

Valoración de C.G.T.



II Acuerdo General

II Estatuto de
personal funcionario

II Convenio Colectivo
para el personal laboral



VALORACIÓN DE CGT

El 19 de junio de 2006, la Dirección conseguía el apoyo de dos sindicatos para firmar, sin ningún tipo de consulta entre el colectivo, un acuerdo con el que modificar los derechos y obligaciones de tod@s l@s trabajador@s de Correos.

Los documentos aprobados van a tener consecuencias directas e inmediatas en nuestro salario y en el día a día en los centros de trabajo, suponen el segundo salto importante en materia de regulación interna tras el Acuerdo General firmado en 2002 y fueron rechazados por la mayoría sindical presente en las Mesas de Negociación: CGT, UGT, S. Libre, CIG y ELA, y fuera de ellas: ESK, SIPcte, STA-IV, IC, LAB y STE-i.

Esta nueva regulación la presentan como un todo, único e indivisible que engloba el II Convenio Colectivo para el Personal Laboral (en vigor desde el uno de octubre de 2006, un nuevo Estatuto para el Personal Funcionario, (que debe aprobarse mediante Real Decreto) y un Acuerdo General con consecuencias inmediatas para el personal laboral y funcionario.

En cuanto al contenido de estos documentos, los sindicatos firmantes y la empresa se han dedicado a transmitir a l@s trabajador@s una imagen parcial y distorsionada de los mismos. Su intención: ocultar que lo que han firmado supone un paso decisivo en la desvinculación de l@s trabajador@s de Correos de la normativa de la función pública, el aumento desmesurado de la movilidad funcional e intercentros, la desregulación de las plantillas, la anulación de la representación sindical, el incremento de la precariedad en la contratación y en el ingreso en Correos, el aumento de la represión cuando te pongas enferm@ y nuevos descuentos en nuestro salario, entre otros muchos recortes.

Con este trabajo queremos poner en tus manos un instrumento que te permita tener una visión lo más rigurosa y completa del alcance y los efectos que van a tener estos textos en los próximos años, superando la versión oficial de la empresa transmitida por los sindicatos firmantes.

Te invitamos a que compruebes lo que te decimos con los textos definitivos y le saques los colores a quienes han apostado claramente por los planteamientos de la empresa recortando derechos y salario a l@s trabajador@s para apoyar la privatización de Correos.

Al final de esta valoración señalamos la normativa y el lugar exacto donde se encuentra cada una de las cuestiones planteadas en la misma.

RETRIBUCIONES

No hay ningún incremento significativo en las cantidades globales que vamos a percibir cada trabajador, ni ninguna otra mejora retributiva salvo aquello que las sentencias del T. Supremo le han obligado a recoger (antigüedad). Al contrario, gracias a los acuerdos firmados, la empresa se ahorra 600€ por cada un@ de nosotros, los descuentos por absentismo se duplican, se deja la puerta abierta para que la dirección vincule las retribuciones variables a la productividad cuando y de la forma que le parezca, se nos obliga a pagar las indemnizaciones por los daños de los accidentes y, por supuesto, no se recogen ni mejoras en el salario fijo, ni cláusulas de revisión salarial ni recuperación del poder adquisitivo perdido en los últimos años.

Salario fijo

Salario fijo mensual

A pesar de que cada año nuestro poder adquisitivo es menor y que la tendencia es a que perdamos más, los acuerdos no contemplan fórmulas para recuperar el poder adquisitivo perdido en los últimos años, ni tampoco incluyen una cláusula de revisión salarial que nos permita evitar que sigamos perdiendo en el futuro.

- La pérdida de poder adquisitivo en los últimos 25 años se sitúa en torno a los 400 € mensuales.¹
- Tan sólo en los dos últimos años, la pérdida de poder adquisitivo en el salario fijo podemos situarla en el 1,65% con los incrementos de las pagas extraordinarias incluidos² y en el 3,4%, si únicamente tenemos en cuenta el incremento en el salario fijo mensual.

Pagas extraordinarias

Los textos firmados en Correos NO INCLUYEN el compromiso de actualizar las pagas extraordinarias con el 100% del complemento específico a finales del 2008 y sólo recogen parte de lo estipulado en el Acuerdo Administración (Pública) Sindicatos para 2006: 100% del complemento de destino (o de puesto tipo) en las pagas extraordinarias, salvo en el mes de junio de 2006 que será del 80%.³

Al no haberse recogido en la nueva regulación, habrá que estar al tanto para exigir que en Correos también se recoja en las pagas extraordinarias de los próximos años este incremento del complemento específico.

Otro dinero pactado para Administración Pública que no vamos a cobrar en Correos

El acuerdo firmado para 2006 en la Función Pública también contempla otras subidas salariales que Correos no recoge para sus emplead@s: el 0,5% para el Plan de Pensiones de toda la Administración Pública (que cobran todos los empleados públicos como salario diferido sin necesidad de hacer ninguna aportación) y un 0,3% en materia de productividades.⁴

Antigüedad

Tras la campaña de denuncias iniciada por CGT y seguida por otras OOSS, los textos recogen el reconocimiento de todos los servicios prestados en Correos y el pago de la antigüedad correspondiente al último año tal y como señalan los últimos fallos del Tribunal Supremo y los demás tribunales de justicia.

- En el último año, el Tribunal Supremo ha condenado a Correos en varias ocasiones a reconocer toda la antigüedad de sus emplead@s, tanto fijos como eventuales.⁵
- Los Tribunales de justicia están fallando a favor de los trabajadores y trabajadoras de Correos en las demandas de antigüedad, trienios y tramos, debiendo reconocer Correos toda la antigüedad y pagar la cantidad demandada. La última sentencia ganada por CGT reconoce el derecho de 319 afiliad@s a que se le reconozcan todos los servicios prestados en Correos.⁶
- Ateniéndose a lo estipulado en estas sentencias, los textos firmados recogen el reconocimiento de todos los servicios prestados en Correos y en base a ellos "el abono de la antigüedad correspondiente al último año (a contar desde la entrada en vigor del II Convenio Colectivo). La Dirección hará efectivo dicho pago tras la entrada en vigor del mismo".⁷
- El Convenio Colectivo cuando habla del complemento de antigüedad específica claramente que se refiere únicamente a "trienios".⁸

Personal laboral: más recortes en el salario fijo

Correos deja de pagar a los enfermos de larga duración. También equipara a la baja el salario base de todo el personal laboral.

