Dirección General del Instituto de la Mujer, en el plazo de un mes, o bien recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses, contados ambos desde el día siguiente a su notificación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 116 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común («Boletín Oficial del Estado» del 27), modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero («Boletín Oficial del Estado» del 14), y en los artículos 9, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa («Boletín Oficial del Estado» del 14).

Madrid, 10 de diciembre de 2002.—La Directora general, Carmen de Miguel García.

2982 *RESOLUCIÓN de 29 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la «Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la «Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9014342), que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las Secciones Sindicales de CC.OO., UGT y CSI-CSIF, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 29 de enero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, SOCIEDAD ANÓNIMA» (2003-2004)

TÍTULO I

Parte general

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

1. El presente Convenio Colectivo se suscribe, de una parte, por la «Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, Sociedad Anónima» (en lo sucesivo la Sociedad Estatal), y, de otra, por las secciones sindicales de las organizaciones sindicales CC.OO., UGT Y CSI/CSIF.

2. 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 (en lo sucesivo, ET).

Artículo 2. *Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la Sociedad Estatal, 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.*

1. El presente Convenio afecta a todo el personal laboral de la Sociedad Estatal, con las excepciones indicadas en el párrafo siguiente. A estos efectos, se entiende por personal laboral de la Sociedad Estatal 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.

2. 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 Estatuto de los Trabajadores.

b) Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1 punto a) del Estatuto de los Trabajadores.

c) Los empleados que ocupen puestos de trabajo considerados como estructura jerárquica de la Sociedad Estatal, 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.

En caso de que cesen en su condición de personal excluido y tuvieran una relación laboral fija anterior con la Sociedad Estatal, volverán a quedar incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, en las condiciones fijadas en el artículo 50 (Suspensión del contrato).

La Sociedad Estatal 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 el 4 por 100 de la plantilla laboral fija (sin que pueda superarse en términos absolutos, durante la vigencia del Convenio, la cifra de 200 trabajadores), facilitando, a través de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Aplicación, la información relativa al número de este tipo de contratos laborales.

3. Se encuentra incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo el personal que a la fecha de entrada en vigor del mismo se encontrara encuadrado en las categorías reguladas en el I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos (periodo de vigencia 1998/1999), y que seguidamente se relacionan, en los términos y condiciones que igualmente se indican a continuación:

El personal fijo o temporal que a la entrada en vigor del presente Convenio se encontrara encuadrado en alguna de las categorías profesionales del grupo I, subgrupo I (personal laboral rural), así como el que se contrate en el futuro en estas mismas categorías por nuevas necesidades o por sustituciones de este personal.

El personal fijo o temporal que a la entrada en vigor del presente Convenio se encontrara encuadrado en alguna de las categorías profesionales del grupo II (personal del servicio y personal laboral vario).

El personal laboral temporal que a la entrada en vigor del presente Convenio se encontrara encuadrado en alguna de las categorías del grupo I, subgrupo II (Personal temporal sustituto de funcionarios).

No serán de aplicación al personal incluido en los tres apartados anteriores las disposiciones del presente Convenio contenidas en los capítulos I del título III (Ingreso, Promoción, Provisión y Asignación de puestos), capítulos II (Sistema de clasificación profesional) y III (Movilidad funcional y geográfica a excepción de los artículos 28 y 29) del título II (Ordenación del trabajo y sistema de clasificación profesional), capítulo I del título IV (Jornada y horarios) y único del título VI (Del régimen retributivo), sino lo dispuesto en la disposición adicional séptima.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, al personal laboral fijo de los grupos y categorías mencionados que, cumpliendo con los requisitos que se establezcan con carácter general, participe voluntariamente en los procedimientos previstos en el sistema de provisión o asignación de puestos de trabajo del capítulo I del título III, y acceda a un puesto de trabajo del nuevo sistema de clasificación profesional, le será plenamente de aplicación el presente Convenio en su totalidad.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio las contrataciones que sea necesario formalizar para sustituir al personal funcionario que continúe al servicio de la Sociedad Estatal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley 14/2000, durante las ausencias que comporten la reserva de su puesto de trabajo, se efectuarán en el grupo profesional y puesto tipo que corresponda aplicando la tabla de referencias que se establece en la disposición adicional quinta.

El personal laboral que hubiera adquirido la condición de fijo por sentencia firme de la jurisdicción social se encuentra plenamente incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio. A efectos de su integración en la clasificación profesional establecida en el capítulo II del título II se tendrá en cuenta la tabla de referencias establecida en la disposición adicional quinta.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

1. El ámbito funcional del presente Convenio comprende todas las actividades desempeñadas por la Sociedad Estatal, prestadas en los centros de trabajo y unidades, centrales o periféricas, tanto actuales como futuras.

2. Son actividades desempeñadas por la Sociedad Estatal, a los efectos del presente Convenio, todas aquellas comprendidas dentro de su objeto social, así como aquéllas 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 Sociedad Estatal, tanto en el estado español como en el extranjero.

Artículo 6. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entrará en vigor el primer día del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2004. El presente Convenio carece de efectos retroactivos tanto respecto a sus efectos económicos como al resto de sus cláusulas. El incremento de las retribuciones para el año 2004 se establecerá previa negociación, que tendrá lugar en el último trimestre del año 2003, en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio, teniendo en cuenta las normas sobre incrementos de retribuciones que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004, considerando los efectos derivados del Acuerdo Administración-sindicatos de fecha 13 de noviembre de 2002.

2. Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo primero del presente artículo, el Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con un plazo de preaviso de tres meses anterior a la terminación de la vigencia pactada.

3. 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.

4. Las tablas salariales pactadas para el año 2003 figuran como anexo I, II y III del presente Convenio.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

2. 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.

3. 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.*

1. 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.

2. 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.*

1. El presente Convenio Colectivo anula, deroga y sustituye a todos los acuerdos, pactos y Convenios concertados anteriormente entre los representantes de Correos y Telégrafos 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 y Telégrafos.

2. En todo lo no previsto en este Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores 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.

CAPÍTULO II

Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Aplicación, y solución voluntaria de conflictos

Artículo 11. *Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Aplicación.*

Las partes negociadoras acuerdan constituir una Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Aplicación para la correcta aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 12. *Composición.*

1. La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Aplicación (en adelante, CIVCA), estará integrada paritariamente por cinco representantes de las representaciones 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 cinco representantes de la Sociedad Estatal; 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.

2. Se constituirá dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», estableciéndose en la reunión constitutiva el programa de trabajo y demás condiciones que deban regir su funcionamiento. Las reuniones de la Comisión se celebrarán con la periodicidad que determinen sus propios miembros.

3. Se nombrará un Presidente, alternativamente, entre la representación sindical y la Sociedad Estatal. El nombramiento del Secretario recaerá, en todo caso, en un representante designado por la Sociedad Estatal. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta, que se levantará en cada reunión, y tendrán carácter vinculante para ambas partes siempre que los temas a tratar figuren en el orden del día de la Comisión, y hayan sido repartidos a los miembros de la misma con una antelación mínima de diez días a la fecha de su celebración.

Artículo 13. *Procedimiento.*

1. Los asuntos sometidos a la CIVCA revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación la Sociedad Estatal o las representaciones sindicales integrantes de la misma.

2. Las consultas dirigidas a la Comisión por parte de los trabajadores deberán plantearse a través de los Delegados de Personal, Comités de Empresa o Secciones Sindicales, que tramitarán las citadas consultas a la Comisión cuando las consideren procedentes. 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 14. *Funciones.*

Son funciones específicas de la CIVCA, las siguientes:

a) Interpretación y desarrollo del Convenio:

Corresponde a la CIVCA interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas de este Convenio, así como actualizar su contenido para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de los cambios normativos de mayor rango.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado:

Esta función comprende:

Vigilar el correcto cumplimiento de todo lo pactado.

Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Sociedad Estatal o los representantes de los trabajadores.

Seguimiento de las materias que, en desarrollo del presente Convenio, en su caso, puedan pactarse.

Crear cuantas comisiones delegadas de la CIVCA consideren necesarias, determinando su composición y funciones, y coordinar su actuación.

Cuantas medidas contribuyan a una mayor eficacia en la aplicación práctica de lo pactado.

El resto de competencias que le sean atribuidas en el articulado del presente Convenio.

c) Conciliación previa a la vía judicial ante la interposición de conflictos colectivos:

1. 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 Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, serán sometidas a la CIVCA, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Ley 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 CIVCA. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

2. 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 discutir la cuestión objeto del litigio ante la CIVCA, debiendo ésta reunirse en los dos días hábiles siguientes a la petición de su convocatoria. 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.

d) Mediación y aplicación:

1. Complementariamente a la función de conciliación previa a la vía judicial prevista en el apartado c) anterior, la CIVCA podrá constituirse en órgano mediador ante el conflicto colectivo, pudiendo solicitarse la mediación de mutuo acuerdo o a instancia de parte.

2. 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.

3. 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.

4. De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la CIVCA 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.

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

Nombre del árbitro designado (en caso de no asumir tal función la propia CIVCA).

Cuestiones que se someten al laudo arbitral.

Plazo para dictarlo.

Fecha y firma de las partes.

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

7. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a mediación o arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a 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 sujetos a mediación o arbitraje.

e) Mesas de trabajo:

La CIVCA constituirá, al menos, las siguientes mesas o comisiones delegadas, con el contenido descrito en el título IX del presente Convenio:

Comisión de retribuciones y empleo.

Comisión de rurales.

Comisión para la igualdad de oportunidades.

TÍTULO II

Organización del trabajo y sistema de clasificación profesional

CAPÍTULO I

Sistema de organización del trabajo

Artículo 15. *Organización del trabajo.*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Sociedad Estatal y corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades orgánicas, sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o información reconocidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

Artículo 16. *Principios generales del sistema de ordenación de puestos.*

1. La ordenación y clasificación de los puestos de trabajo de la Sociedad Estatal se efectuará a través del Plan de Dimensionamiento de Necesidades de Correos y Telégrafos (en lo sucesivo PDN), de la Relación General de Empleos de la Sociedad Estatal y de la clasificación profesional.

2. La creación, modificación o supresión de puestos a través de estos instrumentos, así como el sistema de asignación de cada uno de ellos (concurso permanente, concurso de méritos o libre asignación), serán previamente tratados en la Comisión de retribuciones y empleo.

Artículo 17. *Plan de Dimensionamiento de Necesidades de Correos y Telégrafos.*

1. Constituye el instrumento técnico de carácter dinámico que identifica las necesidades de recursos humanos de la Sociedad Estatal atendiendo a las exigencias operativas de sus actividades y servicios.

2. El Plan de Dimensionamiento de Necesidades determinará, en cada momento, los puestos de trabajo necesarios, y la organización de los recursos humanos de la Sociedad Estatal conforme a los criterios pactados con las organizaciones sindicales sobre movilidad, así como las modificaciones cuantitativas en situaciones extraordinarias, definiendo su despliegue territorial, régimen de prestación, requisitos específicos de servicio y el carácter estable o no de la necesidad.

3. Cuando la necesidad del puesto se considere de carácter estable y a jornada completa, el Plan de Dimensionamiento determinará el sistema de asignación del puesto.

4. El Plan de Dimensionamiento de Necesidades indicará sobre los puestos de trabajo los siguientes extremos:

Denominación, número y características esenciales del puesto tipo.

Requisitos exigidos para su desempeño.

Las retribuciones complementarias que correspondan a los mismos.

Área funcional, grupo profesional y puesto tipo en su caso.

Las remuneraciones en el caso de que se trate de puestos tipo.

El sistema de asignación del puesto tipo.

5. Con la periodicidad que se establezca con las organizaciones sindicales presentes en la CIVCA se informará a ésta de los criterios generales de los Planes de Dimensionamiento de Necesidades de la Sociedad Estatal, la determinación para cada puesto de trabajo del correspondiente sistema de asignación, y se trasladará a las organizaciones sindicales presentes en la CIVCA, con la periodicidad que se establezca con ellas, información sobre la supresión y modificación de los puestos de trabajo.

Artículo 18. *Relación General de Empleos de la Sociedad Estatal.*

1. Constituye el instrumento a través del cual se articula la ordenación y registro de todo el personal de la Sociedad Estatal y de los puestos, tanto actuales como del nuevo sistema de clasificación profesional previsto en el presente Convenio.

2. Trimestralmente, la Sociedad Estatal entregará en la CIVCA copia actualizada de la Relación General de Empleos.

3. La RGE indicará, con respecto a los puestos que se encuentren ocupados, los mismos extremos recogidos en el PDN.

CAPÍTULO II

Sistema de clasificación profesional

Artículo 19. *Principios generales.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio todos los puestos de trabajo que se asignen lo serán de conformidad al nuevo sistema de ordenación y clasificación de puestos de trabajo previsto en el presente capítulo.

Artículo 20. *Clasificación profesional.*

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio Colectivo se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales y puestos tipo, con el fin de facilitar la movilidad funcional y de favorecer la promoción profesional, estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

2. 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.

3. 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 Sociedad Estatal.

4. 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.

5. 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 21. *Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.*

1. 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.

2. 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 práctica. 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 Sociedad Estatal.

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 Sociedad Estatal, 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.

3. 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.

4. 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.

5. El 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.

6. El encuadramiento de un puesto tipo en un grupo profesional y área funcional o su modificación se realizarán previo análisis e informe de la Comisión de retribuciones y empleo.

Artículo 22. *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 Sociedad Estatal, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal directivo, al que deberá dar cuenta de su gestión.

b) Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional y con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional II: Titulados medios/cuadros.

a) Criterios generales:

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.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

b) Formación:

Titulación y conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica y una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

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 o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional II, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

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 o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional I, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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 necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

b) Formación:

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

Artículo 23. *Áreas funcionales.*

1. 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:

Servicios postales (correo).
Establecimientos (oficinas).
Comercial.
Corporativa y de apoyo.

2. 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			
	Servicios Postales (Correo)	Establecimientos (Oficinas)	Comercial	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 clasificación/distr.	Técnicos medios. Gestor de zona.	Técnicos medios. Delegado comercial.	Técnicos medios. Responsable apoyo corporativo.
Grupo III: Mandos Intermedios.	Jefe de unidad clasificación/distr. Jefe equipo.	Director/adjunto de oficina. Jefe equipo.	Gestor cuentas venta/postventa.	Jefe de unidad administrativa. Jefe equipo.
Grupo IV: Operativos.	Reparto. Clas./tratamiento.	Atención al cliente.	Atención al cliente.	Administrativo.
Grupo V: Servicios Generales.	Agente.	Agente.	Agente.	Agente.

Artículo 24. *Contenido de los puestos tipo.*

Las principales funciones a desarrollar por los distintos puestos 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 y Telégrafos.
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 tipo.

b) Técnicos medios:

Análisis y detección de necesidades.
Análisis y documentación de datos del area 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 y Telégrafos.
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 Sociedad Estatal.

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 tipo.

c) Jefe de clasificación/distribución:

Dirigir y organizar el trabajo de los jefes de las diferentes unidades para que conozcan y consigan los objetivos marcados.

Cumplir los objetivos que le sean asignados.

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 del centro.

Establecer y mantener relaciones comerciales con los grandes clientes.

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 tipo.

d) Gestor de zona:

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.

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.

Asegurar una buena gestión en aquellas unidades de distribución que estén integradas en las oficinas de su zona.

Gestionar y controlar el presupuesto de gastos de su ámbito de responsabilidad.

Establecer mecanismos de coordinación con otros gestores de zona, 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 tipo.

e) Delegado comercial:

Transmitir las orientaciones comerciales de la Dirección comercial.

Análisis de resultados de ventas en su ámbito.

Seguimiento y análisis de la competencia, política de precios, productos y promoción.

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 de clientes, a través de la captación de nuevo negocio.

Gestionar y controlar el presupuesto de gastos de su ámbito de responsabilidad.

Establecer mecanismos de coordinación con otros delegados comerciales, en otros ámbitos geográficos, cuando sea necesario para la consecución de los objetivos de calidad marcados.

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 tipo.

f) Responsable de apoyo corporativo:

Dirección y supervisión del personal adscrito al área de su competencia.

Organizar y controlar las actividades del área 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 tipo.

g) Jefe unidad de clasificación/distribución:

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 tipo.

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 tipo.

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 plazos y objetivos de calidad de la Sociedad Estatal.

Dirigir y supervisar el personal adscrito a la unidad.

Organizar y controlar las actividades de la unidad.

Gestionar y controlar todos los recursos asignados a la unidad para la realización de las funciones encomendadas.

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.).

Analizar las quejas y reclamaciones presentadas por los clientes/proveedores y atenderlas en caso necesario.

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 tipo.

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 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 tipo.

k) Gestor cuentas venta/postventa:

Venta de los productos y servicios de Correos y Telégrafos.

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.

Conocimiento y análisis de la competencia en cuanto a la política de precios, de productos y de promoción.

Organización y control básico del servicio postventa.

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 tipo.

l) Clasificación/tratamiento:

Realizar las tareas de clasificación manual y/o automática según líneas de productos, en las distintas unidades de Correos y Telégrafos.

Realizar todas las tareas inmediatamente previas y posteriores a los procesos de clasificación manual y/o automática.

Entregar los productos postales, telegráficos y parapostales a sus destinatarios en la unidad, manteniendo una relación directa con el cliente, atendiendo y dando respuesta a sus solicitudes de información.

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 tipo (máquinas, 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 tipo.

m) Reparto:

Distribuir y entregar los productos postales, telegráficos y parapostales, o, de no ser posible, sus avisos sustitutivos, 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 tipo (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 tipo.

n) Atención al cliente:

Atender a los clientes, informando y promocionando los productos y servicios de Correos y Telégrafos.

Vender los productos y servicios de Correos y Telégrafos.

Admitir los envíos postales, telegráficos, financieros y parapostales.

Efectuar la clasificación y encaminamiento de los productos y servicios realizados, inherentes a su puesto tipo.

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/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 tipo.

o) 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 de clientes internos/externos.

Realizar las tareas de ejecución y 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 tipo.

p) Agente:

Realizar las operaciones de carga y descarga.

Realizar las operaciones previas y posteriores a los procesos de clasificación manual y/o automática.

Tratamiento de los productos postales y telegráficos.

Utilizar todos los medios técnicos y materiales necesarios para el desempeño de las funciones propias de su puesto tipo (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 tareas administrativas elementales (transportar objetos y envíos, hacer fotocopias, etc.).

Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su grupo profesional inherentes a su puesto tipo.

CAPÍTULO III

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

Artículo 25. *Movilidad funcional. Principios generales.*

1. En el ejercicio de sus facultades directivas, la Sociedad Estatal podrá acordar la movilidad funcional entre distintos puestos de trabajo. Dicha movilidad, en todos los casos, se ajustará a los siguientes principios generales:

La movilidad no podrá perjudicar la formación y promoción profesional del trabajador.

El trabajador tendrá derecho a las retribuciones de las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones con inferiores retribuciones, en cuyo caso se mantendrán las retribuciones de origen.

No cabrá invocar ineptitud sobrevenida o falta de adaptación al puesto en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales.

La movilidad deberá estar basada en necesidades organizativas, técnicas o productivas.

Se producirá comunicación a las organizaciones sindicales representativas con carácter previo, siempre que sea posible, y al trabajador siempre que así lo solicite.

Se realizarán programas de formación y adaptación al puesto de trabajo, en caso de que resulte necesario.

Conforme a lo previsto en el artículo 41 del ET, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se respetará el turno de trabajo.

2. Asimismo, en todos los casos, la movilidad funcional se aplicará sobre la base de la rotación entre los trabajadores a los que afecte, preferentemente, entre trabajadores del mismo turno, y en el siguiente orden:

El empleado que así lo acuerde con la Sociedad Estatal.

El empleado que manifieste su voluntariedad, o el acuerdo que se obtenga entre los empleados afectados.

El personal laboral eventual.

El personal pendiente de reajuste.

El resto de empleados, según su antigüedad (de menor a mayor).

3. Por otra parte la movilidad funcional se dará en los supuestos, y en los términos que se recogen en los siguientes artículos.

Artículo 26. *Modalidades de movilidad funcional.*

a) Movilidad ocupacional:

1. Es la que se produce en el ámbito de un mismo puesto tipo, cuando en éste existan diferentes Complementos de ocupación.

2. El periodo máximo de movilidad ocupacional por año será de dos meses, con movilidades de un día como mínimo y un máximo de seis movimientos al año por trabajador.

b) Movilidad dentro del mismo grupo y área funcional:

1. Es la que se produce entre puestos tipo pertenecientes a un mismo grupo profesional y área funcional.

2. El período máximo de duración en un año no podrá exceder de dos meses, con movilidades de un día como mínimo y un máximo de seis movimientos al año por trabajador.

c) Movilidad entre distintos grupos profesionales y áreas funcionales:

1. Cuando concurran las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Sociedad Estatal podrá acordar por el tiempo imprescindible la realización de funciones no correspondientes al mismo grupo profesional, o entre el mismo grupo profesional y distinta área funcional.

2. Cuando se desarrollen funciones correspondientes a un grupo profesional superior o al mismo grupo en distinta área funcional, este cambio no podrá tener una duración superior a seis meses en un periodo de doce o a ocho meses en un período de veinticuatro, salvo en supuestos de enfermedad, accidente de trabajo, excedencia u otras causas análogas, 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 de este último.

3. Cuando se trate de un grupo profesional inferior, esta situación podrá prolongarse por el tiempo imprescindible para su atención, con un máximo de dos meses en un período de doce, y el trabajador percibirá las retribuciones de su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso su salario será el correspondiente al nuevo grupo profesional. De tal circunstancia se trasladará información motivada a las organizaciones sindicales.

d) Orden en las movilidades:

La movilidad prevista en la letra c) del presente artículo, podrá utilizarse una vez agotados los mecanismos de la movilidad prevista en la letra b), y, a su vez, ésta sólo podrá utilizarse una vez agotados los mecanismos de la movilidad prevista en la letra a). Sólo excepcionalmente podrá alterarse este orden.

Artículo 27. *Movilidad entre centros de trabajo o intercentros.*

1. La movilidad entre distintos centros de trabajo podrá ser además ocupacional o funcional, en los términos anteriormente descritos. Cuando concurran ambos tipos de movilidad, se estará a las reglas contenidas en los artículos precedentes. En todo caso, la movilidad intercentros se ajustará a los siguientes principios:

La movilidad entre centros de trabajo se circunscribirá a la localidad de prestación de los servicios.

El cambio de centro deberá estar justificado por necesidades organizativas, técnicas o productivas.

