

TITULO I

PARTE GENERAL

Capítulo Único

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente convenio colectivo se suscribe, de una parte, por la "Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, Sociedad Anónima (en lo sucesivo la empresa) y, de otra, por las secciones sindicales de las organizaciones sindicales

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para concertar el presente convenio colectivo en virtud de lo dispuesto en el Título III Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Objeto.

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa, en sus centros de trabajo y unidades, tanto actuales como futuros, de una parte, y, de la otra, el personal que preste sus servicios en la misma y que esté incluido en el ámbito de aplicación previsto en el artículo siguiente.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a tódop el personal laboral de la empresa, con las excepciones indicadas en el párrafo siguiente. A estos efectos, se entiende por personal laboral de la empresa a los empleados/as vinculados a través de cualesquiera tipos de relación laboral fija o indefinida, o de duración determinada, sea por cualquier modalidad o figura contractual admitidas por la legislación laboral vigente o que pueda aprobarse en el futuro y, asimismo, al personal contratado en régimen laboral en España para prestar servicios en el extranjero.

El personal laboral que pudiera ser contratado/a en los supuestos siguientes se regirá por las estipulaciones de su contrato y normativa que le sea de aplicación quedando, por tanto, excluidos/as del ámbito personal del presente convenio:

- a) Los comprendidos/as en el artículo 1.3, punto c) del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los que consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1 punto a) del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Los empleados/as que ocupen puestos de trabajo considerados como estructura jerárquica de la empresa, entendiéndose por tales, los que ostenten cargos directivos, así como sus directos colaboradores/as, cuando estén sujetos a una especial dedicación y responsabilidad.

d) El personal específicamente contratado/a para proyectos de investigación, diseño y desarrollo.

La empresa se compromete a que, durante la vigencia del convenio, el número de trabajadores/as en situación de "excluidos/as de convenio" contemplados en el presente artículo no sobrepase la cifra de 350 facilitando, a través de la Comisión de Empleo Central, la información relativa al número de este tipo de contratos laborales.

Artículo 4. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente convenio comprende todas las actividades desarrolladas por la empresa, prestadas en los centros de trabajo y unidades, centrales o periféricas, tanto actuales como futuras.

Son actividades desempeñadas por la empresa, a los efectos del presente convenio, todas aquellas comprendidas dentro de su objeto social, así como aquellas que estén relacionadas con el cumplimiento de dichas actividades o que puedan desempeñarse en el futuro.

Artículo 5. Ámbito territorial.

El ámbito territorial de aplicación de este convenio comprende todos los centros de trabajo y unidades de la empresa, tanto en el estado español como en el extranjero.

Artículo 6. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el primer día del mes siguiente a su publicación en el BOE, salvo en las materias que expresamente se indique otra fecha, y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2.018.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, el convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con un plazo de preaviso dentro de los tres meses anteriores a la terminación de la vigencia pactada.

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo durante el plazo de un año. La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente, y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a todos los efectos. Asimismo, será requisito constitutivo de la denuncia comunicar simultáneamente la misma a la Autoridad Laboral.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a derecho o nulo, alguno o algunos de los artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente convenio quedará en suspenso y sin efecto en su totalidad.

Ello no obstante, en el caso de que las partes que lo conciertan entendieran, de forma expresa y de mutuo acuerdo, que la nulidad no afecta a una cuestión fundamental, el convenio seguirá vigente en el resto de sus cláusulas, debiéndose iniciar la negociación sobre las partes anuladas en un plazo no superior a treinta días desde la declaración en firme de la nulidad.

Artículo 8. Absorción y compensación.

El presente convenio constituye un todo único e indivisible, basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y, como tal, será objeto de consideración conjunta. Las condiciones económicas y de toda índole pactadas en este convenio formarán un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán, en cómputo anual y global, todas las ya existentes a la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.

A los efectos de la aplicación práctica de la compensación y absorción, las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

Artículo 9. Exclusión de otros convenios.