- **A todo el personal laboral, la empresa no le pagará nada a partir de los 18 meses de baja.** Solo cobraremos el 75% del salario que paga la Seguridad Social.⁹
- **En cuanto al personal laboral rural, personal laboral vario y de servicio,** se le obliga a pasar al sistema de puestos tipo. Dicho cambio supone una **reducción aproximada del salario base en un 25%** que se recoge en otros complementos.¹⁰

Retribuciones variables

Supresión de la paga de resultados, de incentivos y del complemento específico tipo III o de actividad y especial dedicación.

Complemento de producción y asistencia.

El nuevo complemento de producción y asistencia no supone nada nuevo respecto a las retribuciones que ya deberíamos estar percibiendo por los 3 complementos que se suprimen, en cambio si se duplican los descuentos por absentismo individual en este complemento y se recoge su futura vinculación al rendimiento individual y a la reducción de la contratación por absentismo a nivel estatal.

Se suprimen las pagas de resultados, de incentivos y el complemento específico tipo III o de actividad y especial dedicación y, a cambio, a partir de julio de 2006 se pasa a percibir un nuevo complemento mensual: de asistencia y producción.¹¹

La cuantía máxima de este complemento es muy similar a la cuantía máxima resultante de los tres complementos que se eliminan. La diferencia entre lo que vamos a cobrar y lo que ya deberíamos estar cobrando la calculamos en el siguiente cuadro:

Situación actual	Reparto a pie	At. al cliente 1	Agente clasif 1
Complemento específico tipo III	30.6	33.66	24.48
Incentivos de gestión	60	60	60
Paga de resultados 2005 (incrementada un 45%. Un 74,6% por debajo de los beneficios). ¹²	378	378	378
Prorrateo mensual de la paga de resultados de 2005	31.5	31.5	31.5
Total	122.1	125.16	115.98

Lo que debería haber sido la paga de resultados	Reparto a pie	At. al cliente 1	Agente clasif 1
Paga de resultados 2005, incrementada en el mismo % que los beneficios netos (119,6%)	570.96	570.96	570.96
Prorrateo mensual de lo que debería haber sido la paga de resultados de 2005	47.58	47.58	47.58
Total considerando estos beneficios	138.18	141.24	132.06

Nueva situación	Reparto a pie	Atención al cliente	Agente clasificación
Complemento de producción y asistencia	141.82	151.3	134.24

Tomando como ejemplo el de un ACR a pie, el incremento en la cuantía máxima de este complemento sobre lo que ya estaba regulado es de 19,72€ (141,82€ - 122,1€); cantidad que se reduce hasta los 3,64€ mensuales si lo que tenemos en cuenta es lo que debería haber sido la actualización de la paga de resultados de 2005 si esta se hubiese producido en función de los beneficios netos de dicho ejercicio.

En cuanto a los **descuentos que se van a hacer a este complemento**, en función del momento desde el que se van a aplicar, los dividimos en tres grupos:

1. **Descuentos sobre el dinero que ya nos pertenecía.** Se aplican antes de la entrada en vigor de este complemento recortando en julio y agosto de 2006 el dinero que debíamos percibir por estos conceptos.

Gracias a la firma del acuerdo, Correos va a dejarnos de pagar a cada trabajador 600€, y los sindicatos firmantes se comprometen a no plantear ni secundar reivindicaciones sobre ninguna de las cuestiones pactadas.

- **Descuentos en la paga de resultados de 2005:** la actualización no tiene en cuenta los **beneficios netos de Correos** que, en dicho ejercicio crecieron un 119,6% (si se hubiese actualizado en función de estos beneficios en lugar de 378€ deberíamos haber cobrado 570,96€).⁽¹²⁾
 - **Descuentos al no contemplar el abono de la paga de resultados correspondiente a los seis primeros meses del 2006: los anteriores a la entrada en vigor del nuevo complemento.** Para ello, únicamente hablan de la paga de resultados de 2005, la denominan "única" y señalan que tendrá carácter extraordinario.⁽¹²⁾
 - **Descuentos en los incentivos de gestión del año 2006,** donde la Dirección solamente contempla el abono del primer cuatrimestre, dejando fuera la cantidad correspondiente a los meses de mayo y junio (hasta 120 €).⁽¹²⁾
2. **Descuentos desde el inicio de su aplicación (y sobre los 4 meses anteriores)**

Cuando te pongas enfermo el dinero que te descontarán será el doble que hasta ahora.

Se duplican las reducciones de salario por absentismo, con descuentos superiores a los 130€ si has estado 5 días de baja en los últimos cuatro meses o a los 250€ cuando el período de ausencia sea de 12 días. Los descuentos aumentarían un 10% más en caso de existir más de una baja en un período de cuatro meses y el complemento puede llegar a eliminarse en su totalidad en función del tiempo que estés enfermo.¹³

3. Descuentos previstos a corto y medio plazo

Señalan que (después de las elecciones sindicales) el cobro de este complemento se condicionará también a la productividad individual y a que Correos obtenga el dinero previsto por reducción de los porcentajes estatales de absentismo.

- El acuerdo plantea **condicionar este complemento a la productividad cuando los sistemas de medición del rendimiento individual lo permitan**.¹⁴

Se ligará al absentismo "hasta tanto se cuente con sistemas más precisos de medición del rendimiento individual". "La Sociedad Estatal podrá modificar estos criterios... Asimismo, podrá vincularse su percepción a criterios de producción, cuando los sistemas de medición así lo permitan".

- El **2% de la masa salarial del año 2008** queda condicionada en su percepción a que, en todo el estado se produzca una **disminución de la contratación por absentismo de 2.000 efectivos/año**.¹⁵

Tramos

Los firmantes se vuelven a dar un plazo de un año para condicionarlos como mínimo al absentismo. Hasta entonces se percibirán de forma similar a la actual.

Se vuelve a incluir la obligación de que en el plazo de un año se vinculen los tramos a los criterios que se determinen en la Comisión de Seguimiento (Dirección y sindicatos firmantes). Entre dichos criterios, se deberá incluir como criterio determinante para la percepción de este complemento la no superación del índice individual de absentismo "que se establezca".¹⁶

- En cuanto a su **percepción por el personal laboral**, además de lo expuesto en el punto anterior:
 1. Elimina que sólo se vayan a cobrar en el ámbito de un mismo contrato de trabajo, pero siguen planteando que para su percepción, la permanencia previa (3 ó 5 años de antigüedad por cada tramo) debe ser continuada.¹⁷
 2. Eliminan que sólo lo vayan a percibir los trabajadores cuyos puestos estén asimilados a los de nivel 20 o inferior de los funcionarios, aunque lo eliminan directamente para los titulados superiores.¹⁸

Indemnizaciones por aportación de local y vehículo

Las indemnizaciones por aportación de local y vehículo apenas sufren variaciones y siguen siendo vergonzosas.

