

PREÁMBULO

El presente Acuerdo se enmarca en el firme compromiso de la empresa y los sindicatos por fortalecer el Servicio Público Postal Universal prestado a la ciudadanía y por impulsar los nuevos retos estratégicos de diversificación e internacionalización que debe afrontar la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A., S.M.E. (en lo sucesivo Correos) en los próximos años para garantizar un crecimiento económico sostenible e inclusivo y una mejora de las condiciones laborales de sus empleados y empleadas.

COMPROMISO DE MEJORA DEL SERVICIO POSTAL PÚBLICO: FINANCIACIÓN SUFICIENTE Y ESTABLE DEL SERVICIO POSTAL UNIVERSAL

Acorde con esta reflexión, Empresa y sindicatos firmantes remarcan el papel esencial que el Servicio Postal Público, y el Correo público como operador preferente, juegan en la vertebración social de nuestro país y la necesidad de garantizar su prestación a la ciudadanía con los niveles de calidad recogidos en la normativa postal europea y española. Por ello, ambas partes comparten la importancia expresada en sede parlamentaria por el Ministro de Fomento el pasado 21 de noviembre de garantizar, por una parte, la financiación suficiente y estable del Servicio Postal Universal y, por otra, la aprobación del Plan de Prestación Universal, así como de su Reglamento de Prestación.

COMPROMISO CON LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EMPRESARIAL 2018-2020 DE DIVERSIFICACIÓN, CRECIMIENTO, INTERNACIONALIZACIÓN

Sindicatos y Empresa coinciden en que Correos, además de mantener su posición de dominio en el segmento tradicional, debe diseñar líneas de actuación estratégicas para el periodo 2018-2020 generadoras de valor, que inviertan la actual dependencia de ese segmento y propicien el crecimiento, orgánico e inorgánico, a través de la diversificación, la búsqueda de nuevas oportunidades en los segmentos logístico, de la paquetería, el e-commerce, los servicios financieros y la expansión internacional.

ACUERDO PARA LA MEJORA Y RECUPERACIÓN DEL EMPLEO, EL SALARIO Y LOS DERECHOS DEL PERSONAL DE CORREOS.

Este Acuerdo de Correos se enmarca en el contexto del “II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo” suscrito el pasado 9 de marzo de 2018 entre el Gobierno de España y las principales centrales sindicales con representación a nivel estatal, CCOO, UGT y CSI-F, y publicado en el Boletín Oficial del Estado, número 74, de 26 de marzo de 2018 (en adelante II AMEPCT).

El Presidente de Correos, desde su toma de posesión en su cargo, y como remarcó en la reunión mantenida con las organizaciones sindicales el pasado 25 de octubre, manifestó su adhesión a la filosofía del citado Acuerdo y el impulso de iniciativas propias en Correos que lo implementaran, con el convencimiento de que es necesario afrontar los nuevos retos estratégicos de la compañía con un acuerdo sindical que garantice la paz social, mejore las condiciones de trabajo y en el que las personas constituyan el valor más importante y principal de nuestra empresa.

En consonancia con lo anterior, el presente Acuerdo apuesta por el empleo fijo y de calidad mediante la estabilización del empleo temporal y por el desarrollo laboral que potencie el talento de las personas y promueva su carrera profesional.

Con este contexto, los representantes de la Dirección de Correos y de los sindicatos firmantes han llegado a un acuerdo plurianual que se estructura en tres bloques:

Un primer bloque, en materia de salarios, en el que se recogen los incrementos retributivos.

Un segundo bloque, en materia de empleo, en el que se contempla la convocatoria de 8.055 puestos de trabajo fijos, más las tasas de reposición de 2019 y 2020, que sumadas a las dos últimas convocatorias realizadas (1.606 y 2.295 puestos), suponen una apuesta clara por la calidad de empleo y la consiguiente reducción de la temporalidad de Correos, objetivo central y compartido por la empresa y las organizaciones sindicales. El Acuerdo incluye, además, compromisos de mejora en la gestión del Ciclo de empleo.

Y un tercer bloque, sobre condiciones laborales de los empleados de Correos, adecuación de las jornadas, jubilación parcial, igualdad y diversidad.