El presente convenio colectivo anula, deroga y sustituye a todos los acuerdos, pactos y convenios concertados anteriormente entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

Durante su vigencia no será aplicable otro convenio, cualquiera que sea su ámbito, que pudiera afectar o referirse a las actividades o trabajos desarrollados por los trabajadores/as de la empresa.

En todo lo no previsto en este convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que pudieran resultar de aplicación.

Artículo 10. Principio de condición más beneficiosa.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el trabajador/a, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

TITULO II

PARTICIPACIÓN, SEGUIMIENTO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 11. Principios Generales de la Negociación Colectiva.

1. De acuerdo con lo establecido en la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, ante la transformación en Sociedad Estatal, las

organizaciones sindicales firmantes y los representantes de la empresa manifiestan su voluntad de potenciar la negociación como cauce fundamental de participación de las condiciones de empleo y de profundizar en su desarrollo, facilitando su articulación con el fin de dotarla de una mayor agilidad y eficacia.

2. A través de la negociación reconocida constitucional y legalmente, las partes perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados/as de la empresa, un funcionamiento más eficaz de los procedimientos de gestión y una mejora de la calidad de los servicios públicos que se prestan a los ciudadanos/as.

3. Las partes se comprometen a negociar bajo los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación. En este sentido, se comprometen a poner en conocimiento de la otra parte la información y documentación técnica necesaria con el fin de facilitar el desarrollo de la negociación.

4. Los sindicatos se comprometen a no plantear ni secundar reivindicaciones sobre las cuestiones pactadas. Asimismo, se comprometen a plantear, a través de los procedimientos de solución de conflictos que se establezcan en este convenio, las discrepancias que pudieran producirse.

5. Con carácter excepcional, el personal vinculado a la empresa por relaciones jurídico-laborales y que preste servicios en Andorra, será incluido, a efectos de cómputo para la elección de sus representantes unitarios, en Lleida.

Artículo 12. Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan constituir una Comisión Paritaria, para la correcta aplicación del presente convenio colectivo.

Artículo 13. Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por el mismo número de miembros de la empresa y de la parte social. En lo que se refiere a la parte social por representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio, de acuerdo con su representatividad, proporcional al cómputo global de delegados del personal laboral, garantizando, en todo caso, un representante de cada sindicato firmante y por el mismo número representantes de la empresa; estos últimos podrán delegar y acumular sus votos en uno o varios de sus miembros, no resultando necesaria la asistencia de la totalidad de los mismos a las reuniones de la Comisión cuando así lo estimen oportuno.

Se nombrará un Presidente/a y un Secretario/a designados por la empresa. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados por escrito y tendrán carácter vinculante para ambas partes siempre que los temas a tratar figuren en el orden del día de la Comisión.

Artículo 14. Procedimiento.

La Comisión Paritaria se debe caracterizar por su máxima agilidad y funcionalidad para discutir las distintas materias, sin necesidad de calificar sus requisitos específicos de orden del día o su

convocatoria, bastando la comunicación telefónica o electrónica entre sus componentes y siempre que todas las partes legitimen la reunión y sus conclusiones

Las consultas dirigidas a la Comisión por parte de los trabajadores/as deberán plantearse a través de las organizaciones sindicales, que tramitarán dichas consultas cuando lo consideren procedente. Todo ello sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador/a para recurrir las resoluciones o interpretaciones que afecten lesivamente a sus intereses ante la Autoridad o Jurisdicción competente.

Artículo 15. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, las siguientes:

a) Interpretación y desarrollo del convenio.

Corresponde a la Comisión Paritaria interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas de este convenio, así como actualizar su contenido para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de los cambios normativos de mayor rango.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Esta función comprende:

1. Vigilar el correcto cumplimiento de todo lo pactado
2. Estudiar, proponer y, cuando proceda decidir, las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente convenio, se planteen por la empresa o los representantes de los trabajadores/as.
3. El resto de competencias que le sean atribuidas en el articulado del presente convenio.

c) Conciliación previa a la vía judicial ante la interposición de conflictos colectivos.