- La indemnización por kilometraje la aumentan en 2 céntimos por Km, llegando, en el caso de aportación de automóvil, únicamente hasta los 21 céntimos.¹⁹
- La actualización de la indemnización por aportar un local, es de 4,15€. Desde la última actualización, (diciembre de 2002) hasta el final de la vigencia de este acuerdo (2008) y, a pesar del incremento de los precios de viviendas y locales, la "subida" que han "pactado" es inferior a 1€ al año. Deberemos aportar un local a cambio de 19,3€ mensuales.¹⁹

Pago de los daños por accidentes

Se contempla que, cuando tengas un accidente, Correos exigirá a los funcionarios todo aquello que no cubra el seguro obligatorio mediante expediente, obligando así a miles de conductores a pagarnos un seguro privado o a conducir totalmente desprotegidos.

- En caso de indemnizaciones que excedan y no estén cubiertas por seguro obligatorio..., originadas por vehículos y material de la S.A. serán abonadas por Correos.
- El pago de dichas indemnizaciones por parte de la Sociedad Estatal se hará sin perjuicio de que se exija a los funcionarios implicados el debido resarcimiento, previa a la instrucción del expediente oportuno.²⁰

DESVINCULACIÓN DE TODOS LOS TRABAJADORES DE CORREOS DE LA NORMATIVA DE FUNCIÓN PÚBLICA

- Se desvincula a todos los trabajadores de Correos de la normativa aplicable a los empleados públicos.
- Al personal funcionario, lo regulado con rango de ley para la Administración Pública sólo le será de aplicación si en Correos no se ha regulado otra cosa, dando pie a legalizar discriminaciones. Aun respetándose, de momento, la condición de funcionario, podemos hablar de una laboralización, cada vez más acusada, de las condiciones de trabajo del personal funcionario.
- El personal laboral se regulará directamente por lo estipulado en el Convenio y demás legislación laboral aplicable.

Los textos desvinculan a los funcionarios de Correos de la normativa de Función Pública

- En Correos nos vamos a regir por el artículo 58 de la Ley 14/2000 (la que obligó a transformar Correos en una S.A.) y lo que diga nuestro propio Estatuto.²¹
- Las normas de la Función Pública sólo nos serán de aplicación con carácter supletorio y cuando se trate de normas con rango de Ley y carácter básico.²¹
- Desaparece la aplicación supletoria de las disposiciones de rango reglamentario de la administración.²²

El personal laboral se regirá por la legislación laboral, el Convenio Colectivo y demás normas convencionalmente aplicables.²³

PLANTILLAS: Desregulación, polivalencia y movilidad.

Desregulación

La Dirección flexibiliza las plantillas al suprimir las figuras que la regulaban, obliga a todo el personal laboral a encuadrarse en el sistema de puestos tipo de forma inmediata y al personal funcionario cuando haga uso de sus derechos.

- **Desaparecen la Relación General de Empleos y el Plan de Dimensionamiento de Necesidades** y, con ellas la relación de los puestos de trabajo existentes en cada localidad (la RGE sustituyó en su día a la RPT y al Catálogo de Puestos de Trabajo). ¿Dónde estaremos inscritos todos los trabajadores? ¿Y donde el personal funcionario que no hayamos pasado a Puesto Tipo?²⁴
- **Se obliga a todo el personal laboral** con una relación con Correos anterior a la entrada en vigor del I CC de la S.E, (personal laboral rural, vario y de servicio) hasta ahora regulados por la disposición adicional VII a **encuadrarse en el nuevo sistema de puestos tipo**. La Comisión de Seguimiento podrá corregir sus funciones.¹⁰
- En cuanto al **personal funcionario** que hasta ahora no lo haya hecho, se **encuadrará en el sistema de puestos tipo en el momento que haga uso de sus derechos** (promoción, movilidad...), al no mejorarse lo regulado en 2002.²⁵

Polivalencia

La Dirección crea puestos con más funciones con el objetivo de que los trabajadores valgan para todo.

- Nuevos puestos tipo como el de agente/clasificación que englobará las funciones del actual puesto tipo de Agente y del de clasificación/tratamiento que ya no aparecen en los nuevos textos. El objetivo es **augmentar la polivalencia de l@s trabajador@s.**²⁶

Movilidad

Movilidad obligatoria

Aumento desmesurado de la movilidad funcional e intercentros de todos los trabajadores de Correos (funcionarios y laborales) hasta el máximo que le permite el Estatuto de los Trabajadores. En cuanto a los traslados forzosos, la Dirección podrá seguir aplicándolos cuando le interese (necesite), a lo que hay que añadir que las indemnizaciones siguen siendo las mismas que en el año 2002.

Funcional (entre puestos de trabajo distintos) e **intercentros** (entre centros de trabajo de una misma localidad).

- **La movilidad funcional e intercentros del personal laboral y funcionario se sitúa en el nivel más alto posible:** el que permite el ET, desapareciendo cualquier límite temporal máximo (hasta ahora 2 meses al año en cada uno de los supuestos para el personal laboral y un 5% de la jornada anual para cada uno de esos mismos supuestos en el caso del personal funcionario: 12 días), el número máximo de movimientos al año y la duración mínima de cada movimiento.²⁷
- También **umentan los efectos negativos de la movilidad intercentros** al suprimir la circunscripción de la misma a los centros de trabajo adyacentes.²⁸

Movilidad geográfica

- Además de seguir permitiendo el traslado forzoso tanto del personal laboral como del funcionario, las indemnizaciones a los desplazados se congelan durante otros tres años.²⁹

Sobre un acuerdo, ya de por sí vergonzoso, y que ha provocado no pocas movilizaciones de los compañeros trasladados (Barcelona, Cádiz, Madrid...) lo que se pierde ahora es el incremento de las actualizaciones en base al incremento del IPC desde el 2003 al 2008, ya que las indemnizaciones no se han actualizado y siguen siendo las mismas que se firmaron en 2002.

