

Primera pregunta:

En España los planes de reestructuración y recortes de empleo en Correos están dejando la plantilla bajo mínimos. Esta política de destrucción de empleo permanente supone el incumplimiento de los criterios que marca el Servicio Postal Universal. La empresa pública Correos es la designada desde el año 2010 como proveedora de la prestación del Servicio Postal Universal.

La Directiva 2008/6/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 e febrero de 2008 establece que *“El servicio universal garantiza, en principio, una recogida y una entrega en el domicilio de cada persona física o jurídica todos los días laborables, incluso en las zonas alejadas o escasamente pobladas”*.

Desde el año 2008, la plantilla de Correos se ha reducido en un 25%, de manera que es prácticamente imposible garantizar lo expuesto anteriormente. añadir que además de la reducción de plantilla, se ha impuesto un plan de cobertura para cubrir el absentismo sin realizar contratación y que esto impide en la práctica la prestación efectiva del Servicio Postal Universal, ya que por el aumento de carga de trabajo que este hecho supone, no se está efectuando en todos los domicilios un reparto de correo cinco días a la semana como dicta la Ley postal.

Por tanto, pedimos a la Comisión Europea que como garante del Derecho Comunitario exija al gobierno español que aumente la plantilla de Correos para garantizar la prestación del servicio universal en las condiciones de calidad fijadas en la Directiva 2008/6/CE.

Segunda pregunta:

En España, la empresa pública Correos ha destruido miles de empleos en los últimos años. Además, hay numerosos trabajadores con muy bajos salarios en modalidad parcial, fijo-discontinuo o en régimen de festivos, que llevan años solicitando la conversión a un puesto de trabajo a tiempo completo, sin encontrar una respuesta satisfactoria por parte de Correos.

Esta política laboral contradice las disposiciones de la Carta Social Europea expuestas a continuación:

- *“Titulo 1.4: Todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso”*.
- *“Articulo 1. Derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, las partes contratantes se comprometen a reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y el mantenimiento de un nivel lo mas elevado y estable posible del empleo con el fin de lograr el pleno”*.

El Comité Europeo de Derechos Sociales ha llamado la atención en más de una ocasión al gobierno español por violar los preceptos reconocidos en la Carta Social Europea, de la cual España es firmante desde el año 1978.

Además, la Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, establece que solo se puede facilitar el trabajo a tiempo parcial *“sobre una base voluntaria”*.

Por todo lo expuesto anteriormente solicitamos a la Comisión Europea que tome medidas que obliguen al Gobierno español a que Correos ofrezca algún mecanismo de provisión voluntaria para que todos los trabajadores que no estén prestando servicios a tiempo completo de forma voluntaria, puedan pasar a tiempo completo.

Tercera pregunta:

La empresa pública de Correos en España ha aprobado un protocolo para mujeres embarazadas que supone una grave negligencia contra la salud laboral. Según este protocolo las trabajadoras embarazadas que realizan tareas de clasificación están obligadas a manejar pesos de hasta 10 kilogramos. Además, las carteras están obligadas a salir a repartir, sin tomar en consideración los innumerables riesgos asociados a reparto: caída de escaleras, atracos, extremo frío o calor, atropellos, mordeduras de perros, etc.

En el protocolo de trabajadoras embarazadas no figura que una vez la empresa conoce la situación de embarazo de la trabajadora, el empresario tiene la obligación de realizar una evaluación de riesgos adicional y un informe exhaustivo en el que se analice la ruta realizada y adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos detectados, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Existen requerimientos de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, constatándose que la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A. ante las situaciones de maternidad de sus trabajadoras, no da cumplimiento a la normativa de prevención de riesgos laborales en relación con la protección de las situaciones de maternidad, embarazo, parto reciente y lactancia.

Anteriormente, las carteras embarazadas no estaban obligadas a salir a reparto y tenían la oportunidad de trasladarse a un puesto y funciones que no pusieran en riesgo su salud. El nuevo protocolo de embarazadas rompe con esta tradición, y además ha sido aprobado con el rechazo de todas las organizaciones sindicales de Correos.

