

**PLATAFORMA REIVINDICATIVA
IV CONVENIO Y
ACUERDO GENERAL**

LABORALES Y FUNCIONARIOS



CGT

CORREOS

20 REIVINDICACIONES BÁSICAS

1. Consulta al colectivo, a través de un referéndum, antes de la firma de ningún acuerdo.
2. Formarán parte de las Comisiones Paritarias, todos los Sindicatos con representación en el ámbito de que se trate.
3. Garantías para la prestación de un Servicio Público de calidad.
4. Catálogo de puestos de trabajo en el que se definan todas las tareas a realizar.
5. Adscripción al puesto, localidad, unidad y turno.
6. Dotación en cada unidad de un suplente por cada diez trabajador@s.
7. Concurso de traslados y reajustes locales con asignación de todas las vacantes.
8. Conversión de los contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos, en indefinidos a tiempo completo por estricta antigüedad.
9. Bolsas de empleo con actualización pública anual y controladas por Comisiones Provinciales de Contratación.
10. Jornada semanal de 35 horas, de lunes a viernes, 30 para las nocturnas.
11. Negociación del Calendario Laboral en el último trimestre del año anterior.
12. Aumento de los permisos retribuidos con garantías de no discriminación en su aplicación.
13. Jubilación voluntaria a partir de los 55 años sin penalización, garantizando los contratos de relevo.
14. Subidas salariales lineales hasta recuperar el poder adquisitivo perdido en los últimos 20 años, incluyendo la discriminación sufrida por el personal funcionario a partir de mayo de 2010.
15. Cláusula de revisión salarial y conceptos salariales fijos y consolidables.
16. En caso de despido improcedente, la opción entre indemnización o readmisión será de la persona trabajadora.
17. No penalización económica en los casos de Incapacidad Temporal. No aplicación del Art. 52 del E. Trabajadores que posibilita el despido por absentismo médico.
18. Fondo de quebranto para los puestos de reparto y atención al cliente.
19. Los fondos destinados a la formación formarán parte de una partida presupuestaria separada de la Masa Salarial y se especificará su desglose en cada memoria económica.
20. Inclusión en el Plan de Igualdad de medidas efectivas para la conciliación de la vida personal y laboral y garantías de no discriminación a ningún colectivo.

TABLA REIVINDICATIVA DE C.G.T. PARA EL IV CONVENIO Y ACUERDO GENERAL

IGUALDAD Y PARTE GENERAL.

- Todas las mejoras conseguidas serán aplicadas a todo el colectivo, así como, las del EBEP y la normativa que las desarrolla.
- Garantizar al personal de Correos los mismos derechos que tiene el de las Administraciones Públicas.
- No aplicación en Correos de la reforma Laboral, Real Decreto Ley 3/2012.
- La propuesta del presente Acuerdo General y Convenio será sometida a referéndum entre todxs lxs trabajadorxs de Correos.
- Ultraactividad: Imposibilidad de descuelgue de convenio durante toda su permanencia y ultraactividad ilimitada hasta la firma de un nuevo convenio.
- En cuanto a las prácticas discriminatorias que van más allá de las cuestiones de género, a lo largo de años de experiencia en nuestras secciones sindicales y en los centros de trabajo, hemos constatado que se producen en numerosas ocasiones tanto en aspectos retributivos, como por “afiliación y participación en organizaciones de trabajadorxs” y por motivos de salud o discapacidad. Todo ello hace necesario la inclusión en el Plan de Igualdad de garantías de no discriminación de ningún colectivo.

PARTICIPACIÓN, SEGUIMIENTO Y NEGOCIACIÓN.

- De la Comisión Paritaria que se cree deberán formar parte todos los sindicatos que hayan obtenido representación, sean firmantes o no, y estén o no en la Mesa Sectorial.
- Eliminación de cualquier órgano de representación sindical de intermediación que excluya a un sindicato por el hecho de no firmar el convenio colectivo.
- El plazo para el trámite de conflictos será de una semana.
- Los temas a tratar se entregaran con una antelación de 8 días.
- La Comisión Paritaria de seguimiento solamente tendrá funciones de vigilancia, interpretativas y de desarrollo.
- Para tratar aspectos nuevos se deberá convocar a las Mesas Negociadoras del Convenio y Sectorial.
- Intranet: Derecho a disponer de intranet en todos los locales de las organizaciones sindicales en instalaciones de Correos de todo el estado.

RURALES.

- Aportación de local y vehículo por parte de Correos. Eliminación de los requisitos de aportación de vehículo y/o local para acceder a plazas rurales. De manera transitoria se realizará el pago de los costes reales por aportación de vehículo, como son combustible, seguro, impuestos, etc., previo estudio de cada puesto.
- Actualización trimestral de todos los conceptos.
- Seguro de sustitución de cada vehículo en caso de incidencias (robo, averías....)
- Transitoriamente y hasta que se alcancen las 35 horas semanales, equiparación con el resto del personal del turno de libraje de sábados.
- Las propuestas de modificaciones o reestructuraciones de servicios rurales, tendrán que ser debatidas y aprobadas en la mesa negociadora del convenio tras el periodo de consulta en el ámbito provincial correspondiente.
- Establecer un límite máximo de 120 kilómetros a desempeñar por los servicios rurales.

EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

- Reposición automática del 100% de los puestos de trabajos que queden vacantes dentro de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. durante el periodo de vigencia del IV Acuerdo General (Convenio y Personal Funcionario).
- Recuperación, durante el periodo de vigencia del IV Convenio, de los 10.000 puestos de trabajo eliminados en la S.E. Correos y Telégrafos S.A, mediante una consolidación de empleo en los términos contemplados en nuestra Plataforma Reivindicativa. Dichos puestos de trabajo han de ser de laborales fijos o indefinidos, a jornada completa.
- Compromiso de cobertura de todo el absentismo y ausentismo, para dar un servicio público de calidad y asequible a todxs lxs ciudadanxs (reparto de lunes a viernes de todas las secciones). Para garantizarlo, Correos se comprometerá a no privatizar ninguno de los servicios que presta y a recuperar los ya privatizados. En este sentido, en cuanto al personal de la antigua disposición adicional 7ª (I Convenio), consideramos necesario el mantenimiento de los edificios y sus instalaciones, así como el de los vehículos; también que el personal médico lleve a cabo tareas concretas para una adecuada política de prevención de riesgos. La mejor forma para llevar esto a cabo, es la dotación de plantilla y recursos materiales necesarios dentro de la estructura productiva de la empresa.
- Prohibición expresa de las Empresas de Trabajo Temporal y Subcontratas. El acceso al empleo fijo en Correos será por estricta antigüedad, computándose ésta desde el primer contrato que tuvo el trabajador o la trabajadora.
- El órgano u órganos de selección de personal serán paritarios.
- Durante la vigencia del Convenio se convertirán los contratos a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos, en indefinidos a tiempo completo por estricta antigüedad y a petición de la persona interesada.
- Los fijos discontinuos, una vez solicitada la conversión del contrato a tiempo completo, se integrarán provisionalmente en los puestos de trabajo de suplentes de reparto, en la localidad más cercana posible a su residencia, hasta que obtengan un destino definitivo mediante concurso de traslados.
- El periodo de prueba será de 15 días, excepto para el personal titulado que será de tres meses. La IT no lo suspenderá.
- Derogación del actual sistema de listas de contratación, volviendo a la esencia de la normativa del año 1993, sobre todo en lo que respecta a los requisitos para acceder o decaer de ellas (derecho a rechazar un contrato de trabajo sin salir de listas: por horarios atípicos, nocturnos y reducidos, contratos de menos de 30 días por IT, viaje familiar o lúdico justificado, relación laboral con otra empresa, estudios oficiales, encontrarse cuidando a un hijo o hija menor de tres años o a un familiar hasta 2ª grado de consanguinidad, o comunicación escrita con 15 días de antelación de la no disponibilidad en listas por motivos personales) y la aplicación de criterios objetivos (antigüedad) para su gestión, por consiguiente eliminación de cualquier método que no lo sea, como por ejemplo las evaluaciones de desempeño.
- El llamamiento para la contratación se realizará por estricto orden de antigüedad y por los medios de notificación contemplados en la Ley 30/92.
- Los contratos de trabajo deberán especificar la duración, la jornada laboral, el destino, la categoría y las funciones a desempeñar.
- Contrataciones mínimas de 14 días excepto contratos por IT.
- Se crearán Comisiones de Contratación Provinciales, que serán paritarias y mensuales.
- Las listas de contratación serán abiertas y actualizadas públicamente, al menos, una vez al año y, en cualquier caso, cuando estuvieran agotadas.
- En ningún caso se podrá decaer de listas por ejercer acciones legales contra la empresa. Concretamente se deberá readmitir a lxs trabajadorxs eventuales despedidxs como consecuencia de la demanda interpuesta contra Correos, en el caso de la Audiencia nacional que declaró su contratación en fraude de ley.

- Se considerará tiempo de trabajo, a efectos de puntuación en listas, aquel periodo que el trabajador o la trabajadora haya permanecido fuera de listas como consecuencia de las represalias ejercidas por la empresa (valga como ejemplo el decaimiento de listas de lxs compañerxs eventuales como consecuencia de denuncias interpuestas contra Correos por fraude de ley o despido improcedente).

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- Todos los puestos ocupados por el personal laboral se inscribirán en un Catálogo de Puestos de Trabajo, y para el personal funcionario, en una Relación de Puestos de Trabajo. Semestralmente se facilitará a todos los sindicatos la relación singularizada y actualizada, por categorías y localidades, de todos los puestos de trabajo existentes.

Toda reestructuración y/o modificación tendrá que ser validada mediante acuerdo de las Mesas Negociadoras del Convenio y Sectorial.

- Definición de cada puesto de trabajo con una especificación concreta de las tareas a realizar y dentro de este punto:

- Eliminación de las coletillas “funciones anteriores y posteriores” y análogas que, en realidad son funciones que corresponden a otros puestos que deberían crearse.
- Eliminación del puesto agente/clasificación, por estar conformado en realidad por los tres primeros de la siguiente relación y por tanto, creación de los siguientes puestos de trabajo:
 1. Clasificación manual.
 2. Clasificación-tratamiento.
 3. Agente: inclusión de este puesto en el grupo IV de Operativos.
 4. Suplente: 1 por cada 10 trabajadorxs en los diferentes puestos existentes.
 5. Tratamiento de productos. Servicio Interior.
 6. Clasificación-SGIE para la realización de las funciones de interior en los centros de reparto.
 7. Crear una nueva categoría profesional para l@s trabajador@s de mantenimiento. Que se dote de una plantilla suficiente y propia de Correos que realice todas las funciones de mantenimiento de los locales y vehículos de Correos, especificando distintas funciones: mecánic@s de vehículos, albañiles, fontaner@s, electricistas, etc.