Movilidad voluntaria

La movilidad voluntaria dentro de Correos se desregula totalmente para que la Dirección pueda hacer en cada momento lo que le parezca (ámbito de la convocatoria de los concursos de traslados, número de plazas convocadas, fechas y nº de adjudicaciones, reajustes locales, organización y movilidad de l@s trabajador@s por el jefe de unidad...). La posibilidad de irnos a otros ministerios sigue siendo remota y, por si esto fuera poco, no se contempla la posibilidad de las comisiones de servicio por interés particular para el personal funcionario (equiparándose con el personal laboral en derechos que ya no se tienen).

Concurso de traslados

- Sigue existiendo una única convocatoria anual con lo que no se pueden solicitar nuevas plazas más que una vez al año.³⁰
- No especifican el número de asignaciones en cada concurso de traslados anual y los plazos para publicar las listas de puntuaciones.³¹
- Al haber desregulado las plantillas (supresión de la RGE y el PDN) desaparece la obligación de la empresa de convocar cualquier **plaza en el Concurso de Traslados**. Sólo se convocarán las que determine la Dirección (en lugar de las de necesaria cobertura).³²
- El sistema de adjudicación (permanente) permite que te adjudiquen una plaza que no has solicitado en primer lugar, mientras esta puede asignarse al mes siguiente a otr@ compañer@ con menor puntuación. (Seguimos reivindicando 2 convocatorias anuales con todas las plazas vacantes).
- **Eliminan** el artículo que hace mención al **ámbito general de la convocatoria** de los concursos de traslados (lo que permitiría que, próximos traslados, se convocasen a nivel provincial o en otros ámbitos que se determinen).³³
- Los **plazos de toma de posesión** siguen discriminando a l@s trabajador@s de Correos respecto a los del resto de los servicios públicos.³⁴

- Los acuerdos no especifican si las plazas vacantes se ofertarán primero para el concurso de traslados o para el nuevo ingreso en Correos.

Reajustes locales

- Se regularán en base a lo estipulado en el Anexo VI del III desarrollo del Acuerdo General (Acuerdo de 10 de Junio de 2005). **Dos reajustes anuales.**
- Los centros de trabajo (unidades) ya no son los distritos sino las unidades de reparto, sucursales....³⁵
- Dentro de cada centro de trabajo (unidad), la ordenación y distribución de las funciones asignadas son facultad del responsable de la misma.³⁵
- L@s compañer@s destinados en el grupo de servicios generales (a extinguir) no podrán participar en reajustes.

Movilidad interministerial

- El acuerdo no concreta absolutamente nada.
- Estos mismos sindicatos, en el ámbito de la Administración Pública, impiden el libre acceso de l@s trabajador@s de Correos.
- Del número de plazas ofertadas en los concursos de traslados, la inmensa mayoría no pueden solicitarse por quienes estamos desempeñando un puesto base en Correos. Salvo contadas excepciones sigue siendo una tomadura de pelo.
- Seguimos sin poder participar en la promoción interna a otros grupos de titulación en la Administración.

Comisiones de servicio

- Eliminan del Estatuto para el personal funcionario de Correos el artículo sobre las **comisiones de servicio por interés particular**.³⁶

*Para el resto de comisiones de servicio, se aumenta la duración máxima de 3 a 6 meses prorrogables por otros 6.*³⁷

Asignación por protección a la maternidad

- Desaparece la obligación de respetar el área funcional y la localidad (en este último caso, era a elección de la trabajadora).³⁸

EMPLEO

Puestos base: precariedad e inseguridad

Las contrataciones para puestos base en Correos se realizarán a través de las nuevas bolsas de empleo partiendo de un sistema de empleo eventual, escaso e inestable, del que surgirá la cobertura de aquellos puestos indefinidos, cada vez más precarios, que decida convocar la empresa. Además, el proceso no tendrá en cuenta ni los derechos de fijeza en función de la antigüedad ni a l@s despedid@s de forma improcedente.

Personal eventual

Se pone en marcha el sistema de empleo aprobado en julio de 2005 pero más endurecido. Los aspectos más significativos son:

- Los **contratos de verano, navidad y otras campañas** cíclicas se cubrirán con fijos discontinuos.³⁹
- El **resto de contratos** se cubrirán con l@s trabajador@s de las bolsas de empleo y, a los mismos, se les aplicarán los **criterios de rotación** y de evaluación de desempeño.⁴⁰
- Los **contratos de refuerzo y para cubrir determinadas franjas horarias** se cubrirán progresivamente con **contratos a tiempo parcial**.⁴¹
- **Decaeremos de todas las listas por rechazar un contrato de trabajo en Correos** (aunque sea por estar trabajando en otro lugar, ya que por este motivo sólo se admitirán 2 renuncias) **o por una evaluación de desempeño** negativa.⁴²

Personal laboral indefinido

Sólo quien cumpla estas condiciones y siga en las bolsas de empleo podrá optar a un puesto indefinido, para lo que se realizará un examen en el que:

- Se excluye a l@s trabajador@s no inscritos en las bolsas de empleo.⁴³
- No se tiene en cuenta ni a l@s despedid@s de forma improcedente por reclamar en los juzgados ni el derecho a la fijeza de l@s trabajador@s en base a la antigüedad en Correos (que en muchos casos es de más de 20 años).⁴⁴
- L@s incluid@s únicamente optaremos a las plazas de la provincia en que se encuentren las bolsas de empleo en las que estemos inscritos.⁴⁵

- Deberás elegir el tipo de contrato indefinido al que aspiras sin saber el número de plazas que se van a ofertar en cada modalidad, ni si se van a ofertar primero en concurso de traslados o van a ser para nuevo ingreso. No es cierto que el acuerdo recoja que se vayan a convocar 7000 empleos indefinidos (y, por supuesto, tampoco que tipo de contratos iban a ser) y en la mayor parte de las provincias no hay plazas vacantes a tiempo completo.⁴⁶
- Se aumenta la precariedad al introducir la figura de los fijos discontinuos (con tan sólo cuatro meses de trabajos anuales asegurados) y el contrato a tiempo parcial (que sustituirá al empleo a jornada completa con un máximo del 75% del salario); que junto a los indefinidos a tiempo parcial y los indefinidos para cubrir sábados, domingos y festivos, constituyen la base de la “oferta” de la empresa.^{46 y 47}
- En caso de aprobar y no tener plaza quedarás en expectativa de ingreso (la mayoría de los que soliciten un puesto de trabajo indefinido a tiempo completo) hasta que haya una plaza libre en tu provincia, decayendo de todos tus derechos por una evaluación de desempeño negativa.^{48 y 42}

Jefaturas y Directivos

El número de directivos aumenta de forma desproporcionada y se busca la fórmula para que las jefaturas presionen más y los trabajador@s protestemos menos.

