



Confederación General del Trabajo Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretaría General

Unidad de negociación de RR.HH.
S.E. Correos y Telégrafos S.A.
Vía Dublín, 7-28070 Madrid

SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A.	
REGISTRO GENERAL	
18 NOV 2014	
ENTRADA	29815

A LA PRESIDENCIA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO

Madrid, a 18 de noviembre de 2.014

Con motivo de la convocatoria de la cuarta reunión la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo que se celebra el 18-11-2.014, le comunicamos lo siguiente:

Insistimos en las manifestaciones y en la petición de información y documentación que presentamos en la reunión de constitución de esta Comisión Negociadora sobre la que, a fecha de hoy, la única respuesta recibida ha sido verbal, a modo de intención, pero sin ninguna documentación al respecto.

Singularmente solicitamos una propuesta articulada completa con el correspondiente calendario de negociación.

En la reunión anterior se nos entregaron unas pautas orientativas sobre la negociación de determinadas materias, estableciendo que en el mes de noviembre se trataría como primer "bloque I: Negociación Colectiva. Igualdad.". A pesar de esto, se nos convoca con un Orden del Día mucho más amplio, sin enviarnos documentación adicional y sin suficiente antelación, lo cual indica que no podrá efectuarse una negociación propiamente dicha sobre las materias hasta, como mínimo, una reunión posterior.

Asimismo solicitamos que del mismo modo que en CGT hacemos públicas las reivindicaciones propuestas; todas las presentadas por las demás Organizaciones a la representación de Correos para su debate, se hagan constar en el acta que se confeccione de cada reunión. Así todo el colectivo de trabajadorxs de Correos podrá conocer lo planteado por las distintas partes, así como debatir y opinar en el referéndum que deberá convocarse cuando exista un preacuerdo.

Sin los resultados del citado Referéndum no podrá alcanzarse un acuerdo definitivo. Hay que tener en cuenta que los Sindicatos somos representantes del personal y por tanto tenemos capacidad legal para llegar a acuerdos que vinculen a todxs, pero alcanzar la necesaria legitimidad para establecer nuevas normas que modifiquen las condiciones de trabajo de todo el colectivo, pasa por mecanismos en los que se amplíe la participación y se ejerza la democracia directa.



Confederación General del Trabajo Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretaría General

Previamente al contenido del Orden del Día y por tratarse de cuestiones de fondo muy relevantes al respecto de las competencias propias de esta Comisión Negociadora, hacemos las siguientes consideraciones:

SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

1. Lo que nos ha comunicado la Dirección de Correos en esta Mesa Negociadora, promoviendo la iniciativa del Gobierno con la intromisión de la Comisión Delegada para Asuntos Económicos es un fraude de ley, ya que se vulnera el art. 82.1 del E.TT. ("Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva").

Efectivamente, algunas competencias de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las empresas públicas son fraudulentas al vulnerar los principios establecidos en el citado art. 82.1 del E.TT., al pretender "modificar las propuestas" si no tuvieran "informe favorable", en este caso de la SEPI.

En este sentido proponemos un acuerdo de esta Mesa para hacerle llegar al Gobierno nuestra discrepancia contundente con las pautas establecidas por la Comisión Delegada del Gobierno para asuntos económicos y que por estos motivos no nos damos por aludixs, optando por cumplir lo establecido en el art. 82.1 del E.TT.

2. Recordamos que el Tribunal Supremo ha declarado ilegales varios textos del Convenio Colectivo actual; concretamente del art. 16, los apartados 1, 2, 3, 9 y 10, así como parte del 7; del art. 17, los apartados 8, 9 y 10, así como parte del 12; del art. 18, parte del apartado 2; y el art. 53 en su totalidad.

Todos estos textos están directamente relacionados con las funciones otorgadas a las comisiones paritarias del III Convenio y por tanto, estos aspectos deben ser corregidos en este IV Convenio.

Al respecto de las materias que forman parte del Orden del Día, **MANIFESTAMOS Y PROPONEMOS:**

1. AMBITO Y VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.

- La vigencia será de dos años de duración y su ámbito afectará a todxs lxs trabajadorxs de las empresas del Grupo Correos.

2. ULTRAACTIVIDAD.

- No aplicación en Correos de la reforma Laboral, Real Decreto Ley 3/2012. En este sentido recordamos que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictaminado que un convenio colectivo sigue vigente mientras no se firme otro. Recordamos que las



Confederación General del Trabajo Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretaría General

sentencias y doctrinas del TJUE son vinculantes y de obligado cumplimiento en los países que forman parte de la Unión Europea, entre ellos España.

Concretamente, la sentencia del TJUE de 11 de septiembre de 2014, asunto C-328/13, establece que los derechos laborales y condiciones pactadas en convenio colectivo: *“Mantienen sus efectos sobre las relaciones de trabajo que estaban directamente sometidas a el antes de que fuera denunciado y en la medida en que dichas relaciones de trabajo no estén sometidas a un nuevo convenio colectivo o no se llegue a un nuevo acuerdo individual con los trabajadores afectados”*.

