

# ACUERDO

Las últimas dos décadas han supuesto para Correos un importante cúmulo de transformaciones del marco jurídico de la Sociedad Estatal Correos, que culminaron en 2001 con la conversión de la misma en Sociedad Anónima. Con ello se adaptaba a una creciente liberalización cuyo último paso se ha producido en el presente año con la transposición de la Directiva 2008/6/CE, mediante la Ley 43/2010, de 30 de diciembre, *del servicio postal universal, de los derechos de los usuarios y del mercado postal*, que conlleva la liberalización completa del mercado postal español y el mantenimiento de Correos como prestador del Servicio Postal Universal.

Junto a ello, la evolución del mercado postal, el desenvolvimiento de las cuentas de la Sociedad Estatal y la reciente plasmación en un Plan de Empresa de los retos y apuestas de futuro de nuestra Compañía, exigen que empresa y organizaciones sindicales aborden, sin complejos y con racionalidad, la regulación de las condiciones de trabajo para adecuarlas a las exigencias de un mercado postal abierto, buscando un equilibrio razonable entre necesidades de gestión y regulación de derechos y de empleo.

En este sentido, la Sociedad Estatal y las Organizaciones Sindicales firmantes, constatan que, frente a las difíciles circunstancias del entorno postal en las que se va a desarrollar la actividad de Correos, se hace imprescindible que ambas partes contribuyan, mediante el acuerdo, a la adopción de las medidas necesarias para la superación de la compleja situación actual. Las partes firmantes son conscientes de ello y fruto de esa decisión son el III Convenio Colectivo y este Acuerdo General.

El presente Acuerdo pretende, conociendo que la instauración de un marco equilibrado de relaciones y condiciones de trabajo es una premisa imprescindible para asegurar el futuro de Correos y sus empleados y empleadas, establecer un ámbito de regulación de las condiciones de trabajo regido por el principio de austeridad, obligado por la situación presente, pero también por el de satisfacción del personal a fin de construir una empresa en la que las relaciones laborales sean modelo y ejemplo.

El marco de relaciones laborales que establece armónicamente el III Convenio Colectivo y este Acuerdo aúna el deseo y voluntad de asegurar un futuro adecuado a la Compañía, con la necesaria satisfacción de las expectativas de su personal. En este sentido, la presente regulación supone un importante avance en sus derechos, sin quebrar por ello, sino todo lo contrario, la imprescindible consideración de Correos como una empresa que opera en un mercado plenamente liberalizado, y a cuyo efecto, entre esos compromisos para mejorar nuestra competitividad y eficiencia de gestión están:

- Determinar el diálogo social como instrumento esencial para el desarrollo pleno de la compañía.
- Adoptar las medidas que, conjugadas con las necesidades de prestar un servicio de calidad, favorezcan la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados y empleadas de Correos y contribuyan a la creación de un buen clima laboral.
- Adecuar las retribuciones y vincular una parte de la estructura salarial a la presencia efectiva en el trabajo.

- Continuar con la adopción de medidas que contribuyan a la reducción de los índices de absentismo.
- Mejorar los niveles de eficiencia y productividad.
- Desarrollar sistemas que permitan la mejora de las políticas de selección de la Compañía y el desarrollo de adecuados mecanismos de promoción profesional.
- Potenciar las políticas de formación de la Sociedad Estatal, vinculando las mismas al negocio e implicando a las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de éstas.
- Avanzar en medidas que permitan una mayor flexibilidad, movilidad y polivalencia de las relaciones de trabajo, posibilitando la optimización de los recursos y mejores índices de productividad.
- Realizar una política de Prevención de Riesgos Laborales que conlleve una mejora de las condiciones de trabajo.

El conjunto de medidas contempladas en el presente Acuerdo vienen a desarrollar el consenso alcanzado en la antedicha declaración con las organizaciones sindicales xxxxxxxxxx sobre la base de los siguientes contenidos:

### **I.- Naturaleza y efectos del presente acuerdo**

La regulación, a aprobar por lo órganos competentes, incluida en el III Convenio Colectivo de Correos y en los Acuerdos de Mesa Sectorial, profundizan en el modelo de convergencia entre sus empleados/as, funcionarios y laborales, y comprende las materias reguladas en el presente Acuerdo.