- Asignación dentro de la Unidad o Centro a un puesto de trabajo concreto (en el caso de reparto a una sección), contemplándose la figura de la reasignación permanente dentro de las mismas.
- Delimitación y negociación provincial de las distintas Unidades existentes.

MOVILIDAD VOLUNTARIA.

- Eliminación de todas las movilidades forzosas.
- Eliminación de la movilidad funcional. Todxs lxs trabajadorxs han de estar adscritos a una Unidad o negociado, a un turno y a una sección de reparto (en su caso).
- Movilidad geográfica exclusivamente voluntaria.
- Inaplicación del artículo 41 del ET, referente a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- La Sociedad Estatal facilitará el cambio de destino voluntario, de manera rápida y con la máxima discreción posible, en todos los casos de denuncia por maltrato de sus trabajadorxs.

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

- Todos los procesos han de tener la publicidad necesaria para llegar a todxs lxs trabajadorxs de la empresa, utilizando todos los medios que Correos tiene a su alcance.

Asimismo han de tener criterios objetivos y transparentes, y no se podrán aplicar mecanismos subjetivos de provisión (entrevistas, cursillos varios, evaluaciones de desempeño,...).

- Definición concreta de los puestos de trabajo, la adscripción ha de ser a una localidad, a un centro y a un puesto determinado.
- La promoción interna será exclusivamente por concurso-oposición, con criterios objetivos: difusión, transparencia y publicidad suficientes.
- Concurso de traslados semestral, sin reserva de plazas; se obtendrá el derecho a participar con un año de antigüedad en el puesto. Plazo de posesión de 30 días.

JORNADA LABORAL.

- La jornada laboral será de 35 horas semanales, de lunes a viernes, a razón de 7 horas diarias. La jornada nocturna será de 30 horas semanales. El resto de jornadas, fuera de las habituales, serán consideradas especiales y serán voluntarias.
- Eliminación de las jornadas partidas.
- El calendario laboral se negociará dentro del último trimestre del año y se publicará antes del 31 de diciembre.
- Todo el personal disfrutará de una pausa de 30 minutos en su jornada.
- Consideración del tiempo de desplazamiento al centro de trabajo como jornada laboral.
- Eliminar la posibilidad de modificar jornadas y horarios por “necesidades del servicio”.
- Las condiciones, una vez pactadas, no podrán ser modificadas unilateralmente por la empresa.
- Reapertura de turnos de tarde: Recuperación de turnos de trabajo de mañana y tarde en todas las unidades de reparto que se han cerrado recientemente.
- Flexibilidad horaria para todas las trabajadoras y los trabajadores con hij@s menores de 12 años y por cuidado de personas mayores dependientes a cargo. Esta flexibilidad puede alcanzar una amplitud de 2 horas.

VACACIONES Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

- Vacaciones de seis semanas, a disfrutar por meses, quincenas o semanas naturales. Todo el personal tendrá derecho a vacaciones y, en todo caso, el personal eventual que haya trabajado menos de seis meses, disfrutará de los días de vacaciones que le correspondan proporcionalmente (no necesariamente dentro del periodo vacacional habitual).
- 8 días de asuntos particulares, sin contar el 24 y el 31 de diciembre.
- 15 días naturales en caso de acreditación de relación y convivencia estable con otra persona.
- Un día por la inscripción como pareja en el Registro Civil de padres, hijxs, hermanxs, hermanxs políticxs y nietxs, en la fecha de celebración, ampliable a 3 días en el caso de que se celebre en otra localidad.
- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- Un día por examen o prueba oficial.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber público y personal, recogiendo los siguientes supuestos: asistencia a tribunales, asistencia a plenos y comisiones informativas y de gobierno de los ayuntamientos, asistencia a tribunales de examen u oposición, renovación del DNI, reuniones de asociaciones de vecinos, asociaciones de padres y madres de alumnos, sindicatos etc. Trámites ante órganos de las Administraciones Públicas, Agencia Tributaria, notarios, abogados, procuradores, tasadores, peritos, etc...
- 3 días hábiles, en caso de fallecimiento, enfermedad grave (hospitalaria o no), intervención quirúrgica (con hospitalización o reposo domiciliario), de un familiar hasta 2º grado (consanguíneo o afinidad) ampliable a 5 días hábiles en el supuesto de diferente localidad (entendiendo como localidad la de residencia habitual).

La acreditación de la convivencia será la suficiente que aporte y acredite quien solicite el permiso con datos fehacientes. Se incluye la guarda legal. Para el uso de los días, la solicitante o el solicitante comunicará sus necesidades.

- Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a un familiar hasta tercer grado de consanguinidad. Este permiso se extenderá a tratamientos de quimioterapia o similares, al acompañamiento de la pareja embarazada a las consultas y pruebas de seguimiento del embarazo, y para la asistencia a técnicas de fecundación asistida.
- Se considerará como permiso retribuido, la prueba de amniocentesis y los días de posteriores reposo.
- Un mes de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción, a disfrutar por el padre.
- En los casos de nacimiento de hijxs prematurxs o que, por cualquier motivo, éstxs hayan de permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo hasta un máximo de 3 horas diarias, con la percepción de las retribuciones íntegras. En estos supuestos, el permiso de maternidad se puede computar a instancias de la madre o, si esta falta, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo, las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.
- El padre y/o la madre podrán solicitar una reducción de jornada de hasta la mitad, por el nacimiento o adopción, y hasta que el hijo o la hija cumpla seis años, con derecho a todas las retribuciones. Se podrá realizar dicha reducción dentro de los horarios y turnos en que la empresa realice su actividad y no sólo en la jornada habitual. También tendrán garantía de cambio de centro de trabajo y turno.
- Permiso retribuido por lactancia para ser disfrutado tanto por el padre, como por la madre. Incluso por ambos a la vez, si tanto el padre como la madre trabajan en Correos. Ninguna restricción para elegir si quieres disfrutar el permiso mediante la reducción de jornada o la acumulación en periodo de menos tiempo.
- La acumulación del permiso lactancia (hij@ menor doce meses, 1 hora lactancia al día, divisible en 2 medias horas, acumulable al permiso maternidad voluntariamente a su finalización) será de uso indistinto para l@s progenitor@s, en aplicación Directiva Europea, sin condiciones laborales ni del tipo de unidad de convivencia, en jornadas completas o a tiempo parcial, a elección de la parte trabajadora, en cantidad no inferior a los 20 días laborables reconocidos por ley.
- Todxs lxs trabajadorxs tendrán derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional de salario de al menos un tercio y un máximo de la mitad, para el cuidado de menores de 6 a 12 años. Este permiso se extenderá a los casos de cuidados de familiares, hasta el tercer grado de consanguinidad y de cuidados a disminuidos psíquicos, físicos o sensoriales.

EXTINCIÓN, SUSPENSIÓN, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

- Se podrán solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a 10 días ni superior a 6 meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de su solicitud. Su duración acumulada no podrá exceder de 6 meses cada 2 años.
- Prohibición de los expedientes de regulación de empleo. Inaplicación del Artículo 51 del ET y del Real Decreto 1483/2012, referentes a despidos colectivos.
- La inaplicación del artículo 52 del Estatuto de los Trabajador@s, referente a la extinción del contrato por causas objetivas. Readmisión de los despedidos por este motivo.
- Obligatoriedad por parte de RR.HH de ofrecer el reingreso inmediato en Correos a todo el personal que anteriormente haya sido despedido de forma improcedente. La elección entre indemnización y readmisión será del trabajador o trabajadora.
- Jubilación voluntaria a los 55 años con el 100% de las retribuciones.
- La excedencia voluntaria por interés particular la podrán solicitar todxs lxs trabajadorxs de Correos, con un año de antigüedad como mínimo.
- La suspensión de contrato por maternidad será de cinco meses al 100% de todas las retribuciones.
- Se podrá solicitar excedencia por cuidado de hijxs o familiares de hasta 2ª grado, sin límite de tiempo.

- Lxs empleadxs en excedencia podrán participar en concursos de traslados y ascensos.
- La empresa tendrá la obligación de cubrir las excedencias que se produzcan con reserva de puesto, a través de contratos de interinidad.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

- No aplicación del mismo

RETRIBUCIONES.

- Se producirán subidas salariales lineales que superen el IPC real, hasta la recuperación del poder adquisitivo perdido en los últimos 20 años. Para llevar a cabo esta medida se utilizará, entre otros recursos presupuestarios, la parte de la Masa Salarial que se destina actualmente a los cursos de formación impartidos por los sindicatos.
- Anulación de la bajada salarial al personal funcionario desde mayo de 2010, con recuperación del salario; así como recuperación en su totalidad de la paga extra de diciembre de 2012 al personal laboral y funcionario.
- Prohibición del salario variable según objetivos, productividad y absentismo. Prohibición de objetivos, aunque sean meramente informativos, en los centros de trabajo, que actualmente sirven como elementos de presión, ajenos a la prestación de un servicio público de calidad.
- Se integrarán las cantidades que se perciban por retribuciones variables, en el complemento de puesto de trabajo que será fijo y consolidable.
- El citado complemento absorberá los siguientes pluses: nocturnidad, festivos, correturnos y residencia.
- Eliminación de las horas extras y conversión de las mismas en creación de nuevos puestos de trabajo.
- Cláusula de revisión salarial.
- Eliminación de la fórmula retributiva para contratos de menos de 30 días.

SALUD LABORAL Y MEDIOAMBIENTAL.

- Para luchar contra el absentismo por causas de salud, Correos debería adoptar las medidas necesarias para mejorar las condiciones laborales, de seguridad e higiene y de ambiente en el trabajo.
- Se realizarán Evaluaciones de Riesgos en todos los centros y evaluaciones individualizadas por puestos de trabajo, incluida la de riesgos psicosociales. Se llevarán a cabo con una metodología consensuada con lxs representantes de lxs trabajadorxs.
- Coordinación entre Auditoría y Control (seguridad) y Salud Laboral; y entre la CESL, los CSS provinciales y los Comités de Autoprotección de los centros de trabajo.
- Participación en el dimensionamiento de las plantillas de los Servicios de Prevención con informe del CSS de su ámbito.
- Mutuas y Servicios de prevención ajenos: para llevar a cabo la elección de estos servicios, será obligatoria la consulta y el informe favorable debidamente justificado, de lxs representantes de lxs trabajadorxs.
- Entrega gratuita por parte de la empresa a tod@s l@s Delegad@s de Prevención de las herramientas necesarias para realizar labores de prevención y detección de irregularidades (termómetros, medidores de iluminación, humos o agentes contaminantes, etc.). Al menos deben tener acceso a las mismas herramientas que disponen los técnicos de prevención de la empresa.
- Derecho de l@s Delegad@s Sindicales, de Prevención, de Juntas de Personal y del Comité de Empresa, para realizar fotografías y vídeos en los centros de trabajo que sirvan como pruebas para denunciar irregularidades ante los tribunales y la inspección de trabajo.

