, no tienen constancia de su remisión por parte de la empresa y solicita singularmente un calendario de negociación que englobe la totalidad de las materias a tratar.

De igual forma solicita el documento entregado a la organización sindical CSI*F por el que esta manifestó la existencia de un principio de acuerdo en el contenido del texto del próximo convenio.

Señala que la plataforma reivindicativa que defiende esta organización sindical y sobre la que inquiera debatir en la Comisión Negociadora que nos ocupa se encuentra publicada en la página web de CGT y la misma ha sido divulgada entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Prosigue señalando que dentro de la plataforma reivindicativa de CGT, en el apartado correspondiente a Igualdad hay que analizar en concreto las prácticas discriminatorias

que van más allá de las cuestiones de género, entiende que dichas prácticas deben de ser detectadas y corregidas a través de procedimientos recogidos en el Plan de Igualdad de la empresa, incluyendo asimismo, los supuestos correspondientes a los diferentes tipos de acoso. En esta línea, informa a los presentes que en el pasado mes de julio, la Inspección de Trabajo de Valencia remitió un requerimiento a la compañía mediante el cual se le comunicaba que, en el plazo de cuatro meses, debía de modificar el protocolo contra el acoso al considerarlo inadecuado por, entre otros aspectos, no establecer la participación de la representación del personal.

Finaliza invitando o solicitando a las organizaciones sindicales presentes en la reunión a que hagan públicas las reivindicaciones y documentos tratados en esta Comisión Negociadora al igual que lo hace CGT, dado que entiende que esta acción colabora a una mejor representación de los intereses de los empleados y empleadas de la compañía.

S. LIBRE

Comienza su participación saludando a los presentes e indica que, una vez transcurrido once meses desde la denuncia del III Convenio Colectivo y siete meses contados desde la última reunión de la Comisión Negociadora y, una vez conocida la intervención de la empresa en el día de hoy referente al motivo de esta demora en el proceso negocial, manifiesta no poner en duda las dificultades existentes por la necesidad de las autorizaciones previas de las respectivas Comisiones y de SEPI que ha explicado la compañía, pero se pregunta qué papel juega entonces la negociación colectiva entre empresa y sindicatos si, cualquier posible mejora a pactar, ya sea salarial o de empleo, queda supeditada a la validación por agentes externos a la misma.

A pesar de ello, entiende incomprensible que la empresa eche balones fuera al efecto de justificar el excesivo retraso en este proceso negocial, encontrándose como consecuencia de ello el proceso como al principio, esto es, una nula negociación desde el arranque de la misma. Por ello, exige a la empresa la remisión de un calendario de negociación con objeto de agilizar esta situación.

Continúa exponiendo que los trabajadores y trabajadoras de la compañía han sufrido innumerables recortes emitidos por los Gobiernos respectivos en estos últimos años, entre ellos, destaca las congelaciones salariales, la bajada salarial del 5% al funcionariado, la supresión de la paga extra, la suspensión de las aportaciones al Plan de Pensiones de la compañía, la disminución del disfrute de permisos para los funcionarios en referencia a los días adicionales según antigüedad del Estatuto Básico del Empleado Público, el recorte brutal en el empleo en la compañía que ha provocado en la actualidad una plantilla de 42.000 trabajadores y trabajadoras fijos con la sobrecarga que ello conlleva, etc. Por todo lo anteriormente relacionado, informa que para poder alcanzar un acuerdo, es necesario pactar mejoras en materia de empleo, tales como el aumento de la calidad y cantidad de éste mediante la consolidación de empleo; así como incrementos salariales que colaboren a salir del empobrecimiento en el que nos vemos inmersos. En este sentido, insiste en restituir la pérdida sufrida, tanto en empleo como en salario, sin olvidar la inclusión de alguna mejora en lo que respecta a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional así como el mantenimiento de aquellos derechos a día de hoy ya adquiridos.