### **II.- Vigencia temporal**

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2013, careciendo de efectos retroactivos, salvo lo expresamente dispuesto.

Una vez transcurrido el plazo inicial de vigencia el Acuerdo se entenderá prorrogado por años naturales, salvo denuncia de cualquiera de las partes.

### **III.- Ámbito personal y territorial**

El presente Acuerdo, sin perjuicio de la competencia de los órganos de negociación funcionariales y laborales, afecta a todo el personal funcionario y a todo el personal laboral de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, en todos los centros de trabajo y todo el territorio del Estado español.

## **IV.- Marco de diálogo social en Correos**

El Diálogo Social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y las empresas.

Así, nuestro ordenamiento jurídico instituye la negociación colectiva como el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva entre empresa y sindicatos, y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

En el presente Acuerdo, los firmantes comparten plenamente estos criterios, los cuales inspirarán el desarrollo de todas las materias contenidas en el mismo, a través de los distintos órganos de participación y representación, tanto del ámbito sectorial como del ámbito empresarial.

## **V.- Aspectos retributivos**

### **Pago de atrasos con carácter retroactivo**

A fin de adecuar la retribución del personal de la Sociedad Estatal a los parámetros ordinarios de la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) y las instrucciones de la Comisión Delegada del Gobierno para las empresas públicas, se acuerda entre las partes proceder al abono, con carácter retroactivo, de una serie de cantidades destinadas a satisfacer las legítimas expectativas del personal de Correos.

Durante el año 2009, se procedió a incrementar las retribuciones básicas y gran parte de las complementarias en el porcentaje del 2% indicado por la LPGE y las instrucciones de la Comisión del Gobierno para las Empresas Públicas. Corresponde a este Acuerdo finalizar este proceso y proceder al aumento, en el porcentaje reseñado, del Complemento de Producción y Asistencia y del Complemento de Permanencia y Desempeño (Tramos). Estas retribuciones se abonarán en el transcurso del presente año con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2009.

En lo que corresponde al año 2010, las partes firmantes acuerdan, dentro del margen que permite la ley y la situación empresarial, proceder a aumentar, en el porcentaje de un 0,3%, aquellos conceptos salariales que a continuación se especifican, y por los periodos que no fueron incrementados a cada colectivo (de enero a mayo de 2010 para el personal funcionario y, desde el 1 de enero de 2010, para el personal laboral)

- Complemento destino /complemento de puesto tipo
- Complemento específico /complemento de ocupación
- Complemento de permanencia o desempeño
- Paga adicional a cuenta
- Complemento productividad / producción y asistencia

En suma, se procederá a abonar las cantidades expresadas en los párrafos anteriores en una sola paga junto a las cantidades que resultan del apartado anterior.

Las retribuciones reseñadas quedarán reflejadas en las tablas que se adjuntan en el Anexo I “Tablas Salariales del personal Funcionario de la Sociedad Estatal 2.011” del presente Acuerdo.

### **Actualización de la indemnización por residencia para funcionarios en islas, Ceuta, Melilla y Vall d’Aran**

Ha sido una continua reivindicación de los empleados/as de Correos destinados en las zonas insulares de la geografía de esta Compañía, demandar un mayor nivel de actualización de la indemnización por la prestación de servicios en zonas con una peculiaridad territorial –insularidad, lejanía-.

Se han analizado las circunstancias que concurren en la actual regularización de la indemnización por residencia para el personal de Correos en activo en las áreas del territorio nacional que tuvieran reconocido este complemento, acordando las partes firmantes proceder a la revisión y a la consiguiente modificación de las cuantías con objeto de adaptarlas a la realidad actual.

