

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A., S.M.E.

ASISTENTES

Representantes de la Empresa:

PATRICIA ALVAREZ SANCHEZ
AMADOR ALONSO SAFONT
FCO. JAVIER GARCÍA DOMÍNGUEZ
JAVIER GÓMEZ GIL
LUCIA PRIETO SANZ
ANA JIMÉNEZ IRUELA
LEIRE ARAGÓN SANCHEZ
SONIA COTA MELCHOR

Representantes de las Organizaciones Sindicales:

CSIF

M^a VICTORIA GARCIA FARIÑAS
AMANCIO VÁZQUEZ MARTÍNEZ

SINDICATO LIBRE

MIGUEL ÁNGEL MORA GONZÁLEZ

CGT

SHEILA LUNA SANCHEZ

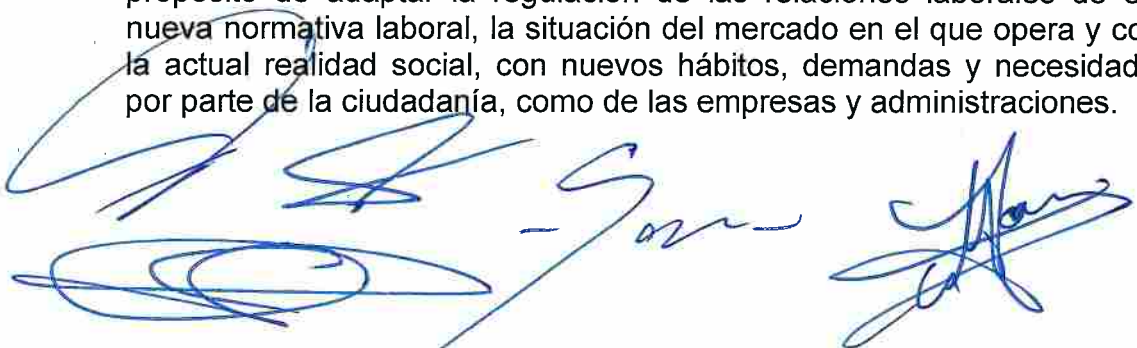
En Madrid, a las 16:00 horas del día 5 de mayo de 2022, estaban convocados en el edificio de CorreosLabs, en la calle Sierra de la Atapuerca 13 de Madrid, las organizaciones sindicales con representación legal para negociar el IV Convenio Colectivo, siendo CCOO, UGT, CSIF, Sindicato Libre y CGT. A la misma solo acudieron los representantes sindicales de CSIF, Sindicato Libre y CGT, y las personas 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., S.M.E., con el siguiente orden del día:

- Análisis de los artículos derogados del actual Convenio Colectivo
- Propuestas de la empresa en materia de contratación

La representación de la empresa da la bienvenida a las organizaciones sindicales asistentes y declara lamentar la situación vivida el pasado 27 de abril respecto a los incidentes

ocasionados por las organizaciones sindicales CCOO y UGT en los momentos previos a la celebración de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo.

Manifiesta que la voluntad de la compañía es apostar por el diálogo social continuo y llevar a cabo una negociación constructiva y de consenso, con el propósito de adaptar la regulación de las relaciones laborales de ésta a la nueva normativa laboral, la situación del mercado en el que opera y compete, y la actual realidad social, con nuevos hábitos, demandas y necesidades tanto por parte de la ciudadanía, como de las empresas y administraciones.



Considera que los miembros con responsabilidad en la negociación que nos ocupa son profesionales, y que tienen un compromiso adquirido con los trabajadores y trabajadoras de la compañía. Recuerda que, tras una toma de contacto previa con cada una de las organizaciones sindicales convocadas, mantenida bien con los presentes o bien con los secretarios generales de cada sindicato, ambas partes se comprometieron a fijar un calendario de negociación, recordando al respecto la voluntad por parte de la empresa de continuar desarrollándolo.