Esta sentencia se sitúa en la línea doctrinal de la Audiencia Nacional y de los Tribunales Superiores de Justicia. En este sentido, y por todos los motivos expresados anteriormente, manifestamos de antemano que los representantes de Correos en la mesa negociadora desistan de forma clara y definitiva sobre cualquier intento o propuesta de eliminar la ultraactividad en el IV Convenio Colectivo.

- Imposibilidad de descuelgue de convenio durante toda su permanencia y ultraactividad ilimitada hasta la firma de un nuevo convenio.
- 3. IGUALDAD.** En el mes de julio de este año, la Inspección de Trabajo de Valencia envió un requerimiento que dio un mandato a la Dirección de Correos para que en el plazo de cuatro meses se modifique el protocolo de actuación frente al acoso, al no considerarlo adecuado por, entre otras cuestiones, no establecer la participación de la representación del personal. Pues bien, pasado el plazo establecido en el requerimiento y teniendo en cuenta que una de las materias pendientes de Negociación es el Plan de Igualdad proponemos lo siguiente:
- 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.
 - 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.
 - Medidas efectivas para la conciliación de la vida laboral y personal, ampliando permisos y supuestos que actualmente no figuran en el Plan de Igualdad. En este sentido figuran propuestas en el apartado 7 (tiempo de trabajo, suspensión y extinción) de este escrito.



Confederación General del Trabajo Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretaría General

- De las Comisiones Paritarias que se creen deberán formar parte todos los sindicatos que hayan obtenido representación, sean firmantes o no, y estén o no en la Mesa Sectorial.
- Derecho a disponer de intranet en todos los locales de las organizaciones sindicales en instalaciones de Correos de todo el estado.
- 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.
- En el próximo Convenio Colectivo se deberían recoger las últimas modificaciones jurídicas relativas a los permisos de lactancia. La sentencia del 30/09/2010 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea estableció que el padre puede disfrutar del permiso de lactancia, aunque la madre no trabaje. Un extracto de esta sentencia establece que:

*“La evolución normativa nacional y su interpretación jurisprudencial ha desvinculado del hecho biológico la lactancia natural, configurándose actualmente como un mero tiempo de cuidado a favor del hijo que tanto el padre como la madre pueden asumir y como una **medida conciliadora de la vida familiar y laboral tras el disfrute del permiso de maternidad**. El permiso se concede por tanto a los trabajadores y trabajadoras por su condición de progenitores, **por lo que considerar que solo la madre que tenga la condición de trabajadora por cuenta ajena es titular del derecho a disfrutar del permiso controvertido, en tanto que el padre que tenga la misma condición únicamente podría disfrutar de ese derecho, sin ser titular, puede contribuir a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer al mantener a los hombres en una función subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su función parental**”.*

Recordamos una vez más que las sentencias del TJUE son vinculantes y de obligado cumplimiento. Además, una resolución del Ministerio de Hacienda, en el ámbito de la comisión superior de personal, aprobada el 19 de julio de 2013, también establece que el permiso de lactancia puede ser utilizado disfrutado por el padre, al margen de la situación laboral de la madre.

4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- Todos los puestos ocupados por el personal laboral se inscribirán en un Catálogo de Puestos de Trabajo, y por 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.



Confederación General del Trabajo Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretaría General

- Definición de cada puesto de trabajo con una especificación concreta de las tareas a realizar y por tanto:
 - 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. 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.
 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.
- 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



Confederación General del Trabajo Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretaría General

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.

- Eliminación de todas las movilidades forzosas.
- Eliminación de la movilidad funcional. Todos los trabajadores deben estar adscritos a una Unidad, 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.
- Todos los procesos de provisión de puestos de trabajo han de tener la publicidad necesaria para llegar a todos los trabajadores 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 desempleo,...).
- Dedicación concreta de los puestos de trabajo, la descripción 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.

5. 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.



Confederación General del Trabajo Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretaría General

- Establecer un límite máximo de 120 kilómetros a desempeñar por los servicios rurales.

6. 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.

7. TIEMPO DE TRABAJO, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN.

- 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.



Confederación General del Trabajo Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretaría General

- 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.
- 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.

7.1. 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 que serán festivos.
- 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 politicxs 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



Confederación General del Trabajo Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretaría General

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 hijos prematuros o que, por cualquier motivo, éstos 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.

7.2. SUSPENSIÓN, LICENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA.

- 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.



Confederación General del Trabajo Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretaría General

- 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.
 - 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.
 - 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.
- 8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**
- Como demostración de los fraudes cometidos en distintas fases de los procedimientos disciplinarios, a lo largo de estos últimos años podemos aportar sentencias judiciales. Teniendo en cuenta estos antecedentes, proponemos su inaplicación.
- 9. ACCIÓN SOCIAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**



Confederación General del Trabajo

Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretaría General

- 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. En este sentido, se creará un anexo 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.
- 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.



Confederación General del Trabajo Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretaría General

- 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



Confederación General del Trabajo Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Secretaría General

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 III 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.

Sin más, un saludo anarcosindicalista.