Las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores/as adscritos a un centro de trabajo o la generalidad de éstos, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 156 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En los supuestos de ejercicio del derecho de huelga, con carácter previo a su convocatoria, las partes legitimadas para ejercer tal derecho asumen el compromiso de elevar la cuestión objeto del litigio ante la Comisión Paritaria. No obstante, las convocatorias de huelga efectuadas por Federaciones o Confederaciones Sindicales dirigidas a un ámbito superior al de este convenio no necesitarán para su ejercicio por este colectivo del mencionado intento de conciliación.

d) Mediación y Aplicación.

Complementariamente a la función de conciliación previa a la vía judicial prevista en el apartado c) anterior, la Comisión Paritaria se constituirá en órgano mediador ante un conflicto colectivo, pudiendo solicitarse la mediación de mutuo acuerdo o a instancia de parte.

En la solicitud de mediación deberán constar las cuestiones sobre las que versa el conflicto así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas.

La propuesta de mediación que se ofrezca a las partes podrá ser libremente aceptada o rechazada por éstas. En caso de que la propuesta sea aceptada por las partes se levantará acta en la que consten los términos del acuerdo, dándose por finalizada la mediación y vinculando dicho acuerdo a ambas partes.

De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión Paritaria podrá hacer una última propuesta de la que dejará necesariamente constancia en el acta final de desacuerdo, junto con la posición y/o propuestas que cada una de las partes quisieran expresar, entendiéndose finalizada la mediación. En este supuesto, cualquiera de las partes podrá solicitar el arbitraje y para que éste pueda llevarse a efecto deberá ser expresamente aceptado por ambas partes. En igual medida, la designación del árbitro, en el supuesto de que el arbitraje se haya aceptado, deberá efectuarse de mutuo acuerdo por ambas partes.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, denominándose "compromiso arbitral", y constará, al menos, de los siguientes extremos:

1. Nombre del árbitro designado (en caso de no asumir tal función la propia Comisión Paritaria).
2. Cuestiones que se someten al laudo arbitral.
3. Plazo para dictarlo.
4. Fecha y firma de las partes.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a mediación o arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras dure la tramitación del procedimiento. En igual medida, una vez formalizado el compromiso de mediación o de arbitraje, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a mediación o arbitraje.

e) La comisión paritaria asumirá las funciones previstas en el art. 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores a efectos de resolver las eventuales discrepancias que a ella le fueran sometidas en materia de no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo en los términos contenidos en el art. 82.3 del mismo texto legal

Artículo 16. Comisión de Empleo Central.

Dependiente de la Comisión Paritaria y compuesta por empresa y sindicatos firmantes del presente Convenio, se constituirá la Comisión de Empleo Central que tendrá las siguientes competencias.

A) Competencias de desarrollo y/o aplicación, de las siguientes materias, en los términos regulados en el presente convenio colectivo:

1. Memoria explicativa de las necesidades estructurales de empleo.
2. Criterios a aplicar para la cobertura de las necesidades de empleo.
3. Criterios a aplicar en las bases y convocatorias de los procedimientos de contratación temporal.
4. Criterios a aplicar en las bases y convocatorias de los concursos de méritos y del concurso de traslados.

B) Derechos de participación.

1. Constituirse en Comisión de Traslados para el desarrollo y ejecución del concurso de traslados y para el seguimiento de las necesidades de cobertura que se vayan produciendo.
2. Abordar los procesos de cobertura de las necesidades relativas a los puestos de Jefatura de Equipo.
3. Estudiar aquellas cuestiones relacionadas con los procesos de reubicación de los Recursos Humanos, con objeto de promover la adecuada dotación de personal en las distintas actividades, con criterios de eficiencia y rentabilidad, favoreciendo la empleabilidad de la plantilla de la empresa.

C) Derechos de información.

