



NEGOCIACIÓN III CONVENIO COLECTIVO

5ª REUNIÓN de la COMISIÓN NEGOCIADORA



Ayer 3 de noviembre, se celebró la 5ª reunión de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo del personal laboral de Correos y Telégrafos. En ella la **Dirección** entregó documentación relativa al Sistema de Provisión de Puestos de Trabajo y al Régimen Retributivo así como un borrador inicial de Plan de Igualdad y Protocolo contra el Acoso. Indicó que esta documentación completaba su propuesta de Convenio y a continuación realizó una síntesis de la misma:

- **Sistema de provisión de puestos**, dotarse de un sistema ágil, rápido y sencillo con procesos de selección dinámicos que permitan seleccionar a los más adecuados y con determinados perfiles para los puestos de los grupos I, II y III.
- **Concurso Permanente de Traslados**, reducir las actuales adjudicaciones, establecer una convocatoria cada dos años con tres adjudicaciones cada año. En los Reajustes locales primar a quienes menos cambios soliciten.
- **Ingreso en el Grupo de Operativos**, convocatorias provinciales, incorporar entrevistas y pruebas con contenidos diferentes según puestos. Cubrir con este sistema al menos el 50% de las necesidades en puestos de Atención al Cliente y Administrativo.
- **Retribuciones**, regularizar el incremento que actualmente se percibe a cuenta. Incluir la paga adicional en el Complemento de Ocupación, este año forma parte de las pagas extraordinarias en su totalidad. Revisar el CPA quitando la excepción al accidente laboral y vinculando su percepción a no superar el 4% de absentismo en los 6 meses anteriores. Tramos vincular su percepción al 4% de absentismo en los seis meses anteriores e incorporar una evaluación que acredite que el rendimiento está dentro de los parámetros determinados por la empresa.
- **Tiempo de trabajo**, insiste en su importancia y la dificultad de ampliar los permisos. Para mantener los niveles de empleo estable que existen en Correos, requiere compaginar la flexibilidad y la agilidad para optimizar los recursos donde la empresa lo solicite, y el absentismo debe estar contemplado en los distintos aspectos entre ellos en los retributivos.

UGT pidió la información requerida mediante escrito presentado en la Comisión Negociadora el pasado mes de mayo y de la que aún no disponemos, tal como: la masa salarial, la distribución de los empleados, etc.

Sin entrar a valorar la documentación que acabamos de recibir, y en relación con lo que expresa la Dirección sobre flexibilidad y la vinculación del absentismo UGT siempre ha planteado que el absentismo no debe tratarse de forma aislada ni penalizadora y menos aún de la forma como se incluyó en el CPA. Se trata a los trabajadores como si decidieran faltar al trabajo de forma injustificada, sin tener en cuenta que el trabajador no elige cuando cae enfermo, tiene un accidente o padece enfermedades derivadas de las condiciones y el ambiente que existe en el trabajo, y que pueden ponerse en relación, entre otras, con el acoso moral en el centro de trabajo.

Otro asunto en el que UGT incidió es en la revisión total de los actuales sistemas de empleo y de contratación temporal inmersos en el oscurantismo de manera que se termine con la falta de transparencia y la opacidad habidas en los últimos tiempos. El nuevo sistema y las normas de contratación temporal deben ser incluidos dentro del articulado del Convenio. Falta aludir a otras muchas cuestiones para las que se presentará propuesta una vez analizados en su conjunto los documentos entregados por la Dirección.