Concluye informando a los presentes la desmotivación que el personal de la compañía le ha transmitido derivado de las condiciones laborales existentes y de la pérdida de empleo y los recortes aplicados. Por ello, traslada que, con el propósito de revertir esta situación, es necesario el establecimiento de mejoras, tanto a nivel de empleo, derechos y salario al cierre de la negociación colectiva que nos ocupa, dado que de lo contrario estarían obligados a convocar movilizaciones al efecto de lograr estos avances en beneficio de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

CSI*F

Inicia su intervención saludando a los asistentes y manifestando su satisfacción por la convocatoria por fin de esta comisión, declarando su disconformidad ante lo manifestado por la empresa durante su intervención, al entender que las pautas para la negociación colectiva mencionadas son simplemente orientaciones que no tienen por qué obstaculizar el acuerdo a nivel salarial y de mejora de derechos entre ambos bandos.

Continúa su intervención relacionando ciertos aspectos que a su juicio han provocado la caída en las cifras de negocios de la compañía, tales como la crisis, la disminución de clientes, determinadas decisiones políticas, la imposición de sanciones millonarias por parte de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, así como la ausencia de planes orientados hacia la diversificación y precios de la empresa. En este sentido manifiesta su malestar por la inclusión de Correos en el marco de la CEOE y las consecuencias que ello puede tener para Correos. Por lo anterior declara insostenible la actual situación en la empresa, motivada por la pérdida de miles de puestos de trabajo resultado de la amortización de bajas vegetativas, jubilaciones, excedencias, la tasa de reposición cero, las denominadas "pateras interministeriales" y la baja contratación, conllevando, por ende, todo ello, una pérdida en la calidad del servicio postal prestado. Por lo que advierte que CSI*F presionará, incluso hasta la celebración de las elecciones autonómicas y locales, al efecto de solventar esta difícil situación.

Por lo anterior, exige al Gobierno que apoye a Correos como prestadora del servicio público postal universal y solicita se agilice el proceso negociador del IV Convenio Colectivo, estableciendo un calendario de negociación con el propósito de alcanzar una regulación que ofrezca unas garantías de recuperación de los recortes sufridos, un incremento salarial y la subida del plus para carburantes.

De igual forma, en materia de empleo, defiende establecer una solución al personal fijo discontinuo, la convocatoria de la consolidación de empleo, una regulación de las bolsas de empleo más comprensible y que facilite una mayor cobertura. Además, solicita, entre otros aspectos, la promoción profesional para funcionarios y laborales, el fomento de la movilidad interministerial, la recuperación del disfrute de los días por asuntos propios y canosos, y la recuperación de la aportación empresarial al Plan de Pensiones.

Insiste nuevamente en manifestar su voluntad por alcanzar un acuerdo entre las partes antes de finalizar el año 2014, el cual recoja indiscutiblemente y como mínimo, un incremento salarial así como un proceso de consolidación de empleo, al considerar que ambos elementos corresponden a una justa compensación dado el gran sacrificio que ha llevado a cabo los trabajadores y trabajadoras de la empresa, los cuales han sido responsables y conscientes del contexto actual sufriendo los recortes, por lo que ahora,

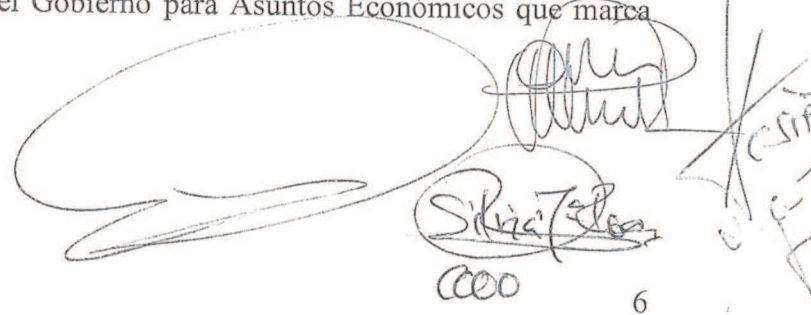
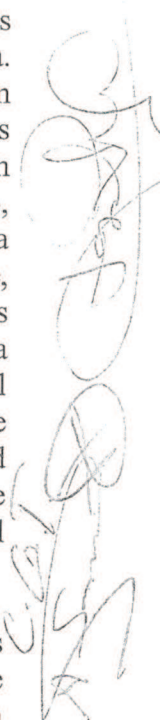
apunta, es el momento de reconocer este esfuerzo dado que de lo contrario se romperá la paz social al encontrarse obligada esta organización sindical a convocar movilizaciones, advirtiéndole que, si fuera necesario empleará la huelga para ello.