1. Recibir información, con periodicidad semestral, sobre el análisis y cobertura del empleo estructural existente en la empresa, así como los ámbitos determinados pendientes de reestructuración.
2. Conocer los criterios generales de organización, concentración, modificación o supresión de los Servicios Rurales.
3. Recibir información de los anuncios de cobertura de los puestos comprendidos en los Grupos I, II, y III.

Artículo.... Negociación de determinadas medidas con las secciones sindicales representativas.

Las materias reguladas en los arts. 40, 41 y 47 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores serán objeto de negociación con la representación sindical o, en su defecto, con los órganos de representación unitaria, en los ámbitos territoriales correspondientes, de acuerdo con los requisitos y exigencias legales contenidos en aquellos preceptos, y sin perjuicio de la intervención adicional de la Comisión Paritaria para los supuestos previstos en el presente convenio colectivo.

Artículo 17. Comisiones de Empleo Provinciales.

Dependientes de la Comisión de Empleo Central, se constituirán Comisiones de Empleo Provinciales, con la misma composición, que actuarán como delegaciones de aquélla para la negociación de la concreción y el tratamiento específico de las materias reguladas en el artículo anterior, según corresponda, en función del ámbito de afectación, con las siguientes competencias:

1. Desarrollar las convocatorias para la constitución de bolsas de empleo temporal en su ámbito territorial y analizar todas las cuestiones e incidencias que puedan producirse relacionadas con la ejecución de dichas convocatorias.
2. Solicitar, a través de la Comisión de Empleo Central, la convocatoria de nuevas bolsas, cuando el número de candidatos/as resulte insuficiente, de acuerdo con los criterios, plazos y términos que se determinen por aquélla.
3. Conocer los criterios de funcionamiento de las bolsas y los elementos que resulten necesarios para controlar que la asignación del contrato se realiza al candidato/a que, conforme a dichos criterios, le corresponde.
4. Conocer, con antelación suficiente y siempre antes de la gestión de las correspondientes contrataciones, la previsión de contratación planificada del mes siguiente, detallando, además del número de contratos, la modalidad contractual, la causa, la duración y los candidatos o candidatas que les corresponde.
5. Conocer la contratación no planificada realizada el mes anterior, detallando igualmente, además del número de contratos, la modalidad contractual, la causa, la duración y los candidatos o candidatas a los que le correspondió.
6. Conocer y ser informados de las causas de decaimiento de los candidatos/as y las incidencias que se puedan producir en el funcionamiento de las bolsas.
7. Participar en el desarrollo y ejecución de los procesos de reajuste. En este sentido, serán informadas de las necesidades a ofertar en cada proceso de reajuste de cada provincia, así como del calendario de desarrollo de los mismos.
8. Asumir las competencias y derechos de la Comisión de Tiempo de Trabajo cuando se trate de materias circunscritas a una sola provincia.

La puesta en práctica y el desarrollo de estas competencias en cada provincia se realizarán, siempre de forma coordinada, con los criterios que establezca la Comisión de Empleo Central. Cualquier cuestión que surja en las reuniones de dichas Comisiones, que no esté contemplado en las normas de funcionamiento de las bolsas de empleo o en los criterios comunes fijados por la Comisión de Empleo Central, será trasladada a ésta para su estudio e informe.

La Comisión de Empleo Central podrá, en cualquier momento, modificar el ámbito territorial de estas Comisiones o sus competencias e incluso revocar la anterior delegación.

Artículo 18. Comisión de Tiempo de Trabajo.

Las partes reconocen la importancia preponderante que esta materia, cuyas medidas y previsiones se encuentran en el Título VI del presente Convenio, tiene para lograr la adecuada conciliación de la vida personal y profesional y el desarrollo de un trabajo eficiente y eficaz.

Para alcanzar este objetivo, es imprescindible atender a las necesidades organizativas para la mejor adaptación del tiempo de trabajo, teniendo en cuenta que en la empresa, dada la naturaleza heterogénea de los servicios prestados, coexiste una gran diversidad de horarios y jornadas que, además, requiere de la suficiente atención para adecuarla con agilidad a las modificaciones de aquellas necesidades.