- **Obligatoriedad de disponer de un desfibrilador y contratar a un@ médico en todos los centros de tratamiento y grandes pabellones. Su presencia debe ser permanente en todos los turnos. Negociar en los comités de salud provinciales la aplicación de un plan para extender el personal médico a otros centros de trabajo y zonas atendiendo a razones de: numerosidad de la plantilla, cantidad de riesgos y peligrosidad, etc.**
- **Formación y dotación de medios de protección frente a los ataques de perros.**
- **Formación específica para todo el personal, incluida la de los riesgos específicos del puesto de trabajo.**
- **Entrega de ropa de trabajo y EPIS para todo el personal desde el primer día.**
- **Entrega de uniforme de eficaz protección, con rodilleras y coderas, para tod@s l@s motoristas. Existirá un uniforme de este tipo para verano y otro para invierno, de manera que la protección en caídas, sea compatible en cada estación y no exista incomodidad en caso de altas o bajas temperaturas.**
- **Revisiones médicas voluntarias, únicamente preventivas y específicas para trabajadorxs sensibles a determinados riesgos.**
- **Obligatoriedad de aplicar lo establecido en el artículo 25 de la LPRL (personas especialmente sensibles a determinados riesgos) y por tanto, supresión del artículo 43.3 y 4 del Convenio.**
- **Garantía de reubicación para personal con problemas de salud.**
- **Información trimestral del número de accidentes laborales, así como de bajas médicas y sus causas.**
- **Estudio de las enfermedades derivadas del trabajo para su establecimiento como enfermedades profesionales.**
- **Obligatoriedad de que la empresa presente un plan para reducir el impacto ecológico y medioambiental de Correos, basado en: potenciación de vehículos eléctricos, energía no contaminante para hacer funcionar los centros de trabajo, fomento del transporte público pagando el abono transporte a l@s emplead@s, etc. Este plan deberá ser consensuado y negociado con las organizaciones sindicales, estableciéndose una comisión con reuniones mensuales entre representantes sindicales y de la empresa.**

ACCIÓN SOCIAL.

- **Correos asumirá el 100% de las prestaciones económicas en caso de IT.**
- **Extensión expresa de todos los derechos a las parejas de hecho y otras formas de convivencia estable.**
- **No vinculación de la acción social con el absentismo.**
- **Correos creará guarderías para sus trabajadorxs.**
- **Pago íntegro de los gastos universitarios, de FP, idiomas o bachillerato, que realice cualquier trabajador@ de Correos, o al menos la parte proporcional de las asignaturas aprobadas.**
- **Por debilitar las pensiones públicas, eliminación del plan de pensiones de Correos. Aplicación de su presupuesto en ayudas sociales.**
- **Bonos de transporte para todo el personal que trabaje en localidades en las que estos sean necesarios.**
- **Creación de un 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 las gafas en el desempeño de las funciones propias, Correos abonará los gastos de reparación.**
- **Eliminar el homenaje al jubilado, el club deportivo y los descuentos para parques de atracciones, cines, teatro...**
- **Creación de una asociación cultural que tenga como objetivo la divulgación del conocimiento de los movimientos sociales y de la memoria histórica, relacionada con el servicio público de Correos.**

- **Memoria Histórica:** Anexo en el convenio colectivo donde Correos se comprometa a colaborar con todas las organizaciones y movimientos relacionados con la memoria histórica, para recabar información y documentación disponible sobre: represión franquista contra carter@s, huelgas, resultados de elecciones sindicales, evolución de la plantilla, historia de movimientos organizados de sindicatos y trabajador@s en Correos, posibles homenajes a carter@s represaliad@s durante la dictadura, procesos de depuración en Correos durante la posguerra, etc.
- **Desahucios:** Ofrecer programas de apoyo económico y material, negociado con los sindicatos en las ayudas de acción social para trabajador@s al borde del desahucio, y disponibilidad de asistencia jurídica gratuita por parte de los servicios jurídicos de Correos para cualquier emplead@ con peligro de desahucio. Además, en caso de peligro de desahucio de algún emplead@, Correos deberá intentar mediar con la propietaria o el propietario, o entidad bancaria con el fin de evitar el desahucio.

FORMACIÓN.

