

**CON 9 MESES DE RETRASO Y UN CONFLICTO COLECTIVO PRESENTADO POR CCOO Y UGT  
LAMENTABLE ESTRENO DEL NUEVO DIRECTOR DE RR.HH.  
TOMADURA DE PELO EN TODA REGLA EN  
EL CALENDARIO LABORAL DEFINITIVO**

**CAMBIO DE UNA PALABRA POR OTRA (PRIORIZAR POR IMPULSAR), EL TELETRABAJO EN UNIDADES ADMINISTRATIVAS, DENEGACIÓN DE ASUNTOS PROPIOS MOTIVADA Y POR ESCRITO, “CORTAPEGAS” DEL CONVENIO Y LA NORMATIVA, Y LA LIÁN CONDICIONANDO LAS VACACIONES DE LOS FUNCIONARIOS/AS A LAS NECESIDADES DE SERVICIO (es ilegal e iremos a contencioso)**

**NI UNA SOLA MEJORA EN VACACIONES, PERMISOS, CONCILIACIÓN, ASUNTOS PROPIOS, DESPENALIZACIÓN DE NAVIDAD Y CAMPAÑAS...  
Y EL TURNO SÁBADO SIGUE SIENDO ILEGAL**

El miércoles 3 de junio, 9 meses después de lo que marca el Convenio y empujados por el Conflicto Colectivo que CCOO y UGT iniciamos el pasado 28 de mayo, la empresa nos ha enviado por correo electrónico el texto definitivo del Calendario Laboral 2020. El nuevo director de Personas y Relaciones Laborales, el señor Pulido, se ha lucido en su estreno. Salvo dos cuestiones de estilo, se han limitado a copiar lo que ya dice el Convenio Colectivo y/o la normativa legal, y a **DESOÍR TODAS LAS PROPUESTAS DE FONDO DE CCOO Y UGT Y RESTO DE OO.SS.**

**LAS NIMIEDADES QUE HAN ACEPTADO** (en normas de obligado cumplimiento)

APARTADO	PROPUESTAS DE CCOO-UGT ACEPTADA
JORNADA LABORAL Y CÓMPUTO TRISEMANAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En las Unidades Administrativas durante el Estado de Alarma se priorizará el teletrabajo (<u>RD 8/2020</u>)</li> <li>- Será obligatorio llevar a diario el registro de la jornada (<u>RD 8/2019</u>)</li> </ul>
EN VACACIONES, ASUNTOS PROPIOS Y DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los asuntos particulares son de libre disponibilidad y aceptan que no se pueden denegar al antojo de la Jefatura de turno, que las necesidades de servicio no valen para todo, tienen que estar justificadas y la denegación debe ser por escrito. (<u>Convenio Colectivo y diversas sentencias</u>).</li> <li>- Añaden porcentajes mínimos y máximos durante los meses de verano para facilitar el disfrute de vacaciones y que se permita el disfrute fuera del periodo estival a petición del trabajador/a (han permitido hasta octubre, excepcionalmente). (<u>Convenio Colectivo</u>).</li> <li>- Y, que se concrete ya en el texto que los asuntos propios se puedan disfrutar hasta el 31 de enero de 2021 (<u>solo previa denegación por escrito</u>).</li> <li>- Se incorpora al texto del Calendario Laboral lo que claramente dice el Convenio y la Ley sobre la posibilidad de que el personal temporal coja las vacaciones que le correspondan proporcionalmente, según contrato. (Este punto arriba en el cuadro de vacaciones).</li> </ul>

## LOS “CORTAPEGAS” DEL CONVENIO (de obligado cumplimiento)

<b>JORNADA LABORAL Y CÓMPUTO TRISEMANAL</b>	– El promedio semanal de las 37,5 horas semanal lo es en cómputo trisemanal.
<b>EN VACACIONES, ASUNTOS PROPIOS Y DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES</b>	– En el cuadro de servicios <u>deberían estar colgadas y aceptadas las vacaciones de centros de trabajo desde el 30 de abril.</u>
<b>CAMPAÑA DE NAVIDAD</b>	– Las compensaciones se establecerán en la Comisión de Empleo Central.
<b>JORNADAS ESPECIALES 24 Y 31 DE DICIEMBRE, 25 Y 1 DE ENERO Y FESTIVOS EN GENERAL DE 2020</b>	– Hemos solicitado que aparezca, sin éxito, en el texto la <b>concreción del día de librado por los días festivos trabajados tal y cómo establece el Convenio en su art. 74 apartado e) plus festivos.</b>

## LAS PROPUESTAS DE FONDO RECHAZADAS y QUE QUIEREN RECORTAR EN SU PROPUESTA DE CONVENIO COLECTIVO

<b>TRANSICIÓN HACIA LA NUEVA NORMALIDAD MEDIDAS DE CONCILIACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fórmulas <b>que permitan favorecer la conciliación laboral, familiar y personal con cambios de turnos, flexibilidad y/o adaptabilidad horaria.</b></li> <li>– <b>Reducción de jornada al 100% por cuidado de menores y mayores dependientes más allá del Estado de Alarma.</b></li> <li>– <b>Teletrabajo de manera permanente.</b></li> <li>– Todas estas mejoras <b>deben formar parte de manera definitiva de la NUEVA NORMALIDAD.</b></li> </ul>
<b>JORNADA LABORAL Y CÓMPUTO TRISEMANAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Trasladar a la Comisión Negociadora la <b>adecuación correcta de la jornada laboral anual a las 1.642 horas anuales.</b></li> <li>– Y, por encima de todo, <b>LA SUPRESIÓN OBLIGATORIA TURNO EN SÁBADOS.</b></li> </ul>
<b>EN VACACIONES, ASUNTOS PROPIOS Y DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Solicitamos abrir Mesa Negociadora para <b>incluir las mejoras</b> que tiene el personal funcionario en esta materia y <b>trasladarlas al laboral, principalmente la posibilidad de coger vacaciones por días hábiles, quincenas o semana (5 días).</b></li> <li>– <b>Añadir asuntos propios por antigüedad</b> en los mismos términos que el personal funcionario <b>para el personal laboral.</b></li> <li>– Que se puedan <b>planificar los puentes con dos meses de antelación mínimo.</b></li> </ul>
<b>CAMPAÑA DE NAVIDAD</b>	– Hemos solicitado <b>3 días de asuntos propios, asuntos propios por antigüedad o días adicionales de vacaciones, sin penalización durante la campaña.</b>
<b>JORNADAS ESPECIALES 24 Y 31 DE DICIEMBRE, 25 Y 1 DE ENERO Y FESTIVOS EN GENERAL DE 2020</b>	– <b>Conocer con DOS MESES de antelación los servicios a desarrollar y la relación de personal necesario para atender de forma voluntaria para los festivos locales y autonómicos.</b>

A CCOO y UGT no nos sorprende que nos entretengan con “pequeñeces” mientras aparcen e ignoran las verdaderas mejoras de fondo que venimos reivindicando hace años. No solo no se pretende ir en la línea de impulsar una más racional y mejor regulación, adecuando algunos aspectos relacionados con cambios operativos, lo que se anuncia es el desiderátum personal del señor Serrano, de “despostalizar” Correos para reconvertirlo en una simple empresa “pura y dura” de paquetería (ver reciente entrevista Roberto Ducay/Avelino Castro), para lo cual se requiere una desregulación (algo que ya está haciendo, de facto, el señor Serrano con la colaboración del señor González en los simulacros de reuniones de estos dos meses), y también se necesita una enorme flexibilización (de iure) de las relaciones laborales, que es lo que se pretende con la idea de un nuevo Convenio Colectivo.