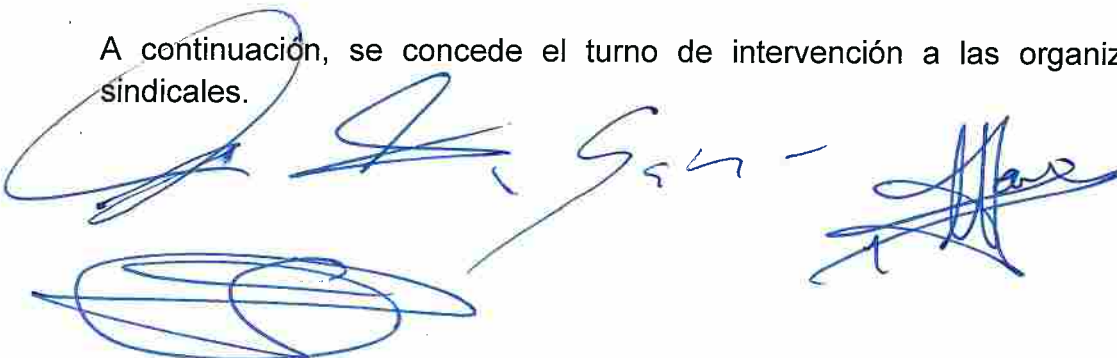
Anuncia que la siguiente reunión que será convocada es la Mesa Sectorial para abordar un nuevo Acuerdo para el personal funcionario, al considerar relevante dar cabida a aquellas organizaciones sindicales con representación sindical del colectivo funcional y otorgarle su importancia al citado colectivo dentro de la compañía; así como intentar mantener cierto paralelismo entre las negociaciones mantenidas para ambos colectivos desde el primer momento de la negociación. Al respecto comunica que existen tanto bloques comunes a tratar, como bloques correspondientes a cada uno de los colectivos, como puede ser la reforma laboral.

En referencia al documento facilitado en la reunión del 27 de abril respecto al análisis del articulado del III Convenio Colectivo, bien declarado nulo y/o cuya legalidad ha perdido vigencia, solicita a las organizaciones sindicales que compartan sus apreciaciones en relación con dicho contenido, al efecto de obtener la compañía una visión general de las opiniones y puntos de vista en esta primera parte de la reunión.

Entiende que la primera valoración realizada por parte de los sindicatos sobre esta materia no corresponda a una redacción detallada de los artículos que nos ocupan, sino que pretende tener conocimiento de la línea que demandan reformarlo con objeto de ponerlo en común, con independencia de que las propuestas más elaboradas sean remitidas vía mail a la Dirección de Personas y Relaciones Laborales.

En referencia al orden del día, recuerda a los presentes que la contratación de duración determinada tras la reforma operada por el RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo fue tratada en la Comisión de Empleo Central donde asistieron los sindicatos firmantes del III Convenio Colectivo, enunciando que, por deferencia a la organización sindical CGT que no suscribió dicho texto pero forma parte de la Comisión que nos ocupa, procederá a informar a lo largo de esta reunión sobre lo abordado en dicho seno.

A continuación, se concede el turno de intervención a las organizaciones sindicales.



CGT

Inicia su intervención entendiendo que todas las organizaciones sindicales con representación para negociar deben tener acceso y ser convocadas a la totalidad de las reuniones que se celebren. Con ello se propicia que las mismas sean lo más participativas posibles y que tengan un carácter transparente. Argumenta al respecto que CGT no se encuentra en la Comisión de Empleo Central y esto les condiciona ante posibles cuestiones preguntadas por afiliados/as y trabajadores/as al no tener conocimiento sobre qué responder al respecto.

En lo que concierne al orden del día, considera que el art. 53 del III Convenio Colectivo incumple lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores puesto que la información sobre estos tipos de modificaciones debe ser facilitada a los sindicatos con 15 días de antelación.

Agradece a la compañía que en el seno de esta Comisión le sea explicado el asunto de las nuevas contrataciones tras la entrada en vigor de la última reforma laboral, adquiriendo esta reunión, bajo su punto de vista, un carácter más transparente y participativo.

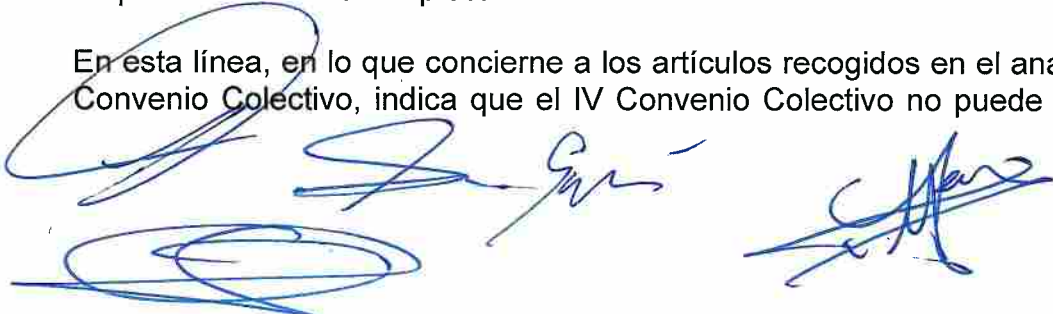
SINDICATO LIBRE

Comienza su participación alegrándose por celebrar la reunión convocada en el día de hoy. Hace hincapié en señalar que las organizaciones sindicales elegidas por votación por los compañeros/as tienen el derecho y el deber de acudir a la mesa de negociación sin ocasionar altercados, en relación con la ausencia de dos sindicatos cuya presencia sería necesaria para dar legitimación a los empleados/as que representan.

En lo que respecta a la calendarización que fija las reuniones a convocar, solicita que, dado que no es posible para la reunión de hoy, según se desprende de la intervención inicial de la empresa, en las sucesivas no debería de aportar, según su criterio, titulares de artículos sin contenido, sino que aquellas reuniones con un orden del día sobre materia de contratación, la compañía tendría que remitir una propuesta con peso sobre este asunto, al considerar que dicho gesto sería positivo para la negociación, puesto que la proporcionada en el día de hoy es muy escueta para poder elaborar una contrapropuesta.

Manifiesta la necesidad de tratar artículo por artículo el conjunto del borrador del texto del IV Convenio Colectivo, para ello, requiere a la compañía que facilite su propuesta articulada, a partir de la cual, este sindicato aportaría su punto de vista en cada materia. Prosigue informando que determinados artículos del Convenio Colectivo en vigor se encuentran desfasados y, por ello, hay que adaptarlos a la Reforma Laboral vigente, principalmente en lo que respecta al Ciclo del Empleo.

En esta línea, en lo que concierne a los artículos recogidos en el análisis del III Convenio Colectivo, indica que el IV Convenio Colectivo no puede redactarse



en contra de lo establecido por la ley, por lo que, de acuerdo con la sentencia núm. 0178/2011 de la Audiencia Nacional de 22 de diciembre de 2011 en el cual se indica detalladamente los artículos declarados nulos, es necesario revisarlos.

Respecto a los artículos 53 y 54 del III Convenio Colectivo, declara no entender cómo se están produciendo modificaciones arbitrarias por parte de la empresa. Manifiesta que, si uno de los atractivos que tiene Correos, es su distribución de la jornada de trabajo con carácter continuo, el sindicato rechaza la posibilidad de partir la jornada, que parece desprenderse del documento de análisis cunado señal la necesidad en el articulado de adaptar las jornadas laborales. Reconoce ser cierto que, en otras empresas, el reparto se lleva a cabo sábados y domingos, a diferencia de Correos. Por ello, en cuanto a la redacción del IV Convenio Colectivo, si la empresa requiere flexibilidad horaria, ésta debe concretarse, haciendo hincapié en que la misma debe ser voluntaria y especialmente remunerada. Recuerda que el Sindicato Libre emprendió una lucha respecto al trabajo voluntario de sábados, y añade que actualmente se encuentra pendiente el desarrollo del Real Decreto de Jornadas Especiales que, mediante el mismo, podría haberse conseguido 7,75€/hora para estos casos. Por todo ello, solicita que las jornadas del sistema de contratación recogido en los artículos 45, 46, 47 y 48 se mantengan de lunes a viernes, siendo el trabajo en el resto días voluntario y remunerado. Recuerda que, para la reivindicación de esta situación, el Sindicato Libre tiene convocada una huelga en los grandes centros en Madrid los fines de semanas y días festivos.