Dadas las disponibilidades presupuestarias actuales, esta regularización se llevará a cabo en dos etapas. Una inicial que comenzará en la nómina de octubre de 2011, donde los importes se actualizarían a la mitad de su nivel de referencia y una final que se plasmará en el año 2012, de acuerdo con el Anexo I que contiene las Tablas Retributivas.

### **Nueva regulación del Complemento de Producción y Asistencia/Productividad**

La implantación de conceptos retributivos vinculados a la productividad y asistencia no ha sido nunca ajena a la regulación convencional de Correos. Pero como todo elemento inmanente al ciclo de vida empresarial, requiere cambios y adaptaciones. Asimismo, es necesario que, dejando abierta posibilidades de futuro en su atribución, y con el fin de facilitar su comprensión y cálculo por las personas que lo perciben, se constituya su eje en base a un sistema de crédito de cobro-día.

El devengo y pago de este complemento de producción y asistencia queda ligado a los criterios negociados con las centrales sindicales firmantes del presente Acuerdo, en los términos que se exponen en el Anexo II del mismo. El nuevo sistema de cálculo del Complemento de Producción y Asistencia implicará una mayor transparencia y proporcionalidad en la aplicación de este instrumento salarial, dirigiéndose a la corrección de aquellas conductas –reiteración en las bajas- que más lastre pueden suponer para el futuro de Correos.

### **Complemento específico tipo I o de ocupación**

En el ámbito del personal funcionario de Correos, se integra en este complemento la paga adicional que se venía percibiendo a cuenta. Por lo tanto, el complemento específico I o de ocupación anual resultante, se percibirá en catorce pagas iguales de las que doce serán de percibo mensual y dos adicionales, del mismo importe que una mensual, en los meses de junio y diciembre, respectivamente.

## **Complemento específico V o de garantía salarial para el personal funcionario. Nuevos supuestos de aplicación**

Correos se encuentra en plena fase de adecuación de los puestos de la antigua estructura a los del modelo de clasificación profesional de puestos tipo establecido. Por otra parte, son muchos los funcionarios/as que en la actualidad desempeñan en comisión de servicio puestos de la antigua estructura.

Por ello, y con el fin de garantizar los derechos retributivos de estos funcionarios/as en estos procesos de normalización, se extiende la aplicación de las situaciones previstas en el Real Decreto 370/2004, artículo 50 del Estatuto del personal de Correos.

Cuando un funcionario/a pase a desempeñar con carácter definitivo un puesto tipo de similares características y ocupación, en los términos que se negocien por la Comisión de Empleo Central del presente Acuerdo, si experimenta una disminución retributiva en cómputo anual, percibirá el complemento específico tipo V, por la cuantía que resulte de la diferencia entre la suma de sueldo base (sin trienios), pagas extraordinarias, complemento de destino o grado personal consolidado en su caso y complemento específico del puesto que venía desempeñando, por una parte y sueldo base (sin trienios), complemento Específico IV o de homologación al puesto tipo, pagas extraordinarias, complemento de destino o grado personal consolidado en su caso y complemento específico I, establecidos en las tablas salariales del personal funcionario, puestos tipo, tras la aplicación del R.D. 8/2010.

## **VI.- Ingreso y Ciclo del Empleo**

El acceso a Correos debe realizarse bajo los parámetros de transparencia e igualdad de oportunidades que determina su naturaleza de empresa pública, desarrollando los métodos necesarios para permitir el ingreso en nuestra empresa del personal mejor preparado y más cualificado. Por ello, es necesario establecer un oportuno equilibrio entre las diversas condiciones que determinan la entrada en nuestra Compañía. De este modo, profundizando en la regulación, con el fin de hallar soluciones equitativas y eficaces a los problemas que se hubieran podido plantear, Correos y las Organizaciones Sindicales firmantes apuestan por un sistema en el que ambas partes se muestran dispuestas a participar con objeto de dotar a nuestra Compañía de personas capaces que perciban un trato adecuado y equitativo.