Jefaturas: perfil del candidato (el dedo), presión a las bases y acceso del personal externo

- Profundiza en la arbitrariedad a la hora de elegir las jefaturas, que deberán adecuarse al perfil del puesto (idoneidad).⁴⁹
- Desregula la figura del concurso de méritos (que en la práctica ya suponía el dedo): desaparecen las comisiones de valoración y los artículos que regulaban todo el proceso.⁵⁰
- Desaparece la prevalencia de los procesos de provisión y promoción interna sobre el nuevo ingreso.⁵¹
- Establece instrumentos para potenciar la arbitrariedad de estas jefaturas: no concreta los criterios de rotación para aplicar las movibilidades cuando l@s trabajador@s que van a mover pertenecen a un mismo puesto tipo, posibilidad de reorganizar los efectivos dentro de la unidad, evaluaciones de desempeño, desprovisionalización de los actuales puestos de mando...⁵²

Directivos, altos cargos y otros excluidos del Convenio.

La Dirección aumenta su número máximo en un 250%, pasando de 200 a 500 trabajadores.⁵³

DESPIDOS

La Dirección regula como despedir a sus trabajador@s (laborales) cuando no le sirvan o no los necesite, manteniendo la posibilidad de despedir de forma improcedente, abaratando el despido colectivo y regulando como extinguir un contrato cuando por motivos de salud el trabajador no pueda desempeñarlo.

- Mantiene los despidos improcedentes en base a lo dispuesto por la CIVCA (CCOO; UGT y CSIF) el 7 de febrero de 2005.⁴²
- Facilita el despido colectivo al eliminar que las indemnizaciones tengan que ser superiores a lo que marca la ley.⁵⁴
- En caso de Incapacidad Permanente para la Profesión Habitual, y tras el oportuno certificado en el sistema público correspondiente, se obtendrá una mayor puntuación en el concurso de traslados. En el caso de que en 30 días no se le haya concedido una plaza se extinguirá el contrato de trabajo.⁵⁵

JORNADA Y HORARIOS

Después de que la Audiencia Nacional le haya dicho a Correos que, como cualquier otra empresa, tiene que cumplir con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, los textos incluyen la figura del calendario laboral anual pero sin concretar nada y eludiendo la negociación con la representación sindical.

También se regula la posibilidad de que parte del personal rural pueda librar dos sábados de cada tres aunque dejando fuera a la mayoría de este colectivo y seguimos teniendo menos derechos que en la Administración Pública y sin reivindicar la jornada de las 35 horas semanales.

- Tras años de movilizaciones y demandas (realizadas por CGT) se incluye la figura del calendario laboral anual, (de aplicación a todos los centros) pero en lugar de negociarse lo que se señala es que “lo concretará la empresa” a través de la Comisión de Seguimiento en el primer trimestre del año.⁵⁶

- Los horarios de trabajo serán establecidos en cada centro y se tenderá a la homogeneización de los horarios de los centros de trabajo que presten actividades similares.⁵⁷
- El personal rural, siempre que entre sus servicios no figure la admisión (o que quede garantizada todos los sábados por los demás compañeros de la oficina), se podrán acoger a la jornada estipulada para el resto de trabajador@s (un sábado de cada 3) por un periodo mínimo de 6 meses, perdiendo parte de sus retribuciones y aumentando la jornada diaria.⁵⁸
- Eliminan el artículo que hace referencia a la posibilidad de solicitar un cambio de horario o de turno que traiga causa en el cuidado de hijos o familiares.⁵⁹
- La pausa sigue siendo de 20 minutos, frente a los 30 del resto de emplead@s públic@s.⁶⁰
- Una vez más, los sindicatos firmantes vuelven a renunciar a la reivindicación de las 35 horas semanales.

Reducciones de jornada

Lo que se recoge es sólo una parte de los derechos que ya deberíamos estar disfrutando todos los trabajadores y trabajadoras de Correos.

En base a lo estipulado en el Plan Concilia y la Ley de violencia de género:

- Se amplía el límite de edad del hijo hasta la que tienes derecho a solicitarla, se abre la posibilidad de solicitarla por enfermedad muy grave de un familiar de primer grado y se contempla este mismo supuesto a las víctimas de la violencia contra las mujeres.⁶¹

A pesar de estar regulado por Ley, los textos firmados no recogen el derecho del personal funcionario de Correos a una reducción de jornada en los siguientes casos:

- Ni por faltar 5 años para la edad de jubilación ni por recuperación de enfermedad.⁶²



VACACIONES Y PERMISOS

Al igual que en el punto anterior, con mucho retraso innecesario, los textos recogen (y sólo parcialmente) una serie de permisos que en Correos no estábamos disfrutando a pesar de que ya estaba contemplado en una Ley o regulados para la Administración Pública; y todo ello con el único objetivo de que algunos sindicatos tuvieran algo con lo que justificar su firma. La realidad es que la Dirección sigue mostrando su cicatería y su intención de recortar gastos a costa de los derechos de l@s trabajador@s.

Vacaciones

- No hay cambios significativos respecto al Convenio anterior. Se nos sigue discriminado respecto al resto de emplead@s públic@s al no poder disfrutar las vacaciones por días hábiles.⁶³
- Las únicas novedades hablan de la posibilidad de interrumpirlas en caso de baja por riesgo durante el embarazo y la de acumular a este periodo los permisos por paternidad, maternidad o lactancia (Plan Concilia).⁶⁴

Permisos

- Con un año de retraso se recoge lo regulado para la Administración Pública sobre la compensación de los días 24 y 31 de diciembre cuando coincidan en sábado o domingo, con días adicionales de permisos por asuntos particulares.⁶⁵
- Se recoge el derecho al disfrute de 6 días de asuntos particulares para todo el personal laboral pero la Dirección podrá condicionar tanto a este personal como al funcionario el disfrute de estos días al absentismo (la prestación de determinados periodos de servicios efectivos).⁶⁶
- Aplicación en Correos del Plan Concilia, sólo parcialmente y con varios meses de retraso sobre el resto de emplead@s públic@s.
- En concreto se recogen mejoras sobre los permisos en los casos de paternidad, lactancia, hijos prematuros u hospitalizados después del parto, hijos discapacitados, adopción internacional y técnica de fecundación asistida.⁶⁷
- NO recogen los permisos retribuidos en caso de adopción de menores de más de 6 años, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral, el incremento de las jornadas por lactancia en caso de parto múltiple y la modificación del horario en dos horas en los casos de familias monoparentales, ...⁶⁷