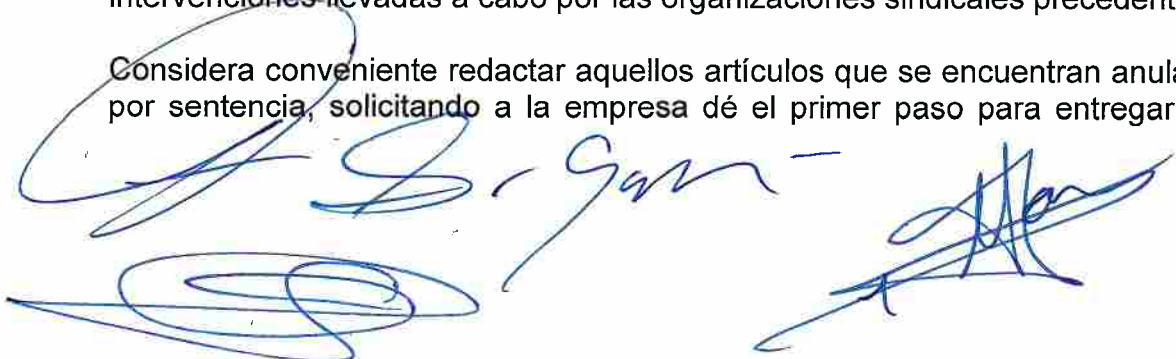
En lo concerniente al 11 de mayo, fecha fijada para la vista en la Audiencia Nacional respecto al incumplimiento del III Convenio Colectivo en materia de vacaciones y permisos, solicita que, con anterioridad a dicho día, la empresa atienda a la realidad respecto a los porcentajes de disfrute de las vacaciones y no desestacionalice las mismas, por motivos tales como ayudar a los compañeros y compañeras a que puedan disfrutar de su periodo estival, no solo con sus familias, sino por el carácter social que tiene aprovecharlo en verano y no, por ejemplo, en los meses de octubre o noviembre. Por ello, requiere a la compañía a que retire del Calendario Laboral aquello no reflejado en dicho documento en años anteriores.

Concluye declarando que la empresa debe recapacitar para avanzar en la negociación del IV Convenio Colectivo y que el Sindicato Libre se opondrá a cualquier modificación que repercuta en la pérdida de derechos, como lo relacionado con jornadas y horarios.

CSIF

Inicia su participación manifestando que, para no ser reiterativo, se une a las intervenciones llevadas a cabo por las organizaciones sindicales precedentes.

Considera conveniente redactar aquellos artículos que se encuentran anulados por sentencia, solicitando a la empresa dé el primer paso para entregar una



propuesta al efecto, y con ello, que esta organización sindical pueda remitir contrapropuesta sobre las materias negociadas.

En lo que respecta al conflicto colectivo motivado por el Calendario Laboral, cuya fecha para la vista está fijada el próximo 11 de mayo, considera adecuado resolverlo antes del juicio.

En cuanto al artículo 56 "Vacaciones anuales" le parece extraño que la empresa indique en el análisis del III Convenio Colectivo la necesidad de revisar la vigencia conforme a la normativa vigente en los apartados e), f), g) y h). También le sorprende la intención de la compañía por repasar el apartado b) del artículo 58 referente a los días por enfermedad o fallecimiento, esperando no merme ningún derecho de los trabajadores y trabajadoras.