En materia de contratación, se mantienen figuras que ya forman parte del arcano de nuestro sistema de empleo, por una parte, el contrato fijo discontinuo, que combina la flexibilidad propia de su naturaleza con la estabilidad y garantías que otorga al trabajador su vinculación a Correos a través de un contrato de trabajo indefinido; y por otra, se potencia el contrato a tiempo parcial, como instrumento adecuado para dotar de un empleo sostenible a importantes colectivos de trabajadores.

Además, continuando con el compromiso de la Sociedad Estatal con la mejora de la calidad del empleo, se asume por la empresa y los sindicatos firmantes la reducción de los porcentajes de temporalidad, como un instrumento también adecuado para la mejora del clima laboral.

#### **a. Transformación de empleo temporal en fijo.**

Empresa y sindicatos apuestan por el objetivo, durante la vigencia del presente Acuerdo, de reducir las actuales tasas de temporalidad, buscando una mayor estabilidad en el empleo, que sea compatible a su vez, con mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades que demanda la empresa en un mercado altamente competitivo.

De este modo, se articulan instrumentos que permiten un adecuado equilibrio entre las peticiones de mayor estabilidad del personal laboral, con la flexibilidad necesaria que requiere la competitividad de las empresas, teniendo en cuenta que, los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo.

Para conseguir estos objetivos, se promocionará la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales, de forma tal que, las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan cubrirse con contratos temporales.

#### **b. Regulación en materia de contratación Racionalización del sistema de contratación**

Las partes acuerdan, para gestionar las necesidades de empleo temporal de la compañía, establecer mecanismos que garanticen una mayor equidad, transparencia y control del sistema tradicional de contratación mediante Bolsas de Empleo, salvo casos excepcionales en los términos descritos en el Anexo III sobre Ingreso y Ciclo del Empleo.

En ese sentido, en el citado Anexo que acompaña a este Acuerdo, se especifican y regulan, con detalle, los criterios para el decaimiento de las Bolsas, la ampliación de su número –incluyendo los distintos puestos diferenciados del personal rural-, los sistemas de llamamiento, el procedimiento para la evaluación del desempeño y un sistema automático para su actualización.

En el mismo se regulan los procedimientos de selección, ingreso y provisión de puestos de trabajo, inspirados en acuerdos anteriores, en el que la pertenencia a las Bolsas de Empleo supondrá un mérito preferente para acceder a un empleo fijo en la empresa y en el que se establece la periodicidad de las convocatorias de ingreso.

Las partes acuerdan una mayor intervención de las comisiones paritarias en sus funciones de seguimiento y control del desarrollo de todos los procesos de empleo, tanto en lo referente a las Bolsas de Empleo Temporal, como en lo que respecta al ingreso en la Compañía.

Asimismo, y previa negociación en la Comisión de Empleo Central, podrán celebrarse cualquier otro tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente en cada momento.

En cuanto a los trabajadores/as que desarrollaban la actividad de servicio de reparto extraordinario de sábados y que han cesado en la prestación de dichos servicios, podrán incorporarse en las bolsas de empleo temporal que geográficamente les correspondan dentro de la actividad que desempeñaban. Aquellos cuya relación laboral con esta Compañía hubiera quedado expresamente extinguida decaerán en el derecho de incorporación aludido.

## **VII.- Sistema de provisión de puestos**

a) Grupo Profesional de Operativos: Concurso de traslados y reajustes locales.

Se mantiene y mejora la regulación de estas instituciones clásicas en la Compañía con el fin de atender las expectativas de promoción, movilidad y conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados/as, siempre dentro de la perspectiva de consolidación e impulso de la máxima capacitación en el desarrollo de la actividad profesional vinculada al puesto de trabajo. En este sentido, se establece una valoración de méritos adecuados para el desempeño eficaz de cada uno de los puestos de trabajo, distinguiendo entre los puestos de reparto y agente-clasificación, y el de atención al cliente y administración.

b) Grupos profesionales I, II y III.

Se insta un nuevo concurso permanente y específico, con una periodicidad bimensual, para facilitar la rápida cobertura de los puestos de jefatura de equipo, favoreciendo la movilidad horizontal de dicho personal y su promoción.