- Aplicación en Correos de una serie de medidas, totalmente insuficientes, en base a lo que le obliga la Ley de violencia de género.⁶⁷

EXCEDENCIAS

- Voluntarias incentivadas. Se introduce, sin desarrollar, un derecho que ya teníamos reconocido por Ley tanto para el personal funcionario (en general) como para l@s funcionari@s de Correos (en particular). Tampoco hay que olvidar que esta medida le interesa a la Dirección para recortar, laboralizar y “rejuvenecer” la plantilla y que la ha tenido secuestrada durante todo el 2006 para justificar la firma de estos textos.⁶⁸
- No se recoge la excedencia voluntaria por agrupación familiar.⁶⁹

FORMACIÓN PROMOCIÓN INTERNA Y CARRERA PROFESIONAL

Formación

Una vez más, este es uno de los principales instrumentos de la Dirección para que determinados sindicatos acepten recortes de derechos. Correos seguirá financiando a los firmantes con cursos de formación y se contempla la obligación de realizar los cursos de adaptación profesional que, podrán realizarse fuera de la jornada de trabajo, simplemente justificando las causas.

- La Dirección compensa a los sindicatos firmantes por los servicios prestados: CCOO y CSIF (ahora son menos a repartir) continuarán disfrutando de la gestión del 5% del presupuesto destinado a la formación del personal laboral hasta el final de la vigencia del acuerdo. Casualmente, esta cantidad es la única que tiene cláusula de revisión salarial, actualizándose anualmente con el IPC. En lo relativo al personal funcionario, como desarrollo al estatuto (los firmantes) concretarán las cantidades globales, el porcentaje que se gestione por las OOSS y su distribución.⁷⁰
- Al igual que ocurrió con los textos firmados en 2002, se podrán realizar cursos de adaptación profesional fuera de la jornada laboral y la Dirección sólo tendrá que justificar las causas (no tendrá que ser de forma excepcional).⁷¹
- Elimina la preferencia para acceder a los cursos de formación a los colectivos incluidos en la disposición adicional VII (algo lógico puesto que ya no va a

haber ninguno).⁷²

Promoción interna y carrera profesional.

La carrera profesional en Correos, se mantiene por imperativo legal y de una forma simbólica. En la mayor parte de los casos, y tal y como en la práctica ya ocurre ahora, las plazas se van a dar (todas) a dedo a través del concurso de méritos o la libre designación.

- El acceso a puestos de mayor nivel (a la persona más idónea) sin ningún tipo de garantías no puede considerarse como carrera profesional. Más bien habría que llamarla de otro modo.⁷³
- La promoción interna para el personal funcionario consistente en el paso de un grupo a otro de titulación sigue siendo testimonial. Está prevista la convocatoria hasta final de 2008 de 750 plazas para el grupo C, 100 para el D y otras 150 entre los grupos A y B.⁷⁴
- Como novedad, se elimina la rejilla de niveles. Cualquier trabajador podrá ocupar cualquier puesto (esto es lo que quiere la empresa) y también, que si apruebas el concurso oposición podrás seguir ocupando el puesto que ya desempeñabas.⁷⁵

ACCIÓN SOCIAL

La Dirección está decidida a desregular absolutamente todo, también las ayudas sociales, para no estar sujeta a ninguna obligación y a aumentar la presión a las personas enfermas.

- “La percepción de las ayudas sociales estará necesariamente vinculada a los parámetros sobre absentismo que se establezcan para el percibo de las retribuciones variables”.⁷⁶
- No enumera las acciones y se suprime la obligatoriedad de incluir los anticipos sin interés.⁷⁷
- Mantiene el Plan de Pensiones perjudicando así el salario de quienes no estamos inscritos y los sistemas públicos de pensiones.⁷⁸

SALUD LABORAL y REPRESIÓN DE LAS PERSONAS ENFERMAS

Los recortes en esta materia son otra de las obsesiones de la empresa. Además de incumplir la legislación en materia de salud laboral, como ha hecho hasta ahora, la Dirección pretende aumentar su cuenta de beneficios a costa de pisotear la salud y los derechos de las personas enfermas.

Incumplimiento de la normativa de salud laboral

- No se añade nada nuevo que no esté ya regulado por Ley.
- Desaparecen artículos enteros si contemplados en la actual regulación (garantías en el cumplimiento de la normativa de prevención, ropa de trabajo y equipos de protección individual, planificación anual, botiquín, medio ambiente,...) y puntos concretos de otros (servicios de prevención, comités provinciales de seguridad y salud, delegados de prevención,...).⁷⁹

Seguimos sin: reserva de plazas para readaptaciones, cuadro de enfermedades profesionales, servicios de prevención territoriales (un solo servicio de prevención a nivel nacional es insuficiente como lo demuestra el hecho de que la mayoría de los centros de trabajo están aún sin evaluar), planificación anual de la actividad preventiva, etc.⁷⁹

Represión de las personas enfermas

En lugar de prevenir las causas del absentismo, como marca la Ley, la Dirección pretende reducir el número de bajas reprimiendo a l@s trabajador@s. En concreto, pretende hacerlo a costa de:

- **La salud de las personas enfermas:** Se constituye un tribunal médico para denegar las bajas a l@s funcionari@s.⁸⁰
- **El salario:** Se duplican los descuentos en las retribuciones en el nuevo complemento de asistencia y producción y, al personal laboral se le suprime todo el salario a partir de los 18 meses de baja.^{9 y 13}
- **El régimen disciplinario:** la ausencia injustificada pasa a ser considerada falta grave, se endurecen las sanciones por faltas de puntualidad, se considerará falta muy grave lo que la empresa considere simulación de enfermedad o accidente y se aumenta la sanción máxima en el caso de las faltas graves.⁸¹
- **Los permisos:** Se condiciona al absentismo el disfrute de los 6 días de asuntos propios del personal laboral y funcionario.⁶⁶