- La formación empresarial debe ser tarea exclusiva de la empresa, quien debe ofrecer formación adecuada, siempre en horario laboral para toda la plantilla. Por tanto, las organizaciones sindicales no participaran en tareas de formación empresarial con fondos de Correos para cursos homologables. La formación se impartirá de forma presencial siempre que sea posible; y en caso de formación on line, ésta también deberá impartirse en horario laboral. El personal de baja o excedencia no puede ser excluido de la misma y se abonarán los gastos generados al trabajador@.
- Se publicarán en los tablones de los centros de trabajo un mes antes de su celebración.
- Garantía de no discriminación en el acceso.
- Los fondos destinados a la formación formarán parte de una partida presupuestaria separada de la Masa Salarial, se especificará su desglose en cada memoria económica y se excluirá de su utilización a todos los sindicatos.
- Cursos voluntarios de idiomas cooficiales para todo el personal en horario laboral.
- 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.
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, y consecuentemente a su mayor capacitación para el desempeño de puestos de trabajo, actuales o futuros. Tendrán carácter voluntario y con carácter general no habrán de ser superados.
- 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. Participarán en ellas 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 el año anterior. Se consultará y se negociará obligatoriamente los planes y presupuestos ejecutados el año anterior. Se consultará y negociará obligatoriamente los planes y presupuestos de cada año. Los sindicatos podrán presentar cuantas iniciativas estimen oportunas.

APUNTES SOBRE LA TABLA REIVINDICATIVA DE CGT

La resignación y la pasividad son impulsadas permanentemente por el gran capital a través de distintos canales de transmisión. La apatía es constantemente incentivada, mientras que se nos intenta convencer de que “nada va a cambiar” y que por tanto “es inútil movilizarse”. CGT ha luchado durante toda su historia contra esta actitud derrotista, y siempre decimos que la desmovilización e indiferencia generalizada inducida por los de arriba, constituye una victoria para quienes pretenden destruir nuestros derechos laborales. Si logran convencernos de que “no hay alternativa”, estarán triunfando todos aquellos que pretenden empeorar aun más nuestras condiciones de vida y de trabajo.

Desde CGT seguimos insistiendo en que la lucha es el único camino. La reciente movilización vecinal en Burgos, ha servido para refrescarnos la memoria y recordarnos que la lucha sirve. Por supuesto, en Correos también defendemos que la movilización es el camino. En realidad, al igual que la escuela de la ignorancia y la pasividad no son nuevas, también pensamos que desde CGT no defendemos nada nuevo, porque continuamos defendiendo que nuestro modelo de sindicalismo revolucionario, anticapitalista y combativo sigue siendo vigente y necesario en la defensa de los intereses de la clase trabajadora.

Pero no somos “marcianos”, y por supuesto no negamos que los trabajadores estamos atravesando una situación muy complicada, y tampoco decimos que la lucha y la conquista de derechos sea algo fácil. Pero para dar un vuelvo a una situación difícil, primero debemos identificarla, analizarla, y también defender propuestas y alternativas.

En este periodo estamos inmersos en un proceso de negociación colectiva, y desde CGT una vez más queremos informar y defender nuestras propuestas con la máxima claridad y argumentación posible, sin perder en ningún momento nuestra firme perspectiva en la defensa de los derechos laborales y salariales de todo el colectivo. Desde CGT seguimos insistiendo en que otro tipo de negociación colectiva y convenio es posible. Nunca hemos aceptado como inevitable que acuerdo tras acuerdo, vayamos perdiendo derechos. Esta ha sido una estrategia sindical a la ultradefensiva que indudablemente ha sido y es nefasta para los trabajadores de Correos.

En cada negociación colectiva la dirección, e incluso otros sindicatos nos han acusado de pedir “cosas imposibles”, de ser “el sindicato del No” y de que no tenemos “los pies en el suelo”. En esta casa, hay muchas opiniones mal intencionadas que descalifican a CGT, señalándonos como “locos”, “radicales”, “irresponsables”, “demagogos”, etc. En CGT, no tenemos ningún problema en escuchar críticas, aunque en realidad, nos gustaría si fuera posible esta vez, que las críticas se centraran en la tabla reivindicativa de la empresa (que suele ser aceptada por los firmantes), y no en la nuestra.

Una vez expuestas nuestras propuestas, si queremos argumentarlas y asegurar a todo el colectivo que no pedimos cosas imposibles. Muchas de nuestras reivindicaciones venían recogidas en convenios anteriores, por tanto, parte de nuestros planteamientos se basan simple y llanamente en recuperar derechos perdidos en convenios anteriores.

En este sentido, conviene que hagamos un breve repaso de Memoria Histórica, y comprender que en nuestra plataforma reivindicativa no hay ningún misterio o “utopía” irrealizable.

- **EN CASO DE DESPIDO IMPROCEDENTE, LA OPCIÓN ENTRE INDEMNIZACIÓN O READMISIÓN SERÁ DEL TRABAJADOR/A:**

Desde CGT estamos tajantemente en contra del despido libre pagado que impera en las relaciones laborales y defendemos escrupulosamente el empleo estable y el derecho a la permanencia en el puesto de trabajo. El Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos (vigente hasta 2003), disponía de un artículo (49), titulado “*Despidos improcedentes*”, establecía que: “*Todo trabajador contratado como fijo, perteneciente a la plantilla de personal fijo, despedido de forma declarada improcedente, podrá optar entre recibir la indemnización correspondiente o ser admitido en su puesto de trabajo*”.

