

**COMISIÓN NEGOCIADORA CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE LA
SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A. (ACTA 9)**

ASISTENTES

Representantes de la Empresa:

AMADOR ALONSO SAFONT (Presidente)
JOSE LUIS ROLDAN LLORENTE
CARMELO MOLINA MARZO
TOMAS MANSO MAYORAL
MARTA PEREZ PERTEJO
MARIA GOMEZ CORROCHANO
LEIRE ARAGON SANCHEZ
CARLOS CASTIÑEIRA PARDO
FRANCISCO SANZ MORAL
ALBERTO NAVARRO LOZANO
MARTA OLIVIA BENITO BLASCO
SONIA COTA MELCHOR (Secretaria)

**Representantes de las Organizaciones
Sindicales:**

CC.OO

SILVIA Mª RODRIGUEZ YANES
LUIS MIGUEL GARCIA VICIOSO
ANA BELEN GUILLEN GASCON
JOSE HERMEGILDO ALVAREZ MARTINEZ
ROSER FONTE HUGUET
ASESOR: RAFAEL TEJADA GALLEGOS

U.G.T.

JAIME RUEDA MONTES
JULIAN PEREZ ALONSO
ROMA Mª JIMENEZ HERNANDEZ
ASESOR: MANUEL SANTIAGO PEREZ

CSI*F

DIEGO RUIZ DIEZ
ALBERTO DELGADO JIMENEZ
ASESORA: Mª JOSE ANTON SANTOS

S. LIBRE

PEDRO DAVID FERNANDEZ BARRAGAN
ASESOR: FELIX SERRANO PEREZ

C.G.T.

ASCENSION SANCHEZ MARTIN
ASESOR: GREGORIO LOPEZ GALAN

En Madrid, a las 17,15 horas del día 29 de septiembre de 2015, se reúnen en la Sala 33-34 ubicada en la tercera planta del Centro Directivo, los representantes sindicales y de la empresa al margen relacionados en calidad de miembros de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A.

Comienza la sesión con la lectura del acta correspondiente a la reunión de la Comisión Negociadora celebrada el 23 de septiembre de 2015. Tras la misma, se procede a su firma.

Después de saludar y agradecer su presencia a los asistentes, la empresa comienza su participación presentando en la Mesa de Negociación del IV Convenio Colectivo un nuevo documento de trabajo que contiene las líneas generales de la convocatoria del proceso de Consolidación de Empleo Temporal en empleo indefinido, de acuerdo con lo establecido en la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social. Añade que el texto facilitado en el día de hoy, en el que se recogen las bases generales para su correspondiente desarrollo, es resultado de la incorporación, previo análisis de los mismos, de aspectos propuestos por las organizaciones sindicales en la última celebración de esta Mesa o en sus escritos remitidos con anterioridad.

A continuación informa acerca del contenido del mencionado documento, del cual destaca el carácter provincial del proceso, así como la realización de un examen de acceso basado en los conocimientos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo del grupo operativo, además de cuestiones de tipo psicotécnico y de cultura general.

Enlazando con el tema a tratar, recuerda lo manifestado por la empresa en la reunión de la Comisión de Formación, celebrada el pasado 28 de junio, en el que la compañía hizo una relación de cursos que, a su entender, ostentaba con un peso específico.

[Handwritten signatures and notes on the right margin, including 'U.G.T. 15/9/15']

[Large handwritten signature on the left side of the page]

[Handwritten signatures and notes at the bottom right, including 'S. LIBRE' and 'ESIF']

Por lo que respecta a la fase de méritos, y dada la voluntad de la compañía de mejorar las habilidades y conocimientos de sus profesionales, habida cuenta de la etapa de diversificación y transformación que está experimentando la empresa, hace hincapié en declarar el relevante papel que tendrá la formación en el proceso que nos ocupa. A continuación relaciona los cursos que se valorarán en dicha fase y que son los siguientes: Productos, Atención al cliente reparto, Atención al cliente oficinas y Acogida y procesos de trabajo, destacando este último por ser un curso de carácter más integral que engloba la impartición de diversas materias de diferentes cursos anteriores actualizadas. Prosigue declarando que, igualmente, en la fase de méritos serán tenidos en cuenta la antigüedad y los permisos de conducción.