En lo que concierne al artículo 76 "Percepciones salariales durante las vacaciones", señala necesario sean abonados el complemento de días festivos, sábados y nocturnas sin tener que denunciarlo previamente al juzgado.

Asume la necesidad de tratar el trabajo en sábados, pero con voluntariedad y remunerado, y concluye requiriendo a la empresa a que remita una propuesta sobre estos artículos detallados para intercambiar valoraciones al respecto.

EMPRESA

Reitera que, a pesar de los incidentes ocurridos el pasado día 27 de abril, han sido convocados todas las organizaciones sindicales con representación legal para negociar en esta Comisión y que lo seguirán siendo para las próximas reuniones.

En lo que respecta a la solicitud de información transparente por parte del sindicato CGT y con independencia de buscar una redacción adecuada y ajustada a la normativa y los pronunciamientos judiciales, señala que las competencias anuladas por la Audiencia Nacional en su sentencia lo fueron al considerar que no se podía circunscribir la negociación de determinadas materias exclusivamente a los sindicatos firmantes del Convenio. Sin embargo, otras competencias, que forman parte del desarrollo del Convenio, como la negociación de las bases de las convocatorias de ingreso de las bolsas de empleo temporal no fueron anuladas y siguieron siendo circunscritas a los sindicatos que integran la comisión de empleo central. Por otra parte, y aunque se proponga una nueva redacción de todas estas facultades con el ánimo de actuar con transparencia, recuerda a CGT que también existen pronunciamientos judiciales que establecen que el sindicato que no firma, en ejercicio de su libertad sindical un convenio, no puede tener las competencias o facultades de información a mayores que el convenio atribuye exclusivamente a los firmantes de este.

En relación con el art. 53 "Modificaciones de jornadas, horarios y/o turnos" manifiesta que también y con independencia del plazo que figura en el mismo que ha indicado CGT, fue anulado al limitar la negociación a los sindicatos firmantes del Convenio.



En lo referente al art. 54 "Calendario Laboral" que recoge la negociación de este a través de la Comisión de Tiempo de Trabajo, entiende la necesidad de revisar su redacción para tener en cuenta las competencias de consulta de la representación legal de los trabajadores, recogida en el RD 1561/1995, por la cual se ha venido convocando al sindicato CGT a la negociación del calendario laboral como ya se ha manifestado en diferentes reuniones.

Sobre este asunto del calendario laboral expone las discrepancias de interpretación que mantiene la empresa con los sindicatos y que ha concluido en el conflicto colectivo que se va a celebra próximamente. Manifiesta no obstante en relación con ello que, cuando la empresa se dispone a negociar con las organizaciones sindicales no solo se abordan los temas que normativamente hayan podido quedar desfasados sino, como ya se ha comentado anteriormente, otros aspectos tanto a nivel organizacional, social y económico que son necesarios adaptar a la realidad actual de Correos para garantizar la viabilidad de la empresa.

En cuanto a diversos artículos referenciados, informa que las mejores que ofrecen los mismos han sido adaptados con anterioridad a la normativa interna de la empresa, tales como los permisos de maternidad y paternidad, o la posibilidad de disfrutar las vacaciones cuando coincidiera su disfrute con un periodo de baja laboral. Comunica que dichas mejoras se vienen aplicando de facto desde hace tiempo, y manifiesta que la revisión de este articulado no implica eliminar su contenido, sino hacer una redacción acorde respecto a la nueva normativa.

Recuerda que el objetivo del día de hoy es escuchar a las organizaciones sindicales para que la compañía, tras conocer la valoración de estas, pueda iniciar la elaboración de su propuesta.

Concluye solicitando sean remitidas las propuestas que consideren necesarias las organizaciones sindicales, indicando cualquier matiz al respecto, con el propósito de ir abordando la redacción y alcanzar un mayor grado de consenso en la negociación que nos ocupa.