Como consecuencia de lo anterior, y recogiendo varias de las propuestas que han trasladado las organizaciones sindicales durante la negociación mantenida, las partes:

MANIFIESTAN Y ACUERDAN:

BLOQUE I: SALARIOS

PRIMERO: AÑO 2018

La subida será de un 1,50 % desde el 1 de enero de 2018, al que se añadirá un 0,25 % con efectos desde el 1 de julio, respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en términos de homogeneidad, de los siguientes conceptos retributivos:

- a. Fijos: Salario base, pagas extraordinarias, antigüedad, complemento del puesto tipo y complemento de ocupación.
- b. Variables: Complemento de producción y asistencia, complemento de permanencia y desempeño, complemento de productividad, plus festivo, plus sábado, plus nocturnidad, plus de automatización, productividad de navidad, horas extraordinarias y plus de residencia e incentivo singular por la prestación de servicios en Andorra.

Los incrementos correspondientes a los fondos adicionales, que suponen para el 2018 el 0,20% adicional de la masa salarial, se aplicarán en términos de homogeneidad a todo el personal en sus conceptos retributivos fijos y variables, dada la contribución de todos los empleados de Correos en la mejora de los ingresos y la eficiencia conseguida en el presente año. En el caso de las retribuciones fijas del personal laboral (salario, pagas extraordinarias, complemento del puesto tipo y complemento de ocupación) se aplicará la totalidad del incremento en el complemento de ocupación.

Los gastos de acción social, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2018, respecto al año 2017, conforme a lo establecido en la LPGE 2018.

El abono de estas cuantías, por razones técnicas de gestión y autorización, se realizará en la nómina de febrero de 2019, con los efectos retroactivos correspondientes, cuando este Acuerdo sea aprobado por los órganos competentes de SEPI, del Ministerio de Hacienda y de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.

Con este acuerdo se cierran los efectos económicos de la negociación colectiva del año 2018.

SEGUNDO: AÑOS 2019 y 2020

Los incrementos de los ejercicios 2019 y 2020 serán los previstos en el II AMEPCT, requiriendo no obstante su correspondiente habilitación por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado y la autorización de los órganos competentes.

- AÑO 2019
 - El incremento fijo será de un 2,25%.
 - El incremento vinculado al PIB será de hasta un 0,25% adicional según la escala del Acuerdo.

- AÑO 2020
 - El incremento fijo será de un 2%.
 - El incremento vinculado al PIB será de hasta un 1% adicional según la escala del Acuerdo.
 - En el caso de cumplirse el objetivo de estabilidad presupuestaria (déficit público) en el año 2020 se añadiría en el 2021 una subida adicional del 0,55% ese año.
- FONDOS ADICIONALES

Los fondos adicionales previstos en el citado II AMEPCT serán los siguientes:

- Año 2019, un 0,25% adicional de la masa salarial.
- Año 2020, un 0,30% adicional de la masa salarial.

La distribución de estos fondos se negociará en la Comisión Negociadora.

BLOQUE II: EMPLEO

CONVOCATORIA DE 8.055 PUESTOS DE TRABAJO FIJOS, MÁS LA TASA DE REPOSICIÓN DE LOS EJERCICIOS 2019 Y 2020, PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN CORREOS Y MEJORAS EN LA GESTION DEL CICLO DEL EMPLEO

En línea con el objetivo del Gobierno de crear empleo de calidad y mejorar el tejido social de nuestro país, Correos y las Organizaciones Sindicales firmantes coinciden en la necesidad de seguir avanzando en materia de consolidación de empleo en el marco establecido en el II AMEPCT y de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, para atender las necesidades de gestión de la compañía y para prestar un servicio de calidad a la ciudadanía.

Conscientes de ello, Correos y los sindicatos firmantes coinciden en hacer una valoración positiva del acuerdo alcanzado para hacer efectivas las consolidaciones correspondientes a los ejercicios presupuestarios de 2015 (1.606 puestos ya fijos) y 2016 (2.295 puestos, que serán fijos en el primer trimestre 2019).

La planificación de las convocatorias de empleo en Correos para conseguir la reducción de la temporalidad será la siguiente:

PRIMERO: PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO EN CORREOS: 4.574 PUESTOS DE TRABAJO ADICIONALES

Ambas partes se reafirman en el compromiso de continuar trabajando para la consecución de los objetivos que, sobre estabilización del personal del empleo público, se contienen en el II AMEPCT y acabar con las altas tasas de temporalidad, mediante procesos para la estabilización del empleo temporal que, conforme establece la disposición adicional vigésima novena apartado Uno 7 de la LPGE 2018, respondan a necesidades estructurales que hayan estado dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017.

De acuerdo con este compromiso, las organizaciones sindicales firmantes y la Empresa acuerdan la estabilización de 4.574 puestos que se incluirán en las próximas convocatorias de ingreso de personal laboral fijo, teniendo en cuenta la capacidad de gestión de los procesos selectivos y del propio ciclo de empleo integrado de la compañía.

SEGUNDO: TASAS DE REPOSICION 2017-2018. CONVOCATORIA DE 4.055 PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL LABORAL FIJO DEL GRUPO PROFESIONAL IV (Personal Operativo)

Se convocarán conjuntamente, por razones de eficiencia, de interés general para Correos y de racionalidad de procesos, las tasas de reposición de los ejercicios presupuestarios 2017 (1.869 puestos de trabajo) y de 2018 (1.612 puestos de trabajo), más 574 puestos de los incluidos en los procesos de estabilización de empleo indicados anteriormente.

Además, Correos seguirá disponiendo de las tasas de reposición ordinarias que se prevean en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los años 2019 y 2020.

TERCERO: MEJORAS EN LA GESTION DEL CICLO DEL EMPLEO

Las partes se comprometen a modificar, en la comisión negociadora, el Anexo sobre el Ciclo del Empleo del III Convenio Colectivo de Correos para corregir determinadas previsiones que la práctica de los últimos años ha evidenciado como insuficientes para un sistema ágil y garantista de la gestión de la contratación temporal, tales como fórmulas que:

- Eviten la rotación excesiva de los candidatos en las bolsas de empleo temporal.
- Impidan la adjudicación de contratos por interinidad fuera de las Bolsas.
- Regulen la duración mínima de los contratos para considerarse rotación.
- Reformulen las causas de indisponibilidad y aborden sistemas que eviten el agotamiento de las Bolsas.

También coinciden en la necesidad de gestionar la contratación a tiempo parcial conciliando criterios de racionalidad, eficiencia y calidad de empleo. A esos efectos, en la Comisión Central de Empleo, bajo estos criterios, se informará, respecto de esta modalidad contractual, la cuantificación de la jornada, las bandas horarias y los criterios que la justifican, así como estudiar otras fórmulas de jornada que se adecuen a las necesidades que demandan los clientes y el negocio. Ambas partes se comprometen a analizar la contratación a tiempo parcial y estudiar fórmulas alternativas racionales a esta contratación mediante, entre otras medidas, flexibilidad interna (distribución del tiempo de jornada, jornadas especiales y jornada partida voluntarias, movilidad funcional, polivalencias, etc...) desde la negociación colectiva. Se adopta el compromiso de trabajar en esa dirección.

Las partes convienen en la necesidad de suprimir la utilización en Correos de la modalidad del contrato fijo-discontinuo, que no ha servido para la finalidad que inicialmente se había diseñado.

CUARTO: PROMOCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS

Las partes convienen en trasladar a la Comisión Central de Empleo, compuesta por sindicatos firmantes y empresa, los siguientes compromisos:

- Convocar, en el primer trimestre de 2019, los procesos de desprovisionalización de 1.600/1.800 puestos de Jefaturas Intermedias.
- Estudiar fórmulas que regulen y agilicen los sistemas de provisión de las Jefaturas Intermedias, tanto en lo que se refiere al acceso a las bolsas de sustitutos como a la provisión definitiva.
- Tomando como referencia límite el primer trimestre de 2020, se buscarán fórmulas más ágiles en la aplicación del concurso permanente que concilien los intereses del colectivo con la gestión de la compañía.

BLOQUE III: CONDICIONES LABORALES

ADECUACIÓN DE JORNADA, JUBILACIÓN PARCIAL, EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS, IGUALDAD Y DIVERSIDAD

PRIMERO: DISTRIBUCIÓN DE JORNADA Y CALENDARIO LABORAL

Correos, empresa que desarrolla su actividad en un mercado de máxima exigencia competitiva, se ve obligada a prestar servicios en franjas horarias distintas a la ordinaria de 37,5 horas semanales de lunes a viernes, para garantizar su viabilidad, especialmente en sábados y domingos. Con el fin de responder a esta necesidad empresarial, de carácter singular y de prestación de servicio público, y garantizando en todo caso el cumplimiento de la normativa vigente en materia tiempo de trabajo, se creará el Plus de Jornadas Especiales como una adecuación retributiva a dicha singularidad, que se ajustará a los siguientes criterios:

- Correos promoverá las actuaciones legales, convencionales, organizativas y salariales que sean necesarias, con el objeto de compatibilizar los derechos al descanso diario y semanal con el personal que preste servicios en sábado y/o domingo.
- La cobertura de estas jornadas especiales se hará, con carácter general, con personal voluntario, tratándose de forma específica la cobertura de los mandos intermedios. Para ello, se creará una bolsa con este personal cuyos criterios de provisión serán negociados con las organizaciones sindicales. En caso de no cubrirse las necesidades, la empresa podrá acudir a las fórmulas de contratación adecuadas para este tipo de jornada que también se negociarán con los sindicatos.
- Este plus incluirá trabajar en jornadas de mañanas y tarde de sábados, domingos y festivos y su cuantía será de 7,75€/hora. El percibo de este plus será incompatible con el plus de sábados y el plus de festivos, a estos efectos, el domingo se considera festivo.
- El plus de jornadas especiales se aplicará, previa definición de los criterios de la Bolsa de voluntarios, a lo largo del primer semestre de 2019.

SEGUNDO: JUBILACIÓN PARCIAL Y EXCEDENCIAS VOLUNTARIA INCENTIVADAS

Por el presente Acuerdo, en el primer semestre de 2019, previa memoria justificativa elevada a los órganos competentes para su autorización, se pondrá en marcha un programa de jubilaciones parciales, vinculadas a la formalización de contratos de relevo, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente y dentro de la autorización y dotación presupuestaria que se establezca para este programa.

Empresa y sindicatos abordarán el sistema de acceso a los contratos de relevo, en el marco de lo establecido en el Anexo sobre el Ciclo del Empleo.

Igualmente, se estudiarán mecanismos de mejora en la aplicación de las excedencias voluntarias incentivadas en lo relativo a la edad de acceso y la ampliación gradual a colectivos no excedentarios.

TERCERO: PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Conforme a lo establecido en el artículo 27 del III Convenio Colectivo de Correos, se elaborará un nuevo plan de igualdad y diversidad para adecuarlo a la nueva realidad socio-laboral de Correos, para llevar a cabo un modelo de gestión, un plan de acción y una actualización de los permisos legales que posibilite la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación. Este Plan se pondrá en marcha en el primer semestre de 2019.

CUARTO: MEDIDAS EN MATERIA DE ABSENTISMO

Se crea, tras la firma del Acuerdo, un grupo de trabajo Empresa-sindicatos firmantes, para analizar las causas del absentismo laboral y establecer las medidas que permitan abordar el tratamiento integral del mismo. Tras las conclusiones que resulten de dicho grupo, se valorarán las medidas que pudieran ser de aplicación.

En los supuestos en los que la situación de incapacidad temporal implique una intervención quirúrgica (tratamientos incluidos en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud o en su caso, en las carteras de servicio elaborados por las Comunidades Autónomas) u hospitalización, tratamientos de radioterapia o quimioterapia y análogos, así como los que tengan inicio durante el estado de gestación, las retribuciones a percibir desde el inicio de esta situación equivaldrán igualmente a las retribuciones habituales que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de la incapacidad.

Si el índice de absentismo del personal laboral y funcionario de Correos del año 2019 estuviera por debajo del 4%, no se practicarán ningún tipo de deducciones retributivas. Los criterios de gestión se abordarán en el Grupo de Trabajo de absentismo.

CONSIDERACIONES FINALES

PRIMERA: ADAPTACIONES DEL III CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A., S.M.E.

Todos los contenidos de este acuerdo que supongan la modificación del III Convenio Colectivo de Correos requerirán seguir los trámites legal y convencionalmente previstos para tal modificación.

SEGUNDA: VALIDEZ Y EFICACIA DEL ACUERDO PLURIANUAL

La validez y eficacia de este Acuerdo estará sujeto a la obtención de las autorizaciones preceptivas por los órganos competentes en relación con aquellas materias, que a la fecha de hoy, no dispongan de ellas.