U.G.T.

Comienza su intervención saludando a los presentes y manifestando su rotunda negativa a tolerar la actitud del Gobierno, que actualmente mediante el establecimiento de las citadas pautas de negociación, entre ellas las de contención del gasto del sector público, está provocando, entre otros aspectos, que los empleados públicos continúen perdiendo derechos laborales así como poder adquisitivo. Por todo ello, afirma su intención de mantener una posición de rechazo a estas condiciones represoras para la negociación colectiva, no sólo en las mesas de negociación del IV Convenio Colectivo de la compañía sino también en aquellas áreas externas a ésta en las que sea pertinente. Aduciendo en este sentido que, en la medida de lo posible, junto con el resto de organizaciones sindicales, defenderá contundentemente aquellas reivindicaciones de empleo y salariales que estimen convenientes.

Prosigue señalando que, a pesar del contenido de la intervención de la empresa, señalando las limitaciones habidas para el desarrollo del proceso negocial, demanda a ésta la necesidad de negociar, de que facilite un calendario de negociación para alcanzar un acuerdo que permita la recuperación, tanto del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, como del conjunto de derechos recortados en base a la crisis económica. Insiste en considerar que dicha petición es una condición irrenunciable para alcanzar un acuerdo final. Además añade la exigencia de que; las reestructuraciones o reajustes futuras se realicen de forma transparente, de forma negociada, ya que las que se han realizado no se han hecho de acuerdo con los términos que contemplaba el convenio, que se ha incumplido, del establecimiento de una consolidación de empleo, de una nueva regulación de las bolsas al entender que su gestión está siendo poco transparente, de solución viable a los fijos discontinuos, promoción, desprovisionalización de los puestos de mandos intermedios y un acuerdo que se aleje de la penalización excesiva aplicada a día de hoy al absentismo y que persiga exclusivamente luchar contra el absentismo fraudulento, eliminando situaciones injustas para los trabajadores, ya que considera que, en numerosas ocasiones se castiga a aquellos que sufren una enfermedad y sin embargo no han faltado nunca al trabajo. Considera que situaciones de este tipo se tienen que corregir por ser inadmisibles y sólo se debe castigar o penalizar el absentismo fraudulento.

Reitera nuevamente su intención de, como han señalado el resto de organizaciones sindicales, adoptar aquellas medidas que estimen oportunas con el propósito de defender los derechos y reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, siempre que observe una falta de voluntad negociadora, ya fuera por parte de la compañía o por parte SEPI, como propietaria de Correos, o incluso procedente de la Comisión de Seguimiento de la negociación colectiva de las empresas públicas que depende de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos que marca las pautas de la negociación.



Silvia Flores
ceo

CC.00.

Inicia su participación saludando a los asistentes y declarando que, después de once meses desde de la denuncia del III Convenio Colectivo y el parón de siete meses habido desde la constitución de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de la empresa, siendo ésta la única reunión celebrada al respecto, considera inaceptable el bloqueo injustificado que la compañía está efectuando para el desarrollo del proceso negocial que nos ocupa, aun siendo consciente y lamentando que gran parte de las decisiones que afectan a la empresa son decisiones políticas que no se toman en esta mesa.