Comunicación motivada a las organizaciones sindicales representativas con carácter previo, siempre que sea posible, y al trabajador cuando éste lo solicite.

En caso de ser varios los trabajadores afectados, se seguirá el orden establecido en el artículo 25.2 del presente convenio.

Los representantes unitarios o sindicales tendrán prioridad en cuanto a la permanencia.

La movilidad entre centros de trabajo se circunscribirá a los centros de trabajo adyacentes al ámbito de prestación del de origen. Sólo excepcionalmente podrá acudirse a otros centros de trabajo.

2. El período máximo de movilidad intercentros por año será de dos meses, con movilidades de un día como mínimo y un máximo de seis movimientos al año por trabajador.

3. En cualquier caso, el recurso al cambio de centro de trabajo tendrá carácter subsidiario con respecto a la aplicación, dentro del mismo centro, de movilidades funcionales.

4. Se entenderá, a los efectos previstos en el presente artículo, como centro de trabajo el descrito en el artículo 30 del presente convenio.

Artículo 28. *Movilidad geográfica.*

a) Traslados sin cambio de residencia:

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

2. En el caso de movilidad geográfica de carácter individual, la Sociedad Estatal 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.

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

4. Cuando se trate de traslados colectivos, la decisión irá precedida del período de consultas con los representantes de los trabajadores, que regula el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

5. 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 Sociedad Estatal, teniendo en cuenta el grado de accesibilidad al centro o la existencia o no de transporte público.

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

7. 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 can-

tidad a tanto alzado de 750 euros. Por otra parte, se negociará con las centrales sindicales la concreción, en minutos por kilómetros u otros parámetros, de la reducción de la jornada ordinaria de trabajo.

8. 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 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:

1. El traslado que, al operar entre centros de trabajo distantes mas 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 de 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, incrementada en un 20 por 100 por el 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.

2. 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.

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

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

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

6. 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 29. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

1. La Sociedad Estatal 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 artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se considerarán como modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos en el artículo 25 del presente Convenio.

3. Sea la modificación de carácter individual o colectivo, se estará a lo previsto en materia de procedimiento en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de que la modificación sea de carácter colectivo, se entregará a las organizaciones sindicales representativas, de su respectivo ámbito, una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta.

TÍTULO III

Ingreso, promoción y provisión o asignación de puestos de trabajo

CAPÍTULO I

Ordenación del sistema

Artículo 30. *Promoción y provisión. Principios generales.*

1. Los puestos de trabajo, cuya cobertura resulte necesaria, de acuerdo con el Plan de Dimensionamiento de Necesidades, que existan en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, y los que puedan considerarse de necesaria cobertura con posterioridad, se proveerán o asignarán a través de los siguientes procedimientos:

a) Puestos tipo encuadrados en los grupos profesionales de Operativos y Servicios generales, que tendrán la consideración de «puestos base» a estos efectos, mediante:

Ingreso.
Reajustes en la localidad.
Concurso permanente de traslados.

b) Resto de puestos tipo: A través del siguiente procedimiento, según los casos:

Ingreso.
Concurso de méritos.
Libre asignación.

c) Fórmulas excepcionales: Cambio de asignación por disminución de capacidad.

2. Los trabajadores fijos, cualquiera que sea su situación laboral, podrán tomar parte en los sistemas de promoción y provisión, siempre que reúnan las condiciones generales exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria en la fecha de terminación del plazo de presentación de solicitudes. La Sociedad Estatal atenderá prioritariamente la ubicación de los empleados existentes y la promoción interna respecto al nuevo ingreso de empleados.

3. El personal fijo encuadrado en cualquiera de las categorías profesionales del Personal laboral rural, Personal laboral vario y del servicio, incluido en el artículo 3.3 del presente Convenio Colectivo, que cumpla los requisitos que se establezcan con carácter general, podrá participar voluntariamente en los procedimientos de promoción y provisión de puestos de trabajo previstos en el presente capítulo.

4. A los solos efectos de su participación en estos procesos se establece una tabla de referencias entre las categorías profesionales contenidas en el primer Convenio Colectivo de la extinta Entidad Pública Empresarial de 1998, y el sistema de clasificación dispuesto en el presente Convenio Colectivo, en los términos recogidos en la disposición adicional sexta.

5. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo así como su correspondiente resolución se harán públicas en los tablones de anuncios de los centros de trabajo que se determinen en cada caso.

6. Los destinos se considerarán de carácter voluntario y en consecuencia no generarán derecho al abono de indemnizaciones por concepto alguno.

7. Las peticiones vinculan a los peticionarios, y por causas debidamente justificadas podrán solicitar la anulación con anterioridad a la resolución.

8. A los efectos del presente Título se entenderá por centro de trabajo el centro físico donde se desarrolla la actividad (tales como distritos, etc..). No obstante, cuando en un mismo emplazamiento físico de trabajo concurran varias unidades productivas que dispongan de una organización específica y diferenciada para la prestación de servicios homogéneos, tales como centros de reparto o sucursales, etc., cada una de las referidas unidades tendrá la consideración de centro de trabajo.

Del mismo modo, la unidad podrá extenderse a más de un centro físico de trabajo en el ámbito de la localidad, tales como unidades de reparto urgente, comerciales, etc, de acuerdo con los criterios que se negocien con la organizaciones sindicales.

Cuando no se determinen unidades productivas específicas, la unidad será el centro físico de trabajo.

9. En materia de promoción y provisión serán objeto de tratamiento en la CIVCA, en todo caso, las bases para las convocatorias de los distintos sistemas de provisión previstos en el presente capítulo.

10. La Sociedad Estatal, para la cobertura de los puestos de trabajo que resulten necesarios, recurrirá a los procesos de provisión interna de forma prevalente respecto al nuevo ingreso de empleados.

Artículo 31. *Procedimiento para puestos base.*

1. Ingreso:

1. El ingreso en la Sociedad Estatal podrá realizarse mediante oposición, concurso-oposición, concurso o cualquier otro procedimiento de selección objetiva que la Sociedad Estatal determine, previo tratamiento en la Comisión de retribuciones y empleo. El sistema normal de ingreso para puestos base será el de concurso-oposición. El ingreso en los grupos Operativos y Servicios generales se producirá una vez agotada la correspondiente convocatoria del concurso permanente previsto en el presente Convenio.

2. El concurso-oposición para puestos base se realizará mediante la publicación de las convocatorias, en las que se regularán los sistemas selectivos, mediante la superación de pruebas y/o baremación de los méritos o aptitudes profesionales que en ellos se contemplen. En las bases deberán constar los siguientes extremos:

La ocupación/es y puesto/s objeto de la convocatoria.

El perfil profesional (titulación, experiencia, etc.) y personal requerido.

El ámbito geográfico de la convocatoria.

La prueba o pruebas de selección basadas en criterios objetivos determinados por la Sociedad Estatal.

Los órganos de selección que dirigirán el proceso, en los términos que definan las bases de la convocatoria. Igualmente podrán acordar la incorporación de los colaboradores necesarios para el adecuado desarrollo de los procesos selectivos.

Aquellos otros que, en cada caso, se consideren necesarios.

3. Las organizaciones sindicales presentes en la CIVCA formarán parte de los órganos de selección, con un miembro de pleno derecho de cada una de ellas.

2. Reajustes en la misma localidad:

Con carácter general, los trabajadores fijos incluidos en el Grupo Profesional de Operativos y Servicios generales estarán adscritos a la localidad. No obstante y con el fin de buscar la máxima operatividad en la gestión de los servicios, dentro de cada localidad y de forma periódica, previa información y participación a las organizaciones sindicales en los ámbitos correspondientes, se realizará un proceso de reajuste, que en el ámbito de un mismo puesto tipo, posibilite la adscripción de los trabajadores a centros y/o turnos de trabajo.

3. Concurso permanente de traslados:

1. El concurso permanente de traslados constituye el sistema de movilidad voluntaria para los trabajadores fijos y funcionarios incluidos en el grupo profesional de Operativos, y de promoción y de movilidad voluntaria para los trabajadores incluidos en Servicios generales. Sólo se cubrirán por este procedimiento aquellos puestos cuya necesidad de cobertura haya sido previamente determinada por la Sociedad Estatal en ejercicio de sus facultades directivas.

2. Esta modalidad de concurso tendrá ámbito general.

3. La asignación de plazas se efectuará por la Sociedad Estatal, de manera continuada, en la medida en que se vayan produciendo necesidades de personal y teniendo en cuenta las solicitudes formuladas por los peticionarios.

3.A) Bases generales del concurso permanente:

Las bases generales de las convocatorias, que serán tratadas en el seno de la CIVCA, contendrán, al menos, los siguientes extremos:

1. Características y retribuciones de los puestos de trabajo que pueden acogerse a este sistema de asignación.

2. Requerimientos, aptitudes profesionales y/o titulaciones o habilitaciones exigidas para el desempeño del puesto tipo.

3. Datos que deberán hacer constar los peticionarios, y en su caso, documentación que deban aportar.

4. Modelo de solicitud.

5. Baremo aplicable para la adjudicación de puestos, en el que podrán valorarse, entre otras circunstancias exigidas para su desempeño, la antigüedad, grupo, área funcional, cursos, el desempeño de puestos y en particular la adscripción a la misma localidad.

6. Mecanismos para asegurar la transparencia y acceso a la información sobre las necesidades de cobertura existentes en cada momento.

3.B) Procedimiento:

1. Las solicitudes se presentarán por los interesados a partir de la publicación de las bases de la convocatoria, y tendrán validez para todo un año. En ellas deberá expresarse:

a) Los datos personales y profesionales que se determinen en las bases.

b) Los puestos de trabajo diferenciados, o bien todos los puestos para los que el aspirante reúna los requisitos, de hasta 20 localidades a las que se solicite el traslado, y el orden de prioridad. En la solicitud de puestos tipo de Reparto, y a efectos de asignación a los peticionarios, se distinguirán las ocupaciones de pie y moto.

2. En el plazo de dos meses desde la publicación de las bases, se hará pública la lista de puntuaciones obtenidas por los candidatos.

3. La Comisión Permanente de Traslados propondrá la adjudicación de las plazas que deban cubrirse en los diez primeros días de los meses de enero a junio y de septiembre a noviembre, según el orden de puntuaciones de los aspirantes y las solicitudes de los mismos.

4. La adjudicación de plazas se efectuará por la Sociedad Estatal, de acuerdo con la propuesta de la Comisión Permanente de Traslados, en los diez últimos días de los meses de enero a junio y de septiembre a noviembre.

3.C) Comisión Permanente de Traslados:

1. Desde el inicio del proceso del concurso de traslados, para posibilitar la participación de las organizaciones sindicales y para la ejecución en general del concurso de traslados, conforme a las normas anteriormente expuestas, así como para garantizar un adecuado seguimiento de aquellas necesidades de cobertura que paulatinamente se vayan produciendo, se constituirá una Comisión Permanente de Traslados de ámbito estatal.

2. Esta Comisión estará constituida por un Presidente, designado por la Sociedad Estatal, y un número par de vocales en representación de la Sociedad Estatal no inferior a cuatro, de los que uno actuará como Secretario. Las organizaciones sindicales más representativas formarán parte de la Comisión como miembros de pleno derecho, con un representante por cada una de ellas, con un máximo de cuatro. El número de representantes sindicales será, en todo caso, inferior al número de miembros designados en representación de la Sociedad Estatal. Los miembros de la Comisión podrán solicitar la información relativa al proceso para el normal desarrollo de sus funciones.

3.D) Plazos de cese y de toma de posesión:

1. El plazo para la toma de posesión será de dos días, si el traslado es entre localidades de una misma provincia o isla, seis días si es entre localidades situadas en la península y no pertenecen a la misma provincia, y de diez días si el traslado es entre islas o islas —Ceuta y Melilla— península.

2. Los puestos adjudicados serán irrenunciables, salvo que antes de finalizar el plazo para la incorporación efectiva, se hubiera obtenido otro puesto de trabajo en la Sociedad Estatal.

3. La adjudicación de un puesto podrá dejarse sin efecto cuando el solicitante no esté en condiciones físicas de desempeñarlo, acreditadas documentalmente por los Servicios Médicos de la Sociedad Estatal, o, en general, cuando no cumpla las condiciones o requisitos especificados en la convocatoria. En ese caso se le adscribirá a la localidad de origen si fuera posible y, en todo caso, será adscrito a la provincia de origen.

4. La totalidad del plazo de incorporación previsto para cada traslado podrá ser sustituido (a elección previa y expresa del trabajador) por la percepción de las cantidades que se indican:

Traslado entre localidades de una misma provincia o isla: 60 euros, si la incorporación al nuevo puesto se produce sin interrupción alguna el día laborable inmediatamente siguiente al cese en el anterior puesto.

Traslado entre localidades situadas en la península, distintas de las de la propia provincia: 180 euros, si la incorporación al nuevo puesto se produce el segundo día laborable inmediatamente siguiente al cese en el anterior puesto.

Traslado entre islas o islas —Ceuta-Melilla— península: 300 euros, si la incorporación al nuevo puesto se produce el tercer día laborable inmediatamente siguiente al cese en el anterior puesto.

5. El plazo de cese podrá prorrogarse hasta un máximo de un mes, por necesidades del servicio. A petición del interesado, y por causas justificadas, podrá concederse una prórroga del plazo de cese de hasta un máximo de dos meses, si el destino radica en una localidad de distinta provincia a aquella en la que se produce el cese.

Artículo 32. *Procedimiento para el resto de puestos tipo.*

1. Ingreso:

El ingreso para la ocupación del resto de puestos tipo podrá producirse directamente por procedimientos singularizados. La Sociedad Estatal infor-

mará trimestralmente, a través de la CIVCA, de todos los ingresos producidos en la empresa.

2. Concurso de méritos:

1. Se asignarán por el sistema de concurso de méritos aquellos puestos de trabajo que se determinen en el Plan de Dimensionamiento de Necesidades de los grupos profesionales de Titulados superiores, Titulados medios/cuadros o Mandos intermedios que no exijan la asunción de especial responsabilidad.

2. El concurso de méritos constará de dos fases, la primera dirigida a evaluar los méritos generales del concursante y una segunda fase de evaluación de los méritos específicos, que figurarán en las bases de las convocatorias. Las convocatorias deberán contener, al menos, las siguientes circunstancias:

a) Los puestos de trabajo convocados y su descripción, así como los requisitos exigidos para su desempeño.

b) Méritos específicos adecuados a las características de los puestos, mediante la delimitación de los conocimientos profesionales y del territorio, estudios, experiencia, titulación en su caso, y demás condiciones que garanticen la adecuación para el desempeño del puesto.

c) Baremo conforme al cual se puntuarán dichos méritos. Asimismo los métodos dirigidos en su caso a la evaluación del desempeño, competencia, conocimientos y aptitudes, o las entrevistas que deberán superar los concursantes.

d) La composición en su caso del órgano de valoración. En este caso, las organizaciones sindicales presentes en la CIVCA formarán parte de dicho órgano, que no tendrá carácter paritario.

e) El plazo para la resolución del concurso será de dos meses, salvo que la propia convocatoria establezca otro distinto, que no será superior a cuatro meses.

3. Cuando el trabajador pertenezca a un grupo profesional inferior, el concurso de méritos será el sistema de promoción profesional y de movilidad voluntaria cuando el trabajador sea del mismo grupo profesional.

4. En el Plan de Dimensionamiento de Necesidades se determinarán los puestos de trabajo que se asignarán a través del concurso de méritos.

3. Libre asignación:

1. Se asignarán por el sistema de libre asignación aquellos puestos de trabajo que en el Plan de Dimensionamiento de Necesidades se determinen, de los grupos profesionales de Titulados superiores, Titulados medios/cuadros o Mandos intermedios que exijan, en algún grado, la asunción de especial responsabilidad.

2. Cuando el trabajador sea de un grupo profesional inferior, el sistema de libre asignación será además el sistema de promoción profesional.

3. Los trabajadores nombrados para puestos de trabajo de libre asignación podrán ser cesados con carácter discrecional.

4. Los trabajadores fijos, que sean cesados en un puesto de libre asignación, podrán ser adscritos, a criterio de la Sociedad Estatal, a un puesto tipo incluido en el grupo profesional de origen.

4. Cuestiones comunes al concurso de méritos y libre asignación:

Ámbito de concurrencia: Según el puesto tipo, el ámbito de preselección será el siguiente:

Puesto tipo del grupo I: Ámbito estatal.
Puestos tipo del grupo II: Ámbito zonal.
Puestos tipo del grupo III: Ámbito zonal o provincial según el puesto tipo a cubrir.

Concurrencia interna: El Puesto Tipo de Jefe de equipo será en todo caso cubierto por el procedimiento de selección interna.

Publicidad y Participación: Las convocatorias se harán públicas en sus respectivos ámbitos y podrán participar todos los trabajadores fijos de la Sociedad Estatal, siempre que reúnan los requisitos establecidos en cada caso.

Formación y experiencia: Cada puesto tipo requerirá estar en posesión de la titulación y los conocimientos necesarios para su correcto desempeño. En los casos, que así se determine, se podrá sustituir la titulación requerida por un título habilitante.

Plazo: En la oferta constará el plazo para que los aspirantes manifiesten a la Sociedad Estatal su interés por acceder al puesto tipo correspondiente.

Una vez finalizado el plazo para recibir las solicitudes, se designará, atendiendo al cumplimiento de los requisitos de los aspirantes, la persona que pasará a ocupar efectivamente el puesto. La decisión final estará fundada en criterios de aptitud y formación profesional y , adicionalmente, en aquellos que por la especialidad del puesto, se requieran expresamente, de acuerdo con los procedimientos previstos para cada fórmula.

La promoción profesional se articula a través de los sistemas de concurso de méritos y libre asignación, según el grado de responsabilidad exigido para el desempeño del puesto.

Sin perjuicio de la facultad de la Sociedad Estatal para la determinación de los referidos sistemas de asignación, éstos se tratarán con las organizaciones sindicales en los términos establecidos en los artículos 15 y 106 de este Convenio Colectivo.

Artículo 33. *Fórmulas excepcionales: Cambio de asignación por disminución de capacidad.*

a) Cambio de asignación por disminución de capacidad de carácter definitivo:

1. Cuando por circunstancias sobrevenidas un trabajador fijo no posea manifiestamente las condiciones físicas mínimas suficientes, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, de forma que disminuya notablemente o anule su capacidad para llevar a cabo las tareas fundamentales de su puesto de trabajo, podrá ser destinado a otro cuyas tareas básicas sean compatibles con su estado de salud.

2. Esta asignación operará a través del concurso de traslados, previa la adjudicación de una mayor puntuación a estos supuestos, de conformidad a lo que establezcan las bases de las convocatorias.

3. En todo caso, este proceso se hará previo informe de los Servicios Médicos de la Sociedad Estatal.

b) Cambio de asignación derivado de insuficiencia no permanente de condiciones físicas para el desempeño del puesto de trabajo:

1. A los trabajadores fijos que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo, se les adscribirá temporalmente y atendiendo a las necesidades del servicio, a puestos de trabajo compatibles con su estado de salud, previo informe de los Servicios Médicos de la Sociedad Estatal.

2. Dichas adscripciones temporales se revisarán de oficio o a instancia de parte, cuando los referidos Servicios Médicos estimen que ha desaparecido la patología o circunstancias ocasionales que las motivaron, siendo el trabajador repuesto a su puesto de origen o a otro de similar contenido en el caso de que se encontrara ocupado o ya no existiese.

3. Las referidas adscripciones serán comunicadas a la representación sindical de forma motivada.

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 34. *Principios generales.*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 58, apartado 17.º, de la Ley 14/2000, a partir de la fecha del inicio de la actividad de la Sociedad Estatal, todo el personal que la misma necesite contratar para la adecuada prestación de sus servicios lo será en régimen de derecho laboral.

2. Las nuevas contrataciones acogidas a Convenio se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo mediante contrataciones individuales o realización de las convocatorias de ingreso. Todo ello sin perjuicio de la aplicación del sistema previsto en el título III, en los términos regulados en el mismo.

Artículo 35. *Modalidades contractuales.*

1. Por las características de las tareas a realizar en la Sociedad Estatal, los trabajadores se clasifican en:

a) Trabajadores fijos.
b) Trabajadores temporales.

2. La Sociedad Estatal podrá acudir a la contratación temporal cuando, en función de las necesidades de los servicios y en el ejercicio de su facultad de organización de los mismos, se considere necesaria la cobertura temporal de puestos, la sustitución del personal durante ausencias por cualquier causa, o bien para atender las necesidades de los servicios motivadas por acumulación de tareas, o por cualquier otra necesidad de acuerdo con las modalidades de contratación establecidas o que se establezcan en el futuro y que resulten de aplicación.

3. A efectos de utilización de las modalidades de contratación vigentes, se seguirán los siguientes criterios orientativos:

El contrato podrá formalizarse a jornada completa, o a tiempo parcial, en los términos establecidos en el artículo siguiente del presente Convenio, en función de las necesidades del puesto a cubrir.

En términos generales, se podrá celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente en cada momento; no obstante y, con carácter preferente, las relaciones laborales serán de carácter indefinido.

En todo caso, las diversas modalidades de contratación deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

La Sociedad Estatal podrá acudir a otras modalidades de contratación establecidas o que se establezcan, de acuerdo con la normativa de aplicación, previo tratamiento en la CIVCA.

En atención a las distintas labores a desarrollar en el seno de la Sociedad Estatal y a la diversidad de horarios, las partes destacan la importancia de la contratación a tiempo parcial y acuerdan su desarrollo en un artículo específico del presente Convenio Colectivo.

4. Los órganos de gestión competentes entregarán a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, en los plazos legalmente establecidos. Asimismo, facilitarán relaciones de las nuevas contrataciones a la representación sindical en los primeros días de cada mes, especificando el nombre del trabajador, el tipo de contrato y la duración del mismo, el destino y el puesto tipo.

Artículo 36. *Contrato a tiempo parcial.*

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un empleado a tiempo completo comparable y hasta un máximo del 75 por 100 de la misma.

2. El número de horas complementarias susceptibles de ser acordadas en aquellos contratos a tiempo parcial que se celebren con carácter indefinido, conforme a lo establecido legalmente, no podrá superar el 20 por 100 mensual de las horas ordinarias objeto del contrato.

3. En cuanto a la distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las mismas con un preaviso de diez días, salvo que por necesidades del servicio fuera imposible respetar dicho plazo en cuyo caso el preaviso se reducirá a siete días. En todo caso la realización de la horas complementarias tendrá lugar inmediatamente antes o después del horario y jornada ordinarios del trabajador. Las horas complementarias no utilizadas en un mes podrán ser acumuladas al mes siguiente.

4. La Sociedad Estatal podrá formalizar contratos a tiempo parcial en todas sus actividades con el fin de mejorar la prestación de los servicios. La Sociedad Estatal informará trimestralmente en la CIVCA de la evolución de la contratación a tiempo parcial, así como de las actividades y servicios a los que haya sido destinada.

5. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, en su caso de manera proporcional en función del tiempo trabajado. Concretamente:

Los trabajadores a tiempo parcial percibirán las retribuciones establecidas en el presente Convenio para el personal a tiempo completo, en proporción a las horas establecidas en su contrato.

Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán del mismo régimen y días de vacaciones que el personal a tiempo completo.

Igualmente, les será de aplicación la regulación contenida en este Convenio en lo que a licencias y permisos se refiere.

En cuanto al periodo de prueba en los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del presente Convenio Colectivo (período de prueba).

En todas aquellas materias no contempladas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 12/01, de 9 de julio.

Artículo 37. *Contrato de interinidad.*

1. Se utilizará cuando se considere necesaria la sustitución del personal de la Sociedad Estatal durante las situaciones de ausencia por cualquier causa que comporte la reserva del puesto de trabajo. El contrato se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido, el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la incorporación o por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

2. Igualmente se podrá formalizar contrato de interinidad, cuando se considere necesario, para la cobertura temporal de puestos de trabajo. El contrato se extinguirá por la cobertura del puesto por cualquiera de los sistemas de asignación, selección o promoción establecidos, o en su caso, por su supresión.

Artículo 38. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

1. Este contrato es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, depósitos masivos o acumulación de tareas, aún tratándose de la actividad normal de la empresa y siempre que se derive de circunstancias que respondan a necesidades no permanentes.

2. Se considerarán como necesidades no permanentes, a título ilustrativo, las relativas a campañas de navidad, elecciones, censos, catastros, notificaciones, campañas institucionales y trabajos por aumentos no previstos del servicio, así como el exceso de trabajo que se produzca cuando la carga de trabajo supere la disponibilidad de los recursos del personal, como en casos de vacaciones, bajas o permisos.

Artículo 39. *Período de prueba.*

1. Todas las incorporaciones que se efectúen se entenderán realizadas en periodo de prueba, por un plazo de seis meses para los titulados superiores, y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días hábiles.

2. Durante tal periodo, ambas partes podrán rescindir libremente su relación laboral sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso, conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente.

3. La situación de incapacidad temporal, o cualquier otra circunstancia suspensiva de la relación laboral, de las enumeradas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio, interrumpirá el periodo de prueba, no siendo posible la instancia de resolución descrita en el segundo párrafo del presente precepto en dichas circunstancias.

TÍTULO IV

Tiempo de trabajo

CAPÍTULO I

Jornada y horarios

Artículo 40. *Jornada.*

1. La jornada normal de trabajo efectivo será, con carácter general, de 37,5 horas de promedio semanal, en cómputo trisemanal. Sin perjuicio de lo anterior, previo tratamiento en la Comisión de retribuciones y empleo, y debido a las necesidades del servicio, se podrán realizar otros promedios diferentes, respetando en todo caso, las 37,5 horas de promedio semanal, en cómputo trisemanal.

2. 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.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los anteriores apartados, por necesidades de la organización y de la prestación de los servicios, la Sociedad Estatal podrá establecer, previa negociación en la Comisión de retribuciones y empleo, otras jornadas diferentes a las reguladas con carácter general.

Artículo 41. *Distribución de la jornada de trabajo.*

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

Con carácter general, se trabajará un sábado de cada tres.

Los domingos y festivos prestará servicio únicamente el personal mínimo necesario para atender los servicios que se establezcan. Este personal

tendrá derecho al percibo de las retribuciones fijadas en el artículo 60.e (festivos).

En la Comisión de retribuciones y empleo se estudiarán las jornadas para los supuestos concretos en los establecimientos postales con el fin de una mejor adecuación del servicio en la atención al cliente.

Artículo 42. *Horarios.*

1. Dada la naturaleza del servicio a prestar por la Sociedad Estatal, las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de que exista una diversidad de horarios, entendiendo por tal la existencia de diferentes horarios en un mismo centro de trabajo, que permita adaptarse a cualquier incidencia que pudiera producirse, así como a las modificaciones organizativas que sean necesarias.

2. El horario de trabajo se acomodará a las necesidades del servicio en función del sistema de transportes, de las cargas de trabajo, de los objetivos y de los horarios de atención al público, pudiéndose establecer turnos de trabajo de mañana, tarde y noche, con la duración semanal, de promedio, señalada en este capítulo.

3. Con respecto a las necesidades organizativas anteriores, los trabajadores podrán solicitar un cambio de horario o de turno, sin modificación de jornada, que traiga causa en el cuidado de hijos o familiares en los términos previstos legalmente.

4. Los horarios de trabajo serán los que se establezcan en cada unidad, debiendo constar por escrito en el cuadro de servicios el horario que cada trabajador deba desempeñar en cada momento, con la antelación suficiente.

5. Para la modificación de los horarios de trabajo y del sistema de trabajo a turnos, ya sea de carácter individual o colectivo, se estará a lo previsto en materia de procedimiento en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de que la modificación sea de carácter colectivo, se entregará a las organizaciones sindicales representativas, de su respectivo ámbito, una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta.

Artículo 43. *Cuadro de servicios y calendario laboral.*

1. De acuerdo con los criterios previstos en el presente capítulo, en cada unidad existirá un Cuadro de Servicios, que permanecerá expuesto, teniendo conocimiento del mismo la representación sindical. El referido documento contendrá los distintos horarios del centro de trabajo, así como los turnos correspondientes.

2. Por otro lado, la regularidad en la prestación de los servicios de la Sociedad Estatal y el derecho de sus trabajadores a conocer con suficiente antelación la distribución de su jornada y descansos a lo largo del año, conlleva la necesidad de establecer un calendario laboral, entendiendo por tal el compendio dinámico de planes de organización del trabajo y funcionamiento operativo negociados con la antelación suficiente con las organizaciones sindicales, respecto a los periodos ordinarios y extraordinarios de organización, producción y servicios singulares (semana santa, vacaciones, campaña de navidad y campañas extraordinarias). La negociación con las organizaciones sindicales de dicho calendario, en los términos fijados en los artículos 40 y siguientes del presente Convenio, se iniciará, como norma general, al menos con un mes de antelación. En todo caso la negociación relativa a la Circular de vacaciones se iniciará con dos meses de antelación al periodo vacacional.

CAPÍTULO II

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 44. *Vacaciones anuales.*

1. 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.

2. El disfrute de dicho periodo vacacional se ajustará a las siguientes reglas:

a) Con carácter general, la vacación anual se disfrutará en el periodo comprendido entre los días 1 de julio y 30 de septiembre. 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 periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio y así lo determine la Sociedad Estatal.

c) Por acuerdo de las partes, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrán determinarse periodos 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.

3. El trabajador contratado con carácter temporal tendrá derecho al disfrute de las vacaciones de forma proporcional al tiempo del contrato. Si al tiempo de la extinción de la relación laboral, las vacaciones no hubieran podido disfrutarse, en la liquidación salarial percibirá la compensación económica equivalente, haciendo constar la oportuna referencia en el Certificado de Empresa a los efectos, en su caso, de la situación legal de desempleo.

4. En caso de hospitalización superior a los cinco días, si el trabajador se encuentra disfrutando sus vacaciones, éstas se interrumpirán hasta su finalización.

Artículo 45. *Permisos retribuidos.*

El personal de la Sociedad Estatal, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, que se iniciará a solicitud del trabajador afectado, en el período 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) Dos días en los casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo, y en los de muerte, enfermedad grave, accidente u hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos permisos se extenderán a los casos de convivencia en la forma que se establezca por la CIVCA. Cuando el trabajador que ejerce el derecho precise hacer un desplazamiento a otra localidad será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) 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 laborables 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.

e) 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. 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.

f) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

g) 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 Sociedad Estatal y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

h) Determinados días de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, en los siguientes términos:

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio haya prestado servicio efectivo de forma ininterrumpida en los cuatro años naturales inmediatamente anteriores a la entrada en vigor del Convenio, tendrá derecho al disfrute cada año natural de seis días. Estos días podrán disfrutarse a su conveniencia, previa la planificación y autorización correspondiente y siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Dichos días deberán disfrutarse siempre dentro del año natural al que corresponda su devengo.

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio haya prestado servicio efectivo de forma ininterrumpida en los dos años naturales inmediatamente anteriores al de entrada en vigor del Convenio, tendrá derecho al disfrute cada año natural de cuatro días. Estos días podrán disfrutarse a su conveniencia, previa la planificación y autorización correspondiente y siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Dichos

días deberán disfrutarse siempre dentro del año natural al que corresponda su devengo.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de dos días de permiso por asuntos particulares por año natural desde el inicio mismo de su relación laboral.

El personal afectado por lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, percibirá por cada año completo de servicio la cantidad equivalente a cuatro jornadas de salario, respecto del personal de nuevo ingreso, y a dos jornadas, respecto del personal con una antigüedad de dos años, siempre y cuando no se superen determinados días de ausencia al trabajo o no vinculación por cualquier causa, negociados en la Comisión de retribuciones y empleo.

Por otra parte, para todos los supuestos referidos anteriormente, se podrá por voluntad de las partes proceder a la sustitución del disfrute de los días que correspondan a cada año, por el percibo de una compensación económica, equivalente al valor día de las retribuciones mensuales, fijas y periódicas.

i) 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.

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 algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

2. 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.

3. 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.

4. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre trabajadores tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

5. La concreción horaria y 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 Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO V

Suspensión y extinción

CAPÍTULO ÚNICO

Extinción, cese, suspensión y excedencias

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

1. El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en la Sección 4.ª del capítulo III del Título I del Estatuto de los Trabajadores, 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.

2. El contrato de trabajo se extinguirá:

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 Sociedad Estatal.

Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, sin perjuicio de la 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: La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos mínimos de carencia para acceder a la pensión de jubilación en el sistema contributivo, en cuyo supuesto 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.i) del Estatuto de los Trabajadores y, en general, en toda la normativa de aplicación y vigente en cada momento, incluso si supone variación del contenido del presente artículo en alguno de sus extremos.

En el supuesto previsto en el artículo 49.1i del Estatuto de los Trabajadores, la Sociedad Estatal procederá a la reubicación de los trabajadores en otros puestos de trabajo previo los procesos de reciclaje formativo que resulten necesarios. Dicha reubicación deberá realizarse en el ámbito geográfico de la provincia donde el trabajador preste servicios, dando en consecuencia en éstos casos tratamientos individualizados para los trabajadores afectados. Sólo cuando resulte imposible la reubicación en los términos anteriormente señalados, y previo acuerdo con las organizaciones sindicales presentes en la CIVCA, se procederá al cumplimiento de lo establecido en el referido artículo, con la fijación de las indemnizaciones correspondientes, que en todo caso serán superiores a las legalmente establecidas. Este procedimiento se aplicará en procesos colectivos e individuales.

Artículo 49. *Ceses voluntarios.*

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la Sociedad Estatal 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.

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

Artículo 50. *Suspensión del contrato.*

1. El contrato de trabajo se suspenderá en los supuestos establecidos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

2. 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 Estatuto de los Trabajadores.

3. 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.

a) Maternidad: En el supuesto de parto, dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, 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, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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 padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del interesado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período 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 apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

Cuando esta suspensión coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo, y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente.

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

c) 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.

d) Incapacidad temporal.

e) Invalidez 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 artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

g) Otros supuestos de suspensión:

Quedará suspendido el contrato de un trabajador fijo que hubiera formalizado una nueva relación laboral de las consideradas como «excluidas» de Convenio, en los términos previstos en el artículo 3 del presente Convenio. Para la reanudación de la relación laboral anterior, si esta fuera de los grupos profesionales de operativos o servicios generales se hará a través del concurso permanente. Si fuera de otro grupo profesional será adscrito a un puesto del grupo de origen.

h) 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 Sociedad Estatal, ésta podrá, de acuerdo con sus necesidades de personal, proceder a la asignación de otro puesto de trabajo.

Artículo 51. *Tipos de excedencia.*

1. 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.

2. 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 artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

3. 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.*

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Sociedad Estatal. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. 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.

3. Si durante los cinco años que como máximo dura la excedencia no hubiera solicitado el reingreso, el trabajador perderá su derecho al mismo.

Artículo 53. *Excedencia por cuidado de hijos y familiares.*

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

2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

3. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la Sociedad Estatal generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Sociedad Estatal podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

5. El período 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 Sociedad Estatal, especialmente con ocasión de su reincorporación.

6. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, en el caso de excedencia por cuidado de hijos, la reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual o equivalente puesto tipo.

7. Si a la finalización del período 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 por el tiempo máximo establecido en el artículo anterior.

Artículo 54. *Excedencia por incompatibilidad en el sector público.*

1. El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un nuevo puesto de trabajo en el sector público quedará en el que cesa en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad aún cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. La declaración de excedencia podrá producirse de oficio o a instancia de parte.

2. Los trabajadores podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en la misma deberá solicitar el reingreso en el plazo máximo de un mes; de no hacerlo, se considerará al trabajador en situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo máximo establecido para ésta en el artículo 52 del presente Convenio.

Artículo 55. *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 56. *Reingresos.*

1. El trabajador excedente voluntario por interés particular o por incompatibilidad, 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 servicios generales.

2. El reingreso del personal perteneciente a los restantes grupos profesionales requerirá la participación en los sistemas de libre asignación o concurso de méritos establecidos en el presente Convenio.

3. 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.

TÍTULO VI

Régimen retributivo

CAPÍTULO ÚNICO

Régimen retributivo

Artículo 57. *Consideraciones generales.*

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta de la Sociedad Estatal, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 20 por 100 de la totalidad de las percepciones salariales del trabajador.

3. No tendrán la consideración de salario, dentro de los límites legales, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, extinciones de contratos o despidos.

4. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán sus retribuciones de acuerdo con las normas específicas establecidas en el artículo 36 del presente Convenio (contrato a tiempo parcial).

Artículo 58. *Conceptos retributivos.*

Los conceptos retributivos son los siguientes:

1. Salario:

1.1 Salario base.
1.2 Complementos salariales:

a) Pagas extraordinarias.
b) Antigüedad.
c) Plus de permanencia y desempeño.
d) Complemento personal por actividad y especial dedicación.
e) Plus de festivos.
f) Plus de sábado.
g) Plus de nocturnidad.
h) Plus de clasificación mecanizada.
i) Horas extraordinarias.
j) Plus de residencia.

1.3 Complementos salariales singulares.

a) Complemento del puesto tipo.
b) Complemento de ocupación.

1.4 Retribución variable: Incentivos de gestión y paga de resultados.

2. Percepciones no salariales: Dietas e indemnizaciones.

Artículo 59. *Salario base.*

1. Es la retribución mensual asignada a cada trabajador, según su grupo profesional, por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán el salario base que para cada uno de los grupos profesionales se fija en las tablas salariales anexas.

3. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán su salario base con arreglo a la parte proporcional de la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 60. *Complementos salariales.*

a) Pagas extraordinarias:

1. Se establecen dos pagas extraordinarias que serán abonadas en el mes de junio, la primera y en diciembre la segunda. Cuando se cambie de grupo profesional, se aumente o disminuya la jornada y/o se ingrese o se cese en el transcurso del semestre natural, se percibirá proporcionalmente al tiempo trabajado.

2. El devengo de las pagas extraordinarias corresponde a los períodos comprendidos entre el 1 de enero a 30 de junio y de 1 de julio a 31 de diciembre, respectivamente.

3. El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el resultante de la suma de una mensualidad del salario base del grupo, más la antigüedad, el 20 por 100 del complemento del puesto tipo, y el complemento personal de antigüedad, en su caso.

b) Antigüedad:

1. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio se reconoce a todos los trabajadores fijos, así como a los eventuales en el ámbito de un mismo contrato de trabajo, un complemento de antigüedad (trienios), en las cuantías reflejadas en las tablas salariales del anexo I. Dichos trienios se devengarán, a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años continuados de relación laboral, durante los cuales se deberán prestar servicios efectivos.

2. El personal eventual, que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, viniese cobrando trienios en concepto de antigüedad, de acuerdo con el anterior Convenio colectivo, pasará a percibir por esta cuantía un complemento «ad personam» de naturaleza salarial, de carácter no absorbible ni compensable, y revisable, denominado complemento personal de antigüedad, a partir del momento en que formalice un contrato de duración indefinida con la Sociedad Estatal. En el supuesto de encontrarse en curso de perfeccionamiento de un trienio, seguirá devengando antigüedad de conformidad al Convenio de la extinta Entidad Pública Empresarial hasta tanto lo perfeccionen, integrándose su cuantía en el complemento personal de antigüedad.

3. El personal fijo cuyas retribuciones se rijan por lo establecido en la Disposición Adicional séptima del presente Convenio pasará a devengar el referido complemento personal, a partir del momento en que por cualquier procedimiento se integre plenamente en el Convenio.

Respecto de aquellos que estén pendientes de perfeccionar un trienio, seguirán devengando antigüedad, de conformidad al Convenio colectivo de la extinta Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos, hasta tanto lo perfeccionen, integrándose su cuantía en el complemento personal de antigüedad. Las cuantías serán las señaladas en las tablas salariales de los anexos II y III.

c) Plus de permanencia y desempeño.

1. El plus de permanencia y desempeño estará destinado a retribuir, la experiencia adquirida a través de la permanencia, la asistencia al puesto de trabajo, así como la responsabilidad y dedicación en el desempeño del mismo. Dicho plus se percibirá por el personal laboral fijo y eventual en el ámbito de un mismo contrato de trabajo.

2. El Plus de permanencia y desempeño se percibirá en aquellos Puestos Tipo que queden asimilados a los puestos de trabajo de personal funcionario que tuvieran asignado el complemento específico tipo II.

3. Este complemento se articula en tres tramos para los grupos profesionales de Titulados superiores y Titulados medios/cuadros y en seis tramos para los grupos profesionales de Mandos intermedios, Operativos y Servicios generales.

Grupos profesionales de Titulados superiores y Titulados medios/cuadros:

Tramo: 1.º Antigüedad mínima: Cinco años de antigüedad en el grupo profesional.

Tramo: 2.º Antigüedad mínima: Quince años de antigüedad en el grupo profesional.

Tramo: 3.º Antigüedad mínima: Veinticinco años de antigüedad en el grupo profesional.

Grupos profesionales de Mandos intermedios, Operativos y Servicios generales:

Tramo: 1.º Antigüedad mínima: Tres años de antigüedad en el Grupo Profesional.

Tramo: 2.º Antigüedad mínima: Seis años de antigüedad en el Grupo Profesional.

Tramo: 3.º Antigüedad mínima

Nueve años de antigüedad en el grupo profesional.

Tramo: 4.º Antigüedad mínima: Doce años de antigüedad en el Grupo Profesional.

Tramo: 5.º Antigüedad mínima: Quince años de antigüedad en el grupo profesional.

Tramo: 6.º Antigüedad mínima: Dieciocho años de antigüedad en el grupo profesional.

4. Para la percepción de la cuantía correspondiente a cada tramo se requerirá el cumplimiento de todos y cada uno de los siguientes requisitos:

La permanencia continuada mínima establecida en la tabla anterior.

Cumplir los requisitos de experiencia, responsabilidad y dedicación en el desempeño del puesto de trabajo, valorados según los criterios establecidos por la Sociedad Estatal, previa negociación en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este Convenio. El acuerdo que se alcance, deberá, necesariamente, contener, como criterio vinculante para la percepción de este complemento, la no superación del índice individual de absentismo que se pacte, así como aquellos otros criterios que igualmente se establezcan.

5. El primero y sucesivos tramos del complemento comenzarán a percibirse desde el día 1 del mes siguiente a aquel en el que se complete la antigüedad mínima y se hayan acreditado los requisitos mencionados anteriormente.

6. Cuando un trabajador acceda a un Grupo superior, dejará de percibir el tramo del complemento que viniera percibiendo y percibirá el tramo 1.º del grupo profesional al que acceda. En el supuesto de que el trabajador no estuviera percibiendo ningún tramo de este complemento, comenzará a computar un nuevo período de antigüedad para acceder al tramo 1.ºde su grupo.

7. En ningún caso, el cambio de grupo podrá suponer minoración en el total de las retribuciones que venía percibiendo el trabajador por los conceptos de básicas y plus de permanencia y desempeño regulado en este artículo.

8. Si como consecuencia del cambio de grupo se produjese minoración en los conceptos retributivos mencionados, el trabajador afectado se incorporará al tramo de este complemento que le permita al menos igualar la cuantía económica que venía percibiendo en el grupo anterior.

9. Los trabajadores a los que les fuera concedida la excedencia voluntaria, en cualquiera de las modalidades recogidas en este Convenio, y que estuvieran percibiendo un tramo del Plus de permanencia y desempeño de un determinado grupo, volverán a percibir dicho tramo desde el momento en que obtuvieran el reingreso en ese mismo grupo profesional.

d) Complemento personal por actividad y especial dedicación.

1. Este complemento, periódico en su devengo, está destinado a retribuir la realización de funciones o actividades específicas derivadas de la puesta en práctica de programas concretos de actuación que establezca la Sociedad Estatal (tales como mejora de la atención y orientación al cliente, mejora de la eficiencia interna de los procesos de tratamiento y apoyo, de las tareas de dirección de grupos de trabajo, etc.), vinculadas a la especial dedicación prestada por el trabajador a ellas; entendiendo en todo caso que la dedicación requiere la permanencia previa que se determine e implica la asistencia efectiva y el ejercicio y desempeño del puesto de trabajo. La cuantía, cuyo importe máximo será el establecido en las tablas salariales anexas, de este complemento así como su modulación, se establecerá por puesto tipo, de acuerdo con los criterios que se negocien en la Comisión de retribuciones y empleo.

2. Este complemento es de índole funcional, y su percepción estará ligada al desempeño del puesto y a la concurrencia de los factores señalados en el párrafo anterior.

e) Plus festivos.

1. Se entiende por festivo el período de tiempo comprendido entre las cero horas y las veinticuatro horas de domingos y festivos en los términos establecidos legalmente. La percepción de este plus depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en días festivos y por lo tanto dejará de percibirse cuando la prestación de servicios no se produzca en estos días.

2. Se regulará el trabajo a realizar en domingos y días festivos de forma que ningún trabajador lo preste dos festivos consecutivos, salvo que el trabajador hubiera sido contratado para prestar servicio expresamente en esos días.

3. Los trabajadores que realicen su trabajo en domingos y festivos, percibirán un plus por cada hora realizada en dichos días, según la tabla anexa correspondiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo se realice en días festivos por su propia naturaleza. Además del mencionado plus, los trabajadores disfrutarán de su descanso reglamentario inexcusable en otro día de la semana posterior al día trabajado.

4. La percepción de este plus es incompatible con la percepción de los pluses de sábados o de nocturnidad.

5. Este plus no será de aplicación para el personal que trabaje en festivo como consecuencia de contrato a tiempo parcial formalizado por un número de días a la semana, al mes o al año inferior al normal establecido en la Sociedad Estatal.

f) Plus sábados.

1. Los trabajadores que realicen su trabajo en sábado percibirán un plus por cada hora realizada en dicho día, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo se realice en sábados por su propia naturaleza. La percepción de este plus depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en sábados y por lo tanto dejará de percibirse cuando la prestación de servicios no se produzca en estos días. Su cuantía será la establecida en las tablas salariales anexas.

2. La percepción de este plus es incompatible con la percepción del plus de festivos y de nocturnidad.

3. No será de aplicación este plus al personal que trabaje en sábado como consecuencia de contrato a tiempo parcial formalizado por un número de días a la semana, al mes o al año inferior al normal establecido en la Sociedad Estatal.

g) Plus de nocturnidad.

1. Se entiende por trabajo nocturno el efectuado en las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las siete horas, de todos los días que no sean sábados, domingos o festivos. La percepción de este plus depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en esta franja horaria y por lo tanto dejará de percibirse cuando la prestación de servicios se produzca en otro momento.

2. El trabajador que realice su trabajo en jornada nocturna, de acuerdo con lo expresado en el párrafo anterior, percibirá la cuantía que por cada hora se refleja en las tablas salariales anexas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

3. La percepción de este plus es incompatible con la percepción del plus de festivos y de sábados.

h) Plus de clasificación mecanizada.

El personal adscrito directa y específicamente al proceso de clasificación automatizada, percibirá 3 euros por cada día efectivo de trabajo en el proceso, salvo los empleados que ya cobrasen por la realización de las referidas tareas o parte de ellas.

i) Horas extraordinarias.

Cuando se realicen horas extraordinarias, éstas se retribuirán en la cuantía establecida al efecto en la tablas salariales anexas donde se recogen los valores de las horas extraordinarias.

j) Plus de residencia.

El personal que preste sus servicios en Ceuta y Melilla, tendrá derecho al devengo de un plus de residencia mensual en la cuantía que figura en las tablas salariales anexas. No se devengará en las pagas extraordinarias.

Artículo 61. *Complementos salariales singulares.*

1. Son aquellos que deben percibir los trabajadores cuando las características de su puesto de trabajo comporten conceptuación distinta de

la considerada con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según las definiciones dadas a los mismos en el presente Convenio.

2. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no se percibirán si tales circunstancias se modifican o desaparecen, o se cambia de puesto.

3. Los complementos salariales singulares son los siguientes:

Complemento del puesto tipo.
Complemento de ocupación.

a) Complemento del puesto tipo.

1. Es aquel que retribuye las condiciones específicas y concretas que concurren en el contenido prestacional propio del puesto tipo conforme a la definición contenida en el presente Convenio. Su cuantía será la fijada en la tabla salarial del anexo I.

2. El personal con jornada a tiempo parcial percibirá su complemento del puesto tipo con arreglo a la parte proporcional que le corresponda.

b) Complemento de ocupación.

1. Es aquel que perciben los trabajadores cuando en el desempeño de su puesto de trabajo concurren factores, condiciones o se usen medios de producción que diferencien ese puesto de otro puesto del mismo tipo, que no han sido considerados, ni ponderados, para determinar el salario base del grupo profesional, ni el complemento del puesto tipo. La cuantía de las distintas ocupaciones correspondientes a cada puesto tipo serán las establecidas en la tabla salarial del anexo I.

2. El personal con jornada a tiempo parcial percibirá su complemento de Ocupación con arreglo a la parte proporcional que le corresponda.

Artículo 62. *Retribución variable: Incentivos de gestión y paga de resultados.*

1. La Sociedad Estatal establecerá incentivos y paga de resultados como retribución variable de carácter no consolidable vinculados a la productividad, rendimiento, desempeño, objetivos, resultados económicos, etc., previa negociación en el seno de la CIVCA de su fórmula de aplicación, en función de las mejoras de eficiencia, calidad, productividad, absentismo y resultados económicos que obtenga la Sociedad Estatal, destinados al reconocimiento y participación de los trabajadores en dichas mejoras y resultados.

2. Los parámetros que se establezcan para la ponderación de los factores enumerados en el párrafo anterior, respecto de los incentivos, o de aquellos que puedan considerarse, serán conocidos previamente, asequibles en su consecución, determinados objetivamente, y serán acordes con las condiciones y procesos de producción y objeto de negociación en el seno de la Comisión de retribuciones y empleo.

Artículo 63. *Percepciones no salariales: Dietas e Indemnizaciones.*

Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral estarán regulados por la normativa aplicable a la función pública en cada momento en materia de indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, de acuerdo con la correspondencia que a continuación se indica.

Grupos profesionales	Grupo de dietas
1	II
2	II
3	III
4	III
5	IV

Artículo 64. *Pago de salarios.*

El pago de los salarios será mensual. Al interesado se le entregará un recibo justificativo del pago, en el que se especifiquen todos los conceptos retributivos, los distintos descuentos y el mes a que corresponde.

Artículo 65. *Liquidación y finiquito.*

Al producirse el cese de la relación laboral y subsiguiente liquidación, el trabajador dispondrá de, al menos, cuarenta y ocho horas para el oportuno asesoramiento antes de proceder a la firma del finiquito, a cuyo acto podrá asistir un representante de los trabajadores, si así lo solicita el interesado, siendo de aplicación lo previsto en la Ley.

Artículo 66. *Retribución de los contratos de duración inferior a 30 días.*

Todo contrato que a su conclusión resulte ser menor de treinta días, o cualquier otro contrato que por sus características no incluye la parte proporcional de los descansos legales y con el fin de incluir la parte proporcional de los períodos de descanso reglamentarios, se retribuirá de acuerdo con las horas efectivas de trabajo realizadas cada día en el período de liquidación.

TÍTULO VII

Régimen disciplinario

CAPÍTULO ÚNICO

Régimen disciplinario

Artículo 67. *Facultad disciplinaria.*

Es facultad de la Sociedad Estatal 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 Estatuto de los Trabajadores.

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, a no ser que se acredite la imposibilidad material de hacerlo.

d) No cursar en el tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se acredite la imposibilidad material de hacerlo.

e) Ausencias sin justificación por un día.

f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada hasta cuatro veces en un período de treinta días, siempre que el tiempo acumulado dejado de trabajar no supere el correspondiente a dos días de jornada laboral ordinaria.

g) 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 Sociedad Estatal o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los circunstancias concretas de cada caso.

h) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos de la Sociedad Estatal, así como las imprudencias en la conducción de los vehículos que pudieran comportar leves daños a los mismos.

i) 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.

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 de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina y de ella derivase perjuicio notorio para la Sociedad Estatal, podrá ser considerado como falta muy grave.

c) Ausencias sin justificación por dos días, sean o no consecutivos, durante un período de treinta días.

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

e) 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.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

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 y Telégrafos. 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 Sociedad Estatal, 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 arbitrario, 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 Sociedad Estatal.

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.

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 Sociedad Estatal 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 período de treinta días.

f) Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada, durante diez o más días en un período de treinta días, o durante más de veinte días en un período de noventa días.

g) El uso no autorizado y con carácter personal de los medios de producción de la Sociedad Estatal, 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 contenidas en el presente Convenio 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 Sociedad Estatal.

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 Sociedad Estatal, 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 Sociedad Estatal 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 Estatuto de los Trabajadores, sobre todas aquéllas respecto de las que la Sociedad 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 Sociedad Estatal, 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, 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 y Telégrafos, 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 Sociedad Estatal, 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 Sociedad Estatal.

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 Orgánica 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 artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 72. *Régimen de sanciones.*

1. 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 de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de un mes 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.

2. 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 Sociedad Estatal.

3. 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.

4. 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: A los Jefes provinciales de Correos y Telégrafos, los Directores territoriales de zona, Gerentes de zona, así como a los Subdirectores de la Sociedad Estatal, u órganos que se determinen en sus respectivos ámbitos.

Faltas graves y muy graves: Al Director de recursos humanos de la Sociedad Estatal u órgano que se determine.

Artículo 74. *Tramitación y procedimiento.*

1. 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.

2. La facultad de incoar expediente corresponderá al Director de Recursos Humanos de la Sociedad Estatal, u órgano en quien delegue.

3. Iniciado el expediente, cuando la gravedad de los hechos así lo aconseje, podrá adoptarse la suspensión provisional de empleo y sueldo por el órgano competente para ordenar la incoación del expediente. El acuerdo de dicha suspensión provisional habrá de ser notificado al interesado quien podrá alegar lo que tenga por conveniente.

4. El expediente disciplinario necesario para sancionar las faltas graves o muy graves constará de tres fases, desarrollándose con carácter general por medios escritos o audiovisuales:

A) Incoación: La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser acordada por el órgano competente, en cuya orden se nombrará un Instructor, notificándose al interesado. Asimismo, cuando la complejidad o trascendencia de los hechos a investigar lo exija, podrá nombrarse también un secretario, lo que deberá ser también notificado al interesado.

B) Instrucción del expediente: El instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. El interesado tendrá derecho a no declarar contra sí mismo.

A la vista de las actuaciones practicadas, el instructor dará traslado al trabajador del pliego de cargos, en el que serán reseñados con precisión los hechos cuya comisión se le impute a tenor de las actuaciones practicadas.

El trabajador tendrá un plazo de diez días hábiles para contestar al pliego de cargos y proponer las pruebas que estime convenientes.

Recibida la contestación al pliego de cargos o transcurrido el plazo para proceder a su presentación, y practicadas las pruebas propuestas y admitidas en su caso, se dará vista del expediente al interesado para que en el plazo de diez días alegue lo que estime pertinente y aporte cuanta documentación considere de interés. A estos efectos se facilitará copia completa del expediente al interesado.

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.

C) Resolución: El órgano sancionador dictará la resolución que estime procedente.

La resolución recaída, con expresión de las causas que la motivaron, se comunicará por escrito al interesado que deberá firmar el duplicado; en caso de negativa, se le hará la notificación ante testigos.

Plazo de tramitación del expediente disciplinario: deberá realizarse en un plazo no 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.*

1. 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 Sociedad Estatal tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. 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.*

1. 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.

2. 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.

TÍTULO VIII

Acción social, formación y prevención de riesgos laborales

CAPÍTULO I

Acción social

Artículo 78. *Acción social.*

1. La acción social de la Sociedad Estatal se enmarcará en un plan de actividades a fin de incrementar el grado de bienestar de los trabajadores dentro de su medio socio-laboral.

2. Su ámbito de aplicación comprenderá a todo el personal de la Sociedad Estatal, tanto funcionarios como laborales, que se encuentren en las situaciones administrativas o laborales que se determinen, pudiendo extenderse, en su caso, las prestaciones a sus hijos, familiares y personas a su cargo.

Artículo 79. *Plan de acción social.*

1. El Plan de acción social de la Sociedad Estatal establecerá:

a) Las acciones concretas así como las dotaciones económicas para cada una de ellas, especificando los recursos a emplear dentro del límite presupuestario del ejercicio.
b) El calendario de actuaciones.
c) Los indicadores de resultados.

2. Todos estos aspectos deberán estar recogidos en las propuestas que presenten tanto la Sociedad Estatal como las organizaciones sindicales presentes en la mesa sectorial y los firmantes del presente Convenio Colectivo, dentro del plazo que la comisión establezca, procediéndose posteriormente al debate de las mismas para llegar a un acuerdo sobre el plan de actuación.
3. La Sociedad Estatal destinará para la financiación del plan de acción social los fondos que negocie con los sindicatos con representación en la mesa sectorial y los firmantes del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con los porcentajes establecidos en la disposición adicional tercera del presente Convenio.
4. La Comisión estatal de acción social considerará la asistencia al trabajo a los efectos de la adjudicación de las ayudas recogidas en el correspondiente plan de acción social.
5. Las acciones a incluir en el plan de acción social, ordenadas en áreas de actuación, a título indicativo, serán las siguientes:

a) Área de bienestar social:

Ayudas para tratamientos de salud.
Atención y cuidado de familiares a cargo: Ayudas para escuelas infantiles y comedores para hijos. Ayudas al estudio para hijos. Ayudas por hijo que presente una disminución física, psíquica o sensorial. Ayudas para la atención y cuidado de padres minusválidos o discapacitados a cargo del empleado.
Préstamos y anticipos sin interés.

b) Área de ocio, cultura y deportes:

Subvención de plazas en colonias veraniegas para hijos.
Subvención de apartamentos de verano, plazas hoteleras y/o viajes organizados.
Subvención de actividades socioculturales o deportivas.
Homenaje al jubilado.

c) Área de atención individualizada:

Ayudas económicas extraordinarias.

6. La relación anterior no es cerrada, por lo que entre la Sociedad Estatal y las organizaciones sindicales presentes en la comisión de acción social podrán incluir, modificar o sustituir las acciones a través del plan de acción social de cada año.

Artículo 80. *Comisión de acción social.*

1. La Comisión de acción social estará compuesta, paritariamente, por un representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio con el voto ponderado, y por representantes de la Sociedad Estatal. 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.
2. Adicionalmente a lo anterior, cada sindicato de la mesa sectorial tendrá un representante en la comisión con el voto ponderado. A estos efectos no se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Acuerdo marco de relaciones laborales en relación con el número de miembros para mesas técnicas.
3. Serán funciones de la comisión de acción social la elaboración, ejecución y control del plan de acción social anual.
4. Las normas de funcionamiento de la comisión de acción social serán acordadas por la propia comisión.
5. Las normas de funcionamiento contendrán el procedimiento de actuación, los criterios de convocatoria, los porcentajes para alcanzar acuerdos, así como la periodicidad de las reuniones.

Artículo 81. *Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.*

1. 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 todo el tiempo de permanencia en la misma, verán completada la prestación económica correspondiente de la seguridad social, hasta alcanzar el cien por cien del salario mensual que tengan reconocido.
2. En estos supuestos, durante los tres primeros días el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario mensual, sin que éste beneficio pueda exceder de cuatro días al año.
3. 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 82. *Anticipos.*

Dentro del plan de acción social que se determine cada año por la comisión de acción social se concederán préstamos y anticipos a cuenta sin interés, con los criterios y requisitos que se fijen por la referida comisión. Las cantidades prestadas, a devolver en dieciocho meses, serán las siguientes: 600 euros; 1.200 euros; 1.800 euros y 2.400 euros.

Artículo 83. *Plan de pensiones.*

1. El plan de pensiones de empleo de la Sociedad Estatal se rige por lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» de 13 de diciembre), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de regulación de los Planes y Fondo de Pensiones.
2. 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.
3. Las prestaciones que reconoce y otorga este plan de pensiones son complementarias e independientes de las establecidas por los regímenes públicos de seguridad social.
4. Las aportaciones que la Sociedad Estatal efectuará, en el año 2003, al plan de pensiones son las siguientes: Año 2003: 9.916.700,00 euros (1.650 millones de pesetas).
5. La CIVCA podrá proponer a la comisión de control del plan de pensiones aquellos acuerdos que se hayan adoptado en su seno, en materia de partícipes, a los efectos de que se debatan en el referido ámbito.

CAPÍTULO II

Formación

Artículo 84. *Disposiciones generales.*

1. La Sociedad Estatal 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.
2. A tal efecto, la Sociedad Estatal elaborará planes de formación anuales que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos y a su desarrollo y promoción profesional. En dichos planes de formación, se dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización, así como a aquellos colectivos incluidos en la Disposición Adicional séptima.
3. La Sociedad Estatal destinará para la financiación del plan de formación los fondos que acuerde con los sindicatos con representación en la mesa sectorial, de acuerdo con los porcentajes establecidos en la Disposición Adicional segunda del presente Convenio.

Artículo 85. *Fines de la formación.*

1. La formación en la Sociedad Estatal debe lograr que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales, adaptándose a las nuevas tecnologías y métodos organizativos.
2. Además, debe ser un factor básico para incrementar la motivación y la integración del personal, así como un mecanismo indispensable para articular la promoción.
3. Asimismo, la formación continua en la Sociedad Estatal es un factor esencial para asegurar la competitividad de la misma en los mercados dónde desarrolla su actividad.

Artículo 86. *Cursos de formación.*

1. La formación que imparta la Sociedad Estatal, 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.

2. Son cursos de promoción profesional aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal adscrito a la Sociedad Estatal. Tendrán carácter voluntario y habrán de ser superados para poder ser ponderados a efectos de promoción profesional y provisión de puestos.

3. 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. Si se realizan en distinta localidad se percibirán los correspondientes gastos de desplazamiento.

Artículo 87. *Lugar y tiempo de formación.*

a) Acceso a los cursos de formación.

1. El acceso a los cursos de promoción profesional se podrá realizar mediante la participación en el correspondiente proceso, previo anuncio de los mismos en los tablones de anuncios de los centros de trabajo, en el que se establecerán los requisitos exigidos para participar y 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.

2. La formación del personal de la Sociedad Estatal se efectuará, preferentemente, en sus propios centros y con monitores propios, cuando esto sea posible.

3. 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.

b) Asistencia a los cursos de formación.

1. 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.

2. El tiempo de asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá consideración de jornada de trabajo. 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 en esta materia, por el tiempo de asistencia a los mismos, o el descuento en la jornada del tiempo invertido en la formación.

3. Si la asistencia a los cursos de adaptación profesional supusiera desplazamientos fuera del municipio donde radique la residencia oficial de destino, daría 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.

c) Permisos para la formación.

1. Para facilitar la formación profesional, la Sociedad Estatal adoptará las siguientes medidas:

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.

Concesión de cuarenta horas al año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo. Durante este período se percibirán las retribuciones básicas.

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 y la organización del trabajo lo permitan.

Artículo 88. *Comisión de formación.*

1. La Comisión de formación será el órgano de participación para la ejecución, seguimiento y control del desarrollo de las acciones formativas y negociará los planes anuales de formación y los criterios de selección de los cursos de formación. En el seno de la Comisión de formación se negociará con las organizaciones sindicales, los mecanismos para la homologación de los cursos de formación impartidos por las centrales sindicales presentes en ella. En todo caso, los criterios que se establezcan para llevar a cabo dicha homologación, se desarrollarán sobre la base del control, por parte de la Sociedad Estatal, de las pruebas, sistemas o mecanismos de superación de esos cursos. Asimismo la Comisión de formación, valorará la posibilidad de asistencia de los empleados de la Sociedad a cursos de perfeccionamiento de las lenguas oficiales de las distintas Comunidades Autónomas.

2. La comisión de formación estará compuesta, paritariamente, por un representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo con el voto ponderado, y por representantes de la Sociedad Estatal. Estos últimos podrán delegar y acumular sus votos en uno o varios miembros, no resultando necesaria la asistencia de la totalidad de los mismos a las reuniones de la comisión cuando así lo estimen oportuno.

3. Adicionalmente a lo anterior, cada sindicato de la mesa sectorial tendrá un representante en la comisión con el voto ponderado. A éstos efectos no se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Acuerdo marco de relaciones laborales en relación con el número de miembros de mesas técnicas.

4. Las normas de funcionamiento de la Comisión serán acordadas en el seno de la misma.

5. La Sociedad Estatal facilitará a los representantes de las organizaciones sindicales cuanta información se genere en relación con los planes de formación de la Sociedad Estatal, y sea necesaria para llevar a cabo la participación prevista en el presente capítulo, al menos, una vez al año.

6. Las organizaciones sindicales podrán presentar a la Comisión cuantas iniciativas estimen oportunas para el mejor desarrollo de la formación en la Sociedad Estatal.

Artículo 89. *Unidad de formación.*

1. La unidad de formación es la encargada de planificar, programar, coordinar, impartir y evaluar la formación, en el marco de la política de recursos humanos de la Sociedad Estatal.

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

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

CAPÍTULO III

Salud laboral y prevención de riesgos

Artículo 90. *Principios generales.*

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, el personal que presta sus servicios en la Sociedad Estatal tiene derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia del estado de salud forman parte del derecho del personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Sociedad Estatal de garantizar una protección del personal a su servicio frente a los riesgos derivados del trabajo, para cuyo cumplimiento se adoptarán cuantas medidas sean necesarias en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

3. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el conjunto de actividades y decisiones de la actividad de la Sociedad Estatal, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. La integración de la prevención implica la atribución a todos los niveles jerárquicos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

4. Los responsables de cada centro de trabajo, dentro de las competencias que en su caso tengan asignadas, deberán velar por las condiciones de salud y seguridad en cada centro de trabajo y unidad, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas. Este principio se hace extensivo a las personas pertenecientes a otras sociedades o empresas en los términos que establece la ley de prevención o norma que en su caso la sustituya.

Artículo 91. *Comisión Estatal de Salud Laboral.*

1. De conformidad en la Ley de Prevención de Riesgos 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.

2. La Comisión Estatal de Salud Laboral conocerá cuantas cuestiones hayan sido remitidas por los 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.

3. La Comisión Estatal de Salud Laboral, en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente Convenio, elaborará un análisis exhaustivo de las condiciones psico-físicas y sociales derivadas del trabajo nocturno, y propondrá a la Comisión de retribuciones y empleo las modificaciones y adaptaciones necesarias para garantizar la salud de los trabajadores.

Artículo 92. *Servicio de Prevención.*

1. Se entenderá por Servicio de Prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las funciones fijadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo.

2. La planificación de la acción preventiva en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción.

3. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, la Sociedad Estatal designará varios empleados, que tengan la formación adecuada y suficiente, para ocuparse de dicha actividad, constituyendo el Servicio de Prevención Propio, reservándose la posibilidad de concertar con entidades ajenas actividades específicas en materia preventiva.

4. Conforme a lo establecido en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos, los servicios de prevención estarán en condiciones de proporcionar a la Sociedad Estatal asesoramiento y apoyo en lo referente a:

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.

La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

La información y formación de los trabajadores.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 93. *Garantías en el cumplimiento de la normativa sobre prevención.*

La Sociedad Estatal facilitará a los miembros de los Comités Provinciales de Seguridad y Salud y a los Delegados de Prevención la información o estudios técnicos emitidos sobre la materia de que se trate y en el ámbito correspondiente por cualesquiera organismos internos o externos, públicos o privados.

Artículo 94. *Evaluaciones de riesgos.*

Las evaluaciones de riesgos las llevará a cabo el Servicio de Prevención.

Artículo 95. *Ropa de trabajo y equipos de protección individual.*

La Comisión Estatal de Salud Laboral será el órgano canalizador sobre las cuestiones relacionadas con la clase de ropa de trabajo y equipos de protección individual que deban ser entregados al personal, así como los tipos de puestos de trabajo que los precisan y la periodicidad de la entrega, partiendo de lo previsto en esta materia por el Servicio de Prevención en los términos previstos en el Real Decreto 773/1997.

Artículo 96. *Protección a la maternidad.*

1. 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, teniendo en cuenta el Plan de Dimensionamiento de Necesidades, a petición propia o de oficio, y previo informe del facultativo competente, y/o previo informe de los Servicios Médicos de Correos y Telégrafos, a otras tareas, dentro del mismo turno de trabajo cuando se realice de oficio, que resulten adecuadas a su estado, con reserva de su puesto de origen.

2. Durante el tiempo que dure esta situación, la trabajadora seguirá percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en los dos apartados anteriores será también de aplicación durante el período 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 o recomendación de los Servicios Médicos de la Sociedad Estatal.

4. 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.

5. Todo lo anterior será de aplicación sin perjuicio de las modificaciones legales y reglamentarias que se puedan producir sobre la materia.

6. Tales asignaciones se comunicarán a la representación sindical.

Artículo 97. *Comités Provinciales de Seguridad y Salud.*

1. 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.

2. 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.

3. Cada Comité Provincial de Seguridad y Salud estará compuesto, paritariamente, por representantes de Correos y Telégrafos y por los Delegados de Prevención designados en el ámbito provincial, de acuerdo con la escala establecida en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos laborales.

4. La designación de los Delegados de Prevención deberá realizarse de entre, por una parte, aquellos funcionarios que sean miembros de la Junta de Personal correspondiente a su ámbito de representación y, por otra, entre los representantes del personal que sean miembros del Comité de Empresa, o bien, en ambos casos, entre los Delegados Sindicales, designados conforme a la organización interna de cada sindicato.

Artículo 98. *Delegados de Prevención.*

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

2. Tendrán las competencias y facultades, garantías y deberes que se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria o que la sustituya, así como en sus reglamentos de desarrollo.

3. La Sociedad Estatal deberá proporcionar a los Delegados de Prevención la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones, y posibilitar el ejercicio de sus actuaciones representativas de conformidad a las previsiones legales y reglamentarias.

4. Los Delegados de Prevención deberán acreditarse como tales cuando así se les solicite por parte de los representantes de la Sociedad Estatal o por los propios trabajadores.

5. Las competencias de los Delegados de Prevención están establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos. Entre otras:

Colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 99. *Planificación anual.*

Los Comités Provinciales de Seguridad y Salud podrán proponer y planificar anualmente, en su ámbito, los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos y proponer a los representantes de la Sociedad Estatal los sistemas o medidas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. En todo caso las medidas propuestas serán objeto de estudio y, en su caso, ejecución por el Servicio de Prevención una vez aprobadas por la Sociedad Estatal.

Artículo 100. *Derechos de información.*

La Sociedad Estatal 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 101. *Reconocimientos médicos.*

1. Los reconocimientos médicos tendrán un sentido preventivo y se dirigirán a determinar la aptitud física del personal para el trabajo en general y, en especial, para cada puesto de trabajo en particular.

2. El Servicio de Prevención propondrá los protocolos y frecuencia de los reconocimientos médicos, de conformidad con los reglamentariamente establecidos, que deberán ser realizados al personal de la Sociedad Estatal en función de los riesgos derivados de su puesto de trabajo, de la incorporación y/o reincorporación al mundo laboral y, en general, en todos aquellos casos contemplados en la normativa aplicable.

3. En cualquier caso, se reconoce expresamente el derecho a la intimidad, a la confidencialidad, y al secreto de los datos personales y circunstancias médicas particulares de cada empleado, que sólo podrán ser conocidos por el personal sanitario y que no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El empleado tendrá acceso, cuando así lo requiera, a su expediente médico.

Artículo 102. *Botiquín en cada centro de trabajo.*

La Sociedad Estatal dispondrá en cada oficina de nivel técnico de un botiquín de primeros auxilios, que contendrá los elementos materiales y médicos, legalmente exigibles, comunes para la totalidad de centros de trabajo, así como los específicos que resulten adecuados para la actividad de cada centro, al efecto de prestar protección y servicio a todos los trabajadores destinados en ella (de la propia localidad y rurales dependientes).

Artículo 103. *Medio ambiente.*

1. La Sociedad Estatal velará por la eliminación de productos o procesos no respetuosos con el medio ambiente, sustituyéndolos por otros más inocuos.

2. En cualquier caso, en lo referente a productos dañinos para el medio ambiente, se actuará siempre conforme a los principios de mínimo consumo indispensable y reciclaje de los mismos.

3. La Sociedad Estatal promoverá la búsqueda de alternativas viables a las fuentes de energía tradicionales (no renovables), aunque mientras persista la utilización de éstas, se actuará conforme al criterio de reducción de gasto energético en todos los ámbitos de su actividad.

Artículo 104. *Absentismo por causa médica.*

1. La necesidad del tratamiento del absentismo en la Sociedad Estatal 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.

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

3. 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 Sociedad Estatal.

4. Los Servicios Médicos, podrán verificar las diferentes patologías de los trabajadores que se encuentren en situación de baja por enfermedad, cuando entiendan que podría existir una desproporción objetiva entre la patología causante y la duración de la baja. Los criterios para determinar dicha desproporción objetiva serán los establecidos por los Servicios Médicos conforme a lo previsto en esta materia por el Manual de Gestión de incapacidad temporal, editado por el Instituto Nacional de la Salud.

TÍTULO IX

Negociación colectiva y órganos de representación

CAPÍTULO ÚNICO

Negociación colectiva y órganos de representación

Artículo 105. *Principios generales.*

1. De acuerdo con lo establecido en la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, ante la transformación en sociedad estatal, las organizaciones sindicales firmantes y los representantes de Correos y Telégrafos 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, las partes perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados de la Sociedad Estatal, 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 establecen en este Convenio las discrepancias que pudieran producirse.

5. Serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales los criterios de organización del trabajo en los términos establecidos legalmente y lo determinado en el presente Convenio Colectivo.

6. En materia de entrega de información a los representantes legales y sindicales de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del ET y la LOLS, de acuerdo con los respectivos ámbitos.

Artículo 106. *Órganos de representación.*

1. Los órganos de representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y sus competencias y facultades serán las especificadas en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones complementarias de aplicación, junto con el Acuerdo marco de relaciones laborales de Correos y Telégrafos, publicado en el «BOC» número 12, de 12 de marzo de 2000.

2. El número de miembros de cada Comité de Empresa se determinará de acuerdo con la escala establecida en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Con carácter excepcional, el personal vinculado a La Sociedad Estatal por relaciones jurídico-laborales, y que preste servicios en Andorra, será incluido, a efectos de cómputo, para la elección de sus representantes unitarios, en Lleida.

4. Asimismo, se constituirán las siguientes Mesas dependientes de la CIVCA, en las que tratar las siguientes materias:

a) Comisión de retribuciones y empleo: Propuestas sobre el Plan de Dimensionamiento de Necesidades de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, la relación general de empleos y la estructura de puestos tipo y sistema de clasificación profesional; materias que afecten colectivamente a reestructuración de las plantillas, ceses de actividad totales o parciales, definitivas o temporales, traslados de instalaciones y centros de trabajo, movilidades, ingreso, provisión, promoción, e implantación o revisión de sistemas de trabajo, implantación o modificación de jornadas y horarios, implantación o modificación salariales.

En particular, tratará sobre los sistemas de clasificación profesional previamente a su modificación y/o encuadramiento de puestos tipo.

b) Comisión de rurales: Propuestas sobre las materias que afecten colectivamente a cualquier implantación, modificación o supresión de servicios, jornada, medios de transporte, kilometraje y, en general, cualquier circunstancia que pueda afectar a las condiciones de trabajo.

c) Comisión para la igualdad de oportunidades: En la que deberán analizarse y tratarse propuestas orientadas a la plena y efectiva igualdad de la mujer en todas las condiciones de trabajo susceptibles de discriminación (contratación, provisión, ascensos, horarios y jornadas, actividades formativas, y salariales, etc.), así como cualesquiera otras circunstancias en las que deban promoverse formas o conductas no sexistas. En particular, sin perjuicio de los derechos a la intimidad de los datos personales, la Empresa deberá remitir a esta Comisión informe sobre denuncias, expedientes y resoluciones sobre acoso sexual.

5. De acuerdo con la normativa propia del personal funcionario, las anteriores mesas podrán ser mixtas.

Disposición adicional primera. *Compromiso en materia de consolidación de empleo.*

1. Las partes reiteran el compromiso de consolidar 8.000 empleos en el periodo que abarca el Plan Estratégico 2001-2003, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo plurianual 2001-2004, para la consolidación del correo público y mejora de las condiciones de trabajo del personal de Correos y Telégrafos. La secuencia será la siguiente:

6.000 con carácter inmediato.
2.000 a consolidar a lo largo del año 2003.

Estas cifras serán incrementadas en 2.000 empleos en el 2004, enmarcadas en el diseño de un nuevo Plan Estratégico, una vez hecho balance del actual.

Disposición adicional segunda. *Formación.*

A partir del año 2003, el presupuesto para la formación será del 2 por 100 de la masa salarial. El 5 por 100 de esa cantidad será gestionado de forma directa por la organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial.

Disposición adicional tercera. *Acción social.*

Los recursos destinados a programas de acción social se mantendrán respecto a las aportaciones actuales de la Sociedad Estatal.

Disposición adicional cuarta. *Manual de calidad.*

1. La Sociedad Estatal es una empresa de servicio público, y está obligada a alcanzar una alta calidad de servicio y una óptima atención a sus clientes, de acuerdo con el título III de la Ley 24/1998, de 13 de julio.

2. A los efectos de que el personal afectado por el presente Convenio colabore en el logro de los objetivos anteriores, la Sociedad Estatal negociará con las organizaciones sindicales, en el ámbito que se determine, un «Manual de Calidad del Servicio Público».

Disposición adicional quinta. *Tabla de referencias para contrataciones futuras de personal temporal sustituto de funcionarios y la integración del personal fijo por sentencia.*

A los solos efectos de determinar los Puestos Tipo a los que deberán quedar referidas las contrataciones laborales que se perfeccionen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio para la sustitución de personal funcionario (antigua categoría de sustitutos de funcionarios), se establece la siguiente tabla de referencias, así como al objeto de posibilitar la integración en el nuevo sistema de clasificación profesional del personal que hubiera adquirido la condición de fijo por sentencia firme de la jurisdicción social:

Puestos de funcionarios	Puestos tipo
Área control de explotación	Administrativo.
Área de servicio público	Atención al cliente.
Área tráfico explotación	Clasificación/tratamiento.
Reparto moto	Reparto.
Reparto pie	Reparto.
Área servicio interior público	Atención al cliente.
Área tráfico interior	Clasificación/tratamiento.
Oficial servicios técnicos	Clasificación/tratamiento.
Oficial servicio líneas/conductor	Reparto.
Oficial servicio líneas	Reparto.
Conducción carretilla	Agente.
Área servicio exterior	Agente.
Área servicio interior	Agente.

Disposición adicional sexta. *Tabla de referencias para la participación en los sistemas de promoción y asignación del presente Convenio colectivo del personal del Grupo II del I Convenio colectivo de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos.*

1. A los solos efectos de participación en los sistemas de promoción y asignación previstos en este Convenio colectivo, se equipara al personal laboral fijo del Grupo II del I Convenio colectivo de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos a los Grupos profesionales siguientes:

Convenio Sociedad Estatal	Grupo II, I Convenio Entidad Pública Empresarial
Titulados superiores	Nivel 1.
Titulados medios/cuadros	Nivel 2.
Titulados medios/cuadros	Nivel 3.
Mandos intermedios	Nivel 4.
Mandos intermedios	Nivel 5.
Mandos intermedios	Nivel 6.
Operativos	Nivel 7.
Operativos	Nivel 8.
Servicios generales	Nivel 9.

A estos mismos efectos el personal laboral fijo del Grupo I, Subgrupo I, del I Convenio colectivo de la Entidad Pública Empresarial estará equiparado al Grupo Operativo, Puesto Tipo de Reparto.

En el supuesto de acceso del personal acogido a la presente disposición a un Puesto Tipo, si posteriormente se produjeran las causas contempladas en el artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores respecto a ineptitud sobrevenida, por la Sociedad Estatal se tenderá a ofertar al trabajador otro Puesto Tipo del mismo o inferior Grupo, en ningún caso inferior al Grupo de origen del trabajador, percibiendo en este caso las retribuciones del Puesto Tipo que efectivamente pase a ocupar.

Asimismo, en el caso de que el personal al que afecta la disposición adicional séptima acceda a un Puesto Tipo que por su actividad o contenido requiera especiales conocimientos y habilidades para su desempeño, se le proporcionará el apoyo y asistencia necesarios durante un periodo no inferior a un mes al objeto de garantizar la adquisición de dichos conocimientos y habilidades.

Disposición adicional séptima. *Desarrollo del artículo 3.3 del presente Convenio colectivo.*

En virtud de lo dispuesto en el artículo 3 del presente Convenio, para el personal encuadrado en cualesquiera de las categorías profesionales de personal laboral rural, temporal sustituto de funcionarios, personal vario y del servicio, en los términos dispuestos en los títulos II y III del Convenio colectivo 1998-1999, de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos serán de aplicación las siguientes condiciones laborales:

I. Clasificación del personal:

1.º Clasificación del personal según su función.

El personal de la Sociedad Estatal afectado por la presente disposición se encuadrará, de acuerdo con la naturaleza del trabajo que realiza, en los siguientes Grupos funcionales.

Grupo I. Personal laboral rural y temporal sustituto de funcionarios.
Grupo II. Del servicio y del personal laboral vario.

Los derechos y obligaciones específicos del personal de cada uno de los Grupos anteriormente indicados se describen en los apartados A) y B) siguientes.

Los Subgrupos que integran cada Grupo y la definición de las categorías profesionales, así como su nivel salarial, quedan reflejadas en los citados apartados de la presente disposición.

Las relaciones de categorías profesionales son meramente indicativas y en ningún caso la Sociedad Estatal queda obligada a tener cubiertas todas si las necesidades de su actividad no lo requieren.

A. Grupo I: Del servicio y del personal laboral rural y temporal sustituto de funcionarios.

2.º Definición.

Constituye el Grupo I el personal laboral rural que desempeña actividades específicas de los servicios de Correos y Telégrafos en el ámbito rural y el personal laboral temporal que sustituye a funcionarios y laborales.

3.º Categorías laborales.

Dentro de este Grupo de personal se distinguen las siguientes categorías:

Subgrupo I. Personal laboral rural.

a) Agente titular de Oficina Auxiliar.
b) Agente titular de Enlace Rural.
c) Agente de Clasificación, Reparto y Enlace.

Subgrupo II. Personal temporal que sustituye a funcionarios.

d) Sustituto de funcionario de Nivel 12.
e) Sustituto de ACR.
f) Sustituto de AT1/AT2.
g) Sustituto de APT.

4.º Definición y funciones de cada categoría.

Subgrupo I. Personal laboral rural.

Las funciones de las categorías reseñadas son iguales, y serán las mismas que correspondan a los funcionarios de Clasificación y Reparto, en función de los puestos de trabajo que desempeñen.

A este respecto se establece la siguiente equiparación de funciones:

Agente Titular de Oficina Auxiliar-Al Auxiliar de Clasificación y Reparto a pie, o en su caso, moto.

Enlace Rural a pie y caballo-Al Auxiliar de Clasificación y Reparto a pie.

Enlace Rural en bicicleta, ciclomotor, moto y coche-Al Auxiliar de Clasificación y Reparto moto.

Agente de Clasificación Reparto y Enlace-Al Auxiliar de Clasificación y Reparto a pie, o en su caso, moto.

El personal de las categorías de este Subgrupo percibirá las retribuciones que expresamente se reflejan en las tablas salariales del anexo II.

Subgrupo II. Personal temporal que sustituye a funcionarios.

Las funciones asignadas a las categorías reseñadas en el Subgrupo II del ordinal anterior serán las que correspondan a los mismos puestos de trabajo del personal funcionario de Correos y Telégrafos, con independencia del Cuerpo al que pertenezca el funcionario a quien, en su caso, sustituye o el funcionario que, en su caso, ocupara la vacante contratada, según la siguiente adscripción:

Sustituto de Funcionario de Nivel 12:

Área Control de Explotación.
Área Servicio Público.
Área Tráfico Explotación.

Sustituto de ACR:

Nivel 11. Reparto Moto.
Nivel 11. Reparto a Pie.
Nivel 11. Área Servicio Interior Público.
Nivel 11. Área Tráfico Interior.

Sustituto de AT1/AT2:

Nivel 14. Oficial Servicios Técnicos.
Nivel 11. Oficial Servicio Líneas/Conductor.
Nivel 11. Oficial Servicio Líneas.

Sustituto APT:

Nivel 11. Conducción de Carretilla.
Nivel 11. Área Servicio Exterior.
Nivel 11. Área Servicio Interior.

El personal de las categorías de este Subgrupo sólo percibirá las retribuciones que expresamente se reflejan en las tablas salariales del anexo II.

5.º Requisitos para el desempeño de estos puestos.

Los aspirantes a ocupar puestos de trabajo de personal rural, ya sean estos de carácter fijo o temporal, y de sustituto de funcionario deberán reunir los requisitos generales que se establezcan en cada caso y, además, los siguientes requisitos específicos:

a) Estar en posesión del título que para cada categoría se indica:

Personal Laboral Rural Grupo I Subgrupo I: Graduado Escolar o equivalente.

Personal sustituto de funcionario Grupo I, Subgrupo II:

Sustituto de Funcionario de Nivel 12: Graduado Escolar o equivalente.
Sustituto de ACR: Graduado Escolar o equivalente.
Sustituto de AT1/AT2: Graduado Escolar o equivalente.
Sustituto de APT: Certificado de Estudios Primarios o de Escolaridad.

b) Garantizar la aportación del local para la prestación de los servicios o del medio de transporte requerido para el desempeño del puesto de trabajo, en este caso será necesario, además, estar en posesión del correspondiente carnet de conducir.

c) No padecer enfermedad ni limitaciones físicas incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones a realizar, acreditado por los Servicios Médicos de Correos y Telégrafos o, en su defecto, mediante certificación médica oficial expedida por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social que corresponda al interesado o por los Servicios Médicos Provinciales del Ministerio de Sanidad y Consumo y Organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas.

A.1 De la red de servicios y oficinas rurales.

6.º Reorganización de los servicios.

Cuando se prevea o produzca una vacante de personal rural por jubilación, renuncia del titular, etc., la Sociedad Estatal realizará, con la mayor celeridad posible, los estudios de racionalización de los servicios de la zona considerando la posibilidad de agregar el servicio vacante o parte del mismo a otro/s ya existentes en el sector, siempre que la jornada de trabajo de éstos lo permita, aunque suponga una reclasificación profesional.

Los órganos competentes de la Sociedad Estatal pondrán en conocimiento del Comité de empresa y representaciones sindicales, a nivel provincial, sus propuestas de modificación de los servicios.

Cuando de los estudios de racionalización de servicios resulte la supresión del puesto de trabajo o la reducción de su jornada, la propuesta de modificación será sometida con la adecuada antelación a conocimiento de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Aplicación.

7.º Cambio en la clasificación de la Oficina o Enlace.

Cuando en virtud de estudios de racionalización realizados como consecuencia de necesidades derivadas de incrementos de tráfico postal, un servicio rural de tipo B se convierta en otro tipo A o en Oficina de nivel técnico, lo que conlleva la prestación de la jornada de trabajo normal de los funcionarios de la Sociedad Estatal, el trabajador titular del servicio afectado pasará a desempeñar su servicio con jornada completa mientras dure su derecho a la reserva del puesto de trabajo.

8.º Racionalización de servicios motorizados.

La Sociedad Estatal, previa solicitud del titular, transformará en servicios de enlace en automóvil aquellos en ciclomotor y motocicleta que se desenvuelven en zonas de climatología invernal extremada y cuando el volumen y peso de la correspondencia a transportar lo requiera.

Al personal cuya capacidad haya disminuido por razones de edad, accidente, enfermedad, gestación, etc., se le asignará un medio de enlace adecuado a su estado físico, previa petición del interesado, en tanto permanezca la situación que lo motivó. Si esta posibilidad no existe, se permitiría al trabajador realizar el servicio siempre que su grado de incapacidad lo permitiera y que el propio servicio no sufra ninguna merma.

9.º Medios de enlace.

El personal laboral rural y sustituto de funcionario que, de conformidad con lo establecido en esta disposición, deba aportar el medio de enlace necesario para la prestación del servicio, percibirá una indemnización, con el carácter de suplido y a título de mantenimiento, seguro a todo riesgo, consumo y amortización del vehículo, revisable anualmente si los costes de tales elementos experimentan variaciones.

10. Cómputos por recorrido.

En el cómputo de la jornada de los enlaces rurales se tendrán en cuenta no sólo las horas de trabajo en cada localidad sino también el tiempo invertido en el recorrido a realizar entre localidades.

La Sociedad Estatal hará la valoración de los recorridos con arreglo al estudio de tiempos reales que ella misma efectuará, para lo cuál elaborará unos baremos que le servirán de base. La Sociedad Estatal hará entrega de los citados baremos a la parte social.

La aplicación de los tiempos reales se efectuará en nuevas contrataciones de personal y en los casos previstos en el punto 6.º anterior. En este último caso se respetaría la jornada total que tenga asignada el trabajador con anterioridad.

11. Recorrido máximo

El recorrido máximo al día a realizar por los Enlaces Rurales tipo B será:

Enlaces a pie: 15 kilómetros.
Enlaces en bicicleta: 20 kilómetros.
Enlaces a caballo: 25 kilómetros.
Enlaces en ciclomotor: 30 kilómetros.
Enlaces en motocicleta: 35 kilómetros.
Enlaces en automóvil: 200 kilómetros.

12. Locales y mobiliario.

La Sociedad Estatal Correos y Telégrafos gestionará ante los Ayuntamientos la cesión de locales para la prestación de los servicios que deberá realizar el personal rural. En caso de que no se consiga tal cesión la Sociedad Estatal se comprometerá a alquilar un local, o en su defecto, abonará una indemnización en concepto de aportación de local.

A todas las Oficinas Auxiliares, y en su caso, Enlaces Rurales, se les dotará de mobiliario y material de oficina.

B. Grupo II. Del servicio y del personal laboral vario.

13. Naturaleza.

Constituye el Grupo II el personal dedicado a actividades propias de oficios, mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, seguridad de bienes y personas y seguridad postal, sanitarias, de conducción y aquellas otras que se establezcan distintas de las encomendadas al personal funcionario.

14. Categorías.

Se incluyen en este grupo los siguientes subgrupos profesionales, así como las categorías laborales que los integran:

Subgrupo I. Personal Titulado.

a) Titulado Grado Superior.
b) Titulado Grado Medio.

Subgrupo II. Personal de Seguridad de Bienes y Seguridad Postal.

c) Supervisor de Seguridad.
d) Coordinador de Seguridad.
e) Coordinador de Seguridad a nivel de Zona.
f) Controlador de Seguridad a nivel de Zona.
g) Controlador de Alarmas.
h) Controlador de Accesos.
i) Revisor de Instalaciones.

Subgrupo III. Personal Administrativo.

j) Oficial Administrativo de 2.ª
k) Auxiliar Administrativo.
l) Ordenanza.

Subgrupo IV. Personal de Oficios Varios y Talleres.

m) Jefe de Taller.
n) Jefe de Equipo.
ñ) Especialista de Oficio.
o) Oficial de Oficio de 1.ª
p) Conductor de 1.ª
q) Oficial de Oficio de 2.ª
r) Conductor de 2.ª
s) Almacenero.
t) Peón Especializado.
u) Peón.

Subgrupo V. Personal de Limpieza.

v) Encargado de Limpieza.
w) Vigilante de Limpieza.
x) Limpiador.

15. Niveles salariales.

Nivel 1.

1. Titulado de Grado Superior.

Nivel 2.

1. Titulado de Grado Medio.

Nivel 3.

1. Jefe de Taller.
2. Supervisor de Seguridad.

Nivel 4.

1. Especialista de Oficio.
2. Jefe de Equipo.
3. Coordinador de Seguridad.
4. Coordinador de Seguridad a nivel de Zona.
5. Controlador de Seguridad a nivel de Zona.
6. Oficial de Oficio de 1.
7. Controlador de Alarmas.
8. Conductor de 1.

Nivel 5.

1. Conductor de 2.ª
2. Oficial Administrativo de 2.ª
3. Oficial de Oficio de 2.ª

Nivel 6.

1. Controlador de Accesos.

Nivel 7.

1. Auxiliar Administrativo.
2. Almacenero.
3. Encargado de Limpieza.
4. Revisor de Instalaciones.
5. Peón Especializado.

Nivel 8.

1. Ordenanza.
2. Vigilante de Limpieza.

Nivel 9.

1. Peón.
2. Limpiador.

16. Definición y funciones de cada Grupo y categoría de personal.

Las clasificaciones del personal consignadas en la presente disposición adicional son meramente enunciativas, no limitativas, y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si las necesidades no lo requieren.

No son, asimismo, exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito de aplicación de esta disposición adicional está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

1. Subgrupo I. Personal titulado.

Categoría a) Titulado de Grado Superior.

Es el trabajador que en posesión del título correspondiente expedido por la Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o reconocido legalmente como tal y que le es exigido para el acceso a la categoría, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.

Categoría b) Titulado de Grado Medio.

Es el trabajador que en posesión del título correspondiente expedido por la Escuela Universitaria, Facultad Universitaria (primer ciclo) o reconocido legalmente como tal y que le es exigido para el acceso a la categoría, realiza funciones propias para las que le habilite su titulación.

2. Subgrupo II. Personal de seguridad de bienes y seguridad postal.

Categoría c) Supervisor de Seguridad.

Es el trabajador que con conocimiento de la normativa de seguridad, y siguiendo las directrices de los responsables del Área de Seguridad, elabora estudios y presenta propuestas sobre sistemas de seguridad integral y seguridad postal, supervisando su ejecución y funcionamiento. Asimismo ejercerá la supervisión del funcionamiento de los servicios de vigilancia contratados por la Sociedad Estatal.

Categoría d) Coordinador de Seguridad.

Es el trabajador que, bajo las órdenes de los responsables del Área de Seguridad del Centro Directivo tiene a su cargo la inspección, seguimiento y control de las medidas de seguridad en los procesos productivos y de admisión, curso y entrega de todo tipo de envíos postales y telegráficos, así como la aplicación práctica de las mismas, ejercita la inspección, seguimiento y control del mantenimiento de los sistemas de seguridad de bienes de la Sociedad Estatal en materia de robo, intrusismo y control de accesos o en materia de incendios y evacuación según su especialidad.

Categoría e) Coordinador de Seguridad a nivel de Zona.

Dependiendo orgánicamente de la Jefatura de Auditoría y Control y siguiendo las directrices del Centro Directivo, tendrá a su cargo el control, inspección y seguimiento de los sistemas de seguridad integral en proceso de implantación, planes de evacuación y emergencia, así como de los servicios de vigilancia de las entidades adjudicatarias a nivel de Zona. Además, también tendrá la inspección, control y seguimiento de los procesos productivos, y de admisión, curso y entrega de toda clase de correspondencia postal, telegráfica y cualquier otro producto de la Sociedad Estatal.

Categoría f) Controlador de Seguridad a nivel de Zona.

Es el trabajador que, bajo la dependencia del Coordinador de Seguridad de Zona, tendrá a su cargo el control, inspección y seguimiento de las medidas de seguridad en los procesos productivos y de admisión, curso y entrega de todo tipo de envíos postales, telegráficos y cualquier otro producto de la Sociedad Estatal en todas las Jefaturas Provinciales del ámbito de la Zona de Auditoría y Control correspondiente, así como el control, inspección y seguimiento de los sistemas de seguridad en proceso de instalación en el susodicho ámbito geográfico, además del control de los servicios de vigilancia de las entidades adjudicatarias.

Los controladores adscritos a las oficinas de Madrid AP y Barcelona AP, supervisarán las operaciones relativas al correo internacional, tales como la preparación de los despachos, la carga y descarga de las aeronaves, las condiciones de seguridad que ofrecen las empresas transportistas al correo mientras está bajo su responsabilidad, como el carretilleo en pistas y el tiempo de espera en plataforma. Asimismo serán los encargados de investigar la tramitación de reclamaciones internacionales y de hechos ilícitos relacionados con dicho tipo de correspondencia.

Categoría g) Controlador de Alarmas.

Es el trabajador que, bajo las órdenes directas del Jefe del Centro de Tratamiento de Incidencias o persona que lo ejerza, se encarga de la recepción de las diferentes alarmas que pudieran producirse en los edificios y dependencias de la Sociedad Estatal, por causa de intrusismo, robo, incendio o cualquier otra que pudiera producirse, gestionando su tramitación y resolución de conformidad con las directrices recibidas, utilizando para ello los equipos informáticos o instalaciones al efecto.

Categoría h) Controlador de Accesos.

Es el trabajador que, bajo las órdenes directas del Jefe del Centro de Tratamiento de Incidencias, o persona que lo ejerza, controla en el interior de inmuebles de la Sociedad Estatal el acceso de personas ajenas al servicio, utilizando los sistemas y medios informáticos instalados al efecto.

Categoría i) Revisor de Instalaciones.

Es el trabajador que, bajo la dependencia del Jefe de Mantenimiento, a nivel de Jefatura Provincial se encarga, en el interior de los edificios que se le asignen, de la revisión e inspección del estado y mantenimiento de las instalaciones, dando cuenta a su Jefe inmediato de las deficiencias o anomalías observadas en el ejercicio de sus funciones.

3. Subgrupo III. Personal administrativo.

Categoría j) Oficial Administrativo de 2.

Es el trabajador que realiza tareas de carácter administrativo que exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, escribe al dictado 300 pulsaciones por minuto en trabajos de mecanografía, escribe al dictado en taquigrafía 30 palabras por minuto, traduciéndolas correctamente a máquina y posee conocimientos de informática a nivel de usuario.

Categoría k) Auxiliar Administrativo.

Es el trabajador que realiza con toda corrección trabajos de mecanografía, escribiendo al dictado 250 pulsaciones por minuto, y realiza igualmente trabajos de despacho de correspondencia, archivo, cálculo sencillo, manejo de máquinas elementales y otros conocimientos elementales similares, incluso informáticos.

Categoría l) Ordenanza.

Es el trabajador cuya misión consiste en realizar encargos que le encomienden de uno y otro departamento, recoger y entregar documentos internos y correspondencia, manejar la fotocopiadora y otras máquinas elementales existentes en su servicio y realizar trabajos elementales.

4. Subgrupo IV. Personal de oficios varios y talleres.

Categoría m) Jefe de Taller.

Es el trabajador que posee conocimientos generales y técnicos, experiencia y dotes de mando, bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Mantenimiento, tiene uno o más Jefes de Equipo a las suyas, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas, posee los conocimientos suficientes para realizar las órdenes recibidas de sus superiores y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y disciplina del personal.

Categoría n) Jefe de Equipo.

Es aquel operario que, con conocimientos teórico-prácticos de oficio, dotes de mando y categoría profesional de Oficial de Oficio de Primera, toma parte personalmente en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un grupo reducido de trabajadores que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes.

A la Jefatura de Equipo se accederá mediante concurso restringido entre oficiales de primera.

Categoría ñ) Especialista de Oficio.

Es el trabajador que, teniendo las competencias de oficial de primera, posee además, una destacada especialidad en alguna de las operaciones o funciones de su oficio, que por su complejidad requiere una competencia singular o complementaria. Podrá tener a su cargo algunos oficiales que colaboren con él adiestrándoles simultáneamente en la especialidad.

Categoría o) Oficial de Oficio de 1.ª

Es el trabajador que, con pleno dominio del oficio y con capacidad de interpretar planos de detalles, realiza los trabajos que requieren un mayor esmero y delicadeza, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Categoría p) Conductor de 1.ª

Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducir de la clase C, y en su caso el E, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la red zonal, interzonal y/o pesado de Correos y Telégrafos, a tenor de las necesidades del mismo, conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de vehículos ligeros y pesados y el montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes susceptibles de realizarse en las dependencias postales o en ruta.

Será responsable de la ordenación de la carga en el interior del vehículo, de forma que ésta quede debidamente asegurada y estabilizada, así como de la seguridad de la misma hasta su entrega o puesta a disposición en destino, y deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen, con arreglo a las instrucciones contenidas en el Manual Operativo del Conductor.

Categoría q) Oficial de Oficio de 2.ª

Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio y entendiendo de planos y croquis, realiza los trabajos propios del mismo, con rendimiento y calidad correctos. Tendrá que realizar las mismas labores que los Oficiales de Oficio de Primera en función de los conocimientos que se definen para esta categoría.

Categoría r) Conductor de 2.ª

Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducir de la clase B, y en su caso el C, se contrata únicamente para conducir vehículos de la red zonal o interzonal que requieran carnet de clase B,

conoce la mecánica, manejo y entretenimiento de vehículos ligeros para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en las Dependencias Postales o en ruta.

Será responsable de la ordenación de la carga en el interior del vehículo, de forma que esta quede debidamente asegurada y estabilizada, así como de la seguridad de la misma hasta su entrega o puesta a disposición en destino, y deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen, con arreglo a las instrucciones contenidas en el Manual Operativo del Conductor.

Categoría s) Almacenero.

Es el trabajador que realiza las funciones mecánicas y administrativas del almacén, encargado de realizar y despachar los pedidos, distribuir los materiales a las distintas dependencias de la Sociedad Estatal y, en su caso, carga y descarga de los mismos, registrando en la documentación prevista al efecto el movimiento diario del material, redactando y remitiendo a las oficinas centrales las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales y procedencia.

En el desempeño de sus funciones manejará los medios mecánicos e informáticos de que pueda estar dotado el almacén, tanto para el movimiento, clasificación y embalaje, etc. del material, como para su control administrativo.

Categoría t) Peón Especializado.

Es aquel operario mayor de dieciocho años que, además de poder efectuar trabajos de peón, tiene la capacidad necesaria para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

Categoría u) Peón.

Es el trabajador mayor de dieciocho años, que realiza labores de carga y descarga que requieren un esfuerzo físico, así como colaborar en el servicio de limpieza y ayudar al personal de mantenimiento de categorías superiores en las tareas elementales que se le encomienden.

5. Subgrupo V. Personal de limpieza.

Categoría v) Encargado de Limpieza.

Tiene a su cargo la responsabilidad de la correcta limpieza de un centro de trabajo, así como la coordinación, distribución y control de tareas del personal de limpieza y es responsable del pedido, reparto y control del material de limpieza.

Categoría w) Vigilante de Limpieza.

Es el trabajador que a las órdenes del Encargado de Limpieza o responsable de la misma, además de realizar el trabajo propio del personal de limpieza, controla el trabajo de un grupo pequeño de personal.

Categoría x) Limpiador.

Es el trabajador encargado de la limpieza de los locales y dependencias anexas.

II. Movilidad funcional.

17. Movilidad.

1. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la Sociedad Estatal, para el colectivo de trabajadores afectados por la presente disposición adicional, no tendrá más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo Profesional. La movilidad funcional se efectuará entre categorías profesionales equivalentes.

Si por razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Sociedad Estatal precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por un tiempo no superior a un mes dentro de un año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional. En todo caso, se realizará por el tiempo indispensable.

Por causas justificadas o de fuerza mayor, la Sociedad Estatal podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos. El trabajador tendrá derecho a percibir, con efectos desde el primer día, la diferencia retributiva entre la categoría a la que pertenece y la que efectivamente desempeñe.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. No cabrá invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

III. Régimen retributivo.

III.1 Del régimen retributivo común.

18. Conceptos retributivos comunes a los Grupos I y II.

Los conceptos retributivos comunes a todo el personal acogido a esta disposición adicional son:

1. Salario legal:

1.1 Salario base.
1.2 Complementos salariales de carácter fijo y vencimiento periódico:

1.2.1 Pagas extraordinarias.
1.2.2 Antigüedad.
1.2.3 Complemento de puesto de trabajo.
1.2.4 Plus de residencia.

1.3 Complementos salariales variables:

1.3.1 Plus de nocturnidad.
1.3.2 Plus de festivos.
1.3.3 Horas extraordinarias.
1.3.4 Plus de sábado.

1.4 Complemento de permanencia y desempeño.
1.5 Complemento personal por actividad y especial dedicación.
1.6 Retribución variable: Incentivos de gestión y paga de resultados.
1.7 Complemento personal y transitorio.

2. Complementos no salariales:

2.1 Dietas e indemnizaciones.

Los conceptos retributivos específicos para cada Grupo se definen en los ordinales siguientes.

19. Salario base.

Es la retribución mensual asignada a cada trabajador, según su categoría, por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo.

El personal afectado por esta Disposición Adicional tendrá el salario base que para cada una de las categorías profesionales se fija en las tablas de los anexos II y III.

El personal con jornada incompleta o a tiempo parcial percibirá su salario base con arreglo a la parte proporcional que le corresponda.

20. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias que serán abonadas en el mes de junio, la primera y en diciembre la segunda, equivalentes cada una de ellas a un mes de salario base más antigüedad y la cantidad adicional que en aplicación del Acuerdo Administración-Sindicatos de 13 de noviembre de 2002 resulte proporcional al incremento que experimente el personal funcionario de los grupos de titulación y niveles equiparables. Cuando se cambie de nivel salarial, se aumente o disminuya la jornada y/o, se ingrese o se cese en el transcurso del semestre natural, se percibirá proporcionalmente al tiempo trabajado.

El devengo de las pagas extraordinarias corresponde a los períodos comprendidos entre el 1 de enero a 30 de junio y de 1 de julio a 31 de diciembre respectivamente.

21. Antigüedad.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente disposición adicional en condición de fijo o de eventual en el ámbito de un mismo contrato de trabajo, percibirá, en concepto de antigüedad, trienios, cuya cuantía mensual se refleja en las tablas salariales anexas.

Este complemento se devengará desde el día primero del mes en que se cumpla cada trienio y en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 del salario base.

Las cantidades que a 31 de diciembre de 1985 venía percibiendo mensualmente cada trabajador, en concepto de antigüedad, permanencia, vinculación o cualquier otro de naturaleza análoga, determinada por el tiempo de la prestación del servicio, seguirán manteniéndose fijas e inalteradas en las cuantías consolidadas en su día como complemento personal no absorbible.

Además de la congelación descrita anteriormente, el complemento de antigüedad del personal rural y para el personal del Grupo I, será congelado en la cuantía personal que venía percibiendo cada titular a 31 de diciembre de 1990, hasta que el valor del trienio de funcionario alcance la cifra de 2.600 pesetas (15,63 euros).

Cuando se trate de jornadas incompletas o a tiempo parcial, la antigüedad perfeccionada se percibirá proporcionalmente a la jornada que se realice en el día de su cumplimiento, sin que la ampliación o disminución posterior de la jornada suponga alteración de la cuantía de los trienios ya perfeccionados.

Cuando, en la fecha de cumplimiento del trienio, el trabajador desempeñara de forma provisional una jornada superior o inferior a la que tuviera asignada con carácter definitivo, el reconocimiento del trienio se efectuará con esta última jornada sin perjuicio de efectuar la liquidación que corresponda caso de que la que desempeña con carácter provisional se convierta en definitiva.

22. Complemento de puesto de trabajo.

Es aquel que retribuye mensualmente las condiciones particulares del puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, conducción o cualquier otra análoga. En ningún caso podrá asignarse más de un Complemento de puesto de trabajo.

Las categorías profesionales que tienen asignado Complemento de puesto de trabajo son las que figuran en las tablas salariales de los anexos II y III.

En el Complemento de puesto de trabajo establecido para las categorías de Conductor de 1.ª y 2.ª, está subsumida la especial peligrosidad, dedicación y responsabilidad que implica la conducción de vehículos.

El personal con jornada incompleta o a tiempo parcial percibirá su Complemento de puesto de trabajo, con arreglo a la parte proporcional que le corresponda.

23. Plus de residencia.

El personal que preste sus servicios en Ceuta y Melilla, tendrá derecho al devengo de un plus de residencia mensual en la cuantía que figura en las tablas salariales anexas. No se devengará en las pagas extraordinarias.

Continúa suprimido el devengo de plus de residencia por prestación de servicios en las Islas Canarias, Baleares y en el Valle de Arán.

El personal que, con anterioridad a la fecha de publicación de la revisión del Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Dirección General de Correos y Telecomunicación y Caja Postal para 1986 (segundo año de vigencia), prestaba servicio en las Islas Canarias y Baleares y en el Valle de Arán, seguirá percibiendo la misma cuantía en concepto de complemento personal no absorbible, en tanto se mantenga la residencia que causó el devengo.

24. Plus de nocturnidad.

Se entiende por trabajo nocturno, para el personal afectado por la presente disposición adicional, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las siete horas, de todos los días que no sean, sábados, domingos o festivos, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

El trabajador que realice su trabajo en jornada nocturna, de acuerdo con lo expresado en el párrafo anterior, percibirá la cuantía que por cada hora y para cada categoría se refleja en las tablas de los anexos II y III.

La percepción de este plus es incompatible con la percepción del plus de festivos y del plus de sábados.

25. Plus de festivo.

Se entiende por festivo, el período de tiempo comprendido entre las cero horas y las veinticuatro horas de domingos y festivos en los términos establecidos legalmente.

Se regulará el trabajo a realizar en domingos y días festivos de forma que ningún trabajador lo preste dos días consecutivos, salvo que el trabajador hubiera sido contratado para prestar servicio expresamente en esos días.

Los trabajadores que realicen su trabajo en domingos y festivos, percibirán un plus por cada hora realizada en dichos días, según tablas salariales anexas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo se realice en días festivos por su propia naturaleza. Además del mencionado plus, los trabajadores disfrutarán de su descanso reglamentario inexcusable en otro día de la semana posterior al día trabajado.

La percepción de este plus es incompatible con la percepción del plus de sábados o el plus de nocturnidad.

No será de aplicación este plus al personal que trabaje en festivo como consecuencia de contrato a tiempo parcial formalizado por un número de días a la semana, al mes o al año inferior al normal establecido en la Sociedad Estatal.

26. Plus de sábado.

Los trabajadores del Grupo I, Subgrupo I y del Grupo II que realicen su trabajo en sábados, percibirán un plus por cada sábado trabajado, según tablas salariales anexas.

Los trabajadores del Grupo I, Subgrupo II, lo percibirán por cada hora realizada en dichos días.

Todo ello a salvo de que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo se realice en sábados por su propia naturaleza.

La percepción de este plus es incompatible con la percepción del plus de festivos y de nocturnidad.

No será de aplicación este plus al personal que trabaje en sábado como consecuencia de contrato a tiempo parcial formalizado por un número de días a la semana, al mes o al año interior al normal establecido en la Sociedad Estatal.

27. Complemento de permanencia y desempeño.

El complemento de permanencia y desempeño estará destinado a retribuir la experiencia adquirida a través de la permanencia, la asistencia al puesto de trabajo, así como la responsabilidad y dedicación en el desempeño de mismo. Queda excluido el personal de la categoría de Titulado Superior médico, que percibe el plus de mayor responsabilidad de tipo A establecido en el ordinal 43.º de esta disposición.

Este complemento se articula en seis tramos. La antigüedad mínima para cada tramo será la siguiente:

Tramo: 1.º Antigüedad mínima: Tres años de antigüedad en la categoría.

Tramo: 2.º Antigüedad mínima: Seis años de antigüedad en la categoría.

Tramo: 3.º Antigüedad mínima: Nueve años de antigüedad en la categoría.

Tramo: 4.º Antigüedad mínima: Doce años de antigüedad en la categoría.

Tramo: 5.º Antigüedad mínima: Quince años de antigüedad en la categoría.

Tramo: 6.º Antigüedad mínima: Dieciocho años de antigüedad en la categoría.

Para la percepción de la cuantía correspondiente a cada tramo se requerirá el cumplimiento de todos y cada uno de los siguientes requisitos:

La permanencia continuada mínima establecida en la tabla anterior.

Cumplir los requisitos de experiencia, responsabilidad y dedicación en el desempeño del puesto de trabajo, valorados según los criterios establecidos por la Sociedad Estatal, previa negociación en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este Convenio. El Acuerdo que se alcance, deberá, necesariamente, contener como criterio vinculante para la percepción de este Complemento, la no superación del índice individual de absentismo que se pacte, así como aquellos otros criterios que igualmente se establezcan.

El primero y sucesivos tramos del complemento comenzarán a percibirse desde el día 1 del mes siguiente a aquel en el que se complete la antigüedad mínima y se hayan acreditado los requisitos mencionados anteriormente.

Cuando un trabajador acceda a una categoría superior, dejará de percibir el tramo del complemento que viniera percibiendo y percibirá el tramo 1.º del Grupo Profesional al que acceda. En el supuesto de que el trabajador no estuviera percibiendo ningún tramo de este complemento, comenzará a computar un nuevo período de antigüedad para acceder al tramo 1.º de su categoría.

En ningún caso el cambio de categoría podrá suponer minoración en el total de las retribuciones que venía percibiendo el trabajador por los conceptos de básicas y tramo del complemento regulado en este artículo.

Si como consecuencia de cambio de categoría se produjese minoración en los conceptos retributivos mencionados, el trabajador afectado se incorporará al tramo de este complemento que le permita al menos igualar la cuantía económica que venía percibiendo en la categoría anterior.

Los trabajadores a los que les fuera concedida la excedencia voluntaria, en cualquiera de las modalidades recogidas en este Convenio, y que estuvieran percibiendo un tramo del Plus de permanencia y desempeño de una determinada categoría, volverán a percibir dicho tramo desde el momento en que obtuvieran el reingreso en ese misma categoría.

28. Incentivos de gestión.

La Sociedad Estatal podrá establecer incentivos como retribución variable de carácter no consolidable vinculados a la productividad, rendimiento, desempeño, objetivos, resultados económicos, etc., establecidos previa negociación en el seno de la CIVCA mediante una fórmula negociada, en función de las mejoras de eficiencia, calidad, productividad, absentismo y resultados económicos que obtenga la Sociedad, destinados al reconocimiento y participación de los empleados en dichas mejoras y resultados.

29. Complemento personal por actividad y especial dedicación.

Este complemento, periódico en su devengo, está destinado a retribuir la realización de funciones o actividades específicas derivadas de la puesta en práctica de programas concretos de actuación que establezca la Sociedad Estatal (tales como mejora de la atención y orientación al cliente, mejora de la eficiencia interna de los procesos de tratamiento y apoyo, de las tareas de dirección de grupos de trabajo, etc), vinculadas a la especial dedicación prestada por el trabajador a ellas; entendiendo en todo caso que la dedicación requiere la permanencia previa que se determine e implica la asistencia efectiva y el ejercicio y desempeño del puesto de trabajo. La cuantía, cuyo importe máximo es el que figura en las tablas salariales de los anexos II y III, de este complemento así como su modulación, se establecerá por cada categoría, de acuerdo con los criterios que se pacten en la Comisión de retribuciones y empleo.

Este complemento es de índole funcional, y su percepción estará ligada al desempeño del puesto y a la concurrencia de los factores señalados en el párrafo anterior.

30. Complemento personal y transitorio.

Los complementos personales y transitorios reconocidos a la entrada en vigor del Acuerdo Marco para el personal laboral en la Administración del Estado, sus Organismos Autónomos y de la Administración de la Seguridad Social, de 31 de enero de 1986, por aplicación de lo dispuesto en el apartado 5.B) de su epígrafe XI, serán absorbidos por cualquier mejora retributiva incluidas las derivadas del cambio de puesto de trabajo.

Incluso en el caso de que el cambio de puesto de trabajo determine una disminución de retribuciones, se mantendrá el complemento personal transitorio fijado, a cuya absorción se imputará cualquier mejora retributiva ulterior, incluso las que puedan derivarse del cambio de puesto de trabajo.

A efectos de la absorción prevista en los párrafos anteriores, el incremento de retribuciones que experimente el personal laboral acogido al presente Convenio sólo se computará en el 50 por 100 de su importe, entendiendo que tienen este carácter el salario base, referido a catorce mensualidades, y el complemento de puesto si lo hubiera. En ningún caso se considerará el complemento de antigüedad ni las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Al personal laboral que a título personal se le esté acreditando un complemento personal transitorio, como consecuencia de tener anteriormente acreditada una jornada superior a la real fijada para el servicio que tiene a su cargo, le serán de aplicación los criterios sobre absorción establecidos en el apartado anterior.

Los trabajadores del antiguo grupo II, Subgrupo II, Personal de Seguridad, afectados por la Ley 23/1994, de 30 de julio, de Seguridad Privada, que como consecuencia del proceso de recolocación pactado el 1 de junio de 1994 tengan acreditado un complemento personal transitorio por la diferencia existente entre el salario base de la categoría que ostentaban con anterioridad y la que les hubiera correspondido, mantendrán su cuantía fija e inalterable, consolidándose como complemento personal no absorbible salvo, cuando por cualquier circunstancia, el trabajador hubiera recuperado el nivel que tuviera con anterioridad a su recolocación.

31. Horas extraordinarias.

Cuando se realicen horas extraordinarias, éstas se retribuirán en la cuantía establecida al efecto en la tabla salarial anexa donde se recogen los valores de las horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que superen la jornada anual máxima pactada de 1.711 horas. Por el contrario no tendrán esta consideración aquellas que sobrepasen la jornada máxima semanal o la establecida para ciclos que superen el semanal siempre que en cómputo anual no se superen las referidas 1.711 horas.

32. Indemnizaciones por daños.

Las indemnizaciones que excedan o no estén cubiertas por seguro obligatorio exigidas por daños a persona, animales, etc., y originadas por uso de vehículos y material de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos o al servicio de ésta, serán abonadas por la misma, siempre que el crédito presupuestario correspondiente lo permita.

El pago de dichas indemnizaciones por parte de la Sociedad se hará sin perjuicio de que se exija a los trabajadores implicados el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno.

33. Dietas.

Las dietas que se tengan que abonar, derivadas de la prestación del servicio, ordenadas por la Sociedad Estatal, estarán reguladas por la normativa aplicable a la Función Pública en cada momento, en materia de indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, de acuerdo con la correspondencia que a continuación se indica, con excepción de los suplidos por aportación de vehículo o local.

Niveles	Grupo
Rurales	IV
Personal temporal del Grupo I	IV
1	II
2	II
3	III
4	III
5	III
6	IV
7	IV
8	IV
9	IV

III.2 Del régimen retributivo específico del Grupo I. Personal laboral rural (Subgrupo I) y personal laboral temporal sustituto de funcionario (Subgrupo II).

34. Estructura salarial.

La estructura salarial aplicable a este personal, con las particularidades que para cada Subgrupo se señalen, serán las siguientes:

1. Salario legal:

1.1 Conceptos retributivos comunes previstos en el ordinal 18 anterior.

1.2 Complementos salariales de carácter fijo y vencimiento periódico:

1.2.1 Los establecidos de forma general en el ordinal 18 anterior.
1.2.2 Antigüedad del Personal Rural (Subgrupo I).

1.3 Complementos salariales variables:

1.3.1 Los establecidos de forma general en el ordinal 18 anterior.

2. Complementos no salariales.

2.1 Los establecidos de forma general en el ordinal 18.º anterior.
2.2 Suplido por aportación de medio de enlace.
2.3 Suplido por aportación de local.

35. Antigüedad del personal rural (Subgrupo I).

Las cantidades que, a 31 de diciembre de 1985 venía percibiendo mensualmente cada trabajador, en concepto de antigüedad, permanencia, vinculación o cualquier otro de naturaleza análoga, determinado por el tiempo de prestación de servicios, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible. A efectos del cómputo de nuevos trienios devengados, se considerará como fecha inicial la del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que fuera su periodicidad.

Además de la congelación descrita anteriormente, el complemento de antigüedad del personal rural será congelado en la cuantía personal que venía percibiendo cada titular a 31 de diciembre de 1990, hasta que el valor del trienio de funcionario alcance la cifra de 15,63 euros.

El valor del trienio de este personal es el que figura en las tablas salariales anexas.

36. Suplido por aportación de medio de enlace.

Las indemnizaciones a percibir con el carácter de suplido por aportación de medio de enlace, se compondrán de dos conceptos:

a) Suplido por seguro y amortización.

Se percibirá, durante el período de vacaciones, disfrute de permisos retribuidos y en situaciones de incapacidad temporal y liberación sindical, en relación al número de kilómetros diarios de recorrido que de ordinario tenga asignado cada enlace.

b) Suplido por mantenimiento y combustible.

El trabajador tendrá derecho a la percepción del suplido por mantenimiento y combustible, únicamente por los kilómetros realmente recorridos. Dicho suplido no se percibirá: Durante el período de vacaciones, en situación de incapacidad laboral y en todas aquellas situaciones que no haya una prestación efectiva del servicio.

La cuantía mensual de estos suplidos se calculará, multiplicando el número de kilómetros diarios por veinticinco, excepto cuando se aporte como medio de locomoción el caballo que el multiplicador será treinta. En la correspondiente la tabla salarial del anexo II se recogen las cuantías correspondientes a percibir por el trabajador.

37. Suplido por aportación de local.

Los agentes titulares de Oficinas Auxiliares y los Agentes titulares de enlaces rurales que aporten local para el desenvolvimiento de los servicios a su cargo, siempre que así se lo demande la Sociedad Estatal, percibirán una indemnización, con el carácter de suplido, en la cuantía establecida en las tablas salariales del anexo II. Este suplido dejará de percibirse cuando por cualquier circunstancia cese su aportación.

III.3 Del régimen retributivo específico del Grupo II. Personal laboral vario.

38. Estructura salarial.

La estructura salarial aplicable a este personal será la siguiente:

1. Salario legal:

1.1 Conceptos retributivos comunes previstos en el ordinal 18 anterior.

1.2 Complementos salariales de carácter fijo y vencimiento periódico:

1.2.1 Los establecidos de forma general en el ordinal 18.º anterior.
1.2.2 Mayor productividad por conducción de vehículo.
1.2.3 Plus de jornada partida.
1.2.4 Plus de toxicidad.
1.2.5 Plus de penosidad.
1.2.6 Plus de peligrosidad.
1.2.7 Plus de correturnos.
1.2.8 Mayor responsabilidad por jefatura de servicios médicos tipo A.
1.2.9 Mayor responsabilidad por jefatura de servicios médicos tipo B.
1.2.10 Mayor responsabilidad por jefatura de servicios médicos tipo C.

1.3 Complementos salariales variables:

1.3.1 Los establecidos de forma general en el ordinal 18.º anterior.

2. Complementos no salariales.

2.1 Los establecidos de forma general en el ordinal 18.º anterior.

La cuantía de los Salarios Base y en su caso de los Complementos salariales para este Grupo II son los que para cada nivel salarial se establece en las correspondientes tablas salariales del anexo III.

39. Mayor productividad por conducción de vehículo.

Los trabajadores que, además de su propio cometido, tengan que conducir habitualmente un medio de transporte para desempeñar aquél, percibirán un plus mensual, cualquiera que sea el medio utilizado, según las tablas salariales del anexo III.

En la plantilla, previo dictamen de la CIVCA, se definirán los puestos de trabajo que tienen asignado este plus.

40. Plus de jornada partida.

El personal laboral vario que realice su trabajo en régimen de jornada partida, percibirá un plus mensual según la tabla salarial correspondiente indicada en la tabla salarial del anexo III.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que hay un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

41. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

La Sociedad Estatal adoptará las medidas oportunas conducentes a la desaparición de las condiciones de peligrosidad, penosidad y toxicidad de los distintos centros de trabajo o a su minoración para llevarlas a niveles admisibles conforme el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, medida que conllevará la desaparición de tales pluses.

No obstante, mientras tal objetivo no se alcance, en aquellos casos en que el trabajo haya de realizarse bajo cualquiera de las circunstancias de penosidad, peligrosidad y toxicidad, declarada así por la autoridad laboral competente, el trabajador afectado percibirá un complemento salarial mensual de cuantía fija según las tablas del anexo III.

El trabajador podrá sustituir la percepción del plus salarial por la equivalente reducción de la jornada efectiva de trabajo.

Quedan excluídos expresamente de lo regulado en el presente artículo, los trabajadores que ostenten la categoría de Conductor de 1 y 2 y cualquier otra categoría que tenga asignado Complemento de puesto de trabajo, por estar estas circunstancias retribuidas por el Complemento de puesto de trabajo que tienen establecido.

42. Plus de correturnos.

Los trabajadores destinados en puestos de trabajo cuya misión sea la de cubrir ausencias o vacaciones y que conlleve la obligación de cambiar de centro de trabajo y/o de turno, percibirán un complemento salarial mensual de cuantía fija según tablas salariales del anexo III.

En la plantilla, previo dictamen de la CIVCA, se definirán los puestos de trabajo que tienen asignado este plus.

43. Mayor responsabilidad y dedicación por desempeño de puestos de jefatura en los servicios médicos centrales y provinciales.

Se establecen los pluses que a continuación se indican, en la cuantía que se especifica en las tablas salariales del anexo III.

Tipo A.

Retribuye la mayor responsabilidad de los médicos que ostenten la Jefatura de Servicios Médicos provinciales del grupo 1.º y las jefaturas de sección del Centro Directivo. A estos efectos se consideran Jefaturas Provinciales del Grupo I las de Madrid y Barcelona.

Tipo B.

Retribuye la mayor responsabilidad de los médicos que ostentan la Jefatura de los Servicios Médicos provinciales del grupo 2.ª, del Jefe adjunto de los Servicios Médicos provinciales del grupo 1.º , de los jefes de negociado del Centro Directivo y de los Médicos Especialistas. A estos efectos se consideran Jefaturas Provinciales del Grupo II: Alicante, Asturias, Baleares, Cádiz, A Coruña, Málaga, Murcia, Pontevedra, Sevilla, Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

Tipo C.

Retribuye la mayor responsabilidad de los médicos que ostenten la Jefatura de los Servicios Médicos provinciales del grupo 3.º A estos efectos corresponden al Grupo III las provincias no incluidas en los Grupos I y II.

IV. Jornada y horarios de trabajo.

44. Jornada laboral.

1. Jornada.

La jornada normal de trabajo será la misma que rija para los funcionarios de la Sociedad Estatal, de 7 horas diarias y 37 horas y 30 minutos de media semanal.

La jornada de trabajo podrá ser completa o incompleta, dependiendo de las obligaciones fijadas para cada puesto de trabajo.

En el caso de jornadas incompletas la jornada media semanal se hallará de forma que exista la misma proporción con la jornada diaria que figura en el contrato que la existente entre 7 horas y 37 horas y 30 minutos.

Con carácter general el personal del Grupo II tendrá derecho a descansar dos sábados de cada tres.

El resto del personal quedará sometido al mismo régimen de prestación de servicios que el personal funcionario.

Dependiendo del régimen de prestación de servicio en sábados que se asigne al trabajador, la jornada diaria se acomodará de forma que se cumpla y no exceda la jornada media semanal de 37 horas y 30 minutos, o la que corresponda en caso de jornadas incompletas.

Será de aplicación al personal comprendido en las categorías conductor de 1 y conductor de 2, definidas en el ordinal 16 de la presente disposición adicional, lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre y Reglamento Comunitario 3820/85 sobre jornadas de trabajo especiales. El cómputo de la jornada máxima de este personal, en media semanal de 37 horas y 30 minutos, se efectuará por períodos de 24 semanas.

Respecto de los tiempos de espera en los que el trabajador no está sujeto a la vigilancia del vehículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, se computará por mitad el tiempo de espera en aquellas rutas que realicen su recorrido (ida y vuelta) en un período de 24 horas y/o se utilice un sólo tacógrafo. En cualquier caso, el tiempo de espera máximo reconocible en este supuesto será de 3 horas.

Anualmente se confeccionará un calendario laboral conforme a lo que previamente se hubiera acordado a nivel estatal en el Calendario Laboral de Correos y Telégrafos. El calendario se expondrá en los centros de trabajo, y de él tendrá conocimiento la representación sindical.

En el caso de personal laboral rural el calendario incluirá, además, la distribución de la jornada semanal conforme a lo dispuesto en el párrafo primero del presente ordinal.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de la presente disposición adicional, con jornada laboral continuada superior a cinco horas disfrutará de una pausa de veinte minutos, en la jornada de trabajo, computable como de trabajo efectivo. Para su disfrute se respetarán las necesidades de los servicios.

En los casos en que la jornada sea inferior a la normal establecida por el presente Convenio se tenderá a que dicha jornada sea completa.

A tal fin, cuando se produzcan vacantes en un centro de trabajo, o se originen nuevas necesidades en el mismo o en otros ya existentes o de nueva creación, y el personal destinado en ellos no tenga asignada jornada completa, se cubrirán las necesidades, de una parte, completando las jornadas del personal existente en los centros afectados y, de otra, redistribuyendo su plantilla de tal manera que las necesidades queden cubiertas.

La jornada normal de trabajo será continuada pudiéndose establecer jornada partida cuando las necesidades del servicio lo requieran. Las situaciones de jornada partida serán las mínimas posibles.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo tercero del presente ordinal, por necesidades de la organización y de la prestación de los servicios, la Sociedad Estatal podrá establecer, previa negociación a nivel estatal con las organizaciones sindicales, otras jornadas y horarios especiales diferentes a los regulados con carácter general.

Disposición transitoria primera. *Paga única.*

Con carácter excepcional y no consolidable, durante el primer semestre del año 2003 y con motivo de la firma y constitución del presente Convenio, la Sociedad Estatal abonará a todos los empleados en activo una paga única cuyo importe figura en las tablas salariales anexo IV.

Disposición transitoria segunda. *Normativa vigente.*

No obstante lo dispuesto en el artículo 9 del presente Convenio colectivo, el Acuerdo sobre provisión de puestos de trabajo con carácter temporal, publicado en el «BOC» número 2, de 8 de enero de 1993, modificado en su punto 14 por Resolución de 13 de julio de 1993 del entonces Director general del Organismo Autónomo Correos y Telégrafos, publicada en el «BOC» número 62, de 20 de julio y demás normas de desarrollo, mantendrá su vigencia por el periodo máximo de un año, a partir de la publicación.

Durante este periodo las partes se comprometen a negociar y a acordar un sistema de preselección para las futuras contrataciones temporales, que considerará la participación de los trabajadores temporales en los procesos de selección llevados a cabo en el marco de los compromisos de consolidación de empleo de Correos y Telégrafos, -que no hubieran obtenido plaza en ellos-, y que tendrá en cuenta la puntuación obtenida en las mencionadas pruebas selectivas, como sistema de prelación.

A efectos de utilización de las listas de contratación en vigor para las contrataciones de personal laboral temporal que se formalicen a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio en los nuevos Puestos Tipo de la clasificación profesional establecida en el capítulo II, del título II del presente Convenio, se establece la siguiente tabla:

Lista actual	Puesto tipo Convenio
Sustituto de OPT.	Atención al cliente.
	Clas/tratamiento.
Sustituto de ACR.	Reparto: Ocupación pie.
Sustituto de ACR en moto.	Reparto: Ocupación moto.
Sustituto de APT.	Agente.

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL PERSONAL COMPRENDIDO EN EL CAPITULO II DEL TITULO II DEL `PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

TABLA DE RETRIBUCIONES NUEVO EMPLEO
PERIODO DE VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2003

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	TITULADO SUPERIOR	TITULADO MEDIO CUADROS	MANDOS INTERMEDIOS	OPERATIVOS	SERVICIOS GENERALES
SALARIO BASE:	Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del 1/1/2003, lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003.				
Salario Base Jornada Completa (mes)	1007,89	855,43	637,70	521,40	476,00
ANTIGÜEDAD:	Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del 1/1/2003, lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003.				
Antigüedad jornada completa (mes)	15,53	15,53	15,53	15,53	11,65
PAGAS EXTRAORDINARIAS:	Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del 1/1/2003, lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003. Todos los trabajadores sujetos a este Convenio, tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas de cuantía igual a una mensualidad de salario base y antigüedad. Este concepto se incrementará además, según lo establecido en el Acuerdo Administración-Sindicatos, para la Modernización y mejora de la Administración Pública de 2003-2004, capítulo XIX, apartado d.				
COMPLEMENTOS DE CARÁCTER FIJO Y VENCIMIENTO PERIODICO:					
COMPLEMENTOS DE PUESTO TIPO:					
(Mensual a jornada completa)	Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del 1/1/2003, lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003.				
Técnico superiores	465,76				
Técnicos medios		360,65			
Gestor zona.		401,69			
Responsable apoyo corporativo.		401,69			
Delegados comerciales.		401,69			
Jefe clasificación/distribución.		401,69			
Jefe unidad administrativa.			360,65		
Director/director adjunto oficina.			319,65		
Jefe unidad clasificación/distribución.			319,65		
Gestores de cuentas venta/postventa.			319,65		
Jefe de equipo.			278,62		
Atención al cliente.				237,56	
Administrativos.				237,56	
Clasificación/reparto.				217,07	
Clasificación/tratamiento.				217,07	
Agente.					152,11
COMPLEMENTO DE OCUPACIÓN:					
(Mensual a jornada completa)	Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del 1/1/2003, lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003.				
Técnico superior 1.	862,59				
Técnico superior 2.	612,16				
Técnico superior 3.	361,74				
Técnico superior 4.	111,32				
Técnico medio 1.		644,72			
Técnico medio 2.		444,39			
Técnico medio 3.		294,13			
Técnico medio 4.		143,88			
Gestor de zona. 1.		528,56			
Gestor de zona. 2.		478,47			
Gestor de zona. 3.		353,26			
Gestor de zona. 4.		203,01			

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	TITULADO SUPERIOR	TITULADO MEDIO CUADROS	MANDOS INTERMEDIOS	OPERATIVOS	SERVICIOS GENERALES
Responsable de apoyo corporativo. 1.		854,10			
Responsable de apoyo corporativo. 2.		653,77			
Responsable de apoyo corporativo. 3.		453,43			
Responsable de apoyo corporativo. 4.		403,35			
Responsable de apoyo corporativo. 5.		203,01			
Delegado comercial. 1.		854,10			
Delegado comercial. 2.		653,77			
Delegado comercial. 3.		453,43			
Delegado comercial. 4.		203,01			
Jefe de clasificción/distribución. 1.		854,10			
Jefe de clasificción/distribución. 2.		453,43			
Jefe de clasificción/distribución. 3.		353,26			
Jefe de clasificción/distribución. 4.		268,12			
Jefe de clasificción/distribución. 5.		102,84			
Jefe de unidad administrativa. 1.			347,86		
Jefe de unidad administrativa. 2.			297,78		
Jefe de unidad administrativa. 3.			247,69		
Jefe de unidad administrativa. 4.			197,61		
Jefe de unidad administrativa. 5.			47,35		
Director/director adjunto de Oficina. 1.			614,24		
Director/director adjunto de Oficina. 2.			489,03		
Director/director adjunto de Oficina. 3.			388,86		
Director/director adjunto de Oficina. 4.			313,73		
Director/director adjunto de Oficina. 5.			238,61		
Director/director adjunto de Oficina. 6.			113,40		
Jefe de unidad clasificación/distribución. 1.			438,94		
Jefe de unidad clasificación/distribución. 2.			338,78		
Jefe de unidad clasificación/distribución. 3.			263,65		
Jefe de unidad clasificación/distribución. 4.			188,52		
Jefe de unidad clasificación/distribución. 5.			88,35		
Gestor de cuentas venta/postventa. 1.			263,65		
Gestor de cuentas venta/postventa. 2.			213,56		
Jefe de equipo. 1.			229,55		
Jefe de equipo. 2.			167,00		
Jefe de equipo. 3.			104,34		
Atención al cliente. 1.				332,85	
Atención al cliente. 2.				205,91	
Administrativo.1.				256,00	
Administrativo.2.				155,83	
Clasificación/reparto. 1.				235,96	
Clasificación/reparto. 2.				166,84	
Clasificación/reparto. 3.				101,19	
Clasificación/tratamiento.				101,19	
Agente.	La banda de complementos de ocupación del Grupo de Servicios Generales, será determinada, previa negociación, en la Me de Retribuciones y Empleo, una vez establecidas las condiciones de despliegue y ocupación de este puesto.				

COMPLEMENTOS VARIABLES:

Día festivo, cada hora efectiva	6,574772	6,574772	6,574772	6,574772	6,574772
Sábado, cada hora efectiva	2,301078	2,301078	2,301078	2,301078	2,301078
Nocturnidad, cada hora nocturna efectiva	1,598176	1,598176	1,598176	1,598176	1,598176
Horas extraordinarias, cada hora efectiva	10,129746	10,129746	10,129746	10,129746	10,129746

PLUS DE AUTOMATIZACIÓN

Cada día efectivamente trabajado	3,00	3,00

COMPLEMENTO PERSONAL POR ACTIVIDAD Y ESPECIAL DEDICACIÓN:

Importe mensual a jornada completa (salvo excepciones
Complemento vinculado a la permanencia previa, asistencia efectiva, ejercicio y desempeño del puesto de trabajo, prestado por el trabajador.

Técnicos medios	39,00
Gestor zona.	42,00
Responsable apoyo corporativo.	39,00
Delegados comerciales.	42,00
Jefe clasificación/distribución.	42,00

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	TITULADO SUPERIOR	TITULADO MEDIO CUADROS	MANDOS INTERMEDIOS	OPERATIVOS	SERVICIOS GENERALES
Jefe unidad administrativa.			39,00		
Director/director adjunto oficina.			42,00		
Jefe unidad clasificación/distribución.			42,00		
Gestores de cuentas venta/postventa.			42,00		
Jefe de equipo.(Área Scios. Postales, Comercial y Establecimientos)			42,00		
Jefe de equipo.(Área Apoyo corporativo)			39,00		
Atención al cliente.				33,00	
Administrativos.				24,00	
Clasificación/reparto.				30,00	
Clasificación/tratamiento.				24,00	
Agente.					24,00

PLUS DE RESIDENCIA:

(Mensual a jornada completa) Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del 1/1/2003, lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003.

Ceuta/Melilla Jornada Completa. (mes)	233,39	233,39	233,39	233,39	200,10
Ceuta/Melilla Jornada Completa. 1 trienio (mes)	17,66	17,66	17,66	17,66	13,13

INCENTIVO SINGULAR POR PRESTACIÓN DE SERVICIO EN ANDORRA:

Andorra. Jornada Completa (mes)	212,74	212,74	212,74	212,74	212,74

PLUS DE PERMANENCIA Y DESEMPEÑO:

Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del 1/1/2003, lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003.

Todas las categorías, salvo excepciones, importes mensuales a jornada completa

Este complemento se percibirá por cumplir los requisitos de experiencia, responsabilidad, dedicación en el desempeño del puesto de trabajo, no superación del índice individual de absentismo, así como aquellos otros que se establezcan.

Tramo	Importe Euros/mes
Primero	17,16
Segundo	29,52
Tercero	41,18
Cuarto	52,16
Quinto	67,25
Sexto	85,78

(Todas las categorías a jornada completa)
No es cantidad computable en la liquidación por finiquito con ocasión de la extinción del contrato del trabajador.

Euros/mes	Euros/día
15,14	0,50

INDEMNIZACIÓN POR APORTACIÓN DE MEDIO DE ENLACE (todas las categorías):

No es cantidad computable en la liquidación por finiquito con ocasión de la extinción del contrato del trabajador.

-POR AMORTIZACION, SEGUROS E IMPUESTOS: DIARIO Y MENSUAL.:

	DIA	MES
Embarcación por km. recorrido	0,102201	2,555025
Vehículo 4 ruedas,250 kgs.carga por km. recorr.	0,102201	2,555025
Motocicleta de 1 cv. o más por km. recorrido	0,041966	1,049150
Ciclomotor por km. recorrido	0,042790	1,069750
Bicicleta por km. recorrido	0,002541	0,063525
Caballería por km. recorrido	0,013393	0,401790

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	TITULADO SUPERIOR	TITULADO MEDIO CUADROS	MANDOS INTERMEDIOS	OPERATIVOS	SERVICIOS GENERALES

-POR CONSUMO DE COMBUSTIBLE, MANUTENCION, MANTENIMIENTO O ENTRETENIMIENTO: DIARIO Y MENSUAL.:

	DIA	MES
Embarcación por km. recorrido	0,090123	2,253075
Vehículo 4 ruedas,250 kgs.carga por km. recorr.	0,090123	2,253075
Motocicleta de 1 cv. o más por km.recorrido	0,043201	1,080025
Ciclomotor por km. recorrido	0,037501	0,937525
Bicicleta por km. recorrido	0,005701	0,142525
Caballería por km. recorrido	0,062433	1,872990

ANEXO II

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL PERSONAL LABORAL RURAL Y TEMPORAL SUSTITUTO DE FUNCIONARIOS

TABLA DE LAS RETRIBUCIONES PARA EL GRUPO I PERSONAL LABORAL Y TEMPORAL SUSTITUTO DE FUNCIONARIO

PERIODO DE VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO HASTA TL 31 DE DICIEMBRE DE 2003

	SUBGRUPO I			SUBGRUPO II				
CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	AGENTE TITULAR ENLACE RURAL Y SU SUSTITUTO	AGENTE TITULAR OFICINA AUXILIAR Y SU SUSTITUTO	AGENTE TIT. CLASIF. REPARTO Y ENLACE Y SU SUSTITUTO	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO EN PUESTO NIVEL 12	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AUX. CLASIF.REPARTO	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AYUDANTE P.Y T.	SUTITUTO DE FUNCIONARIO AUX.TEC.1°	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AUX.TEC.2°
SALARIO BASE:	Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del1/1/2003, lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003							
Salario Base Jornada Completa (mes)	715,68	715,68	715,68	715,68	715,68	643,63	715,68	715,68
Salario Base Jornada Completa (día)	23,86	23,86	23,86	23,86	23,86	21,45	23,86	23,86
Salario Base Jornada 1 hora/día (mes)	101,79	101,79	101,79	101,79	101,79	91,54	101,79	101,79
Salario Base Jornada 1 hora/día (día)	3,39	3,39	3,39	3,39	3,39	3,05	3,39	3,39
ANTIGUEDAD:	Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del1/1/2003, lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003							
Antiguedad Trienio Jornada Completa. (mes)	15,53	15,53	15,53	15,53	15,53	11,65	15,53	15,53
Antiguedad Trienio Jornada Completa. (día)	0,52	0,52	0,52	0,52	0,52	0,39	0,52	0,52
Antiguedad Trienio 1 hora/día (mes)	2,21	2,21	2,21	2,21	2,21	1,66	2,21	2,21
Antiguedad Trienio 1 hora/día (día)	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,06	0,07	0,07
PAGAS EXTRAORDINARIAS:	Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del1/1/2003, lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003. Todos los trabajadores sujetos a este Convenio, tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de junioy diciembre, cada una de ellas de cuantía igual a una mensualidad de salario base y antigüedad. Este concepto se incrementará además, según los establecido en el Acuerdo Administración-Sindicatos, para laModernización y Mejora de la Administración Pública de 2003-2004, capítulo XIX, apartado d.							
COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO DE CARACTER FIJO Y VENCIMIENTO PERIODICO:								
(Mensual a jornada completa)	Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del1/1/2003, lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003							
En vehículo o bicicleta	226,29	226,29	226,29					
A pié o caballería	157,24	157,24	157,24					
PTO.N-12 Area Servicio Público				207,22				
PTO.N-12 Area Tráfico Explotación				192,54				
PTO.N-12 Area Control Explotación				177,62				
PTO. N-11 Auxiliar Reparto Moto					226,29			
PTO. N-11 Auxiliar Reparto Pié					157,24			
PTO.N-11 Area Servicio Interior Público					152,19			
PTO.N-11 AreaTráfico Interior					142,32			
PTO.N-11 Conducción Carretilla						232,43		
PTO.N-11 Area Servicio Exterior						187,91		
PTO.N-11 Area Servicio Interior						173,23		
PTO.N-14 AT 1/A Of. Servicios Técnicos.							164,49	
PTO.N-11 AT 2/A Of.Serv. Líneas/Conductor.								143,21
PTO.N-10 AT 2/A Of.Serv. Líneas								122,56
COMPLEMENTOS VARIABLES:								
Día festivo, cada hora efectiva	6,574772	6,574772	6,574772	6,574772	6,574772	6,574772	6,574772	6,574772
Sábado, cada hora efectiva				2,301078	2,301078	2,301078	2,301078	2,301078
Sábado (día)	6,516305	6,516305	6,516305					
Nocturnidad, cada hora nocturna efectiva	1,598176	1,598176	1,598176	1,598176	1,598176	1,598176	1,598176	1,598176
Horas extraordinarias de salario, cada hora.efe	10,129746	10,129746	10,129746	10,129746	10,129746	10,129746	10,129746	10,129746
PLUS DE RESIDENCIA:	Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del1/1/2003, lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003							

	SUBGRUPO I			SUBGRUPO II				
CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	AGENTE TITULAR ENLACE RURAL Y SU SUSTITUTO	AGENTE TITULAR OFICINA AUXILIAR Y SU SUSTITUTO	AGENTE TIT. CLASIF. REPARTO Y ENLACE Y SU SUSTITUTO	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO EN PUESTO NIVEL 12	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AUX. CLASIF.REPARTO	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AYUDANTE P.Y T.	SUTITUTO DE FUNCIONARIO AUX.TEC.1°	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AUX.TEC.2°
Ceuta/Melilla Jornada Completa. (mes)	233,39	233,39	233,39	233,39	233,39	200,10	233,39	233,39
Ceuta/Melilla 1 hora/día (mes)	33,19	33,19	33,19	33,19	33,19	28,46	33,19	33,19
Ceuta/Melilla Jornada Completa. 1 trienio (mes	15,53	15,53	15,53	15,53	15,53	11,65	15,53	15,53
Ceuta/Melilla 1 hora/día trienio (mes)	2,21	2,21	2,21	2,21	2,21	1,66	2,21	2,21
INCENTIVO SINGULAR POR PRESTACIÓN DE SERVICIO EN ANDORRA:								
Andorra.Jornada completa (mes)	212,74	212,74	212,74	212,74	212,74	212,74	212,74	212,74
PLUS DE AUTOMATICACIÓN								
Cada día efectivamente trabajado					3,00	3,00	3,00	3,00
COMPLEMENTO PERSONAL POR ACTIVIDAD Y ESPECIAL DEDICACIÓN:								
Importe mensual a jornada completa (salvo excepciones)								
Complemento vinculado a la permanencia previa, asistencia efectiva, ejercicio y desempeño del puesto de trabajo, prestado por el trabajador.								
En vehículo o bicicleta	30,00	30,00	30,00					
A pié o caballería	30,00	30,00	30,00					
PTO.N-12 Area Servicio Público				33,00				
PTO.N-12 Area Tráfico Explotación				24,00				
PTO.N-12 Area Control Explotación				24,00				
PTO. N-11 Auxiliar Reparto Moto					30,00			
PTO. N-11 Auxiliar Reparto Pié					30,00			
PTO.N-11 Area Servicio Interior Público					24,00			
PTO.N-11 AreaTráfico Interior					24,00			
PTO.N-11 Conducción Carretilla						24,00		
PTO.N-11 Area Servicio Exterior						24,00		
PTO.N-11 Area Servicio Interior						24,00		
PTO.N-14 AT 1/A Of. Servicios Técnicos.							24,00	
PTO.N-11 AT 2/A Of.Serv. Líneas/Conductor.								24,00
PTO.N-10 AT 2/A Of.Serv. Líneas								24,00

PLUS DE PERMANENCIA Y DESEMPEÑO: Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del1/1/2003, lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003

Todas las categorías, salvo excepciones, importes mensuales a jornada completa:

Este complemento se percibirá por cumplir los requisitos de experiencia, responsabilidad, dedicación en el desempeño del puesto de trabajo, no superación del índice individual de absentismo, así como aquellos otros que se establezcan

Tramo	Importe Euros/mes
Cero	10,31
Primero	17,18
Segundo	29,53
Tercero	41,20
Cuarto	52,16
Quinto	67,26
Sexto	85,78

SUPLIDO POR APORTACION DE LOCAL:

(Todas las categorías a jornada completa)
No es cantidad computable en la liquidación por finiquito con ocasión de la extinción del contrato del trabajador.

Euros/mensuales	Euros/día
15,14	0,50

INDEMNIZACION POR APORTACION DE MEDIO DE ENLACE (todas las categorías):

No es cantidad computable en la liquidación por finiquito con ocasión de la extinción del contrato del trabajador.

-POR AMORTIZACION, SEGUROS E IMPUESTOS: DIARIO Y MENSUAL.:

	DIA	MES
Embarcación por km. recorrido	0,102201	2,555025
Vehículo 4 ruedas,250 kgs.carga por km. recor	0,102201	2,555025
Motocicleta de 1 cv. o más por km. recorrido	0,041966	1,049150
Ciclomotor por km. recorrido	0,042790	1,069750
Bicicleta por km. recorrido	0,002541	0,063525
Caballería por km. recorrido	0,013393	0,401790

-POR CONSUMO DE COMBUSTIBLE, MANUTENCION, MANTENIMIENTO O ENTRETENIMIENTO: DIARIO Y MENSUAL.:

	DIA	MES
Embarcación por km. recorrido	0,090123	2,253075
Vehículo 4 ruedas,250 kgs.carga por km. recor	0,090123	2,253075
Motocicleta de 1 cv. o más por km.recorrido	0,043201	1,080025
Ciclomotor por km. recorrido	0,037501	0,937525
Bicicleta por km. recorrido	0,005701	0,142525
Caballería por km. recorrido	0,062433	1,872990

ANEXO III

TABLA DE LAS RETRIBUCIONES PARA EL GRUPO II PERSONAL LABORAL VARIO
PERIODO DE VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2003

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	NIVELES ACUERDO CONVENIO COLECTIVO								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
SALARIO BASE:	Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del 1/1/200 lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003.								
Salario Base Jornada Completa (mes)	1550,57	1244,07	1020,64	949,08	902,89	826,93	778,54	743,57	669,79
Salario Base Jornada Completa (día)	51,69	41,47	34,02	31,64	30,10	27,56	25,95	24,79	22,33
Salario Base Jornada 1 hora/día (mes)	220,53	176,93	145,16	134,98	128,41	117,61	110,73	105,75	95,26
Salario Base Jornada 1 hora/día (día)	7,35	5,90	4,84	4,50	4,28	3,92	3,69	3,53	3,18
ANTIGUEDAD:	Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del 1/1/200 lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003.								
Antiguedad Trienio Jornada Completa. (mes)	21,32	21,32	21,32	21,32	21,32	21,32	21,32	21,32	21,32
Antiguedad Trienio Jornada Completa. (día)	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71
Antiguedad Trienio 1 hora/día (mes)	3,03	3,03	3,03	3,03	3,03	3,03	3,03	3,03	3,03
Antiguedad Trienio 1 hora/día (día)	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
PAGAS EXTRAORDINARIAS:	Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del1/1/200 que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003. Todos los trabajadores sujetos a este Convenio, tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de junioy diciembre cada una de ellas de cuantía igual a una mensualidad de salario base y antigüedad. Este concepto se incrementará además, según los establecido en el Acuerdo Administración-Sindicatos, para laModernización y Mejora de la Administración Pública de 2003-2004,capítulo XIX, apartado d.								
COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO DE CARACTER FIJO Y VENCIMIENTO PERIODICO:									
(MENSUAL A JORNADA COMPLETA)	Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del 1/1/200 lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003.								
M.P. conducción	46,56	46,56	46,56	46,56	46,56	46,56	46,56	46,56	46,56
Jornada partida	13,20	13,20	13,20	13,20	13,20	13,20	13,20	13,20	13,20
Toxicidad	216,20	178,42	146,30	124,98	114,19	112,09	110,00	106,63	103,61
Penosidad	216,20	178,42	146,30	124,98	114,19	112,09	110,00	106,63	103,61
Peligrosidad	216,20	178,42	146,30	124,98	114,19	112,09	110,00	106,63	103,61
Toxicidad/penosidad	324,30	267,60	219,43	187,47	171,31	168,16	165,02	159,93	155,40
Toxicidad/peligrosidad	324,30	267,60	219,43	187,47	171,31	168,16	165,02	159,93	155,40
Penosidad/peligrosidad	324,30	267,60	219,43	187,47	171,31	168,16	165,02	159,93	155,40
Correturnos	102,93	84,95	71,08	60,74	59,51	56,94	54,38	52,36	49,33
C. mayor responsabilidad médico J.P.A	178,06								
C. mayor responsabilidad médico J.P.B	107,37								
C. mayor responsabilidad médico J.P.C	53,69								
Supervisores de seguridad			146,31						
Coordinadores de Seguridad				146,24					
Coordinadores de Seguridad a Nivel de Zona				135,68					
Controladores de Seguridad a. Nivel de Zona				114,19					
Conductor de 1ª				114,19					
Conductor de 2ª					112,09				
COMPLEMENTOS VARIABLES:									
Día festivo, cada hora	6,574772	6,574772	6,574772	6,574772	6,574772	6,574772	6,574772	6,574772	6,574772
Sábado, cada hora	2,301078	2,301078	2,301078	2,301078	2,301078	2,301078	2,301078	2,301078	2,301078
Nocturnidad 1 hora nocturna (hora)	2,796509	2,241174	1,837895	1,598176	1,598176	1,598176	1,598176	1,598176	1,598176
Horas extraordinarias de salario, cada hora.	10,129746	10,129746	10,129746	10,129746	10,129746	10,129746	10,129746	10,129746	10,129746
PLUS DE RESIDENCIA	Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del 1/1/200 lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003.								
Ceuta/Melilla Jornada Completa. (mes)	642,24	466,76	370,83	370,83	233,39	233,39	200,10	200,10	200,10
Ceuta/Melilla 1 hora/día (mes)	91,34	66,38	52,74	52,74	33,19	33,19	28,46	28,46	28,46
Ceuta/Melilla Jornada Completa. 1 trienio (mes	42,49	32,79	26,24	26,24	17,66	17,66	15,67	13,13	18,50
Ceuta/Melilla 1 hora/día trienio (mes)	6,04	4,66	3,73	3,73	2,51	2,51	2,23	1,87	2,63

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	NIVELES ACUERDO CONVENIO COLECTIVO								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
INCENTIVO SINGULAR POR PRESTACIÓN DE SERVICIO EN ANDORRA:									
Andorra.Jornada completa (mes)	212,74	212,74	212,74	212,74	212,74	212,74	212,74	212,74	212,74

COMPLEMENTO PERSONAL POR ACTIVIDAD Y ESPECIAL DEDICACIÓN:

Importe mensual a jornada completa (salvo excepciones

Complemento vinculado a la permanencia previa, asistencia efectiva, ejercicio y desempeño del puesto de trabajo, prestado por el trabajador.

60,00	39,00	39,00	39,00	24,00	24,00	24,00	24,00	24,00

PLUS DE PERMANENCIA Y DESEMPEÑO: Este concepto retributivo se incrementará para los empleados de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., a partir del 1/1/200 lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales para el 2003.

Todas las categorías, salvo excepciones, importes mensuales a jornada completa
Este complemento se percibirá por cumplir los requisitos de experiencia, responsabilidad, dedicación en el desempeño del puesto de trabajo, no superación del índice individual de absentismo, así como aquellos otros que se establezcan.

Tramo	Importe Euros/mes
Cero	10,31
Primero	17,18
Segundo	29,53
Tercero	41,20
Cuarto	52,16
Quinto	67,26
Sexto	85,78

ANEXO IV

PAGA UNICA

TABLA DE LAS RETRIBUCIONES PARA EL PERSONAL LABORAL RURAL Y TEMPORAL SUSTITUTO DE FUNCIONARIO

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	SUBGRUPO I			SUBGRUPO II				
	AGENTE TITULAR ENLACE RURAL Y SU SUSTITUTO	AGENTE TITULAR OFICINA AUXILIAR Y SU SUSTITUTO	AGENTE TIT. CLASIF. REPARTO Y ENLACE Y SU SUSTITUTO	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO EN PUESTO NIVEL 12	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AUX. CLASIF.REPARTO	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AYUDANTE P.Y T.	SUTITUTO DE FUNCIONARIO AUX.TEC.1°	SUSTITUTO DE FUNCIONARIO AUX.TEC.2°
Paga Única								
Período de permanencia en el año 2002:								
365 días	162,00	162,00	162,00	162,00	162,00	162,00	162,00	162,00
305-364 días	113,00	113,00	113,00	113,00	113,00	113,00	113,00	113,00
244-304 días	81,00	81,00	81,00	81,00	81,00	81,00	81,00	81,00

TABLA DE LAS RETRIBUCIONES PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO Y PERSONAL LABORAL VARIO

CONCEPTOS ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	NIVELES ACUERDO CONVENIO COLECTIVO								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
PAGA ÚNICA:									
Período de permanencia en el año 2002:									
365 días	162,00	162,00	162,00	162,00	162,00	162,00	162,00	162,00	162,00
305-364 días	113,00	113,00	113,00	113,00	113,00	113,00	113,00	113,00	113,00
244-304 días	81,00	81,00	81,00	81,00	81,00	81,00	81,00	81,00	81,00