

## MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

### Artículo .... Movilidad funcional. Principios generales

1. En el ejercicio de sus facultades directivas, la empresa podrá acordar la movilidad funcional, por el tiempo imprescindible, 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 escrita al trabajador siempre que así lo solicite.
  - Se realizarán programas de formación y adaptación al puesto de trabajo, en caso de que resulte necesario.
2. La movilidad funcional se aplicará dentro de cada Grupo y Área funcional con criterios rotativos, objetivos y no discriminatorios.
3. Cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa 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, de acuerdo con el siguiente régimen:
  - a) Cuando se trate de funciones correspondientes a un Grupo Profesional superior, dentro de los límites temporales previstos en el citado art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores salvo en supuestos de enfermedad, accidente de trabajo, excedencia u otras causas análogas con reserva de puesto, 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 del puesto de trabajo de este último.
  - b) Cuando se trate de un Grupo Profesional inferior, esta situación podrá prolongarse por el tiempo imprescindible para su atención, dentro de los límites temporales legales del citado art. 39.2, 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.
  - c) Se trasladará comunicación escrita al trabajador cuando éste lo solicite

### Artículo .... Movilidad intercentros.

1. Cuando por necesidades organizativas, técnicas o productivas, la empresa precise acudir, por el tiempo imprescindible, a la movilidad entre centros de trabajo de una misma localidad, deberán respetarse los siguientes límites y garantías:
  - a) Comunicación al trabajador cuando éste lo solicite.
  - b) En caso de ser varios los trabajadores afectados, se seguirá un criterio rotativo y no discriminatorio.
  - c) Deberá respetarse el turno de trabajo, sin perjuicio de lo previsto en el artículo(....)

#### **Artículo .... Movilidad geográfica**

El traslado obligatorio de los trabajadores con o sin cambio de residencia, requerirá la existencia de razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios debidamente justificadas y se regirá de acuerdo con el artículo 40 del Texto Refundido del E.T.

#### **Artículo .... Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

1. La empresa 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 art. 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.

### **EXTINCIÓN, CESE, SUSPENSIÓN Y EXCEDENCIAS**

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

1. El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en la Sección 4ª, 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 Empresa.
- 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 periodos mínimos de carencia para acceder a la pensión de jubilación en el sistema contributivo, en cuyo supuesto ésta se producirá con carácter obligatorio el completar el trabajador dichos periodos mínimos de carencia.

- Por despido del trabajador.
- Por el resto de causas tipificadas en el artículo 49.1 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.

#### **Artículo .... Ceses voluntarios.**

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la Empresa 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 preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario por cada día de retraso en el preaviso.

#### **Artículo .... 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 incluírse 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 los padres trabajen, el período se distribuirá a opción de los

interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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 periodo 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 periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo, y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo 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 art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

g) 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 Empresa, ésta podrá, de acuerdo con sus necesidades de personal, proceder a la asignación de otro puesto de trabajo.

#### **Artículo .... 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 art. 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 .... 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 Empresa.
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.

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

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 periodo 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 Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
5. El periodo 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 Empresa, 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 periodo máximo de excedencia por cuidado de hijos o familiares el trabajador no solicita el reintegro será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular por el tiempo máximo establecido en el artículo anterior.

#### **Artículo .... 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 reintegro 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 presente convenio.

#### **Artículo .... 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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

#### **Artículo .... Reingresos.**

1. El trabajador excedente voluntario por interés particular o por incompatibilidad, tendrá derecho al reintegro en un puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional. El reintegro 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.

## **SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS**

### **Artículo .... Política de salud laboral en materia de prevención de riesgos laborales (PRL)**

La política en materia de PRL de .Correos tiene como objeto la promoción y la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores en el desempeño de sus funciones a través del desarrollo de una gestión integrada de la prevención en al actividad de la empresa. Esta política preventiva forma parte de las funciones de todos y cada uno de los trabajadores que integran la empresa.

Corresponde a la dirección de la empresa la gestión de la PRL a través de toda la línea jerárquica descendente de mando, con responsabilidad en la planificación y el cumplimiento de las acciones preventivas, y el asesoramiento y la colaboración del Servicio de prevención de Riesgos laborales

La seguridad y las salud requieren la colaboración activa de todos los trabajadores /as de Correos mediante la formación adecuada para desarrollar sus tareas y la participación e Información a través de las Organizaciones Sindicales.

### **Artículo.... Principios generales.**

Para la mejora de la salud debe existir una dotación de recursos humanos y económicos que permitan el desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales en Correos.

En toda ampliación y modificación del proceso productivo, introducción de nueva tecnología, procesos, o productos a incorporar se tendrá en cuenta los principios preventivos desde la fase de diseño.

Se tomaran en consideración como finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo

### **Artículo .... Plan de prevención:**

La prevención de riesgos deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

### **Artículo .... Comisión Estatal de Salud Laboral.**

De conformidad con 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.

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.

### **Artículo .... Servicio de Prevención.**

Se constituirá un servicio de prevención propio. Se regirá por lo establecido en la legislación vigente, y contará con los recursos económicos y humanos adecuados a las características de la empresa podrán concertar con entidades ajenas actividades específicas en materia de prevención, previa negociación entre los firmantes.

Se destaca su labor asesora tanto a los mandos como a los trabajadores a través de las organizaciones sindicales. Para preservar esta labor asesora participarán en el Comité de Seguridad y salud como asesores de éste.

#### **Artículo ..... Evaluaciones de riesgos.**

Las evaluaciones de riesgos y su revisión periódica las llevará a cabo el Servicio de Prevención

#### **Artículo .... Protección a la maternidad.**

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, a petición propia o de oficio, y previo informe de los Servicios Médicos de Correos a otras tareas acordes con su estado con reserva de su puesto de origen.

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

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 de los Servicios Médicos de la Sociedad Estatal.

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.

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

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.

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.

#### **Artículo .... Delegados de Prevención**

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

Deberán acreditar su participación y asistencia a las acciones formativas que les imparta la empresa.

#### **Artículo .... Formación**

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores, mandos y directivos de la misma y, esta será programada dentro del plan de prevención.

Los planes de formación en prevención se coordinarán e integrarán en el Plan de formación de la empresa.

#### **Artículo.... Reconocimientos médicos.**

La vigilancia de la salud se dirigirá a determinar los posibles daños a la salud o el agravamiento de patologías que pudiera estar sufriendo el trabajador por el desempeño de su puesto para su reparación y prevención.

Se reconoce expresamente el derecho a la intimidad, a la confidencialidad, y al secreto de los datos personales y médicos, como marca la ley de protección de datos.

Nunca podrán ser usados estos datos con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El empleado tendrá acceso, cuando así lo requiera, a su expediente médico.

**BORRADOR 27/12/2005**