Por ello, a pesar de las explicaciones presentadas por la empresa inicialmente en el día de hoy, considera intolerable que, tres años después del inicio de la legislatura, y a uno de su cierre, los trabajadores y trabajadoras de la mayor empresa pública del país no cuenten con un Convenio Colectivo ni Acuerdo Funcionarial. Destaca el carácter inmoral que está adquiriendo el ajuste, tanto en salario como en derechos y empleo, que se está aplicando en la empresa, fundamentado en la caída de la carta. Considera que, más allá de las consecuencias negativas ocasionadas por la actual crisis económica, de la cual se podría desprender la necesidad de un ajuste razonable, es el propio Gobierno quien, con sus actuaciones políticas está haciendo caer la carta, ejemplo de ello son decisiones como posibilitar la factura electrónica, las multas millonarias impuestas a la empresa, la adjudicación de concursos de la Administración a los operadores privados, el bloqueo de proyectos de diversificación postal, o el comportamiento adoptado ante las denuncias de ciertos lobbies privados en Bruselas, está provocando impulsar el hundimiento del tráfico postal. Es más, apunta que dicha inmoralidad se acentúa, cuando se plantea como única alternativa, ante la ausencia de un plan, el continuo y excesivo recorte, así como el bloqueo negocial por parte de la empresa basado en la necesidad de someterse a las pautas aprobadas por el Gobierno, cuando, según su criterio, éstas, ni son obligatorias, ni impiden los aumentos salariales ni la consolidación de empleo, entre otros aspectos. Por lo que insiste en que la empresa ésta está obligada a negociar, esto es, a retomar las reuniones de la Comisión Negociadora al efecto de intentar lograr un acuerdo entre ambas partes, sin que la existencia de las citadas pautas supongan cualquier tipo de impedimento para el desarrollo del proceso de negociación en el que nos vemos inmersos. Argumenta al respecto que, los únicos límites a la negociación colectiva aparecen recogidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, cuyo contenido, traslada, era sabido al inicio de estas negociaciones, por lo que, entiende como inviable e inadmisibles, trastocar las reglas simplemente por la publicación de unas pautas fijadas por el Gobierno, al considerar que las mismas no son prohibitivas ni justifican ningún bloqueo, por lo que requiere a la compañía que cese de excusarse en ello y afronte la presente negociación.

En consecuencia hace hincapié en exigir el desbloqueo de la negociación y, por ende, la fijación de un calendario de reuniones, con el propósito de que, en los próximos dos meses desde la fecha actual, sean puestos todos los medios necesarios por ambos bandos para alcanzar el acuerdo antes de que finalice el año que beneficie, no sólo a los intereses del conjunto de trabajadores y trabajadoras de la empresa, los cuales estima que han sufrido gravemente la ineptitud de los gobernantes y que a día de hoy a la plantilla no se les puede pedir más responsabilidades cuando en estos últimos años han visto reducido considerablemente, entre otros elementos, su salario y sus derechos

CC00

laborales; sino también a la compañía al efecto de escapar del enquistamiento en el que se encuentra.

Remarca en señalar que será condición "sine qua non" que, para lograr el acuerdo en cuestión, éste deberá de recoger ineludiblemente unos contenidos mínimos, tales como; en materia salarial, la recuperación del poder adquisitivo perdido durante los últimos años mediante incrementos salariales propios, en cuantía suficiente y en forma de complemento mensual y plurianual para toda la plantilla, que permita recuperar el poder adquisitivo perdido; así como, en materia de empleo, la inmediata convocatoria de los procesos de consolidación de empleo al efecto de convertir el empleo eventual en fijo, acabar con la tasa de reposición "cero", reforzar la plantilla estructural, dar cobertura de ausencias y refuerzos en centros, etc. al considerarlo necesario puesto que según apunta, el empleo precario en la compañía ha alcanzado la cifra del 30% de la plantilla del personal laboral.

Finaliza recalcando que o se lleva a cabo un pacto en un breve espacio de tiempo, o será inevitable la convocatoria de una proceso de fuerte movilización, dado que a día de hoy, tiene la impresión de que tanto la empresa como ciertos agentes externos no son conscientes de hasta qué punto está roto el consenso, por lo que demanda una mayor voluntad política para reestructurarlo.

EMPRESA

Finaliza la reunión reiterando el nuevo marco negocial expuesto y las limitaciones que el mismo impone a Correos en la actualidad, que justifican la demora que se ha producido en el proceso negociador, señala que en próximas fechas la empresa presentará un calendario de negociación a la Comisión y agradece la voluntad negociadora transmitida por las organizaciones sindicales asistentes

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 14,25 horas.

POR LA EMPRESA

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

POR LAS OO.SS.

[Handwritten signature]
CSIF

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

CGT
[Handwritten signature]

U.G.T.
[Handwritten signature]