



DESARROLLO

Acuerdo Plurianual 2018-2020

firmado por **UGT** (junto con CCOO, CSIF y SL)

Trabajo en Sábados

REGULACIÓN DEL TRABAJO EN SABADOS

la aplicación de las jornadas especiales y la compensación del descanso obligatorio debe regularse por Convenio o Acuerdo Sindical

Es necesario hacer un recordatorio del origen del trabajo en sábados. En **1998** y al amparo de un pacto de eficacia limitada (que **UGT** rechazó y se negó a firmar) y que se acordó para regular las condiciones laborales de los trabajadores, la Dirección de Correos, con la excusa de mejorar los plazos del correo internacional (**IPC**) introdujo el trabajo en sábados y con él la contratación precaria de los eventuales para trabajo en sábados (sabaderos) que quedaban excluidos de participar en las bolsas de contratación (este fue el primer precedente en Correos de los contratos precarios de fijos-discontinuos) que Correos introdujo en el **II Convenio Colectivo de 2006** y que **UGT** no firmó por el recorte salvaje de derechos laborales que contenía. Tanto en **1998** como en **2006** **UGT** evidenció su desacuerdo al no respaldar unas medidas que el tiempo ha demostrado que eran no solo equivocadas sino además nefastas, tanto para los trabajadores como para la propia empresa.

Después, en **2011**, con ocasión de la negociación del **III Convenio**, **UGT** insistió en su demanda de una jornada de lunes a viernes y que los sábados, domingos y festivos fueran considerados jornadas especiales con la compensación correspondiente. En este Convenio que fue firmado por **UGT** se suprimió el reparto ordinario en sábados y a demanda de **UGT** los trabajadores que estaban de "sabaderos" pudieron integrarse en las Bolsas de Empleo.

Así mismo en el reciente **Acuerdo Plurianual 2018-2020** firmado por **UGT** y otros Sindicatos, hemos conseguido la supresión de la utilización en Correos de la modalidad de fijo discontinuo y que se reconozca algo que **UGT** ha mantenido desde **1998** en sus propuestas. Que el trabajo en sábados se debe hacer con personal voluntario y remuneración como jornada especial y que no se podía volver bajo ningún concepto a la figura de los "sabaderos".

En el citado Acuerdo Plurianual, se han recogido las demandas de **UGT** y con ello el compromiso de **Correos** de promover las actuaciones legales, convencionales y salariales con el objetivo de garantizar el derecho del descanso diario y semanal de los trabajadores que presten servicio en sábados y/o domingos. Recientemente Correos ha promovido ante el **Mº de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social** la inclusión de Correos en el Real Decreto de jornadas especiales, en el desarrollo de este cambio normativo el Ministerio ha convocado a audiencia a las Organizaciones Sindicales representativas a nivel Confederal (**UGT** y **CCOO**).

En la audiencia **UGT** manifestó que tanto la aplicación de la modificación del medio día del descanso semanal obligatorio, como la compensación de las horas dejadas de descansar, se tendrán que establecer mediante Convenio Colectivo o en su defecto por Acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Con esta introducción **UGT** quiere evitar que Correos pueda establecer, a futuro, la modificación del descanso o la forma de compensación unilateralmente o por acuerdo directo con el trabajador. Garantizando así que su aplicación tenga que ser debidamente motivada y regulada.

La modificación del citado **R.D.** ya se encuentra en tramitación para su aprobación por el Consejo de Ministros y una vez que se publique en el **BOE** se podrán aplicar los términos del **Acuerdo Plurianual**. En este sentido instamos a Correos a avanzar en un proceso de negociación necesario para su aplicación, es decir: "unidades donde es necesaria su implantación, trabajadores afectados, compensación de los tiempos dejados de descansar, criterios para conformar la bolsa de voluntarios, estimación de las necesidades de contratación eventual antes de la puesta en funcionamiento y criterios para su gestión".

Madrid 3 de abril de 2019