A estos efectos, dependiente de la Comisión de Paritaria, se constituirá una Comisión de Tiempo de Trabajo con las siguientes competencias:

A) Negociación de los criterios para la elaboración del Calendario Laboral, de acuerdo con las directrices fijadas en el artículo.....del presente Convenio Colectivo.

B) Derechos de participación.

Estudiar fórmulas para poner en marcha experiencias que, basadas en la adecuación del tiempo de trabajo, mantenimiento y mejora de la productividad, puedan facilitar la conciliación de la vida laboral y personal.

C) Derechos de información.

Recibir semestralmente un resumen de las horas extraordinarias realizadas.

Las competencias y funciones previstas en el presente artículo, cuando no se excedan del ámbito provincial, serán competencia de las Comisiones de Empleo Provinciales. La Comisión de Tiempo de Trabajo podrá, en cualquier momento, respecto de estas materias, modificar las competencias de las Comisiones de Empleo Provinciales e incluso revocar la anterior delegación.

Artículo 19. Comisión de Acción Social.

La comisión paritaria se constituirá en comisión de Acción Social para desarrollar las funciones relativas a esta materia, contenidas en el presente convenio, así como aquellas otras que se le asignen.

En la Comisión de Acción Social, se podrán discutir, y en su caso aprobar, las mejoras técnicas para el desarrollo de las acciones de cada área que resulten necesarias dentro de los límites presupuestarios pactados.

Los miembros de la Comisión de Acción Social observarán la necesaria confidencialidad con respecto a las informaciones o datos de índole personal que conozcan a través de los expedientes tramitados.

Artículo 20. Comisión de Formación.

La Comisión de Formación será el órgano de participación en la ejecución, seguimiento y control del desarrollo de las acciones formativas y de los planes anuales de formación, así como de los criterios de selección de los cursos de formación. En particular las organizaciones sindicales que forman parte de la misma, tendrán las siguientes funciones:

1. En lo que se refiere a los planes de formación de la empresa:

Efectuar, previamente a la confección definitiva del plan de formación por la empresa, las propuestas que consideren pertinentes en materia formativa. Para ello, la empresa trasladará a la Comisión la información relativa a las necesidades de formación, objetivos y programas de actuación.

Valoración del plan de formación de la empresa. Cada una de las organizaciones sindicales que formen parte de la Comisión deberá emitir un informe valorando el plan de formación.

Analizar las necesidades sobrevenidas en materia formativa, previa justificación de sus causas y, en su caso, valoración de las modificaciones del plan de formación.

Recibir información, dentro del primer trimestre siguiente al término del plan, sobre los datos de ejecución del mismo, así como el resumen económico de su realización.

2. En lo que se refiere a los planes de formación de las organizaciones sindicales previstos en el artículo.... del presente convenio:

- Negociar el listado de cursos homologables, incluyendo aquellos que puedan ser puntuables.
- Si la empresa detectara irregularidades en el desarrollo del plan de formación de alguna de las organizaciones sindicales adoptará las medidas que considere pertinentes e informará a la Comisión de las medidas adoptadas.

Artículo 21. Comisión de Salud Laboral.

De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se constituye la Comisión Estatal de Salud Laboral, como órgano central de participación en materia de seguridad y salud laboral.

Esta Comisión estará compuesta paritariamente 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.

También asumirá el conocimiento de aquellas materias que, por su naturaleza, afectan a la generalidad de la empresa, aun cuando su acepción temporal concreta se redujera al ámbito del Comité Provincial de Seguridad y Salud.

Artículo 22. 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 de cada provincia.

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 23. Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad, como órgano paritario formado por representantes de la empresa y de los sindicatos firmantes, será competente para verificar la aplicación, desarrollo, seguimiento y cumplimiento de los objetivos descritos en el Plan de Igualdad, regulado en el Título III del presente Convenio Colectivo.

