

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

11162 *Resolución de 10 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del III Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de la Sociedad Estatal «Correos y Telégrafos, S.A.» (Código de Convenio número 90014342012003), que fue suscrito, con fecha 5 de abril de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, CSI-F y Sindicato Libre, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de junio de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S. A.

PREÁMBULO

El presente Convenio colectivo regula el régimen aplicable al personal laboral en una empresa que se ha desenvuelto durante las últimas dos décadas en 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 por su futuro, 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 empresa y las organizaciones sindicales firmantes, constatan que, frente a aquellas difíciles circunstancias del entorno postal, se hace imprescindible que ambas partes contribuyan, mediante la confluencia de sus intereses y voluntades, a la

d) Mediación y Aplicación.—Complementariamente a la función de conciliación previa a la vía judicial prevista en el apartado c) anterior, la Comisión Paritaria podrá constituirse en órgano mediador ante el conflicto colectivo, pudiendo solicitarse la mediación de mutuo acuerdo o a instancia de parte.

En la solicitud de mediación deberán constar las cuestiones sobre las que versa el conflicto así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas.

La propuesta de mediación que se ofrezca a las partes podrá ser libremente aceptada o rechazada por éstas. En caso de que la propuesta sea aceptada por las partes se levantará acta en la que consten los términos del acuerdo, dándose por finalizada la mediación y vinculando dicho acuerdo a ambas partes.

De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión Paritaria podrá hacer una última propuesta de la que dejará necesariamente constancia en el acta final de desacuerdo, junto con la posición y/o propuestas que cada una de las partes quisieran expresar, entendiéndose finalizada la mediación. En este supuesto, cualquiera de las partes podrá solicitar el arbitraje y para que éste pueda llevarse a efecto deberá ser expresamente aceptado por ambas partes. En igual medida, la designación del árbitro, en el supuesto de que el arbitraje se haya aceptado, deberá efectuarse de mutuo acuerdo por ambas partes.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, denominándose «compromiso arbitral», y constará, al menos, de los siguientes extremos:

1. Nombre del árbitro designado (en caso de no asumir tal función la propia Comisión Paritaria).
2. Cuestiones que se someten al laudo arbitral.
3. Plazo para dictarlo.
4. Fecha y firma de las partes.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a mediación o arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras dure la tramitación del procedimiento. En igual medida, una vez formalizado el compromiso de mediación o de arbitraje, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a mediación o arbitraje.

Artículo 16. *Comisión de Empleo Central.*

Dependiente de la Comisión Paritaria y compuesta por empresa y sindicatos firmantes del presente Convenio, se constituirá la Comisión de Empleo Central que tendrá las siguientes competencias.

A) Competencias de negociación en las siguientes materias, pendientes de desarrollo y/o aplicación, reguladas en el Convenio colectivo:

1. Negociar, con carácter previo a la adopción de la decisión por parte de la empresa, las reestructuraciones de servicios o traslados de centros de trabajo, sean con carácter definitivo o provisional, entendiéndose incluidos todos aquellos supuestos que supongan una modificación sustancial colectiva en materia de plantillas, jornadas, horarios y turnos, sistemas de trabajo o cualesquiera otras circunstancias que redunden en las condiciones de trabajo y que excedan del ámbito territorial de la provincia.

2. Negociar, con carácter previo a la adopción de la decisión por la empresa, cualquier medida que suponga una modificación sustancial colectiva de jornadas, horarios y turnos, que afecte a un ámbito superior al provincial. El examen comprenderá las causas justificativas de la medida, el procedimiento a seguir para la alteración, así como, en su caso, el personal afectado.

3. En particular, respecto del personal que presta servicios rurales, negociar previamente las propuestas de todo tipo de modificaciones sustanciales colectivas de carácter salarial o laboral, especialmente las relativas a recorridos, transportes, jornadas y horarios, siempre que afecten a un ámbito territorial superior a la provincia.

4. Negociar la memoria explicativa de las necesidades estructurales de empleo.

5. Negociar los criterios a aplicar para la cobertura de las necesidades de empleo en los procesos de ingreso y provisión.

6. Negociar las bases y convocatorias de los procedimientos de ingreso y contratación temporal.

7. Negociar los criterios a aplicar en las evaluaciones de desempeño y el número máximo de candidatos/as en las Bolsas de Empleo, en los términos descritos en el presente Convenio colectivo.

8. Negociar las bases y convocatorias de los concursos de méritos y del concurso de traslados.

En los procesos de ingreso y de convocatoria de bolsas de empleo temporal recogidos en este artículo, la referencia a la «Comisión de Empleo Central», figurará, junto al anagrama Correos, en todos y cada uno de los documentos correspondientes a los distintos trámites, incluyendo la publicación, convocatoria y resolución en cualquier formato o ámbito.

9. Negociar los criterios para corregir eventuales disfunciones en la aplicación del sistema de cómputo y/o devengo o, en el caso de que no se produzca, una reducción efectiva en las actuales tasas de absentismo, respecto de los complementos de producción y asistencia, y permanencia y desempeño.

10. Negociar previamente la utilización de cualesquiera otros tipos de contrato de trabajo, cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente en cada momento, distintos a los previstos en el presente Convenio colectivo.

B) Derechos de participación.

1. Constituirse en Comisión de Traslados para el desarrollo y ejecución del concurso de traslados y para el seguimiento de las necesidades de cobertura que se vayan produciendo.

2. Abordar los procesos de cobertura de las necesidades relativas a los puestos de Jefatura de Equipo.

3. Estudiar aquellas cuestiones relacionadas con los procesos de reubicación de los Recursos Humanos, con objeto de promover la adecuada dotación de personal en las distintas actividades, con criterios de eficiencia y rentabilidad, favoreciendo la empleabilidad de la plantilla de la empresa.

C) Derechos de información.

1. Recibir información, con periodicidad semestral, sobre el análisis y cobertura del empleo estructural existente en la empresa, así como los ámbitos determinados pendientes de reestructuración.

2. Conocer los criterios generales de organización, concentración, modificación o supresión de los Servicios Rurales.

3. Recibir información de los anuncios de cobertura de los puestos comprendidos en los Grupos I, II, y III.

Artículo 17. *Comisiones de Empleo Provinciales.*

Dependientes de la Comisión de Empleo Central, se constituirán Comisiones de Empleo Provinciales, con la misma composición, que actuarán como delegaciones de aquélla para la negociación de la concreción y el tratamiento específico de las materias reguladas en el artículo anterior, según corresponda, en función del ámbito de afectación, con las siguientes competencias: