

TITULO I
PARTE GENERAL

Capítulo Único

Disposiciones generales.

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente convenio colectivo se suscribe, de una parte, por la “Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, Sociedad Anónima (en lo sucesivo la empresa) y, de otra, por las secciones sindicales de las organizaciones sindicales.....

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para concertar el presente convenio colectivo en virtud de lo dispuesto en el Título III 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 (en lo sucesivo ET).

Artículo 2. Objeto.

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa, en sus centros de trabajo y unidades, tanto actuales como futuros, de una parte, y, de la otra, el personal que preste sus servicios en la misma y que esté incluido en el ámbito de aplicación previsto en el artículo siguiente.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todo el personal laboral de la empresa, con las excepciones indicadas en el párrafo siguiente. A estos efectos, se entiende por personal laboral de la empresa a los empleados vinculados a través de cualesquiera tipos de relación laboral fija o indefinida, o de duración determinada, sea por cualquier modalidad o figura contractual admitidas por la legislación laboral vigente o que pueda aprobarse en el futuro y, asimismo, al personal contratado en régimen laboral en España para prestar servicios en el extranjero.

El personal laboral que pudiera ser contratado en los supuestos siguientes se regirá por las estipulaciones de su contrato y normativa que le sea de aplicación quedando, por tanto, excluidos del ámbito personal del presente convenio:

- a) Los comprendidos en el artículo 1.3, punto c) del ET.
- b) Los que consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1 punto a) del ET.
- c) Los empleados que ocupen puestos de trabajo considerados como estructura jerárquica de la empresa, entendiéndose por tales los que ostenten cargos directivos, así como sus directos colaboradores, cuando estén sujetos a una especial dedicación y responsabilidad.

d) El personal específicamente contratado para proyectos de investigación, diseño y desarrollo.

La empresa se compromete a que, durante la vigencia del convenio, el número de trabajadores en situación de “excluidos de convenio” contemplados en el presente artículo no sobrepase la cifra de **1.200**, facilitando, a través de la Comisión Paritaria, la información relativa al número de este tipo de contratos laborales.

~~Las categorías laborales recogidas en la Disposición Adicional Séptima del anterior convenio colectivo se integran en el sistema de clasificación profesional del Título III de este convenio colectivo, conforme a la tabla de equivalencias recogida en la Disposición Adicional Primera.~~

Artículo 4. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente convenio comprende todas las actividades desarrolladas por la empresa, prestadas en los centros de trabajo y unidades, centrales o periféricas, tanto actuales como futuras.

Son actividades desempeñadas por la empresa, a los efectos del presente convenio, todas aquellas comprendidas dentro de su objeto social, así como aquellas que estén relacionadas con el cumplimiento de dichas actividades o que puedan desempeñarse en el futuro.

Artículo 5. Ámbito territorial.

El ámbito territorial de aplicación de este convenio comprende todos los centros de trabajo y unidades de la empresa, tanto en el estado español como en el extranjero.

Artículo 6. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el primer día del mes siguiente a su publicación en el BOE y finalizará su vigencia el **31 de diciembre de 2.011**.

El presente convenio carece de efectos retroactivos tanto respecto a sus efectos económicos como al resto de sus cláusulas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, el convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con un plazo de preaviso dentro de los tres meses anteriores a la terminación de la vigencia pactada.

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por el nuevo convenio. La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente, y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a todos los efectos. Asimismo, será requisito constitutivo de la denuncia comunicar simultáneamente la misma a la Autoridad Laboral.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente convenio quedará en suspenso y sin efecto en su totalidad.

Ello no obstante, en el caso de que las partes que lo conciertan entendieran, de forma expresa y de mutuo acuerdo, que la nulidad no afecta a una cuestión fundamental, el convenio seguirá vigente en el resto de sus cláusulas, debiéndose iniciar la negociación sobre las partes anuladas en un plazo no superior a treinta días desde la declaración en firme de la nulidad.

Artículo 8. Absorción y compensación.

El presente convenio constituye un todo único e indivisible, basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y, como tal, será objeto de consideración conjunta. Las condiciones económicas y de toda índole pactadas en este convenio formarán un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global, todas las ya existentes a la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.

A los efectos de la aplicación práctica de la compensación y absorción, las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

Artículo 9. Exclusión de otros convenios.

El presente convenio colectivo anula, deroga y sustituye a todos los acuerdos, pactos y convenios concertados anteriormente entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Durante su vigencia no será aplicable otro convenio, cualquiera que sea su ámbito, que pudiera afectar o referirse a las actividades o trabajos desarrollados por los trabajadores de Correos.

En todo lo no previsto en este convenio será de aplicación el ET y demás normas legales que pudieran resultar de aplicación.

Artículo 10. Principio de condición más beneficiosa.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

TITULO II PARTICIPACIÓN, SEGUIMIENTO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 11. Principios Generales de la Negociación Colectiva.

1. Las organizaciones sindicales firmantes y los representantes de la empresa manifiestan su voluntad de potenciar la negociación como cauce fundamental de participación de las condiciones de empleo y de profundizar en su desarrollo, facilitando su articulación con el fin de dotarla de una mayor agilidad y eficacia.

2. A través de la negociación reconocida constitucional y legalmente, las partes perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados de la empresa, un funcionamiento más eficaz de los procedimientos de gestión y una mejora de la calidad de los servicios públicos que se prestan a los ciudadanos.

3. Las partes se comprometen a negociar bajo los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación. En este sentido se comprometen a poner en conocimiento de la otra parte la información y documentación técnica necesaria con el fin de facilitar el desarrollo de la negociación.

4. Los sindicatos se comprometen a no plantear ni secundar reivindicaciones sobre las cuestiones pactadas. Asimismo, se comprometen a plantear a través de los procedimientos de solución de conflictos que se establezcan en este convenio las discrepancias que pudieran producirse.

5. Con carácter excepcional, el personal vinculado a la empresa por relaciones jurídico-laborales, y que presta servicios en Andorra será incluido, a efectos de cómputo para la elección de sus representantes unitarios, en Lleida.

Artículo 12. Comisión Paritaria

Las partes negociadoras acuerdan constituir una **Comisión Paritaria**, para la correcta aplicación del presente convenio colectivo.

Artículo 13. Composición.

La **Comisión Paritaria** estará integrada paritariamente por.....representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio, de acuerdo con su representatividad proporcional al cómputo global de delegados del personal laboral, garantizando, en todo caso, un representante de cada sindicato firmante y por el mismo número representantes de la empresa; estos últimos podrán delegar y acumular sus votos en uno o varios de sus miembros, no resultando necesaria la asistencia de la totalidad de los mismos a las reuniones de la Comisión cuando así lo estimen oportuno.

Se nombrará un Presidente y un Secretario designados por la empresa. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados por escrito, y tendrán carácter vinculante para ambas partes siempre que los temas a tratar figuren en el orden del día de la Comisión.

Artículo 14. Procedimiento.

La Comisión Paritaria se debe caracterizar por su máxima agilidad y funcionalidad para discutir las distintas materias, sin necesidad de calificar sus requisitos específicos de orden del día o su convocatoria, bastando la comunicación telefónica o electrónica entre sus componentes, y siempre que todas las partes legitimen la reunión y sus conclusiones.

Las consultas dirigidas a la Comisión por parte de los trabajadores deberán plantearse a través de las organizaciones sindicales, que tramitarán dichas consultas cuando lo consideren procedente. Todo ello sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador para recurrir las resoluciones o interpretaciones que afecten lesivamente a sus intereses ante la Autoridad o Jurisdicción competente.

Artículo 15. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, las siguientes:

a) Interpretación del convenio.

Corresponde a la Comisión Paritaria interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas de este convenio, actualizar su contenido para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de los cambios normativos de mayor rango y las siguientes facultades:

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

c) Aplicación y desarrollo.

Estudiar, proponer y, cuando proceda decidir, las cuestiones que, derivadas de la gestión aplicativa de las materias reguladas en el presente convenio, afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral de la empresa pactadas en el mismo o se planteen, en relación con ellas, por la empresa o los representantes de los trabajadores.

d) Constituirse en Comisión de Acción Social para desarrollar las funciones relativas a esta materia.

e) Constituirse en Comisión de Formación para desarrollar las funciones relativas a esta materia.

f) Conciliación previa a la vía judicial ante la interposición de conflictos colectivos.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores adscritos a un centro de trabajo o la generalidad de éstos, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2 del ET, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Ley de Procedimiento Laboral, en el plazo máximo de quince días desde la

presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la **Comisión Paritaria**. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En los supuestos de ejercicio del derecho de huelga, con carácter previo a su convocatoria, las partes legitimadas para ejercer tal derecho asumen el compromiso de elevar la cuestión objeto del litigio ante la **Comisión Paritaria**. No obstante, las convocatorias de huelga efectuadas por Federaciones o Confederaciones Sindicales dirigidas a un ámbito superior al de este convenio no necesitarán para su ejercicio por este colectivo del mencionado intento de conciliación.

g) Mediación.

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. Plan de Igualdad

Para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias en la empresa se negociará con la representación legal de los trabajadores la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el contenido, forma y proceso de elaboración descrito en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

TITULO III **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Capítulo I

Sistema de organización del trabajo

Artículo 17. Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa y corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades, sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o información reconocidos a los representantes de los trabajadores en el ET y en el presente convenio.

Capítulo II

Sistema de Clasificación Profesional

Artículo 18. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación que contempla el presente convenio colectivo se estructura en Grupos Profesionales, Áreas Funcionales y Puestos Tipo, con el fin de facilitar la movilidad funcional y favorecer la promoción profesional, estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

El Grupo Profesional engloba y determina unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con los mismos.

Las Áreas Funcionales agrupan, dentro de los Grupos Profesionales, el conjunto de actividades propias o relativas a cada uno de los ámbitos operativos, de soporte o de negocio existentes, o que puedan determinarse en el futuro por la empresa.

La pertenencia a un Grupo Profesional y Área Funcional capacita para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en el presente convenio colectivo.

Los Puestos tipo se definen por su pertenencia a un Grupo Profesional y Área Funcional y recogen, de manera no exhaustiva, las actividades propias de los mismos, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

Artículo 19. Criterios para determinar la pertenencia a los Grupos Profesionales.

La determinación de la pertenencia de un puesto tipo a un Grupo Profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores anteriores se tendrán en cuenta:

- a) **Conocimientos y experiencia:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Este factor puede encontrarse subdividido, a su vez, en dos subfactores: formación y experiencia.

- **Formación:** este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona con capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctico. Este subfactor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados (idiomas, informática, etc.).

- **Experiencia:** este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y en posesión de la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

- b) **Iniciativa:** factor que determina la calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se presenten, así como el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

- c) **Autonomía:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones.

- d) **Responsabilidad:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos, y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

Este factor comprende a su vez, dos subfactores:

- **Responsabilidad sobre gestión y resultados:** este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Para valorarlo correctamente será necesario tomar valores de promedio lógico y normal, y el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- **Capacidad de interacción:** este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa.

- e) **Mando:** factor que aglutina el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- La capacidad de ordenación de tareas.
- La naturaleza del colectivo.
- El número de personas sobre las que se ejerce el mando.

- f) **Complejidad:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

El presente modelo de clasificación se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se deberá tener presente, al clasificar los puestos de trabajo, la dimensión del área o unidad productiva en que se desarrolla la función.

La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en Grupos Profesionales distintos, con respecto a los criterios y requisitos de movilidad previstos en el Capítulo III del presente Título.

El hecho de que un trabajador se encuentre en posesión, a título individual, de alguna o de todas las competencias requeridas para ser clasificado en un Grupo Profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes.

El encuadramiento de un puesto tipo en un Grupo Profesional y Área Funcional, o su modificación, se realizará previo análisis e informe de la **Comisión Paritaria**.

La Dirección de Recursos Humanos, previa información a la **Comisión Paritaria**, determinará los criterios de equivalencia entre la experiencia profesional, conocimientos y aptitudes, con las respectivas titulaciones académicas exigidas, en el caso de que éstas no se posean.

Artículo 20. Grupos Profesionales.

Grupo Profesional I: Titulados superiores.

a) Criterios generales.

1. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad con o sin mando.
2. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.
3. Se incluyen también en este Grupo Profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias Áreas Funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal directivo, al que deberá dar cuenta de su gestión.

b) Formación.

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos, experiencia y aptitudes, adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a esta titulación.

Grupo Profesional II: Titulaciones medios/cuadros.

a) Criterios generales.

1. Funciones de realización de tareas complejas pero homogéneas que, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.
2. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

b) Formación.

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos, experiencia y aptitudes, adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a esta titulación.

Grupo Profesional III: Mandos intermedios.

a) Criterios generales.

1. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.
2. Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

b) Formación.

Titulación de Bachillerato o Formación Profesional II o titulación oficial que la sustituya, o conocimiento, experiencia y aptitudes, adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a esta titulación.

Grupo Profesional IV: Operativos.

a) Criterios generales.

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

b) Formación.

Titulación de Educación Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar o titulación oficial que la sustituya, o conocimiento, experiencia y aptitudes, adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a esta titulación.

Grupo Profesional V: Servicios generales.

a) Criterios generales.

Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesiten de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

b) Formación.

Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente o titulación de Graduado Escolar o certificado de Escolaridad o similar.

Artículo 21. Áreas Funcionales.

Las Áreas Funcionales engloban el conjunto de actividades propias o relativas a cada una de las áreas de negocio o de apoyo existentes, o que puedan determinarse en el futuro, agrupando los puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan. La modificación del número de Áreas Funcionales podrá llevarse a cabo cuando sea necesario. Actualmente son las siguientes:

- Logística.
- Red.
- Comercialización.
- Corporativa y de apoyo.

Dentro de cada Área Funcional y en el marco de cada Grupo Profesional, en atención a la identidad de las tareas y funciones desempeñadas, a su dependencia jerárquica y

al nivel de conocimientos o formación específica requerida, se distinguen los siguientes puestos-tipo:

GRUPOS PROFESIONALES	Área Funcional LOGÍSTICA	Área Funcional RED	Área Funcional COMERCIALIZACIÓN	Área Funcional CORPORATIVA Y DE APOYO
GRUPO I TITULADOS SUPERIORES	Técnicos superiores	Técnicos superiores	Técnicos superiores	Técnicos Superiores
GRUPO II TITULADOS MEDIOS/CUADROS	Técnicos medios Jefe de Sector Distribución/Centros	Técnicos medios Jefe de Sector de red	Técnicos medios Coordinador de ventas	Técnicos medios Responsable apoyo Corporativo
GRUPO III MANDOS INTERMEDIOS	Jefe de Unidad Distribución/Centros Jefe equipo	Director/adjunto de oficina Gestor bancario Jefe equipo	Gestor de ventas	Jefe de unidad administrativa Gestor de apoyo corporativo
GRUPO IV OPERATIVOS	Reparto Agente/clasificación	Atención al cliente	Atención al cliente	Administrativo
GRUPO V SERVICIOS GENERALES	Peón a extinguir Limpiador/a extinguir	Peón a extinguir Limpiador/a extinguir	Peón a extinguir Limpiador/a extinguir	Peón a extinguir Limpiador/a extinguir

Artículo 22. Contenido de los Puestos tipo.

Las principales funciones a desarrollar por los distintos Puesto Tipo son las siguientes:

a) Técnicos superiores.

- Análisis y detección de necesidades.
- Análisis y documentación de datos del Área funcional o Áreas funcionales de su competencia.
- Dirección del personal del Área o Áreas funcionales de su competencia.
- Análisis de procesos de las distintas Unidades que componen la estructura de Correos.
- Análisis y diseño de procedimientos, métodos, documentación y sistemas de información.
- Implantación de nuevas tecnologías y/o procesos de trabajo.
- Diseño, establecimiento y desarrollo de herramientas de gestión y decisión estratégica.
- Diseño, desarrollo e implantación de sistemas para la consecución de objetivos estratégicos.
- Planificación, gestión, desarrollo e implementación de proyectos.

- Analizar y desarrollar sistemas de calidad y definir acciones de mejora en los procesos de trabajo de su competencia.
- Optimización de nuevos diseños de programas y aplicaciones.
- Realización de informes.
- Proponer medidas correctoras que mejoren la eficiencia general de la compañía.
- Implantar e impulsar proyectos de investigación y desarrollo.
- Realización de estudios de viabilidad, eficacia, rentabilidad, etc.
- Actuar como consultor interno en los análisis específicos de carácter técnico en que sea requerida su participación.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

b) Técnicos medios.

- Análisis y detección de necesidades.
- Análisis y documentación de datos del Área funcional de su competencia.
- Dirección del personal, en su caso, de las Áreas funcionales de su competencia.
- Análisis de procesos de las distintas unidades que componen la estructura de Correos.
- Análisis y diseño de procedimientos, métodos, documentación y sistemas de información.
- Diseño, elaboración y desarrollo de proyectos.
- Desarrollo y ejecución de programas.
- Supervisar y coordinar la consecución de objetivos a través de planes de acción.
- Analizar y desarrollar sistemas de calidad y definir acciones de mejora en los procesos de trabajo de su competencia.
- Realización de informes.
- Proponer medidas correctoras que mejoren la eficiencia general de la Empresa.
- Elaboración y control de cuentas de resultados en relación con los presupuestos asignados.
- Actuar como consultor interno en los análisis específicos de carácter técnico en que sea requerida su participación.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

c) Jefe de Sector Distribución/Centros.

- Cumplir los objetivos que le sean asignados vinculados a la producción, calidad y rendimiento.
- Dirigir, organizar y coordinar el trabajo de los jefes de las distintas unidades para que conozcan y consigan los objetivos marcados.
- Dirigir, organizar y gestionar Centros de Tratamiento.
- Implantar las acciones de mejora de los procesos operativos relacionados con su actividad laboral.
- Proponer acciones para optimizar los costes (tanto en medios humanos como en medios materiales).
- Gestionar y controlar el presupuesto de gastos de su ámbito de responsabilidad.

- Establecer las acciones necesarias para conseguir la coordinación eficaz de las diferentes unidades ubicadas en el centro.
- Establecer mecanismos de coordinación con otros centros con los que esté directamente relacionado, bien en la misma localidad o en otros ámbitos geográficos, cuando sea necesario para la consecución de los objetivos de calidad marcados.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

d) Jefe de Sector de Red.

- Dirigir y coordinar la actividad de las oficinas bajo su responsabilidad, sobre la cuenta de resultados y por tanto, sobre la implantación de las medidas de mejora.
- Dirigir el personal a su cargo.
- Impulsar las ventas, realizando directamente las de productos más complejos y desarrollando las capacidades comerciales del personal de su unidad.
- Coordinar las estrategias comerciales y del plan de ventas en sus oficinas.
- Impulsar el cumplimiento de estándares de calidad.
- Participar en la resolución de problemas de los directores de oficinas.
- Implantar las acciones de mejora necesarias.
- Gestionar y controlar el presupuesto de gastos de su ámbito de responsabilidad.
- Establecer mecanismos de coordinación con otros Jefes de Sector, en otros ámbitos geográficos, cuando sea necesario para la consecución de los objetivos de calidad marcados.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

e) Coordinador de Ventas.

- Planificación y comunicación de objetivos comerciales a su equipo.
- Proponer acciones para optimizar los recursos (tanto en medios humanos como en medios materiales).
- Animación, coordinación y supervisión de las actividades comerciales del equipo.
- Implantar las acciones de mejora necesarias.
- Potenciar la cartera, a través de la captación de nuevo negocio.
- Gestionar y controlar el presupuesto de gastos de su ámbito de responsabilidad.
- Responsabilizarse de la planificación, gestión y seguimiento de las cuentas/clientes asignadas.
- Ser intermediario entre el cliente y los servicios de la empresa con el fin de ofrecer soluciones adaptadas a sus necesidades.
- Configurar una estrategia de desarrollo de negocio dentro de sus cuentas.
- Establecer y mantener relaciones comerciales con los grandes clientes.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

f) Responsable de apoyo corporativo.

- Dirección y supervisión del personal adscrito al área de su competencia.
- Organizar y controlar las actividades en el ámbito de su competencia.
- Gestionar y organizar el trabajo de los recursos humanos adscritos, para conseguir los objetivos establecidos, así como su desarrollo y formación profesional.
- Gestionar y controlar los recursos asignados para la realización de las funciones encomendadas.
- Analizar los procedimientos y procesos para proponer acciones de mejora.
- Desarrollar sistemas de calidad de los procesos y actividades que se desarrollan en el área de su competencia.
- Analizar y realizar acciones para optimizar los recursos.
- Analizar las quejas y reclamaciones presentadas por los clientes/proveedores y atenderlas en caso necesario.
- Asesorar a su jefe en los aspectos de planificación operativa del área de su competencia.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

g) Jefe unidad de distribución/centros.

- Dirección y supervisión del personal adscrito.
- Organizar y controlar las actividades de la unidad.
- Gestionar y controlar todos los medios materiales para realizar las funciones asignadas (vehículos, contenedores/envases, carretillas, jaulas, clasificadoras automáticas, etc.).
- Analizar los procesos operativos de sus funciones y actividades para proponer acciones de mejora.
- Analizar y proponer acciones para optimizar los recursos de la unidad (tanto en medios humanos como materiales).
- Realizar todas las actividades necesarias para mantener un buen clima laboral y una buena motivación (recogida de sugerencias, reuniones, etc.).
- Analizar las quejas y reclamaciones presentadas por los clientes y atenderlas en caso necesario.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

h) Director/adjunto de oficina.

- Gestionar su oficina con responsabilidad sobre la cuenta de resultados y por tanto sobre la aplicación de las medidas de mejora.
- Impulsar la orientación y capacidad comercial del personal de su oficina.
- Ejercer como el principal comercial de la oficina.
- Analizar los procesos operativos de sus funciones y actividades para proponer acciones de mejora.
- Dirigir el equipo de trabajo que integra la oficina.
- Realizar todas las actividades necesarias para mantener un buen clima laboral y una buena motivación (recogida de sugerencias, reuniones, etc.).
- Potenciar el cumplimiento de los niveles de calidad.

- Controlar el cumplimiento de los procesos operativos.
- Analizar las quejas y reclamaciones presentadas por los clientes y atenderlas en caso necesario.
- Analizar y proponer acciones para optimizar los recursos de la oficina (tanto en medios humanos como materiales).
- Transmitir adecuadamente las necesidades de recursos a las áreas de apoyo.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

i) Jefe de unidad administrativa.

- Organiza, gestiona y controla todas las funciones encomendadas a la unidad, coordinando las actividades de los diferentes equipos adscritos a la misma, para conseguir el cumplimiento de sus objetivos.
- Dirigir y supervisar el personal adscrito a la unidad.
- Organizar y controlar las actividades de la unidad.
- Analizar los procedimientos y procesos de sus funciones y actividades, para proponer acciones de mejora.
- Analizar y proponer acciones para optimizar los recursos de la unidad (tanto en medios humanos como materiales).
- Realizar todas las actividades necesarias para mantener un buen clima laboral y una buena motivación (recogida de sugerencias, reuniones, etc.).
- Realizar funciones de asesoría sobre los aspectos de planificación operativa de la unidad.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

j) Jefe de equipo.

- Supervisar el trabajo de las personas que componen el equipo.
- Organizar y controlar todas las actividades del equipo.
- Gestionar y controlar todos los medios materiales asignados para realizar sus funciones (carros de reparto, vehículos, contenedores/envases postales, carretillas, jaulas, clasificadoras automáticas, equipos informáticos, etc.).
- Analizar los procesos operativos del equipo para proponer acciones de mejora.
- Realizar la gestión del personal bajo su supervisión para conseguir el máximo aprovechamiento de los recursos y mantener un buen clima laboral y una buena motivación de los empleados.
- Analizar las quejas y reclamaciones presentadas por los clientes y atenderlas en caso necesario.
- Realizar tareas susceptibles de utilización de medios técnicos que exija un conocimiento de los mismos y gestión de programas.
- Realizar la conservación básica de los medios técnicos y materiales necesarios para su trabajo.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

k) Gestor Bancario.

- Desarrollar el negocio bancario a través de la comercialización de productos y servicios bancarios de la entidad.
- Gestionar la cartera de clientes, ofreciendo atención personalizada y asesoramiento. Responsabilidad sobre la fidelización y aumento de la misma.
- Coordinar la gestión administrativa de las operaciones de venta efectuadas.
- Resolver las posibles incidencias.
- Utilizar todos los medios técnicos y materiales necesarios para el desempeño de sus funciones.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

l) Gestor de Ventas.

- Responsabilizarse de la planificación, gestión y seguimiento de las cuentas/clientes asignadas.
- Venta de los productos y servicios de Correos.
- Recogida de información básica para la elaboración de análisis y estudios del mercado.
- Reflejar su actividad y resultados en las herramientas que se determinen.
- Propuesta de acciones concretas en caso de desviación del cumplimiento de objetivos.
- Atención personalizada, mantenimiento y mejora de su cartera de clientes.
- Utilizar todos los medios técnicos y materiales necesarios para el desempeño de las funciones propias de su puesto.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

m) Gestor de apoyo corporativo.

- Gestionar proyectos y programas bajo dirección de los técnicos y/o el Jefe de la Unidad.
- Tratamiento de la información: búsqueda y sistematización de la misma.
- Analizar los procesos operativos y proponer acciones de mejora.
- Utilizar todos los medios técnicos y materiales necesarios para el desempeño de sus funciones.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

n) Reparto.

- Distribuir y entregar los productos postales, telegráficos y parapostales, o, de no ser posible, sus avisos sustitutos, a los destinatarios en los domicilios que figuren en los envíos, manteniendo una relación directa con el cliente, atendiendo y dando respuesta a sus solicitudes de información.

- Realizar todas las tareas anteriores y posteriores, inherentes a la función anterior, tanto de clasificación manual y/o automática como las que se precisen a este fin, según líneas de productos.
- Realizar la recepción y liquidación, además del pago y cobro en los domicilios, de los productos en que así esté establecido.
- Utilizar todos los medios técnicos y materiales necesarios para el desempeño de las funciones propias de su Puesto (vehículos, sistemas informáticos, etc.).
- Realizar la conservación básica de los medios técnicos y materiales necesarios para su trabajo, salvo que se requieran conocimientos específicos.
- El personal de reparto que preste sus servicios en oficinas y enlaces rurales procederá a la admisión de los productos postales, telegráficos, financieros y parapostales, así como las tareas anteriores y posteriores inherentes a esa función.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

o) Agente/clasificación.

- Realizar las tareas de clasificación manual y/o automática según líneas de productos, en las distintas unidades de Correos.
- Realizar todas las tareas inmediatamente previas y posteriores a los procesos de clasificación manual y/o automática.
- Realizar la recepción, pago, cobro y liquidación, en la oficina, de los productos en que así esté establecido.
- Utilizar todos los medios técnicos y materiales necesarios para el desempeño de las funciones propias de su puesto (máquinas, sistemas informáticos, vehículos, maquinarias, etc.).
- Realizar la conservación básica de los medios técnicos y materiales necesarios para su trabajo, salvo que se requieran conocimientos específicos.
- Realizar las operaciones de carga y descarga.
- Tratamiento de los productos postales y telegráficos.
- Realizar las tareas administrativas elementales (transportar objetos y envíos, hacer fotocopias, etc.).
- Realizar encargos encomendados por los distintos departamentos y recoger y entregar documentos internos y correspondencia.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

p) Atención al cliente.

- Atender a los clientes, informando y promocionando los productos y servicios de Correos.
- Vender los productos y servicios de Correos.
- Admitir los envíos postales, telegráficos, financieros y parapostales.
- Efectuar la clasificación y encaminamiento de los productos y servicios realizados, inherentes a su Puesto.
- Transmitir los servicios telegráficos y de telecomunicación.
- Entregar al destinatario los productos y servicios recibidos en la red de oficinas, de forma complementaria a las funciones de clasificación y/o tratamiento.

- Admitir y tramitar las quejas y reclamaciones de los clientes.
- Utilizar todos los medios técnicos y materiales necesarios para el desempeño de las funciones propias de su puesto tipo (maquinarias, sistemas informáticos, etc.).
- Realizar la conservación básica de los medios técnicos y materiales necesarios para su trabajo, salvo que se requieran conocimientos específicos.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

q) Administrativo.

- Realizar las tareas y procesos administrativos del área de su competencia.
- Organizar y actualizar el archivo de documentación del área de su competencia.
- Atención telefónica del clientes internos/externos.
- Realizar las tareas de ejecución, actualización de bases de datos, hojas de cálculo, procesadores de texto, etc.
- Atender las quejas y reclamaciones de los clientes internos/externos.
- Utilizar todos los medios técnicos y materiales necesarios para el desempeño de las funciones propias de su puesto tipo (maquinarias, ordenadores, etc.).
- Realizar la conservación básica de los medios técnicos y materiales necesarios para su trabajo, salvo que se requieran conocimientos específicos.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

r) Peón a extinguir.

- Realizar labores de carga y descarga que requieren un esfuerzo físico, así como ayudar al personal de mantenimiento en las tareas elementales que se le encomienden.
- Realizar funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

s) Limpiador a extinguir.

- Realizar la limpieza de los locales y dependencias anexas.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

Capítulo III

Movilidad funcional y geográfica. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Artículo 23. Movilidad funcional. Principios generales.

1. En el ejercicio de sus facultades directivas la empresa podrá acordar la movilidad funcional dentro del grupo profesional. La movilidad funcional se aplicará con criterios objetivos y no discriminatorios.

2. Cuando concurren las causas señaladas en el art. 39.2 del ET, la empresa podrá acordar por el tiempo imprescindible, la realización de funciones no correspondientes al mismo Grupo Profesional, de acuerdo con el siguiente régimen:

Cuando se trate de funciones correspondientes a un Grupo Profesional superior, salvo en supuestos de enfermedad, accidente de trabajo, excedencia u otras causas análogas con reserva de puesto, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se esté desempeñando el trabajo del Grupo Profesional superior, será la del puesto de trabajo de este último. Se trasladará comunicación escrita al trabajador.

Cuando se trate de un Grupo Profesional inferior, esta situación podrá prolongarse por el tiempo imprescindible para su atención, el trabajador percibirá las retribuciones de su Grupo de origen. Se trasladará comunicación escrita a los representantes de los trabajadores y al trabajador afectado.

Artículo 24. Movilidad intercentros.

Cuando por necesidades organizativas, técnicas o productivas, la empresa precise acudir a la movilidad entre centros de trabajo dentro de una misma localidad, lo hará por el tiempo imprescindible y deberán respetarse los siguientes límites y garantías:

- a) Comunicación al trabajador cuando éste lo solicite.
- b) En caso de ser varios los trabajadores afectados, se seguirá un criterio rotativo y no discriminatorio.

Se entenderá, a los efectos previstos en el presente artículo, como centro de trabajo, el descrito en el artículo del presente convenio

Si concurriera al mismo tiempo la movilidad funcional, se estará adicionalmente a lo establecido en el artículo anterior. En cualquier caso, el recurso al cambio de centro de trabajo tendrá carácter subsidiario con respecto a la aplicación, dentro del mismo centro, de movilizaciones funcionales.

Artículo 25. Movilidad geográfica.

a) Traslados sin cambio de residencia.

El traslado obligatorio de los trabajadores requerirá la existencia de razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios debidamente justificadas.

En el caso de movilidad geográfica de carácter individual, la empresa comunicará la decisión de traslado al trabajador afectado así como a sus representantes, debiendo constar en la notificación las siguientes circunstancias:

- Causa.
- Condiciones.
- Fecha de efectos.

La notificación se habrá de producir con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Cuando se trate de traslados colectivos, la decisión irá precedida del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, que regula el art. 40.2 del ET.

Cuando los centros de trabajo disten entre sí menos de 25 kilómetros, se negociará con las organizaciones sindicales firmantes la habilitación de medio de transporte por cuenta de la empresa, teniendo en cuenta el grado de accesibilidad al centro o la existencia o no de transporte público.

Cuando el traslado entre centros de trabajo diste entre 25 y 40 kilómetros, el transporte individual o colectivo que la empresa considere idóneo será a cargo de la misma. Además se abonará por una sola vez una cantidad a tanto alzado de 180 euros.

Cuando la distancia entre centros de trabajo supere los 40 kilómetros, pero no suponga cambio de residencia, en materia de transporte se estará a lo previsto en el párrafo anterior. Los trabajadores afectados por el traslado tendrán derecho, por una sola vez, al percibo de una cantidad a tanto alzado de 750 euros

Los empleados que hubiesen sido objeto de un traslado obligatorio, siempre que éste supere los 25 kilómetros, pertenecientes a los Grupos Profesionales de Operativos y de Servicios generales, tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo de necesaria cobertura que se produzcan en la localidad donde radicara su centro de trabajo de origen, durante los dos años inmediatamente siguientes. Todo ello de conformidad a lo que se establezca en el correspondiente baremo.

b) Traslados con cambio de residencia.

El traslado que, al operar entre centros de trabajo distantes más de 40 kilómetros o traslado transmarino, suponga cambio de residencia, dará derecho a los afectados a:

- El abono de los gastos de viaje propios y los de los miembros de su unidad familiar que efectivamente se trasladen.

- Una indemnización de tres días de dietas por el titular y cada miembro de su unidad familiar que efectivamente se traslade.
- El pago de los gastos de transporte del mobiliario y enseres.
- Una cantidad a tanto alzado de 9.000 euros, incrementadas en un 20% por cónyuge y por cada hijo, siempre que dependan del trabajador, sin percibir ningún tipo de retribución por prestación de servicios y convivan con él en el momento del traslado, de tal manera que se trasladen también efectivamente.

El trabajador afectado por el traslado con cambio de residencia, una vez notificada la decisión del traslado, podrá optar entre éste o la extinción de su contrato de trabajo, percibiendo en este caso las indemnizaciones legalmente previstas en cada momento.

Las distancias se medirán de centro a centro por la ruta terrestre de uso público más corta.

Las indemnizaciones previstas en el presente apartado (supuestos en que exista cambio de residencia) únicamente podrán ser percibidas por un solo empleado de la empresa, si el cónyuge trabaja en la empresa y se encuentra igualmente afectado por el mismo traslado.

Igualmente, las indemnizaciones previstas para los supuestos en que exista cambio de residencia estarán sujetas al plazo de prescripción de un año.

En estos supuestos, y sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión sobre el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo las compensaciones establecidas en los párrafos anteriores, o a la extinción de su contrato de trabajo, percibiendo en este caso las indemnizaciones legalmente previstas.

Artículo 26. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación del servicio, de acuerdo con lo establecido en el art. 41 del ET.

Todo ello, sin perjuicio, de las facultades directivas de la empresa expresadas en los artículos 23 y 41 del presente convenio colectivo y demás disposiciones legales y convencionales.

TITULO V
TIEMPO DE TRABAJO

Capítulo I

Jornada y horarios

Artículo 39. Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo anual será de 1711 horas, con un promedio de 37,5 horas semanales.

Durante la jornada de trabajo, siempre que se superen las 5 horas de jornada diaria continuada, se podrá disfrutar de una pausa de veinte minutos, que se computará como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios en ninguna fase del proceso. Con carácter general la pausa se disfrutará entre la segunda y cuarta hora.

En el supuesto de trabajadores que perciban complementos salariales de productividad, la jornada se ampliará a las 40 horas semanales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los anteriores apartados, por necesidades de la organización y de la prestación de los servicios, la empresa podrá establecer otras jornadas y/o promedios diferentes a los regulados con carácter general.

Artículo 40. Distribución de la jornada de trabajo.

Con carácter general la jornada no será superior a 7 horas diarias continuadas de lunes a viernes, y el resto hasta completar las 37,5 horas de media semanal se realizará en sábado, salvo las especificaciones que para cada ámbito funcional se establecen a continuación:

Distribución.

El inicio de la jornada se adaptará en cada centro a las necesidades operativas y de llegada de las rutas. Con carácter general, no comenzará antes de las 7,30 horas de la mañana, y estará constituida por 7 horas diarias continuadas de lunes a viernes. El resto de la jornada hasta completar las 37,5 horas, de media semanal, se realizará en doce sábados a lo largo del año predeterminados por la empresa y con la ampliación de la jornada diaria de un día a la semana hasta completar la jornada anual.

Los trabajadores que presten servicios de reparto en el ámbito rural tendrán la jornada que se regula en la Disposición Adicional.....

Centros de Tratamiento Automatizado, Clasificación Postal y Grandes Centros.

Con carácter general la jornada será de 7 horas diarias continuadas con las siguientes especificaciones:

a) Los turnos de mañana y tarde deberán de tener una jornada laboral de siete horas diarias de lunes a viernes, adaptándose los horarios de entrada y salida de cada centro a las necesidades productivas y rutas de transporte. El resto de la jornada hasta completar las 37,5 horas de media semanal se realizará un sábado de cada tres, liberando el domingo como día festivo.

b) El turno de noche deberá de tener una jornada diaria de martes a sábado, adaptándose los horarios de entrada y salida de cada centro a las necesidades productivas y rutas de transporte. El resto de la jornada hasta completar las 37,5 horas de media semanal se realizará un lunes de cada tres, liberando el domingo como día festivo.

Oficinas.

Con carácter general la jornada será de 7 horas diarias de lunes a viernes y el horario de entrada y salida se adaptará a las necesidades de los clientes y a los horarios de atención al público. El resto de la jornada, hasta completar las 37.5 horas, de media semanal, se realizará un sábado de cada dos, librando el domingo como día festivo.

En función del volumen de trabajo y de empleados de cada centro se podrán realizar ajustes en las jornadas diarias con objeto de facilitar, en la medida de lo posible, en determinados ámbitos territoriales y oficinas, el libraje un sábado de cada tres.

Con carácter general, los domingos y festivos prestará servicio únicamente el personal necesario para atender los servicios que se establecen.

Artículo 41. Horarios.

1.-Respetando los límites de la jornada ordinaria de trabajo señalada en los artículos anteriores, los horarios de trabajo serán establecidos en cada centro atendiendo a la actividad concreta que se desarrolle. La determinación de estos horarios se adaptará en función de las necesidades del servicio, valorando el sistema logístico, las cargas de trabajo, el sistema de transporte, las necesidades de los clientes, los horarios de atención al público, etc.

Los horarios y cuadros de servicio de cada centro de trabajo deberán constar por escrito en el tablón de anuncios de cada uno de ellos, con antelación suficiente, y deberá remitirse copia de estos a la Unidad de Recursos Humanos de cada ámbito geográfico.

2.- La modificación sustancial de los horarios de trabajo y turnos de los trabajadores podrá efectuarse por decisión de la empresa fundada en alguna de las siguientes razones:

- a) Aumento del tráfico postal o del volumen de envíos en alguno de los horarios o turnos o, en general, de la carga de trabajo estandarizada, por el que se requiera un desvío del personal.
- b) Disminución del tráfico postal, del volumen de envíos o, en general de la carga de trabajo estandarizada.
- c) Por la variación de los horarios de las rutas de transporte y distribución.

Dicha modificación deberá ser comunicada a la representación unitaria de los trabajadores y a los propios trabajadores afectados por la misma, con una semana de antelación con expresión de la causa justificativa de ella.

Artículo 42. Calendario Laboral.

Anualmente, en el primer trimestre, y dentro de los límites de la jornada anteriormente establecidos, la empresa concretará, a través de la **Comisión Paritaria**, el calendario laboral de aplicación a todos sus centros de trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a conocer el disfrute de la vacación anual dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute, en los términos establecidos en el artículo 38 del ET.

Capítulo II

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 43. Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán dentro del año natural.

El disfrute de dicho período vacacional se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Con carácter general el período vacacional se extenderá desde el 1 de julio al 30 de septiembre, **teniendo en cuenta, empero, las peculiaridades de la actividad productiva de cada zona y las necesidades del servicio**. No obstante lo anterior, si algún empleado lo desea y las necesidades del servicio lo permiten, se podrán disfrutar las vacaciones en otro periodo, siempre que no coincida con campañas extraordinarias.
- b) La vacación anual podrá disfrutarse en dos quincenas, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio y así lo determine la empresa.
- c) Por acuerdo de las partes, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrán determinarse períodos inferiores a la quincena, siempre que sea un mínimo de una semana.
- d) Si el trabajador disfruta la segunda quincena de un mes y la primera del mes siguiente, las vacaciones se iniciarán el día 16 y terminarán el día 15 del mes siguiente, ambos inclusive.
- e) En caso de hospitalización superior a los cinco días, si el trabajador se encuentra disfrutando sus vacaciones, éstas se interrumpirán hasta su finalización.

- f) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados a y b del artículo 50 del presente convenio, se tendrá derecho a disfrutar de vacaciones en fechas distintas a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.
- g) El periodo de disfrute de vacaciones podrá acumularse al permiso de maternidad, de lactancia y de paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.
- h) El periodo vacaciones de los trabajadores fijos-discontinuos no coincidirá con el ámbito temporal en el cual se dieron las causas que motivaron su contratación.

En el caso de que las vacaciones del trabajador temporal no hubieran podido disfrutarse al tiempo de la extinción de la relación laboral, en la liquidación salarial se percibirá la compensación económica equivalente, sin perjuicio de las obligaciones de la Seguridad Social y en materia de empleo correspondientes a la empresa conforme a la normativa vigente.

Artículo 44. Días adicionales a las vacaciones.

El trabajador tendrá derecho a determinados días adicionales a las vacaciones anuales, según su antigüedad en la empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 11 a 15 años, 1 día hábil de vacaciones adicionales.
- De 16 a 20 años, 2 días hábiles de vacaciones adicionales.
- De 21 a 25 años, 3 días hábiles de vacaciones adicionales.
- De 26 o más años, 4 días hábiles de vacaciones adicionales.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicios señalados anteriormente y su concesión estará ligada a las necesidades del servicio. A los efectos del cómputo de estos días adicionales el sábado no se considerará hábil salvo que al empleado le correspondiera trabajar.

Los días adicionales se unirán a las vacaciones, de tal forma que si se disfrutaran en un solo periodo de un mes natural, se adicionarán al mismo todos los días hábiles a los que tenga derecho el trabajador. Si por el contrario, las vacaciones se disfrutaran en dos periodos, a cada uno de ellos se añadirán los días hábiles correspondientes, procurando que la distribución sea equilibrada.

Excepcionalmente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días adicionales se podrán disfrutar sin unir a las vacaciones y en periodo distinto al vacacional, pero en todo caso deberán disfrutarse necesariamente dentro del año natural.

Artículo 45. Permisos retribuidos.

El personal de la empresa, **previo aviso y justificación adecuada**, tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos por lo tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, que se iniciará a solicitud del trabajador afectado, en el periodo comprendido entre los cinco días anteriores a la fecha de la boda o íntegramente después de ésta, a no ser que coincida con algún periodo vacacional, en cuyo caso se disfrutará seguido de aquél.
- b) **1. Dos días hábiles en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.**

Cuando el trabajador que ejerce el derecho precise hacer un desplazamiento a otra localidad será de cuatro días hábiles. En este supuesto será necesario que el trabajador acredite que el mismo se efectúa a una distancia igual o superior a los 250 kilómetros, de su residencia o centro de trabajo.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se deberá acreditar la gravedad del accidente o de la enfermedad, la hospitalización del familiar o la necesidad del reposo domiciliario del mismo en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización.

Por hospitalización se entenderá el internamiento de un enfermo o accidentado en un hospital o institución sanitaria, quedando excluidas las asistencias especializadas prestadas en hospitales, las urgencias o la realización de pruebas sin ingreso hospitalario, así como las intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisen reposo domiciliario

3. El permiso por hospitalización del familiar se extenderá como máximo al número de días de estancia en la entidad hospitalaria del mismo.

- c) **Dos días** naturales de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor **de nueve meses**, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. **La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer**, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción **de su jornada en media hora**, al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad, o, antes de la conclusión de la baja de maternidad, por un permiso que acumule en

jornadas completas el tiempo correspondiente, que en todo caso no superará las 4 semanas de duración. Una vez que haya optado por uno u otro permiso deberá mantenerse el mismo hasta su finalización.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que se demuestre que no es utilizado por ambos a un mismo tiempo.

- g) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre, o en caso de que ella falte, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.
- h) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria, a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- i) Los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento, o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- j) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

Para el cálculo del plazo de dos meses de duración máxima prevista se tendrá en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado en la que se señale la recogida del menor.

- k) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- l) Los empleados tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- m) Seis días de cada año natural, o parte proporcional en contratos inferiores a un año, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores.

Antes del inicio del periodo vacacional se habrán disfrutado, al menos, el 50% de los días de permiso por asuntos particulares. El resto se disfrutará antes de fin de año, teniendo en cuenta las especificidades propias de la campaña de navidad. Si por necesidades del servicio no has ido posible disfrutar los días durante el año natural, se podrá prorrogar su disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente.

Donde las necesidades del servicio lo permitan, los días de asuntos particulares se podrán unir a las vacaciones reglamentarias.

Los empleados solicitarán por escrito al Jefe de su Unidad, con la suficiente antelación, los días de disfrute, con carácter general, del mes siguiente.

En cada Unidad se realizará una programación mensual del disfrute de los referidos días, que será coordinada por el Jefe de Recursos Humanos respectivo.

El absentismo por cualquier causa, a excepción del disfrute de los permisos relacionados con la protección a la maternidad, determinará la reducción de los días contemplados en este apartado conforme al siguiente escalonamiento:

- Un 10% o más porcentaje de absentismo durante el año inmediatamente anterior a la petición del día o los días correspondientes: el operario perderá los seis días de descanso de cada año natural o la íntegra y correspondiente parte proporcional.
- Un 8% o más porcentaje de absentismo durante el año inmediatamente anterior a la petición del día o los días correspondientes. Se perderán cuatro de los seis días de descanso de cada año natural o la proporción correspondiente en el caso que no se hayan prestado los servicios en la totalidad del año.
- Un 6% o más porcentaje de absentismo durante el año inmediatamente anterior a la petición del día o los días correspondientes. Se perderán tres de los seis días de descanso de cada año natural o la proporción correspondiente en el caso que no se hayan prestado los servicios en la totalidad del año.
- Un 4% o más porcentaje de absentismo durante el año inmediatamente anterior a la petición del día o los días correspondientes. Se perderán dos de los seis días de descanso de cada año natural.

n) Los días 24 y 31 de diciembre:

- Cuando la naturaleza del servicio impidiese la cesación de la prestación durante estos días, se sustituirá su disfrute por un descanso equivalente en otros días durante el resto del año siguiente, de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre que no se perciba compensación adicional por este concepto.
- Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con sábados o festivos, la empresa reconocerá dos días adicionales de descanso.

Artículo 46. Licencias sin sueldo.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a diez días, ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años. A estos efectos se tendrá especial consideración cuando se acredite que la licencia se solicita para atender, por enfermedad grave, a un familiar de primer grado.

Artículo 47. Reducciones de jornada.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo hijos **menores de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial**, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un **octavo** y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En el caso de que dos o más trabajadores generasen el derecho a alguna de estas reducciones de jornada por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

La concreción horaria, la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada corresponderá al trabajador, en los términos previstos en el artículo 37.6 del ET.

2. Los trabajadores tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran trabajadores de Correos podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo. Solo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico y concluirá su vigencia en el caso de fallecimiento del familiar. La denegación de esta reducción deberá realizarse siempre de forma motivada en atención a las circunstancias concurrentes.

3. La trabajadora víctima de la violencia contra las mujeres tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada, con un mínimo de media hora y un máximo de dos tercios de su jornada diaria, con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario o cambio de turno. La trabajadora podrá optar por la asignación de otro centro de trabajo de la misma localidad, de acuerdo con la organización de la empresa.

La trabajadora acreditará la situación a la mayor brevedad por cualquiera de los siguientes documentos: orden de protección o cualquier otra resolución judicial definitiva o cautelar, documento de organismo público sobre la condición de beneficiaria de ayudas por este motivo, informe de la Inspección de Trabajo, o bien por cualquier certificación de profesional médico o de la asistencia social que intervengan en su procedimiento.

Esta acreditación se entenderá válida para cualquiera de los supuestos regulados en el presente convenio en relación a la trabajadora víctima de la violencia contra las mujeres.

TITULO VI SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN

Capítulo Único

Extinción, cese, suspensión y excedencias

Artículo 48. Normativa aplicable a la extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en la Sección 4ª, del capítulo III del Título I del ET, así como por la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o, en su caso, especial, o privación de libertad del trabajador por sentencia condenatoria firme.

El contrato de trabajo se extinguirá, además:

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte de la empresa.
- Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, sin perjuicio de las indemnizaciones legales que correspondan en cada modalidad contractual.
- Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso fijado en el artículo siguiente de este convenio.
- Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador.
- Por jubilación obligatoria del trabajador a los 65 años como medida de fomento del empleo y vinculada a los mecanismos y convocatorias de ingreso. De esta forma se reforzará la creación neta de empleo que Correos experimente a través de sus mecanismos de ingreso en la compañía. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, siempre que, de acuerdo con su situación jurídica individualizada, pueda completar los períodos mínimos de carencia para acceder a la pensión de jubilación en el sistema contributivo, en cuyo caso, ésta se producirá con carácter obligatorio al completar el trabajador dichos períodos mínimos de carencia.
- Por despido del trabajador.
- Por el resto de causas tipificadas en el artículo 49.1 del ET y, en general, en toda la normativa de aplicación vigente en cada momento, incluso si supone variación del contenido del presente artículo en alguno de sus extremos.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia contra las mujeres.

Artículo 49. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Titulados superiores y medios: un mes.
- Resto de trabajadores: quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 50. Suspensión del contrato.

El contrato de trabajo se suspenderá en los supuestos establecidos en el artículo 45 del ET.

Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los supuestos regulados en el artículo 48 del ET.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo en todos aquellos supuestos previstos en la normativa de aplicación que esté vigente en cada momento, incluso si supone variación del contenido del presente artículo en alguno de sus extremos.

El contrato de trabajo se suspenderá en los siguientes supuestos:

a) Maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado d) de este artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

b) En los supuestos de adopción y de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del

contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el caso de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

d) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en los apartados a y b de este artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en los apartados a y b de este artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en los apartados a y b de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere el presente apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre Correos y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a Correos, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

e) En el supuesto de suspensión por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

- g) La medida cautelar de suspensión provisional de empleo y sueldo adoptada con motivo de la incoación del expediente disciplinario, mientras no se acuerde su levantamiento.
- h) Incapacidad temporal.
- i) Incapacidad permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.2 del ET.
- j) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- k) Otras situaciones: Cuando por razones no imputables al trabajador cuyo puesto de trabajo requiera la posesión del correspondiente permiso de conducción, se produzca la retirada temporal de éste durante la prestación del servicio, no será suspendido su contrato de trabajo, siendo reubicado temporalmente en otro puesto de trabajo hasta la recuperación del permiso de conducción. En este supuesto tampoco se producirá merma alguna en sus retribuciones.

Por el contrario, si la retirada temporal del permiso de conducción fuese imputable al trabajador, percibirá las retribuciones correspondientes al puesto efectivamente asignado temporalmente.

Cuando la retirada del permiso de conducción tenga carácter definitivo, y sin perjuicio en todo caso de las facultades disciplinarias de la empresa, ésta podrá, de acuerdo con sus necesidades de personal, proceder a la asignación de otro puesto de trabajo.

Artículo 51. Tipos de excedencia.

Los trabajadores podrán acogerse, concurriendo los requisitos necesarios en cada caso, a los siguientes tipos de excedencia:

- a) Por interés particular.
- b) Por cuidado de hijos y familiares.
- ~~c) Por incompatibilidad en el sector público.~~
- d) Forzosa.
- e) Por razón de violencia de género.

El reingreso en el puesto de trabajo deberá ser solicitado dentro del mes anterior a la finalización de la excedencia, salvo que expresamente se disponga otra cosa. Para aquellas situaciones no previstas respecto a las excedencias reguladas en el presente artículo (y siguientes) se estará a lo dispuesto en el art. 46 del ET.

En ningún caso resultará posible disfrutar de las excedencias reguladas en los apartados a) y c) anteriores cuando el solicitante se encuentre prestando servicios al amparo de un contrato temporal.

Artículo 52. Excedencia voluntaria por interés particular.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

No podrá concederse esta excedencia a solicitud del trabajador cuando estuviera incurso en un expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y en tanto no hubiera cumplido la sanción que, en su caso, le hubiera sido impuesta.

Artículo 53. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, **aunque éstos sean provisionales**, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Si a la finalización del periodo máximo de excedencia por cuidado de hijos o familiares el trabajador no solicita el reingreso será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 54. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un

cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 55. Excedencia por violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia contra las mujeres podrá acogerse a este tipo de excedencia para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras, y en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 56. Reingresos.

El trabajador excedente voluntario por interés particular tendrá derecho al reingreso en un puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional. El reingreso deberá producirse mediante su participación en el Concurso Permanente de Traslados cuando pertenezca a los Grupos Profesionales de Operativos y de Servicios Generales.

El reingreso del personal perteneciente a los restantes Grupos Profesionales requerirá la participación en los sistemas de libre designación o concurso de méritos establecidos en el presente convenio.

En caso de no obtener el reingreso por los procedimientos señalados en un puesto de trabajo del Grupo Profesional de origen, y se optase por ocupar vacante de inferior Grupo Profesional se percibirán las retribuciones correspondientes a éste, manteniéndose la opción a ocupar la primera vacante que se produzca en su Grupo y Puesto Tipo.

TITULO VIII **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Capítulo Único

Régimen disciplinario

Artículo 67. Facultad disciplinaria.

Es facultad de la empresa ejercer la potestad disciplinaria respecto del personal afectado por el ámbito de este convenio, de acuerdo con el régimen jurídico previsto en el mismo y, en su defecto, en el ET.

Artículo 68. Clases de Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores sujetos al presente convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 69. Faltas leves.

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- a) La ligera incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- b) El retraso injustificado, desobediencia, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus tareas, siempre que de tales conductas no se deriven ni se puedan derivar perjuicios graves para el servicio, en cuyo caso tendrán la calificación de faltas graves.
- c) La falta de comunicación con la debida antelación de la inasistencia al trabajo por causa justificada.
- d) No cursar o entregar en el plazo máximo de tres días el documento justificante de la ausencia, a no ser que se acredite la imposibilidad material de hacerlo.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada hasta cuatro veces en un periodo de treinta días, siempre que el tiempo acumulado dejado de trabajar no supere el correspondiente a un día de jornada laboral ordinaria.
- f) El abandono del servicio durante la jornada sin causa fundada, incluso cuando sea por breve tiempo y no provoque perjuicio alguno en el servicio. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según las circunstancias concretas de cada caso.
- g) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos de la empresa, así como las imprudencias en la conducción de los vehículos que pudieran comportar leves daños a los mismos.
- h) La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.
- i) La inasistencia a los cursos de formación, aún cuando sea por un periodo breve de tiempo, o la impuntualidad en el desarrollo del mismo, sin causa justificada, se considerará falta leve, siempre que no se considere como falta grave conforme al artículo siguiente.

Artículo 70. Faltas graves.

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

- a) La grave desconsideración en el trato con el público, los superiores compañeros y/o subordinados.

b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores o de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, así como las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio. Si cualquiera de dichos comportamientos implicase quebranto manifiesto de la disciplina y de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, la falta podrá ser considerada como muy grave.

c) Ausencia sin justificación de uno o dos días.

d) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada entre cinco y nueve veces en un periodo de treinta días, siempre que el tiempo acumulado dejado de trabajar no supere el correspondiente a dos días de jornada laboral ordinaria, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

e) No cursar o entregar en el plazo máximo de cuatro días el documento justificante de la ausencia, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

f) El abandono del servicio durante la jornada sin causa justificada cuando el mismo provoque cualquier perjuicio de consideración en el desarrollo del servicio y/o pueda ser o sea causa de accidente, y en todo caso, cuando el tiempo de ausencia sea igual o superior a tres horas en el mismo día.

g) El encubrimiento de incumplimientos cometidos por otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el puesto de trabajo.

h) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, vehículos, material o documentos de los servicios.

i) La inobservancia, ocultación y, en general, el grave incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento pudiera originar riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

j) La utilización, cesión, o difusión indebidas de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en Correos. Estas conductas podrán ser consideradas como faltas muy graves en el supuesto de que representen una trasgresión muy grave y culpable de la buena fe contractual.

k) El acceso no justificado por personal sin titulación médica a los datos o historiales médicos de los empleados, así como su utilización, tratamiento, cesión o difusión.

l) La negligencia en la custodia de los anteriores datos de carácter médico que facilite su difusión indebida.

m) Realizar trabajos particulares dentro de las instalaciones de la empresa, así como emplear herramientas de la misma para usos propios.

n) No prestar servicio con uniforme cuando el trabajador esté obligado a ello y disponga de los medios necesarios para su uso.

- o) La negativa injustificada a asistir a cursos de formación cuando éstos sean obligatorios y coincidentes con la jornada de trabajo.
- p) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrado, con infracción de un derecho del trabajador reconocido por este convenio, el ET o demás leyes vigentes del que se derive un perjuicio notorio para el subordinado.
- q) La embriaguez o toxicomanía no habituales durante la jornada laboral que repercuta negativamente en el servicio o fuera de acto de servicio cuando el empleado vista el uniforme de la empresa.
- r) La disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo normal o pactado, siempre y cuando no tenga el carácter de muy grave.
- s) La comisión de dos faltas leves similares, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- t) La ausencia a los cursos de formación, de al menos un día, sin causa justificada.

Artículo 71. Faltas muy graves.

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

- a) La violación del secreto de la correspondencia postal o telegráfica, su detención arbitraria o contra derecho, su intencionado curso anormal, su apertura, sustracción, destrucción, retención u ocultación y, en general, cualquier acto que suponga infidelidad en su custodia.

A los anteriores efectos, se entenderán como actos de infidelidad en la custodia de los envíos todas aquellas conductas que, teniendo en cuenta el sistema de trabajo de cada puesto, impliquen desidia o negligencia en la custodia.

- b) La grave y culpable insubordinación individual.
- c) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito esté o no relacionado con el servicio, siempre y cuando exista condena y la conducta pueda implicar para la empresa la desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, cuando la duración de la condena sea superior a seis meses.
- d) El falseamiento intencionado de datos e informaciones del servicio.
- e) Ausencias sin justificación durante más de dos días, sean o no consecutivos, durante un periodo de treinta días.
- f) Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada, durante diez o más días en un periodo de treinta días, o durante más de veinte días en un periodo de noventa días.
- g) El uso no autorizado y con carácter personal de los medios de producción de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a

las normas internas de la Sociedad. A estos efectos, tendrán también la consideración de medios de producción los equipos y útiles informáticos, con especial relevancia de las normas sobre utilización del correo electrónico e Internet.

- h) Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de manera igualmente voluntaria, en materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- i) El abandono del trabajo en puestos de especial responsabilidad.
- j) Cualquier acto que suponga la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas, derechos sindicales y el ejercicio del derecho de huelga legal de otros trabajadores.
- k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga y la realización durante la misma de actos que tengan por finalidad coartar la libertad y derecho al trabajo de otros trabajadores.
- l) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de las tareas desarrolladas en la empresa, la ocultación de situaciones de incompatibilidad y, en general, el incumplimiento de la normativa específica en esta materia.
- m) El quebrantamiento del secreto profesional por parte de quien esté obligado por su cargo a guardar secreto, así como la manipulación y tratamiento de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico.

La representación de los trabajadores mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los arts. 64 y 65 del ET, sobre todas aquellas respecto de las que la Empresa señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos.

- n) La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por el personal dependiente de aquél.
- o) La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, como falta grave.
- p) El acoso sexual, ejercido sobre un empleado de la empresa, dentro o fuera de sus instalaciones.

A título ilustrativo, se entenderá por acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, realizada por un trabajador a otro, que se exteriorice por medio de actos, gestos o palabras, no deseada ni tolerada por la persona destinataria. La conducta deberá ser de carácter objetivamente grave, capaz de crear un clima laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Se incluyen en este tipo disciplinario las conductas consistentes en acoso sexual ambiental, entendiendo por tal, todo comportamiento sexual de compañeros de trabajo que tenga como consecuencia producir un ambiente laboral negativo, creando una situación laboral intolerable.

En todo caso durante el procedimiento se garantizará el derecho a la confidencialidad y a la no represalia contra el denunciante.

- q) La falta continuada, voluntaria y grave de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- r) La utilización, cesión o difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en Correos, que suponga un perjuicio grave para la empresa y una trasgresión grave de la buena fe contractual.
- s) Realizar por cuenta propia o ajena actividades profesionales que supongan concurrencia con las que lleva a cabo la empresa, o puedan ocasionarle perjuicios a la misma.
- t) La embriaguez o la toxicomanía habitual durante la jornada laboral que repercuta negativamente en el servicio o fuera de acto de servicio cuando el empleado vista el uniforme de la empresa.
- u) La comunicación o cesión de datos de carácter personal, fuera de los casos en que estén permitidas, en los términos fijados en la Ley Órgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal.
- v) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera.
- w) Asimismo, se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causa justificativa de despido disciplinario, en el art. 54 del ET.
- x) La simulación de enfermedad o accidente.

Artículo 72. Régimen de sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dos meses.
- Suspensión del derecho al ascenso por un período no superior a un año.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos meses y un día a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso y asignación en los términos previstos en el presente convenio colectivo, por un período de un año y un día a cinco años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

El cumplimiento de la sanción se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de su notificación. Este plazo quedará interrumpido por causas no imputables a la empresa.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.

En el supuesto de sanciones por acoso sexual imputables a la persona que haga las funciones de superior jerárquico de la víctima del acoso, se impondrá la sanción en su grado máximo.

Artículo 73. Competencia sancionadora.

La facultad para imponer sanciones corresponderá a:

- **Faltas leves:** Directores Territoriales, Subdirectores de la empresa u Órganos que se determinen en sus respectivos ámbitos.
- **Faltas graves y muy graves:** Director de Recursos Humanos de la empresa u Órgano que se determine.

Artículo 74. Tramitación y procedimiento.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario conforme a los trámites y requisitos previstos en el presente artículo.

La facultad de incoar expediente corresponderá a la persona u Órgano que así se designe al efecto en las normas sobre atribución de poderes de la empresa.

En cualquier momento del expediente el Órgano competente para ordenar su incoación podrá adoptar la medida de suspensión provisional de empleo y sueldo del empleado si la gravedad de los hechos así lo aconsejan. Dicha medida habrá de ser notificada al interesado.

El expediente disciplinario para sancionar las faltas graves o muy graves, velará por el derecho a la defensa de la persona imputada, concediéndole la posibilidad de aportar pruebas y, en todo caso, el derecho de audiencia, que deberá garantizarse una vez finalizada la actividad probatoria, para que la persona imputada pueda alegar lo que estime conveniente en el plazo de cinco días.

Formuladas las alegaciones o transcurrido el plazo previsto para realizarlas, el instructor elevará las actuaciones al órgano competente, junto con su propuesta para la resolución que proceda.

El interesado podrá ser asistido por la representación sindical en los términos legalmente previstos.

El Órgano sancionador dictará la resolución que estime procedente con expresión de las causas que la motivaron, que se comunicará por escrito al interesado que deberá firmar el duplicado; en caso de negativa, se le hará la notificación ante testigos.

El plazo de tramitación del expediente disciplinario deberá no ser superior a seis meses, contados desde la fecha de la orden de incoación hasta la de su resolución, excepto si mediaren circunstancias excepcionales que justifiquen su paralización, o que éstas se produzcan por causas exclusivamente imputables al expedientado, en cuyo caso deberá dejarse constancia de las mismas en el expediente, mediante acuerdo motivado del instructor, con notificación de ello al interesado.

Artículo 75. Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 76. Asistencia sindical.

La iniciación del expediente disciplinario se comunicará, además de al interesado, a los representantes de los trabajadores.

Artículo 77. Faltas de respeto y consideración al trabajador.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional.

La empresa, a través del Órgano Directivo al que estuviera adscrito el interesado, iniciará el correspondiente procedimiento de información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

TITULO IX
ACCIÓN SOCIAL, FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL, PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES

Capítulo I

Acción social

Artículo 78. Acción social.

La acción social de la empresa se enmarcará en un plan de actividades a fin de incrementar el grado de bienestar de los trabajadores dentro de su medio social-laboral. Dicho Plan irá destinado a los trabajadores de la empresa, pudiendo extenderse en su caso las prestaciones, a sus hijos, familiares y personas a su cargo.

Artículo 79. Plan de acción social.

El Plan de acción social de la empresa establecerá las acciones concretas a desarrollar recogidas en el Anexo I del presente Convenio y el calendario previsto para cada una de las mismas, dentro del límite presupuestario del ejercicio destinado a este fin.

Los fondos totales resultado de las cantidades destinadas a cada una de las acciones no podrán superar la cifra de.....

En el seno de la Comisión Paritaria, constituida en comisión de acción social se podrán discutir, y en su caso aprobar, las mejoras técnicas para el desarrollo de las acciones de cada área que resulten necesarias dentro de los límites presupuestarios pactados.

Los miembros de la Comisión observarán la necesaria confidencialidad con respecto a las informaciones o datos de índole personal que conozcan a través de los expedientes tramitados.

Para que los solicitantes puedan percibir las ayudas correspondientes será necesario que los mismos no hayan superado el porcentaje del 4% de absentismo en el período del año anterior al mes del pago de la ayuda correspondiente.

Artículo 80. Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.

En los casos de baja por incapacidad temporal legalmente declarada, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores, a partir del cuarto día del inicio de dicha situación, y durante como máximo 18 meses, verán completada la prestación económica correspondiente de la seguridad social, hasta alcanzar el por ciento del salario mensual que tengan reconocido. Dentro de este complemento no se incluirán aquellos conceptos retributivos que estén ligados a la asistencia efectiva al puesto de trabajo.

En los supuestos que se complemente, durante los tres primeros días, el trabajador percibirá el 50% de su salario mensual, sin que éste beneficio pueda exceder de cuatro días al año.

~~Por el contrario cuando la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo, el derecho señalado en el apartado anterior se devengará desde el primer día.~~

Artículo 81. Plan de pensiones.

Este artículo debe ser objeto de una profunda revisión

El plan de pensiones de empleo de la empresa se rige por lo establecido en RDL 1/2002, de 29 de noviembre, de Planes y Fondos de Pensiones.

El plan de pensiones se configura, en razón a su modalidad, como del sistema de empleo y, en orden a las obligaciones y contribuciones estipuladas, como un plan de aportación definida para el promotor.

Las prestaciones que reconoce y otorga este plan de pensiones son complementarias e independientes de las establecidas por los regímenes públicos de seguridad social.

La Comisión Negociadora del presente convenio, con respecto al funcionamiento del Plan de Pensiones, podrá proponer a la Comisión de Control del mismo, en los términos previstos en la legislación vigente, aquellos acuerdos que adopte en su seno.

Capítulo II

Formación y Desarrollo Profesional.

Artículo 82. Disposiciones generales.

La empresa fomentará el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación que debe ser considerada como una necesidad y una obligación profesional, de esta forma se dota al empleado de unos conocimientos y una especialización útil en toda su vida profesional y a la compañía calidad y eficiencia en la gestión.

A tal efecto, la empresa elaborará planes de formación que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos y a su desarrollo y promoción profesional.

Asimismo diseñará Programas de Desarrollo Profesional orientados a formar al empleado para su orientación hacia puestos de mayor responsabilidad en las mismas o en otras áreas funcionales diferentes a las de procedencia,

Se fomentarán las medidas en materia de formación que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados con cualquier tipo de discapacidad.

Los empleados podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Artículo 83. Fines de la formación y desarrollo profesional.

1. La formación en la empresa debe lograr que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales, adaptándose a las nuevas tecnologías y métodos organizativos, y debe constituir el instrumento más adecuado para adaptar el nivel de competencias de los trabajadores al nivel exigible en cada puesto de trabajo y/o potencial.
2. Debe ser un factor básico para incrementar la motivación y la integración del personal, así como un mecanismo indispensable para articular la promoción.
3. La formación continua en la empresa es un factor esencial para asegurar la competitividad de la misma en los mercados dónde desarrolla su actividad.
4. El establecimiento de Programas de Desarrollo Profesional destinados a la orientación profesional y a incrementar la motivación del empleado, así como la cobertura más eficiente de las necesidades estructurales internas velando por la identificación del talento organizativo.

Artículo 84. Cursos de formación.

La formación que imparta la empresa, bien directamente o bien a través de otras organizaciones públicas o privadas, se articulará a través de dos modalidades de cursos: de promoción y de adaptación profesional.

1. Son cursos de promoción profesional aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal adscrito a la empresa. Tendrán carácter voluntario y habrán de ser superados para poder ser ponderados a efectos de promoción profesional y provisión de puestos.
2. Son cursos de adaptación profesional aquellos cuya necesidad está originada por innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo. Se podrán tener en cuenta a efectos de la asignación de puestos de las mismas características. La asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá carácter obligatorio. Estos cursos por su obligatoriedad e impacto en la competitividad de la compañía y en la capacitación de los empleados serán impartidos preferentemente por la empresa. Si se realizan en distinta localidad se percibirán los correspondientes gastos de desplazamiento.

Artículo 85. Lugar y tiempo de formación.

1. Acceso a los cursos de formación.

1. Acceso a los cursos de formación.– El acceso a los cursos de promoción profesional se podrá realizar mediante la participación en el correspondiente proceso, previo anuncio del mismo en la Intranet Corporativa. En él se establecerán los requisitos exigidos para participar y en su caso, los méritos valorables para la selección del personal que habrá de realizar el curso, que podrán referirse a la antigüedad,

experiencia, formación y aptitudes, así como las obligaciones derivadas de la participación en los mismos.

La formación de adaptación y promoción profesional de la empresa podrá realizarse en sus propios centros y con monitores propios. Se diseñarán módulos que permitan la formación a distancia, con el fin de lograr una difusión efectiva de la formación y para posibilitar la igualdad de oportunidades de todo el personal, con independencia de su destino geográfico o funcional.

2. Asistencia a los cursos de formación. – El tiempo de asistencia a los cursos de promoción profesional será, preferentemente, fuera de la jornada laboral y en ningún caso darán lugar a compensación económica.

El tiempo de asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá consideración de jornada de trabajo y en función de la modalidad formativa que se utilice, podrá designarse para su desarrollo un horario laboral determinado. Cuando por razones justificadas deban impartirse fuera de la jornada laboral, se establecerá una compensación económica de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, por el tiempo de asistencia a los mismos, o, el descuento de la jornada del tiempo invertido en la formación.

Si la asistencia a los cursos de adaptación profesional supusiera desplazamientos fuera del municipio donde radique la residencia oficial de destino, dará lugar a la percepción de los gastos de desplazamiento o de las dietas y gastos de viaje, respectivamente, que correspondan según lo establecido en la normativa vigente en esta materia.

El abandono, la inasistencia o impuntualidad en el desarrollo del curso sin causa justificada, aún cuando sea por un período breve de tiempo, se considerará falta leve, que tendrá la calificación de grave si la ausencia sin justificación es de al menos un día.

3. Permisos para la formación.

Para facilitar la formación profesional, la empresa adoptará las siguientes medidas:

- a) Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional, durante el tiempo necesario para su celebración.
- b) Concesión de permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio o la organización del trabajo lo permitan.

Artículo 86. Participación en materia de formación.

La Comisión Paritaria constituida en comisión de formación será el órgano de participación para la ejecución, seguimiento y control del desarrollo de las acciones formativas y los planes anuales de formación y los criterios de selección de los cursos de formación. En el seno de la Comisión se informará a las organizaciones sindicales firmantes de los mecanismos para la homologación de los cursos de formación impartidos por las centrales sindicales presentes en ella.

Artículo 87. Unidad de formación.

La unidad de formación es la encargada de planificar, programar, coordinar, impartir y evaluar la formación y los planes de desarrollo, en el marco de la política de recursos humanos de la empresa.

Para la consecución de sus objetivos, la empresa podrá formalizar acuerdos con otras entidades públicas o privadas.

Con el fin de que las actividades de formación y desarrollo respondan a las necesidades específicas y se adecuen lo más posible a las peculiaridades de los territorios y colectivos que la componen, la empresa contará con centros de formación en los puntos geográficos en que se considere necesario.

Capítulo III

Salud laboral y prevención de riesgos

Artículo 88. Política de salud laboral en materia de prevención de riesgos laborales (PRL)

La política en materia de PRL de Correos tiene como objeto la promoción y la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, a través del desarrollo de una gestión integrada de la prevención en la actividad de la empresa. Esta política preventiva forma parte de las funciones de todos y cada uno de los trabajadores que integran la empresa.

Corresponde a la Dirección de la empresa la gestión de la PRL a través de toda la línea jerárquica descendente de mando, con responsabilidad en la planificación y el cumplimiento de las acciones preventivas, y el asesoramiento y la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todo el personal de Correos mediante la formación adecuada para desarrollar sus tareas y la participación e información a través de las organizaciones sindicales.

Artículo 89. Principios generales.

1. Para la mejora de la salud debe existir una dotación de recursos humanos y económicos que permitan el desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales en Correos.

2. En toda ampliación y modificación del proceso productivo, introducción de nueva tecnología, procesos o productos a incorporar se tendrán en cuenta los principios preventivos desde la fase de diseño.

3. Se tomarán en consideración como finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenaciones de trabajo.

Artículo 90. Plan de prevención.

La prevención de riesgos deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar las acciones de prevención de riesgos en la empresa.

Toda la organización de la empresa, a través de sus respectivos responsables, en el ámbito territorial y en el directivo central, participará en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, asumiendo las funciones y cometidos que les correspondan en virtud de sus competencias de ejecución y gestión en el desarrollo de la actividad empresarial.

Artículo 91. Comisión Estatal de Salud Laboral.

De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se constituye la Comisión Estatal de Salud Laboral, como órgano central de participación en materia de seguridad y salud laboral. La representación en esta comisión será conjunta para el personal funcionario y laboral; estará compuesta paritariamente conforme a lo establecido en el RD 1488/98, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, y se regirá en su funcionamiento por las normas que ésta apruebe.

La Comisión Estatal de Salud Laboral conocerá cuantas cuestiones hayan sido remitidas por lo Comités Provinciales de Seguridad y Salud, por entender éstos que la comisión es competente por razón de la materia, o bien, en razón del territorio.

También asumirá el conocimiento de aquellas materias que, por su naturaleza, afectan a la generalidad de la empresa, aún cuando su acepción temporal concreta se redujera al ámbito del Comité Provincial de Seguridad y Salud.

Artículo 92. Servicio de Prevención.

Se constituirá un Servicio de Prevención propio. Se regirá por lo establecido en la legislación vigente, y contará con los recursos económicos y humanos adecuados a las características y tamaño de la empresa. Previa negociación con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, la empresa podrá concertar con entidades ajenas actividades específicas en materia de prevención.

Artículo 93. Evaluaciones de riesgos.

Las evaluaciones de riesgos y su revisión periódica las llevará a cabo el Servicio de Prevención por sí mismo o a través de la prestación de actividades del Servicio de Prevención Ajeno contratado.

La planificación de la prevención y propuesta de acciones ira dirigida a eliminar los riesgos o reducirlos a niveles asumibles.

Artículo 94. Protección a la maternidad.

Al efecto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, si la mujer desarrolla un trabajo que pueda ser perjudicial para su salud o la de su futuro hijo, será destinada provisionalmente, a petición propia o de oficio, y previo informe del facultativo competente, o previo informe de los Servicios Médicos de la empresa, a otras tareas acordes con su estado, con reserva de su puesto de origen.

Durante el tiempo que dure esta situación, la trabajadora seguirá percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de origen. No se modificará su turno de trabajo ni horario laboral.

Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe del facultativo competente o de los Servicios Médicos de la empresa.

Durante el período de gestación, para el caso del personal rural, se podrá autorizar a la trabajadora un medio de enlace adecuado para la realización del servicio, previa solicitud de la interesada.

Artículo 95. Comités Provinciales de Seguridad y Salud.

El Comité Provincial de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación en el ámbito provincial, destinado a la realización de tareas y consulta regular en materia de prevención de riesgos laborales.

Se constituirá un Comité Provincial de Seguridad y Salud en el ámbito correspondiente a cada Jefatura Provincial.

La representación será conjunta para el personal funcionario y laboral en ese ámbito, con la misma proporcionalidad conforme a los resultados del último proceso electoral sindical, actualizándose en cada proceso electoral. El Comité Provincial de Seguridad y Salud representará a todo el personal, y sus componentes, por la parte social, serán funcionarios y laborales.

Artículo 96. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales de conformidad a lo fijado en la normativa vigente.

Deberán acreditar su participación y asistencia a las acciones formativas que les imparta la empresa y el tiempo que a ello dediquen será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 97. Derechos de información, consulta y participación.

La empresa informará a todo el personal sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y del centro donde prestan servicios, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que la sustituya.

Artículo 98. Información y Formación.

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores, mandos y directivos de la misma, y ésta será programada dentro del Plan de Prevención.

Los planes de formación en prevención se coordinarán e integrarán en el Plan de Formación de la empresa.

La formación se impartirá en horario laboral, se centrará en el puesto de trabajo y tendrá un componente eminentemente práctico.

Artículo 99. Reconocimientos médicos.

La vigilancia de la salud se dirigirá a determinar los posibles daños a la salud o el agravamiento de patologías que pudiera estar sufriendo el trabajador por el desempeño de su puesto, para su reparación y prevención.

Se reconoce expresamente el derecho a la intimidad, a la confidencialidad, y al secreto de los datos personales y médicos.

Nunca podrán ser usados estos datos con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El empleado tendrá acceso, cuando así lo requiera, a su expediente médico.

Artículo 100. Coordinación de actividades empresariales.

Correos velará por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero que la desarrolla.

Artículo 101. Absentismo por causa médica.

La necesidad del tratamiento del absentismo en la empresa supone la adopción de las medidas preventivas necesarias, tanto en materia de vigilancia de la salud como en lo relativo a la mejora de las condiciones de seguridad, salud e higiene en el trabajo.

A estos efectos, en la Comisión de Salud Laboral se presentarán y discutirán criterios y acciones tendentes a una medición y tratamiento eficiente y eficaz del absentismo.

Las ausencias del personal, cuando se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán la comunicación en las veinticuatro horas siguientes, siempre que sea posible por escrito, al responsable de la unidad correspondiente, así como la justificación acreditativa de carácter documental, que será notificada al órgano correspondiente en materia de personal, quien la notificará, en su caso, a los Servicios Médicos de la empresa.

Los Servicios Médicos de la empresa o aquellos que fueran contratados por ella podrán verificar en cualquier momento la veracidad de las diferentes patologías de los trabajadores que se encuentren en situación de baja por enfermedad.