Recalca que las bases generales expuestas en el día de hoy constituyen las líneas generales que recogen aquellos elementos fundamentales para el desarrollo del proceso, sin perjuicio de que posteriormente sean modulados y concretados aspectos específicos del mismo. Concluye manifestando su compromiso por impulsar un proceso que entiende de vital importancia para asegurar la calidad en el empleo, así como muestra su confianza en la voluntad de los trabajadores y trabajadoras para lograr los objetivos establecidos en la compañía.

C.G.T.

Inicia su participación saludando a los asistentes y reiterando, como en reuniones pasadas, su disconformidad porque la compañía no ha entregado previamente la documentación a tratar en el día de hoy. En líneas generales, insiste en que sus afiliados y afiliadas entienden que esta consolidación debe de ser por estricto orden de antigüedad; exige la publicación del conjunto de vacantes existentes, las cuales deben de ofertarse a colectivos tales como a aquellos que pertenecen a las listas de expectativa de ingreso, los cuales, muchos de ellos se han encontrado forzados a estar de fijo discontinuo y de tiempo parcial; hace hincapié en demandar la urgente necesidad de convocar el Concurso de Traslados dado que hace mucho tiempo que se terminaron este tipo de convocatorias con rúcanas adjudicaciones. Respecto a lo manifestado por la empresa, se muestra conforme con la eliminación de la entrevista aunque expone su malestar frente a los periodos de prueba y reconocimientos médicos de aplicación a los eventuales, al entender desproporcionada esta decisión, puesto que los mismos llevan muchos años en la compañía.

Informa que ha dirigido una carta al director de Recursos Humanos de la compañía mediante la cual le exige urgentemente la convocatoria del Concurso de Traslados. A continuación hace entrega a la Secretaría de la Comisión de un escrito con número de referencia 23854, previamente remitido vía mail a la misma, en el que recoge sus propuestas en relación con el documento de trabajo facilitado por la empresa el pasado 23 de septiembre. De su contenido, destaca la solicitud de implantar un sistema de selección mediante el cual la asignación a los puestos estructurales se producirá por estricto orden de antigüedad computándose todos los contratos que tuvo el trabajador o la trabajadora; el órgano de selección de personal será paritario; y en cuanto al reconocimiento médico, argumenta que las personas que han trabajado en la compañía ya han demostrado estar aptas para el puesto de trabajo por lo que no lo considera necesario. Prosigue defendiendo que la asignación de los puestos de trabajo se haga de forma inmediata a la publicación de los candidatos seleccionados por estricta antigüedad; y que la formalización de los contratos, sea, en todos los casos, de personal laboral fijo o indefinido, a jornada completa y no habrá periodo de prueba al entender que el personal que ha trabajado en Correos previamente, ha demostrado su capacidad para desempeñarlo. En lo que respecta al calendario, propone que, con carácter previo a la Convocatoria de Consolidación de Empleo, se proceda a la convocatoria de reajustes locales en todo el Estado, seguidos de la convocatoria de concurso de traslados, ofertando todos los puestos considerados vacantes estructurales también para los indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, los cuales, apunta, llevan desde el año 2006 algunos de ellos. Añade que durante la vigencia del Convenio se deberán de convertir los contratos a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos, en indefinidos a tiempo completo por estricta antigüedad y a petición de la persona interesada. Continúa manifestando que el personal fijo discontinuo, una vez solicitada la conversión del contrato a tiempo completo, se

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

[Large handwritten scribble on the left margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
SUBRE

[Handwritten signature]
ESIP

[Handwritten signature]
C. C. C. C.

integrará 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. Además, el calendario, señala, deberá de ser determinado por el órgano de selección del personal que previamente se publicará en la página web de Correos y en los tabloneros de anuncios de todas las Oficinas de Correos.

Asimismo, demanda a la conclusión del Proceso de Consolidación de Empleo y de forma inmediata, sean convocadas nuevas Bolsas Temporales de Empleo bajo las siguientes directrices: deben de respetarse los derechos del personal eventual, prohibición expresa de las empresas de trabajo temporal y subcontratas; derogación del actual sistema de listas de contratación, volviendo a la esencia de la normativa el 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 2º 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. En esta línea, reclama que el llamamiento para la contratación se realice por estricto orden de antigüedad y por los medios de notificación contemplados en la Ley 30/92; que en los contratos de trabajo se deberá especificar la duración, la jornada laboral, el destino, la categoría y las funciones a desempeñar; contrataciones mínimas de 14 días excepto contratos por IT; creación de Comisiones de Contratación Provinciales, que serán paritarias y mensuales; así como que las listas de contratación sean abiertas y actualizadas públicamente, al menos, una vez al año y, en cualquier caso, cuando estuvieran agotadas. Continúa señalando que, en ningún caso, se podrá decaer de listas por ejercer acciones legales contra la empresa. Concretamente se deberá readmitir a los trabajadores y trabajadoras eventuales despedidos como consecuencia de la demanda interpuesta contra Correos, en el caso de la Audiencia Nacional que declaró su contratación en fraude de ley.

Propone reconocer como tiempo de trabajo, a efectos de puntuación en listas, aquel periodo que el empleado o empleada haya permanecido fuera de listas como consecuencia de las represalias ejercidas por la empresa (valga como ejemplo el decaimiento de listas de los trabajadores y trabajadoras eventuales como consecuencia de denuncias interpuestas contra Correos por fraude de ley o despido improcedente). Concluye apuntando que, en cuanto al proceso de selección, no se realice prueba ni entrevista, siendo el único criterio el de méritos profesionales por lo que la asignación de los puestos ofertados se producirá por estricto orden de antigüedad.

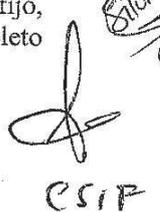
S. LIBRE

Inicia su exposición saludando a los asistentes y reiterando las peticiones formuladas en celebraciones anteriores, tales como la convocatoria de un concurso permanente de traslados en el que se publiquen las vacantes reales, argumentando que el personal se encuentra muy "encabronado" ante esta pasividad así como la inactividad de la empresa por no impulsar la negociación del IV Convenio Colectivo. Entiende que, de forma paralela, es posible negociar la consolidación de empleo, eso sí previa convocatoria del Concurso de Traslados, con el convenio colectivo que nos ocupa.

Informa valorar positivamente que se hayan recogido parte de sus propuestas presentadas en el proceso de consolidación de empleo, dando por hecho, que también han sido incluidos algunos aspectos demandados por otros sindicatos. De entre las suyas, destaca la exclusión de la entrevista como método de selección, así como que no se puntúe negativamente las respuestas erróneas. Reitera la necesidad de convocar el concurso de traslados con anterioridad a la convocatoria de consolidación, con el propósito de satisfacer la movilidad del personal fijo, tanto funcionario como laboral, así como para que puedan alcanzar la fijeza a tiempo completo

 3

 S. LIBRE

 CSIF





Traslados para puestos operativos y jefaturas intermedias; negociación del calendario laboral; libraje de los sábados.

Concluye apuntando la necesidad de concretar algunos aspectos pendientes, aunque no por ello, deja de dar su aceptación al efecto de poder avanzar en la convocatoria de consolidación para este año. Esto es, que éste sea el primer paso para que se acabe con la eventualidad en la empresa, sin dejar de lado la firma del IV Convenio Colectivo y nuevo Acuerdo General.

U.G.T.

Comienza su exposición saludando a los presentes y valorando positivamente algunos avances llevados a cabo por la empresa respecto a la inclusión de las propuestas presentadas por este sindicato así como de otras organizaciones sindicales, aunque añade que existen puntos que echa en falta en el contenido del documento de trabajo facilitado en la presente reunión por la compañía.

Insiste en la necesidad de convocar el Concurso de Traslados antes de llevar a cabo la Consolidación de Empleo Eventual que nos ocupa, con el propósito de poder ofertar aquellas plazas vacantes tanto al personal funcionario, fijo y fijo discontinuo; y reclama la promoción interna del personal funcionario de la empresa. Reitera determinadas cuestiones, las cuales, considera que deben de ser tratadas en la próxima reunión que se convoque referente a la materia que nos ocupa. Éstas son la no exclusión de candidatos por no haber superado el periodo de prueba o haber sido evaluado negativamente por el desempeño de un puesto de trabajo o haber sido despedido por un despido declarado improcedente. De igual forma, defiende que no se puede establecer un periodo de prueba para aquellos que ya lo hayan superado para el puesto adjudicado; ponderar la prueba teórica con un máximo del 50% de la puntuación total; y en cuanto a los contenidos de la misma, muestra su conformidad con la materia específica de Correos y propone eliminar las preguntas de cultura general, al considerar que ésta no aporta aspectos de gran importancia para la preparación del desempeño de los puestos en cuestión; puntuar el conjunto de la antigüedad en la empresa sin límite de tiempo; así como eliminar la realización de prueba on line.

Finaliza reiterando su petición por ser informado por escrito cuándo se efectuará el abono de la paga extraordinaria del año 2012, y reclama que sean devueltos los derechos laborales al personal funcionario con su correspondiente ampliación de su aplicación al personal laboral.

CC.OO.

Comienza su intervención saludando a los asistentes y manifestando la posibilidad de que la empresa, encabezada por su presidente, deje pasar de lado el tren de mejoras dado que se está tramitando Ley de Presupuestos Generales del Estado del año 2016. En este sentido, relaciona un conjunto de reivindicaciones para la mejora del empleo, recuperación salarial y la reconquista de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, tales como el abono del 26,2% correspondiente a la paga extraordinaria eliminada en el 2012; establecimiento de un complemento singular; recuperación del 5% hasta 2017 del salario sustraído en el año 2010; un acuerdo de empleo que garantice, al menos el 100% de la tasa de reposición para los años 2016 y 2017; y así como el restablecimiento del disfrute de los días del Estatuto Básico del Empleado Público, y trasladarlo al personal laboral. Asimismo, reitera la petición de la convocatoria del concurso de traslados para todos los puestos, desprovisionalización de puestos, reajustes locales, cierre del calendario laboral para 2015 e inicio negociación del 2016, entre otros.

Manifiesta valorar positivamente la incorporación de buena parte de sus propuestas, tales como la referencia a la Ley de Segunda Oportunidad como marco legal para la consolidación en Correos, de forma singular, en 2015; referencia al 90% de la tasa de reposición de los efectivos del Grupo Operativos, aunque indica que la empresa hasta el día de hoy no ha especificado el

Handwritten notes on the right margin: "U.G.T." and "CC.OO." written vertically.

Handwritten notes in a circle: "del 2015" and "CC.OO."

Large handwritten scribble on the left margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "S. LIBRE" and "P.C.I.E."

número exacto de puestos a ofertar. Continúa apuntando que, en lo que concierne al sistema de selección, informa su conformidad al haber presentado la empresa un mayor equilibrio entre la prueba y los méritos tal y como había solicitado esta organización sindical respecto a que los mismos no pudieran superar, respectivamente, el 60%-40%. De igual forma anuncia un acercamiento al establecerse en el documento de trabajo remitido por la empresa que, en caso de desempate, se tendrán en cuenta mediante el siguiente orden: puntos por formación, por prueba, por experiencia en puestos, bolsa y provincia solicitados y, en último lugar, experiencia en puestos solicitados, estos dos últimos expresados en años, meses y días. Asimismo, prosigue enunciando la inclusión de propuestas formuladas por este sindicato, tales como que, en caso de valoración negativa o no haber pasado el periodo de prueba, exista la posibilidad de presentarse a otro puesto; mejor equilibrio entre los porcentajes de materias de Correos, psicotécnicos y cultural, aunque matiza la necesidad de reducir el porcentaje de psicotécnicos y cultura general; 90 minutos en vez de 60 minutos para realizar la prueba; no penalización de las repuestas incorrectas; reconocimiento médicos sin pruebas físicas y valora muy positivamente retirar la entrevista como método de selección.