Se mejora y agiliza, respetando el principio de prioridad de la promoción interna, los mecanismos de provisión del resto de puestos de estos grupos, estableciendo, con carácter general, procedimientos públicos internos que, mediante procesos adecuados, determinarán un sustancial avance en los sistemas de selección de los mandos de la Compañía.

## **VIII.- Medidas para el desarrollo profesional**

Sea cual sea la naturaleza de la relación que vincula al empleado/a con Correos, la Sociedad Estatal está comprometida con el mismo/a en dotarle de las vías necesarias para su adecuado desarrollo profesional con el consiguiente beneficio mutuo. La empresa y las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo, conscientes de la importancia que tiene para el empleado/a de Correos y para la propia Sociedad Estatal el establecimiento de una carrera profesional de éste, que conjugue las legítimas aspiraciones a su progresión profesional, con el interés de la empresa en incrementar el nivel de sus profesionales y en gestionar adecuadamente su talento, como principal instrumento para el éxito del proyecto empresarial, acuerdan una serie de medidas concretas que tienen como fin servir al objetivo descrito.

Para ello, empresa y sindicatos firmantes asumen los siguientes compromisos:

### **1. - Convocatorias para la cobertura definitiva de mandos intermedios.**

La estabilidad en el puesto es un medio esencial de contribuir a la mejora del clima laboral, evitando el desasosiego derivado de las situaciones provisionales que se perpetúan en el tiempo.

La cobertura definitiva de los puestos que se detallan seguidamente contribuirá a fijar puestos claves de la línea de mando y gestión, liberando además, numerosos puestos que permitirán la promoción profesional de otros empleados/as.

El número de personas afectadas por estos procesos impele a su desarrollo gradual y sostenido, a través de un procedimiento transparente y justo que asegure la adscripción a los puestos de aquellas personas más capaces para su desempeño.

Lo reseñado en el párrafo anterior se materializará a través de la efectiva convocatoria de los procesos de:

- Dirección/Dirección Adjunta de Oficinas
- Jefaturas de Unidad y Jefaturas de Equipo en los Centros de Tratamiento.

### **2.- Reclasificaciones profesionales.**

El Acuerdo General y el I Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, de 18 de diciembre de 2002, establecieron un nuevo sistema de clasificación profesional más racional, flexible y eficiente.

Con objeto de mantener dicho sistema, que sustancialmente se recoge en el Anexo VI al presente Acuerdo, la empresa y los sindicatos firmantes de éste, abordarán y negociarán aquellos procesos de reclasificación de puestos de trabajo que se consideren necesarios para adecuarlos a la actual estructura organizativa, con el consiguiente beneficio para la empresa y los funcionarios/as afectados.

### **3.- Continuidad en la carrera funcional: Convocatorias de Promoción Interna**

Una de las peculiaridades más significativas de Correos como Sociedad Estatal es la convivencia en su seno de dos colectivos: trabajadores/as por cuenta ajena y funcionarios/as. La diversa regulación de ambos supone la utilización, en algún caso, de instrumentos diversos para satisfacer sus legítimas aspiraciones al desarrollo profesional. En especial, la carrera profesional constituye una de las instituciones más características de la condición funcional, por esa razón, debe seguir viva entre los Cuerpos y Escalas Postales y de Telecomunicaciones. En este sentido, las partes convienen en seguir promoviendo las convocatorias de promoción interna y movilidad interministerial.

En particular, durante el ámbito temporal del presente Acuerdo, Correos se compromete a convocar:

- 30 plazas de promoción interna al Grupo A1,
- 50 al Grupo A2,
- 300 al Grupo C1
- 30 al Grupo C2.

#### **4.- Convocatorias de Movilidad Interministerial**

Asimismo, ambas partes se comprometen a prorrogar el acuerdo de voluntades para seguir exigiendo, en los ámbitos administrativos competentes, la continuidad de las distintas convocatorias para la cobertura de plazas en otros Departamentos y Organismos Públicos, como medio para el desarrollo en otro ámbito de la carrera profesional del empleado/a público.