CSIF

Para una mejor aclaración de la intervención de la empresa, solicita sea confirmado que se mantendrán los derechos de los cuatro puntos enunciados anteriormente por esta organización sindical, pero con una nueva redacción.

Desconoce qué enfoque le quiere dar la empresa en referencia al art. 56, solicita ante esto que primero sea la compañía quien se pronuncie.

Consulta si es posible realizar aportaciones sobre artículos fuera de la materia a tratar en el día de hoy.

Considera que este bloque está orientado principalmente a garantizar la legalidad del articulado y no tanto a cuestiones de oportunidad.

Solicita sea revisado el artículo 57 "Días adicionales a las vacaciones", al tener conocimiento que trabajadores y trabajadoras que al volver de una baja de larga duración, la empresa no le reconoce estos días de disfrute.

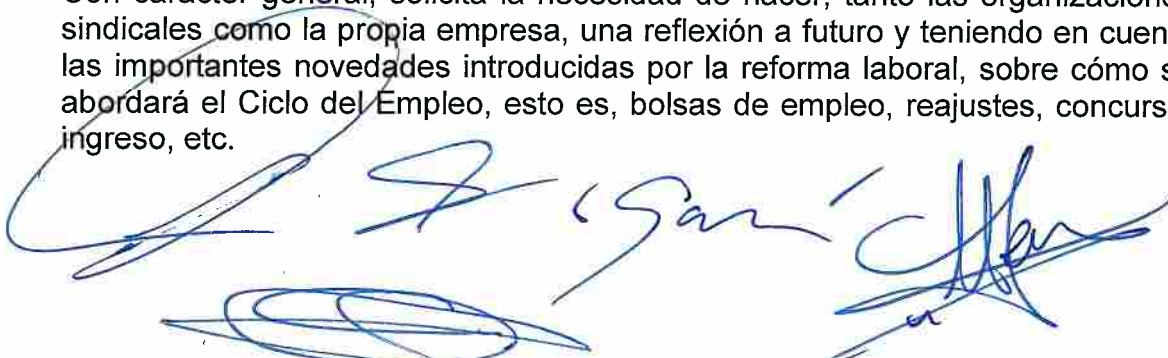
CGT

En relación con los días correspondientes al mencionado artículo 57, informa que hay una sentencia de un juzgado de lo social dando la razón a la trabajadora para el disfrute de estos días tras una larga baja laboral. Traslada que seguirá denunciando este tipo de situaciones al considerar que, aun siendo días dados por antigüedad, tienen carácter de vacaciones igualmente.

EMPRESA

Tal y como anunció al inicio de su intervención a continuación procede a detallar la información facilitada en la Comisión de Empleo Central el pasado 27 de abril respecto a la adecuación de la contratación a la tipología de contratos temporales tras la reforma laboral. En este sentido y para ajustarse al espíritu de la citada reforma, a partir de ahora será necesario ajustar la contratación temporal a parámetros que permitan evitar concatenación excesiva de contrataciones temporales en personas y puestos de trabajo. Señala que, de acuerdo con la nueva normativa, existirán fundamentalmente tres vías para la contratación. La primera de ellas corresponde a las contrataciones por sustitución para la cobertura de necesidades estructurales, que se realizará a través de contratos de sustitución para la cobertura temporal de puestos de trabajo en tanto se cubren definitivamente por los procedimientos establecidos en la normativa de aplicación (Acuerdo General 2009-2013 y III Convenio Colectivo) en el Anexo Ciclo del Empleo (procesos de provisión, selección e ingreso). La segunda vía son las contrataciones para la sustitución de personas con reserva de puesto, que se extenderán, en tanto la persona sustituida se reincorpore hasta la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo o se extinga la causa por haber transcurrido el plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación. Finalmente, la tercera vía corresponde a las contrataciones por circunstancias de la producción, entendiéndose dentro de las mismas todas aquellas sub-causas, tales como, incrementos ocasionales imprevisibles, oscilaciones de actividad o situaciones ocasionales, previsibles y de duración determinada. Señala que para la contratación de la primera vía se acudirá siempre al orden natural de cada bolsa, ámbito, puesto y modalidad jornada, al ser este tipo de contratación seguramente, con carácter general, la más interesante para el trabajador/a y a las previsiones habituales de contratación para la cobertura por las otras dos vías.