- **Las ayudas sociales:** que deberán condicionarse obligatoriamente al absentismo.⁷⁶
- **Las recolocaciones:** en los casos de l@s funcionari@s que sufran una **insuficiencia no permanente** de condiciones físicas para el desempeño del puesto se suprime el derecho a que la adscripción temporal se realice preferentemente en la misma localidad y turno.⁸²
- **Los despidos:** se regula la forma de extinguir el contrato de trabajo al personal laboral que sufra una disminución de capacidad de carácter definitivo para el desempeño del puesto en lugar de garantizar su recolocación.⁵⁵

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- No se recoge que nos vaya a ser de aplicación la Ley 9/1987 actualmente en vigor (Ley de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de la Administración).⁸³
- Se reduce o elimina la participación de todos los sindicatos en las movilizaciones, reajustes, concursos de méritos, cambio de asignación derivado de insuficiencia no permanente de condiciones físicas para el desempeño del puesto, asignación por protección de la maternidad, ...⁸⁴
- Se profundiza en la política sindical seguida en los últimos años de marginar a los sindicatos que no apoyan los acuerdos (acción social, formación, salud laboral, traslados...) olvidando que la capacidad de negociar la da la representatividad y no la firma de los acuerdos.⁸⁵
- Lo poco que se vaya a negociar y la información que transmita la empresa se realizará a través de la Comisión de Seguimiento, compuesta por la Dirección y los sindicatos firmantes, lo que en la práctica se ha demostrado que es eliminar cualquier tipo de garantía sindical de l@s trabajador@s.
- Se anula a los sindicatos firmantes mediante una cláusula de paz social inadmisibles para CGT: "los sindicatos se comprometen a no plantear ni secundar reivindicaciones sobre las cuestiones planteadas".⁸⁶

VALORACIÓN Y CONCLUSIONES

Los textos

Si has leído las páginas anteriores y has cotejado lo dicho en las mismas con los artículos concretos donde se recoge lo expuesto (indicados al final del texto) no sólo habrás podido comprobar el alcance de estos textos y como van a afectar muy negativamente en nuestras condiciones de trabajo, empleo y salario; también

te estarás preguntando ¿por qué me están mintiendo los sindicatos firmantes?

El proceso de negociación

Lo cierto es que durante todo el proceso de negociación, la empresa ha contado con el apoyo de una parte de la representación sindical que en todo momento ha dado la espalda al resto de sindicatos y a l@s trabajador@s para firmar algo pactado antes del inicio de la negociación oficial en reuniones bilaterales y sin consultar previamente al colectivo. No hay palabras para definir a los sindicatos cuya función, en un proceso de negociación, es la de actuar como voceros de la empresa, mintiendo y desviando la atención de los verdaderos contenidos de los acuerdos; y esto es algo que sin demasiada dificultad puedes comprobar por ti mismo.

En ningún momento se han respetado los mínimos requisitos para que pudiésemos hablar de un proceso de negociación serio y transparente: en la Mesa del Convenio se nos ha ocultado información, la propuesta de la empresa se nos ha entregado por fascículos, se han convocado las reuniones de un día para otro, etc., y en la negociación del Estatuto, a pesar de las dos reuniones convocadas, se han limitado a trasladar lo pactado previamente en el Convenio Colectivo sin ningún tipo de opción.

El papel de CGT, y el de las demás OOSS.

Desde CGT y dentro de nuestras posibilidades hemos intentado darle la vuelta a todo el proceso, con propuestas claras que hemos presentado en las Mesas, llevando toda la información a l@s trabajador@s para que la implicación de tod@s forzase un cambio de actitud de los sindicatos, denunciando los intereses de la Dirección, el papel de los firmantes y la inactividad de UGT y el S. Libre. Todo ello para buscar una unidad sindical que nos llevase a conseguir reivindicaciones y finalmente mejorase los textos. Se ha demostrado, una vez más, que la presión, con movilizaciones, durante la negociación es la única manera de conseguir acuerdos positivos para l@s trabajador@s.

Es muy triste que para conseguir mejoras en nuestras condiciones de trabajo además de pelear contra la empresa tengamos que hacerlo igualmente contra los sindicatos que la están apoyando, y con la pasividad de las demás OOSS con implantación estatal que no han querido mover un solo dedo a lo largo de todo el proceso de negociación.

El papel del colectivo y la lucha en el futuro

DEL COLECTIVO DEPENDE REFRENDAR ESTA FORMA DE ACTUACIÓN O DECIR CLARAMENTE A LOS FIRMANTES QUE EL DERECHO A DECIDIR SOBRE NUESTRO FUTURO SOLO NOS PERTENECE A QUIENES NOS JUGA-

MOS EL MISMO.

En cualquier caso, la lucha no acaba aquí. Para la Dirección estos textos no son más que un medio más para conseguir un fin: posibilitar la privatización de Correos, lo que todavía es más preocupante cuando ya hay algún sindicato que se ha posicionado a favor del primer paso para ello: la venta parcial de las acciones de Correos al capital privado.

**POR UN EMPLEO
ESTABLE Y CON
DERECHOS
EXIGE DIGNIDAD Y
RESPECTO A
DECIDIR SOBRE
TU FUTURO**

Al igual que hemos hecho hasta ahora, en CGT vamos a seguir peleando con todos los medios a nuestro alcance para parar el proceso de privatización de Correos, para denunciar lo que nos estamos jugando y la necesidad de que tod@s nos impliquemos y para mejorar las condiciones laborales y salariales de todo el colectivo.

**Ni te resignes, ni te lamentes
ORGANIZATE EN CGT, PARTICIPA Y LUCHA**

Todo lo aquí expuesto puedes encontrarlo en:

1. Diferencia entre el IPC anual y las distintas subidas salariales anuales
2. Datos sobre incremento de IPC en 2005 y últimos datos de inflación interanual en 2006 (mes de junio), del 3,5% y 3,9% respectivamente.
Datos sobre incremento de salarios en Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2005 y 2006 (2% en 2005, más un 0,7% en las pagas extraordinarias y 2% en 2006 más otro 1,05% también en las pagas extraordinarias).
3. Acuerdo Administración Sindicatos (Función Pública) de 28 de julio de 2005. Puntos 2 A y 2B
II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Correos. Art. 61.a
Nuevo Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 34.b.
4. ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, publicada en el BOE 300 de 16 de diciembre de 2005 (pgs. 41081 y siguientes).
5. Jurisprudencia del T. Supremo.
6. Sentencia del juzgado de lo social nº 11 de los de Madrid nº 84/06 de 31 de marzo.
7. Acuerdo general para la calidad, la excelencia empresarial y la regulación de los recursos humanos en Correos, ante la liberalización completa del mercado postal (en adelante Acuerdo General): punto 7
8. II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Correos. Art. 61.b.
9. II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Correos. Art. 81
10. II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Correos. Art. 3, último párrafo y tablas salariales.
11. Acuerdo General: punto 1. 4º párrafo.
12. Acuerdo General: punto 2.
Datos sobre beneficios aportados por la empresa.
13. Acuerdo General: Anexo II.
14. Acuerdo General: Anexo II, 2º párrafo y punto 7.
15. Tablas salariales. Complemento de producción y asistencia. Epígrafe (2).
16. II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Correos. Art. 61.d.4.b