Respecto al personal laboral, ambas partes se comprometen a explorar iniciativas que propicien que el mismo pueda también participar en las convocatorias de movilidad interministerial.

#### **5.- Otras cuestiones en materia de empleo**

Prohibición de acudir a empresas de trabajo temporal (ETT). Durante el ámbito de vigencia del presente Acuerdo, la empresa se compromete a respetar las normas pactadas de contratación y, en particular, a no acudir a ETT para la contratación de personal laboral.

### **IX.- Relación de medidas sociales: Medidas de índole social y el Plan de Igualdad. Medidas contra el acoso.**

#### **Medidas a favor de la conciliación de la vida familiar**

Ambas partes comparten la importancia que la materia de jornada y horarios tiene para lograr la plena conciliación de la vida privada, tanto personal como familiar, y la vida profesional. La adecuada armonización entre la prestación del trabajo, el ocio y el descanso, y las responsabilidades familiares favorece un mejor ambiente laboral y potencia la vertiente cualitativa de los servicios desempeñados por los empleados y empleadas de Correos, por lo que los firmantes intentan, a través de esta materia, introducir una nueva cultura respetuosa con estos ámbitos vitales, con el convencimiento de que redundará positivamente en la empresa. De ahí, los importantes cambios que, en el ámbito de la jornada y permisos se plasman en la regulación del III Convenio Colectivo y en el presente Acuerdo, eliminando el trabajo en sábado para un importante colectivo de la Compañía y a fin de implantar en Correos un modelo de empresa en el que el desarrollo del trabajo se cohoneste con la vida familiar.

#### **El Plan de Igualdad.**

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben

adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre ambos sexos.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Sociedad Estatal la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Junto al presente Acuerdo, las partes aprueban el Plan de Igualdad para todo el ámbito de Correos y Telégrafos, en el que se fijan los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

### **Avances en la protección integral de las empleadas víctimas de la violencia de género.**

Mejorando la existencia de medidas ya diseñadas en regulaciones pactadas anteriormente, la Sociedad Estatal y las Organizaciones Sindicales firmantes acuerdan introducir ciertas modificaciones destinadas a lograr una protección integral contra la violencia de género, que se hacen extensibles en el presente Acuerdo, al personal funcionario. Dichas prescripciones están encaminadas a proteger los derechos de todas aquellas empleadas víctimas de la violencia contra las mujeres, derechos sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad.

### **Medidas contra el acoso.**

Las partes firmantes consideran que una parte esencial del proyecto de Correos es la construcción de una empresa en la cual las conductas que conlleven acoso de cualquier índole sean especialmente perseguidas, sosteniéndose un clima laboral adecuado. Para ello, la Sociedad Estatal y las Organizaciones Sindicales firmantes acuerdan un articulado específico y un Protocolo que se adjuntan como Anexo VIII - III a este Acuerdo, que no solo desarrolla mecanismos de control, sino también y especialmente, construye un sistema de medidas, con especial participación sindical, por el cual el conjunto de la Compañía se dirija hacia una política preventiva de las conductas y actitudes que propician cualquiera de las manifestaciones de acoso en el trabajo. A su vez se establece un protocolo de actuación a utilizar en el caso de que estas situaciones se produzcan.

### **Plan de Acción Social.**

La acción social se enmarca en un plan de actividades al fin de incrementar el grado de bienestar de los empleados y empleadas dentro de su medio socio-laboral.

## **X.- Mejora y regularización de otros derechos**

### **Días adicionales del art. 48.2 del EBEP**

El art. 5 del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril, establece que el personal funcionario de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A.

se regirá por sus normas específicas y, supletoriamente, por lo dispuesto en el referido Estatuto; así como que, su personal laboral, se regirá por la legislación laboral y demás normas convencionalmente aplicables.

No obstante, las partes firmantes del presente Acuerdo de Mesa Sectorial, convienen en aplicar, al personal funcionario de esta Sociedad, lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en sus propios términos, desde el 1 de enero de 2.011 y mientras el mismo esté vigente.