Este protocolo incumple lo dispuesto en la Carta Social Europea expuesto a continuación:

- *“Titulo 1.8. Las trabajadoras, en caso de maternidad, y las demás trabajadoras, en los casos procedentes, tienen derecho a una protección especial en su trabajo”.*

Además, también se incumple la DIRECTIVA 92/85/CEE DEL CONSEJO de 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que establece lo siguiente:

- *“La trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, debe considerarse por muchos motivos, un grupo expuesto a riesgos*

especialmente sensibles y que se deben tomar medidas relativas a su salud y seguridad”.

- *“La trabajadora embarazada y en período de lactancia no debe realizar actividades cuya evaluación ha revelado un riesgo de exposición a determinados agentes o condiciones de trabajo particularmente peligrosos que pone en peligro la seguridad o la salud”.*

Por todo lo expuesto anteriormente, solicitamos que la Comisión Europea exija al gobierno español que Correos derogue el actual protocolo de embarazadas y sea sustituido por otro que proteja a las trabajadoras embarazadas de los riesgos laborales y suponga una mejora en la seguridad y salud en el trabajo.

Cuarta pregunta:

La DIRECTIVA 2008/6/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de febrero de 2008, supuso la liberalización completa del sector postal. Nuestro grupo parlamentario considera que el balance de varios años de aplicación de esta directiva es negativo. Entre otros motivos debido a que se ha contribuido a destruir empleo en el sector postal y se ha deteriorado la calidad del mismo. Además ha disminuido el número de sucursales postales, y la calidad del servicio se ha visto deteriorada.

Por estos motivos solicitamos la realización de un exhaustivo estudio sobre el impacto de la liberalización y privatización de los servicios postales europeos, donde se examine al menos lo siguiente:

- La evolución del empleo en el sector, tanto el sector privado como en el público.
- Lugares donde no llega el correo a diario y su motivo.
- Evolución de la proporción de carteros por habitantes.
- Evolución del número de habitantes por oficina de Correos.
- Evolución de número de envíos por cartero.
- Evolución desglosada por sexo del temporal y parcial en sector.
- Evolución del número de oficinas de correos, desglosadas en urbanas y rurales.

Quinta pregunta:

La Dirección marco 89/391/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la Seguridad y de la Salud de los trabajadores en el trabajo, constituye la normativa de referencia para todos los Estados de la Unión Europea aunque, el único país que tomó medidas preventivas en torno al *mobbing*, fue Suecia.

Lo que originó una sensibilización definitiva de la Unión Europea, fueron los resultados de la Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, con sede en Dublín, para el año 2000. El Parlamento Europeo dictó entonces la Resolución sobre el acoso moral en el puesto de trabajo, número 2001/2339 (INI), que sienta 25 consideraciones y propósitos como; advertencia del incremento progresivo, los efectos devastadores en la psique de la víctima, advierte del problema de subestimar el

fenómeno, pide investigación de los indicadores sociales, pide a los Estados miembros que revisen la legislación existente, señala la falta de ayuda a las víctimas, etc.

En la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos los casos de acoso y el maltrato al trabajador han ido incrementándose en los últimos años de manera llamativa. Existe un Protocolo contra el acoso moral integrado en el III Convenio Colectivo que ha sido denunciado y que tiene un requerimiento de la Inspección de Trabajo de Valencia para ser modificado en varios de sus puntos. Añadir que, en la mayoría de los casos en los que se solicita que dicho protocolo sea activado, la empresa hace caso omiso y no procede a la investigación de la situación.

Arrojamos luz al hecho de que el acoso moral se vive en soledad por las víctimas y que cuesta mucho revelar el problema y hacerse eco de él mientras se sufre. Correos, conociendo el número de bajas médicas por ansiedad y depresión y las llamadas de atención a base de escritos y comunicaciones de sus empleados denunciando situaciones de acoso, no participa en la solución del problema y destacamos que, en un número importante de casos, las víctimas son perseguidas y expedientadas disciplinariamente.

Por estos motivos solicitamos la realización de un exhaustivo estudio e investigación sobre el florecimiento de este fenómeno en la Empresa Estatal de Correos y Telégrafos, donde se examine lo siguiente:

- Número de bajas por ansiedad y depresión relacionadas con el entorno laboral.
- Número de activaciones del protocolo contra el acoso tanto en caso de ser solicitado por trabajadores y sindicatos como de no serlo.
- Número de denuncias de trabajadores por acoso moral.
- Seguimiento de las víctimas y de sus actuales relaciones con la empresa Correos y Telégrafos S.A.
- Análisis del actual protocolo contra el acoso y de las denuncias y requerimientos del mismo.