- **ADSCRIPCIÓN AL PUESTO, LOCALIDAD, UNIDAD Y TURNO:**

Actualmente, la dirección de Correos está imponiendo todo tipo de cambios que suponen una precarización en nuestras condiciones de trabajo, basadas en cambios en jornadas, horarios, turnos o traslados forzosos de centro. Esta es una realidad nueva en Correos. En algunos convenios de hace años no existían cláusulas de movilidad geográfica, funcional o intercentros. Incluso, en años anteriores los carteros podían solicitar secciones de reparto con carácter permanente, que posteriormente eran asignadas por escrito mediante un documento sellado por la Jefatura Provincial de Comunicaciones, y firmado por el jefe de la unidad de reparto.

- **DOTACIÓN EN CADA UNIDAD DE UN SUPLENTE POR CADA DIEZ TRABAJADORES/AS:**

Hace años en Correos existía la figura del suplente, que consistía en un personal específico que sustituía cuando era necesario al cartero titular, para evitar que las secciones quedaran sin cubrir. Es una figura que debemos pelear por recuperar como una de las alternativas a la dictadura de los faroles y las contingencias.

- **NO PENALIZACIÓN EN CASOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL:**

Los trabajadores de Correos sabemos perfectamente como continuamente nos vinculan nuestra salud a nuestro salario de forma forzosa. El culpable lo encontramos en el llamado Complemento de Productividad y Asistencia (CPA) que nos pega buenos palos en la nomina cada vez que caemos enfermos.

Este injusto complemento variable ha tenido tres cálculos distintos de penalización. En nuestra opinión no se trata de mejorar o suavizar la penalización, sino de suprimirlo y trasladar esa cuantía al salario base y no variable. Desde CGT nos oponemos a que nuestra salud esté sujeta a las leyes del mercado y bajo criterios empresariales de rentabilidad. No estamos pidiendo nada imposible, y de hecho antes del año 2003 este complemento no existía, y solo fue implantado aquel año tras la firma del I Convenio Colectivo de Correos y

Telégrafos S.A. Aquí encontramos otro ejemplo más de la importancia de pensar históricamente, conociendo nuestro pasado reciente.

- **CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO EN EL QUE SE DEFINAN TODAS LAS TAREAS A REALIZAR:**

El Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos (vigente hasta 2003), disponía de un artículo (el 9) titulado “*Catalogo de Puestos de Trabajo*”.

- **CONCURSO DE TRASLADO Y REAJUSTES LOCALES CON ASIGNACIÓN DE TODAS LAS VACANTES:**

Sobre la provisión de vacantes siempre hemos tenido problemas, que han ido aumentando en el tiempo hasta niveles inéditos. Actualmente no existe el término vacante en Correos, y hemos pasado de una sociedad estatal con una plantilla mayoritaria de funcionarios, a una plantilla precarizada donde abundan contratos temporales a tiempo parcial. En el convenio colectivo que estuvo en vigor hasta 2003 al menos existía un capítulo específico con varios artículos sobre Provisión de vacantes, regulando su procedimiento. En cambio en la actualidad tenemos un concurso de traslados donde no se informa de ningún número de plazas, trascurriendo un largo tiempo entre la finalización y comienzo de un nuevo concurso.

- **EN EL PLAN DE IGUALDAD DE MEDIDAS EFECTIVAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL Y GARANTÍAS DE NO DISCRIMINACIÓN A NINGÚN COLECTIVO:**

En Correos, siempre hemos sufrido muchas deficiencias respecto a medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, en algunos casos hemos sufrido retrocesos. Para empezar, en los años 80 se especificaba que los horarios de trabajo se adaptaban a los de la Administración Pública, dificultando de esta forma desregulaciones contra los trabajadores. El artículo 28 del Convenio Colectivo de 1986, titulado “Formación y facilidades para el estudio”, se establecía que los trabajadores que realizaran estudios tenían preferencia para elegir turno y vacaciones, junto con facilidades para adaptar la jornada laboral ordinaria. Además existía el derecho de 10 días de permiso retribuido al año para acudir a exámenes. Por otro lado, hasta 2003 existía el derecho a Permutas, de forma que dos trabajadores interesados en trasladarse, podían solicitar de forma voluntaria cambiarse mutuamente de centro de trabajo y localidad.

Por tanto, si un cartero de Aranjuez quería trasladarse a Getafe, y en esta localidad un cartero quería trabajar en Aranjuez, tenían la posibilidad de cambiarse y sustituirse mutuamente. Aquí encontramos otro derecho perdido.

- **CONSULTA AL COLECTIVO, A TRAVÉS DE UN REFERÉNDUM, ANTES DE LA FIRMA DE NINGÚN ACUERDO:**

Esta es una de las reivindicaciones centrales e históricas de CGT, y en ella encontramos serias diferencias con el resto de organizaciones sindicales.

Desde CGT estamos hartos de estar sujetos a convenios y acuerdos firmados, sin consultar previamente en referéndum a los trabajadores.

Si miramos hacia atrás, podemos recordar grandes movilizaciones en Correos, que se quedaron a medio camino porque distintas cúpulas sindicales procedieron a firmar acuerdos y convenios sin previa consulta al colectivo y en medio de un proceso de movilización. De esta forma se han sucedido cantidad de oportunidades perdidas o traicionadas para conseguir o consolidar mejorar en nuestros derechos laborales y salariales. Pensamos que si el referéndum y la consulta a la plantilla hubiese sido el método de decisión, el proceso de precarización y privatización en Correos no se encontraría tan avanzado.

Cuando desde CGT exigimos (por desgracia en solitario) un referéndum, únicamente estamos reclamando un sanísimo ejercicio de democracia, e intentar evitar que se tomen decisiones antidemocráticas en contra de nuestros intereses y de la voluntad de la mayoría.