Este derecho no será extensible al personal laboral de la Sociedad Estatal, que seguirá rigiéndose por la legislación laboral y demás normas convencionalmente aplicables.

### **Ampliación del permiso de paternidad para el personal funcionario.**

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, se reconoce también para el personal funcionario el derecho a un permiso, a disfrutar por el padre de, en total, veintitrés días naturales ininterrumpidos. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

Si la legislación del Estatuto Básico del Empleado Público sobre permisos de paternidad, hoy recogida en su artículo 49.c), se modificara en el sentido de ampliar lo previsto en el presente epígrafe, la duración del mismo se reducirá al nuevo mínimo legal que se establezca.

## **XI.- Tiempo de Trabajo**

### **Distribución de la jornada: Supresión servicios en sábado.**

Con carácter general, la jornada no será superior a 7 horas diarias continuadas de lunes a viernes, y el resto de la jornada, hasta completar las 37,5 horas, de media semanal, se realizará el sábado o se redistribuirá de lunes a viernes, de conformidad con los siguientes criterios:

- a. En el ámbito de distribución, se suprime la prestación de servicios en sábado para el personal de unidades de reparto ordinario y servicios rurales.
- b. Queda a salvo de lo expuesto en la letra anterior, el personal que preste sus servicios en centros u oficinas con atención al público, siendo esa actividad relevante, así como la distribución en las unidades de entregas especiales. La empresa informará a la Comisión de Empleo Central las oficinas o centros en los que se desarrolle esa actividad relevante.
- c. Con carácter general, el resto de personal trabajará un sábado de cada tres.
- d. Los domingos y festivos prestará servicio únicamente el personal mínimo necesario para atender los servicios que se establezcan.

Durante 2011, en la Comisión de Tiempo de Trabajo, se analizará y elaborará una propuesta sobre las posibilidades de la adaptación o modificación del régimen de sábados del personal que preste durante los mismos sus servicios, siempre atendiendo a las necesidades de la actividad de la empresa.

## **Calendario laboral.**

Junto al presente Acuerdo, figura como Anexo IV - II el pacto sobre el calendario laboral correspondiente a 2011, con el compromiso de negociar y pactar dentro, del último trimestre del año anterior, los correspondientes a los años 2012 y 2013.

## **XII.- Programa de excedencias voluntarias incentivadas.**

La Sociedad Estatal durante el período de vigencia del presente Acuerdo, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria para ello, podrá llevar a cabo programas de excedencias voluntarias incentivadas para los empleados de Correos en el marco establecido en el artículo 51.4 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre y en la normativa vigente de aplicación.

En este marco, para el año 2011, se prevén entre 250 y 300 excedencias, sin perjuicio de que, en la Comisión de Empleo Central, se negocien más programas para los años de vigencia del presente Acuerdo.

Los criterios y procedimientos se negociarán en la Comisión de Empleo Central.

## **XIII.- Medidas destinadas a la Prevención de Riesgos Laborales y a la salvaguarda de la Salud Laboral.**

Durante estos dos últimos años, se han producido en Correos importantes avances en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, entre ellos: la construcción de un Servicio Prevención Propio dotado de un importante conjunto de efectivos y medios, la realización de un número elevado de evaluaciones de riesgos, y la revitalización de los instrumentos de participación del personal.

La Sociedad Estatal y las organizaciones sindicales, no obstante, consideran esencial para el clima laboral la culminación del Plan de Prevención como marco articulador del sistema de gestión preventivo de la empresa dirigido a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud laboral del personal en el desempeño de sus funciones. Éste es el principal objeto del Acuerdo: la finalización adecuada del Plan de Prevención, no como un documento meramente formal y autojustificativo, sino como un conjunto de protocolos y textos que, estrechamente ligados a la realidad de la empresa y de sus empleados/as se constituya en el eje para la consolidación de los avances y la piedra angular de las mejoras necesarias.