Añade que en lo que concierne a la valoración de los méritos, destaca la incorporación de algunas de sus proposiciones a las bases generales, tales como la eliminación del límite de los últimos tres años en cuanto a la experiencia previa en Correos en cualquier puesto; la eliminación del límite de los últimos tres años respecto a la valoración de la experiencia previa en Correos, en cualquier puesto y bolsa dentro de la provincia solicitada; diferenciación y puntuación de los permisos A.A.1 y B para los puestos correspondientes; valoración del Título de Formación Profesional Grado Medio comprendido en determinadas familias profesionales, aunque señala que no le queda claro a quién le puntuará esa Formación Profesional. En cuanto a los cursos de formación, muestra su conformidad al haber eliminado la empresa algunos de los cuales sólo impartía ella, plasmando otros más acordados por las organizaciones sindicales. Por el contrario enuncia ciertos aspectos que no comparte y que, apunta, durante el trayecto de la negociación deben de ser tenidos en cuenta, tales como, encontrar una solución alternativa al haber desaparecido el cupo de discapacitados; aclarar si se respetará el concurso de traslados previo a las adjudicaciones de vacantes, respetando el circuito del empleo; revisar las titulaciones para el Grupo Operativo, y aprovechar el tirón de la consolidación de empleo para dar una salida a los fijos discontinuos y fijos a tiempo parcial para que sean a tiempo completo.

Considera que, una vez celebrada esta mesa, queda como evidente, la concreción formal de estos criterios en forma de bases de convocatoria que, para este sindicato, tiene que darse previamente a la finalización año 2015 con la posibilidad de hacer el examen en el primer semestre del año 2016. Señala que los criterios de la consolidación son un paso imprescindible, aunque matiza que el mismo no es suficiente ni lo único a determinar. Apunta que no dará por bueno que, con la tentación de dejar pasar el tiempo por si finalmente observar si se cierra la legislatura, se retrase una convocatoria que no va a dejar de exigir, inclusive desde el conflicto y la movilización si fuera necesario. Concluye manifestando que en el presente contexto se dan condimentos esenciales para encaminar el asunto que nos ocupa hacia un acuerdo, al considerar que existe un documento aceptable que propiciará un deseable pacto para algo tan importante como es el empleo.

EMPRESA

Agradece a los sindicatos la agilidad con la cual estos han remitido sus propuestas a la compañía para su análisis; así como el acercamiento que, la mayoría de ellos, han manifestado en sus correspondientes intervenciones, comunicando que, en lo que respecta a la postura adoptada por CGT en cuanto a los criterios de puntuación por la antigüedad, mantiene sus discrepancias de forma insalvable al respecto.

En cuanto al tema a tratar en el día de hoy, anuncia la existencia de aspectos por modular, tales como el número de plazas a ofertar al no estar en condiciones de concretar dicha cifra en estos

U. S. T.

CCO
ECIT

SURDF

momentos, por lo que reitera que la misma corresponderá al 90% de la tasa de reposición autorizada por SEPI y por el Ministerio de Hacienda; y la determinación de la fecha, indicando que la compañía tiene la voluntad de publicar la convocatoria antes de finalizar el año 2015, aunque matiza que su desarrollo será un proceso complejo por lo que demanda más margen de tiempo para esto último. Reitera la importancia que adquiere la formación en este proceso, especialmente la formación integral y orientada a los objetivos de la empresa, dentro del exigente contexto actual.

En lo que concierne al resto de cuestiones, recuerda que la voluntad de la empresa es mantener una postura abierta a la negociación, apuntando que aquellas materias no relacionadas con el orden del día deberán de ser tratadas en su foro correspondiente, como es el caso del concurso de traslados, o la búsqueda de alternativas para los trabajadores fijos discontinuos y fijos a tiempo parcial. Prosigue indicando que, en lo referente a las materias retributivas, reitera que su concesión se encuentra al amparo de la Ley de Presupuestos Generales del Estado del 2015 y que, a la mayor brevedad posible, será abonada de acuerdo con lo establecido por la Administración Pública la cual establece al respecto que a lo largo del año 2015. En lo que respecta a la concesión de los días adicionales del Estatuto Básico del Empleado Público para el personal funcionario, apunta haber tomado nota de las peticiones formuladas, inclusive su aplicación al personal laboral.

Concluye agradeciendo nuevamente que las aportaciones sindicales hayan sido remitidas tan rápidamente, así como el posicionamiento favorable que las organizaciones sindicales han manifestado respecto a los criterios generales al considerar que este avance es positivo tanto para la compañía como para sus trabajadores y trabajadoras.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 18,50 horas.

POR LA EMPRESA



POR LAS OO.SS.