En este punto, algunos sindicatos que se niegan a un referéndum se contradicen ellos mismos. UGT y CC.OO rechazan sistemáticamente consultar a la plantilla antes de firmar un acuerdo en Correos, mientras que son protagonistas convocando referéndum en empresas como RTVE, AENA, Metro de Madrid, Ministerio de Justicia, Nissan, etc.

En Correos nos encontramos con sindicatos que se cierran en banda incluso a debatir la posibilidad de un referéndum con cualquier tipo de simplismo, excusa barata, e incluso con el silencio. Algunos incluso han decretado que un referéndum en Correos es técnicamente imposible. En este sentido mienten quienes afirman que no es posible una consulta en Correos por la cantidad de centros de trabajo. En primer lugar, tenemos que señalar que si son posibles unas elecciones sindicales, también es posible celebrar un referéndum. Además, otras empresas como AENA o RTVE también disponen de distintos centros en muchas provincias. Pero otro hecho fundamental es que en 1978 se celebró un referéndum en Correos organizado por las mismas organizaciones sindicales que ahora se niegan. Por tanto, es injustificable pretender convencernos de que en el Siglo XXI un referéndum en Correos no es posible “técnicamente”.

Por un sindicalismo de clase y combativo:

Desde CGT pensamos que el cabreo e indignación existente debe ser traducido en una fuerza organizada capaz de impulsar un proceso de movilización que pueda evitar que la dirección imponga su tabla reivindicaciones, e incluso conseguir mejorar en nuestras condiciones laborales. En ocasiones, nos encontramos con dificultades para impulsar la movilización, dado que a veces tendemos a mirar exclusivamente hacia arriba y hacia el delegado sindical para solucionar cualquier problema. Pero en CGT pensamos que para solucionar nuestros problemas tenemos que mirar abajo, e implicarse organizativamente con el resto de compañeros que padecen de los mismos problemas, porque solo juntos mediante acciones colectivas podemos vencer.

EN CGT APOSTAMOS POR LUCHAR PARA RECUPERAR DERECHOS ¿TE APUNTAS?

UN POCO DE HISTORIA

- El 31 de diciembre de 2008 caducó el II Convenio colectivo.
- En octubre de 2008 fue denunciado por CC.OO y CSIF.
- La negociación del III Convenio empezó el 3/11/ 2008.
- En febrero de 2008 CGT intentó la unidad sindical sin resultado.
- Dos años después, el resto de Sindicatos (menos UGT), ve necesaria la unidad sindical.
- En marzo de 2010, tras consultar a sus afiliados CGT decide unirse al resto de OO.SS.
- En junio de 2010, fuimos a la huelga en contra de la Ley Postal y por el Convenio.
- En noviembre del 2010, se convocó paro parcial, en defensa de los 10 puntos de mínimos acordados.
- Después de 10 reuniones, los sindicatos CC.OO, UGT, CSIF y SL firmaron el III Convenio el 5/4/2011.
- Ninguno de los puntos acordados por la Plataforma de Unidad Sindical, aparecen en el Convenio.
- Todas las actas están publicadas en la página de CGT Correos.

CONSECUENCIAS DE LA FIRMA

- Penalización en el CPA.
- Penalización en los tramos.
- No cobertura del 100% por enfermedad.
- Pérdida de 12.000 empleos.
- Cierre de más de 400 oficinas rurales.
- Redimensionamientos con eliminación de secciones de reparto.
- Reducción a mínimos de la contratación.
- Traslados forzosos.
- Cambios de horarios y diferencias de horarios y jornadas.
- Desregulación de derechos.
- Disminución de cerca de 4 millones de €, en Acción Social.
- Aumento de la presión y de la represión en el trabajo.
- Evaluaciones negativas de desempeño.
- No actualización del precio de la gasolina y de otros conceptos.
- No consolidación del empleo.
- Abuso de la contratación a tiempo parcial.

**EL DÍA 16 DE DICIEMBRE, TRAS SER ACORDADO
POR SUS AFILIAD@S, CGT HA DENUNCIADO ANTE
CORREOS, EL III CONVENIO COLECTIVO.
¿NOS AFECTA LA REFORMA LABORAL? ¿SE NOS APLICA
EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES?**

No, ya que el III Convenio en su Art. 6 dice:

“Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por el nuevo convenio”

La reforma Laboral (Art. 86.3 del Estatuto de los trabajadores) dice:

La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

También la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en su sentencia de 27/6/13, dice que los convenios con cláusulas de vigencia se mantendrán, hasta que se negocie un convenio nuevo.

**¿NOS MIENTEN QUIENES NOS DICEN
LO CONTRARIO? SÍ**

Que el IV Convenio sea bueno, dependerá de la capacidad de negociación y de movilización de tod@s l@s trabajador@s.

Para estar informado/a de la negociación del IV Convenio entra en:



cgtdcorreos4convenio

Si en tu provincia no hay Sección de CGT Correos, puedes contactar con nosotros

en: federal.cgtdcorreos@cgt.es - RICO: 23176 - TELÉFONO 91 596 3176

C/ VÍA DUBLIN, 7 MADRID 28042

**¡¡EXIGE UN REFERÉNDUM!!
¡¡TÚ TRABAJAS, TÚ DECIDES!!**