Con carácter general, solicita la necesidad de hacer, tanto las organizaciones sindicales como la propia empresa, una reflexión a futuro y teniendo en cuenta las importantes novedades introducidas por la reforma laboral, sobre cómo se abordará el Ciclo del Empleo, esto es, bolsas de empleo, reajustes, concurso, ingreso, etc.



CGT

Consulta si estas contrataciones se ofrecerán al personal de la Bolsa de Empleo y si se llevarán a cabo contrataciones a los 5.377 puestos recogidos en la convocatoria conjunta de ingreso de personal laboral indefinido 2020 y 2021. Aprovecha para preguntar qué papel tendrá la figura del fijo-discontinuo en la empresa.

EMPRESA

Manifiesta que lógicamente la contratación se realizara con los candidatos de las bolsas de empleo y que las fórmulas de contratación son las que han sido expuestas, ya que la normativa no contempla otras posibilidades y que, en el caso del empleo estructural, a través de la primera vía y hasta tanto y cuanto no se cubran con los procedimientos previstos en la normativa interna del Ciclo del Empleo, como ya se mencionó anteriormente.

Respecto al tipo de contratación fijo-discontinuo manifiesta que serán valorados todos los tipos de contratación disponibles para ser utilizados por la citada Reforma, entre ellos esta modalidad que está configurada de una manera un tanto diferente en la nueva normativa.

SINDICATO LIBRE

Considera difícil aplicar una regla general en todos los territorios respecto a los fijos-discontinuos, porque podría ser interesante y adecuado en determinadas provincias, dado que, si estos trabajan estacionalmente, en algunos casos, podrían compaginar con otras labores y sin embargo no serlo en otras.

EMPRESA

Manifiesta que la compañía tiene una gran capilaridad y es necesario mantener un criterio uniforme y no recurrir a la casuística por un motivo de gestión. Aun así, mantiene su postura de valorar los tipos de contratación sin tener como condicionante la experiencia pasada con los fijos-discontinuos.

Anuncia que la compañía puede empezar a trabajar a partir de las orientaciones lanzadas por las organizaciones sindicales en la reunión mantenida en el día de hoy. Solicita que se mantenga una participación por ambos bandos donde ambas partes formulen propuestas.

CSIF

En relación con apartado b) del artículo 58 "Permisos retribuidos" solicita establecer desde dónde se tiene en cuenta el inicio del desplazamiento, esto es, concretar si desde donde vive el trabajador/a o desde donde trabaja.



CGT

En referencia al artículo mencionado anteriormente, sugiere aplicar la literalidad de lo establecido por el Tribunal Supremo y no quedarse en ambigüedades.

EMPRESA

Concluye reiterando que la semana próxima será convocada la Mesa Sectorial para abordar un nuevo Acuerdo para el personal funcionario.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 16.45 horas.

POR LA EMPRESA



A handwritten signature in blue ink, possibly reading "A media 17/10/10", enclosed within a large, hand-drawn blue oval.

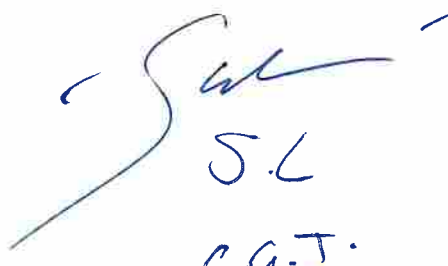
POR LAS OO.SS.



A handwritten signature in blue ink, with the initials "CS UF" written below it.



A second handwritten signature in blue ink, consisting of a scribbled circle and a horizontal line.



A second handwritten signature in blue ink, with the initials "S.L." and "C.A.T." written below it.