

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, 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 y provisión de puestos, donde se recoge la promoción interna de 395 plazas en los diferentes Cuerpos Postales y la desprovisionalización de 1.600/1.800 puestos de Jefaturas Intermedias.

Y un tercer bloque, sobre condiciones laborales de los funcionarios de Correos, adecuación de las jornadas, excedencias voluntarias incentivadas, 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

Los incrementos salariales se adecuan al marco salarial establecido en el II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo (en adelante II AMEPCT), de 9 de marzo de 2018, suscrito por el Gobierno y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSI-F del ámbito de la Función Pública y en la ley de Presupuestos Generales del Estado 2018 que requería la implementación en el ámbito del sector público empresarial, incluido Correos.

- a. Retribuciones fijas: Ya se ha abonado el 1,50% desde el 1 de enero de 2018 al que se ha añadido un 0,25% con efectos desde el 1 de julio, respeto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en términos de homogeneidad, en los siguientes conceptos retributivos: sueldo, pagas extraordinarias, trienios, complemento de destino, complementos específicos y complemento de residencia.
- b. Retribuciones variables: Se abonarán estas mismas cuantías en los siguientes conceptos retributivos variables: complemento de productividad (C.P.A), complemento específico II (tramos), productividades (rendimiento, sábado, festivo, nocturna, navidad y clasificación mecanizada) y horas extraordinarias.

Fondos adicionales

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 funcionario (sueldo, pagas extraordinarias, complemento de destino y complemento específico), se aplicará la totalidad del incremento en el complemento específico.

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 Acuerdo AMEPCT serán los siguientes:

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

En el ámbito concreto de Correos, la distribución de estos fondos se negociará en la Mesa Sectorial de Correos.

BLOQUE II: EMPLEO Y PROVISIÓN DE PUESTOS

PROMOCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS

- En el primer semestre de 2019 se promoverá la convocatoria de las siguientes plazas de promoción interna del personal funcionario para los Grupos :
 - Subgrupo A1. Cuerpo Superior Postal y de Telecomunicación: 20 plazas.
 - Subgrupo A2. Cuerpo de Gestión Postal y de Telecomunicación: 50 plazas.
 - Subgrupo C1. Cuerpo Ejecutivo Postal y de Telecomunicación: 300 plazas.
 - Subgrupo C2. Cuerpo de Auxiliares Postales y de Telecomunicación – Escala de clasificación y reparto: 25 plazas.
- 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, EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS, IGUALDAD Y DIVERSIDAD Y ABSENTISMO

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: EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS

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

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 servicios 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 de inicio 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

VALIDEZ Y EFICACIA DEL ACUERDO PLURIANUAL

PRIMERA: ADAPTACIONES DEL ACUERDO GENERAL 2009-2013 DE REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CORREOS

Todos los contenidos de este acuerdo que supongan la modificación de la normativa de aplicación requerirán seguir los trámites 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.