Una pieza fundamental del Plan de Prevención serán las políticas formativas ya impulsadas, las cuales deberán girar no solo sobre la ya constatada eficacia de la formación "e-learning", sino también sobre la presencial impartida por los propios integrantes del Servicio de Prevención.

## **XIV.- Formación**

En los últimos años, la extensión de los Planes de Formación ha supuesto un significativo avance en la mejora de la capacitación profesional del personal de Correos, con su consiguiente repercusión positiva en los propios resultados de la Compañía y el establecimiento de unos altos indicadores de calidad.

Por tanto, para los años 2011, 2012 y 2013, la empresa y las organizaciones sindicales firmantes convienen en reforzar la política formativa profundizando en dos particulares extremos: la potenciación de los Planes de Formación a gestionar y realizar, previo el procedimiento justificativo reglado, por los sindicatos.

## **XV.- Regulación Plan de Pensiones.**

Las partes se comprometen a instar y proponer, ante los órganos competentes, que la Comisión de Control del Plan de Pensiones tendrá carácter paritario y estará integrada por la representación de la parte social y de la empresa. La correspondiente al banco social será proporcional a los resultados de las elecciones sindicales en el conjunto de la empresa. La renovación de sus integrantes se producirá dentro del mes siguiente al conocimiento de dichos resultados electorales.

## **XVI. Vinculación a la totalidad.**

La nueva regulación de los recursos humanos de Correos, fruto de la negociación y del acuerdo, se articula sobre distintos instrumentos con las prescripciones legales de cada régimen jurídico; por una parte los textos de proyecto de Estatuto y de Convenio Colectivo, y por otra, los compromisos pactados en el presente Acuerdo General que los complementan y desarrollan, formando un todo orgánico, único e indivisible sobre el que asentar las relaciones laborales y el desarrollo futuro de la Sociedad Estatal y sus profesionales.

## **XVII. Acuerdos específicos en diferentes materias.**

Junto al presente Acuerdo, figuran por tanto anexos, los acuerdos negociados y alcanzados sobre materias específicas entre la Sociedad Estatal y los sindicatos que los suscriben.

Debido en buena parte a que, legalmente, los mecanismos negociales del personal funcionario se instrumentan a través de Pactos y Acuerdos, a que, respecto del personal funcionario de Correos, no es posible incluir en el Real Decreto de su Estatuto de Personal la totalidad de materias que se negocian, y que la negociación funcional debe responder con eficiencia a los cambios de actividad y funciones de la compañía, las partes habilitan mediante los citados acuerdos anexos, el desarrollo de una amplia diversidad de materias concretas y específicas, evitando así su bloqueo por la rigidez de la norma reglamentaria, y consiguiendo idéntica validez, vinculación y efectividad jurídicas de cada uno de los acuerdos.

De este modo, incluyendo las distintas referencias que se han plasmado en el cuerpo del presente Acuerdo General, el mismo contiene además los siguientes Acuerdos específicos:

- Anexo I. Tablas Salariales del personal Funcionario de la Sociedad Estatal 2.011.
- Anexo II. Criterios de devengo del Complemento de Producción y Asistencia.
- Anexo III. Ingreso y Ciclo del empleo.
- Anexo IV - I. Tiempo de Trabajo.
- Anexo IV - II. Calendario Laboral.
- Anexo V. Singularidades, requisitos y condiciones para el desempeño de actividades específicas de reparto en el ámbito rural.
- Anexo VI. Sistema de Clasificación Profesional.
- Anexo VII. Movilidad funcional y geográfica.
- Anexo VIII - I. Medidas para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Anexo VIII - II. Plan de Igualdad.
- Anexo VIII - III. Protocolo contra el Acoso.
- Anexo IX. Salud Laboral y Prevención de Riesgos.
- Anexo X - I. Formación Profesional.
- Anexo X - II. Acuerdo sobre Formación Profesional en la Empresa.
- Anexo XI - I. Acción social.
- Anexo XI - II. Ayudas del Área de Acción Social.
- Anexo XII. Participación, seguimiento y negociación colectiva del personal funcionario.