- Nuevo Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 38.4.b.
17. II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Correos. Art. 61.d.4.a
 18. II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Correos. Art. 61.d.2.
 19. II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Correos. Tablas salariales
 20. Acuerdo General. Anexo V. Punto 5.
 21. Nuevo Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 2.1.
 22. I Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 2.1. Segundo párrafo
 23. Anteproyecto de Ley del Estatuto del Empleado Público. Art. 5.
 24. I Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 8 y 9
I Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Arts. 17 y 18
 25. Nuevo Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Disposiciones transitorias 1ª, 2ª y 3ª y tabla de relación entre puestos de trabajo (anexo).
 26. Nuevo Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Disposición adicional 3ª. Punto d.
II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Arts. 22 y 23.o.
 27. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Arts. 24 y 25
Acuerdo general. Anexo VII.
 28. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 25.
 29. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 26
Acuerdo General: anexo VII
I Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 28
Acuerdo General de diciembre de 2002: Protocolo III
 30. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 30.2. procedimiento
I Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 15
 31. I Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 31.3.b
 32. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 30.2
 33. I Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 31.3.2.
II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 30.2
 34. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 30.2
Nuevo Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 16
 35. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Punto 4: Reajustes Locales. Anexo VI del Acuerdo de 10 de Junio de 2005.
 36. I Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 30
 37. Nuevo Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 21.3
 38. I Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 34.1
Nuevo Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 25
 39. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 34. Párrafo 1.
 40. Acuerdo sobre el ciclo del empleo: capítulo II, punto IV y capítulo III, punto 1.1.
 41. Acuerdo sobre el ciclo del empleo: capítulo V: "definición de las necesidades de empleo fijo y a tiempo parcial. Párrafo 3.
II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 35
 42. Acuerdo sobre el ciclo del empleo: capítulo II, punto 4.
 43. Acuerdo sobre el ciclo del empleo: capítulo IV, párrafo 2.
 44. Acuerdo sobre el ciclo del empleo: capítulo II, punto IV.
 45. Acuerdo sobre el ciclo del empleo: capítulo IV, párrafo 4 y nota 46.
 46. Convocatoria de ingreso para personal laboral indefinido en Correos, para puestos del grupo profesional IV.
 47. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Arts. 34 y 35.
 48. Acuerdo sobre ciclo del empleo: capítulo IV
Convocatoria de ingreso para personal laboral indefinido en Correos, para puestos del grupo profesional IV. Punto 4.4.
 49. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 31
 50. I Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 22
 51. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Arts. 29.2 y 31
 52. Medidas ya señaladas en otros puntos de la valoración.
 53. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 3.
 54. I Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 48.2. último párrafo
II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 48. penúltimo párrafo
 55. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 32.2
 56. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 42.
Nuevo Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 46

57. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 41.
Nuevo Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 45
58. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 40 y disposición adicional II.
59. I Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art.42.3
I Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art.54
60. Nuevo Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 43. párrafo 2.
II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. art. 39. párrafo 2
61. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. art. 47.
Acuerdo General. Anexo IV.
62. Ley 30/84. Art. 30.4
63. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. art. 44
Acuerdo General. Anexo IV. Capítulo: vacaciones. Punto b.
64. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. art. 43
Acuerdo General. Anexo IV. Capítulo: vacaciones. Puntos f y g.
65. Orden APU/1818/2005 de 15 de junio, publicada en el BOE de 16 de junio de 2005
II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. art. 45.n
Acuerdo General. Anexo IV. Capítulo: permisos. Punto n.
66. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. art. 45.m
Acuerdo General. Anexo IV. Capítulo: permisos. Punto m.
67. Plan Concilia.
Orden APU/3902/2005 de 15 de diciembre, publicada en el BOE de 16 de diciembre de 2005.
II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. art. 45.
Acuerdo General. Anexo IV. Capítulo: permisos.
68. Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social. Art. 58. Punto 14.1
Ley 30/1984. Art. 29.7
69. Ley 30/1984. Art. 29.3.d
70. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Disposición adicional tercera.
Nuevo Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Disposición adicional segunda.
71. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. art. 86.2.
Acuerdo General. Anexo IX. Asistencia a los cursos (segundo párrafo).
72. I Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. art. 84.2.
73. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. art. 31.
Nuevo Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 17.
74. Acuerdo General. Punto 4.
75. I Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 36.
Nuevo Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Arts. 27 y 31.
76. Acuerdo General. Anexo X. Plan de Acción Social. Último párrafo.
II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. art. 79. Último párrafo.
77. Acuerdo General 2002. Protocolo VI.
I Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. arts. 79 y 82.
78. Anexo X del Acuerdo General. Plan de Pensiones
II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. art. 82.
79. I Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. arts. 90 a 104
Acuerdo General 2002. Protocolo VI
II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. arts. 89 a 103.
Acuerdo General. Anexo VIII. Salud Laboral
80. Acuerdo General: Anexo VIII. Capítulo: control de bajas por enfermedad.
81. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. arts. 69.e, 70. c y d, 71. f y x, y 72.b.
82. I Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 24.
Nuevo Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 33.2.
83. I Estatuto de Personal de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. Art. 59.
84. I Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. arts. 31.2, 32.1, 31.3, 79.2, 80.2 y 88.4, entre otros.
II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. arts. 13.2, 14.2, 17, 24, 25, 27 y 89, entre otros.
85. II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. art. 17.
86. Acuerdo General. Anexo XI. Capítulo: principios generales. Punto 4.
II Convenio Colectivo de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. art. 11.4.

Los textos de Estatuto y Convenio fueron firmados el día 19 de junio de 2006, por la Dirección y los sindicatos CCOO y CSIF, sin consulta previa al colectivo.