Entre otras funciones, tendrá las siguientes:

- Vigilar la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Negociar medidas dirigidas a promover la igualdad entre ambos géneros.
- Interpretación del Plan y seguimiento de su aplicación.
- Evaluar las medidas adoptadas y elaborar un informe anual donde se refleje el avance en la ejecución del Plan, y se compruebe la efectividad de las medidas puestas en marcha.
- Proponer medidas correctoras para el cumplimiento de los objetivos del Plan.

Para el cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Igualdad recibirá información estadística, desagregada por sexos, de las materias contempladas en el Plan y de las acciones aplicadas en su caso.

Artículo 24. Naturaleza normativa de las anteriores Comisiones.

Las comisiones previstas en los artículos anteriores, respecto de sus competencias, forman parte del contenido normativo del convenio colectivo, por lo que, en el supuesto de su prórroga, continuarán plenamente vigentes hasta su derogación por un convenio posterior.

Artículo 25. Garantía para el correcto funcionamiento de las anteriores comisiones.

La empresa, previa negociación en la Comisión Paritaria, asignarán medios suficientes para garantizar que las Comisiones previstas en el presente Título puedan desarrollar adecuadamente sus funciones durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Las cantidades correspondientes se asignarán previa solicitud de las organizaciones sindicales interesadas.

Artículo 26. Supuestos excepcionales.

Respecto de las anteriores comisiones paritarias, en supuestos excepcionales o imprevisibles y de naturaleza urgente para la adecuada prestación de los servicios, la empresa podrá adoptar la decisión sobre las anteriores materias sin esperar a su tratamiento en la correspondiente comisión paritaria, siempre que dentro de las dos semanas siguientes a la adopción de la decisión informe a la comisión, justificando la urgencia.

TÍTULO III

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la disposición adicional 17ª, punto 17, de la Ley Orgánica núm. 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente Título.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente convenio colectivo.

Artículo 27. Plan de Igualdad.

Para la consecución de aquellos fines y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias en la empresa, se adoptarán las medidas oportunas. Se acuerda un Plan de Igualdad, que se anexa al presente convenio colectivo, que se ha negociado y aprobado con la

representación legal, con el contenido, forma y proceso de elaboración descrito en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007:

1. Definición. El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Diagnóstico de situación. El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo en relación a todos aquellos elementos susceptibles de valoración en términos de análisis de igualdad: características y edad de la plantilla, disfrute de permisos que contribuyen a la conciliación de la vida familiar y laboral, contratación temporal y fija, distribución por turnos de trabajo, puestos desempeñados, formación, selección, salud laboral, etc

3. Objetivos. Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación. Tales objetivos incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, e irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4. Aplicación, control y seguimiento. Corresponderá a la Comisión de Igualdad, compuesta paritariamente por los firmantes del presente convenio colectivo y del Plan de Igualdad, la aplicación, control y seguimiento del mismo.

Artículo 28. Medidas sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

El respeto mutuo por la dignidad de los demás, a todos los niveles dentro del lugar de trabajo, es una de las características que deben potenciarse para el buen funcionamiento de cualquier organización o empresa, por lo que las normas internacionales, comunitarias e internas definen el deber de los empleadores de proteger a los trabajadores y trabajadoras contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, lo que constituye un objetivo prioritario para la empresa.

Estas acciones, intolerables para la compañía, pueden adoptar diferentes formas, tales como violencia física, psíquica y/o sexual en patrones sistemáticos de comportamiento, tanto por parte de compañeros y compañeras, como por superiores o incluso personas externas.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo advierten que el acoso y la violencia pueden potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier persona, si bien ciertos grupos y sectores pueden tener más riesgo.

A partir de este convencimiento ambas partes acuerdan un protocolo de actuación, anexo al presente Convenio, que tiene por objetivo aumentar el conocimiento y la comprensión de la totalidad del personal de Correos y de sus representantes, de las situaciones de acoso y violencia en el puesto de trabajo, y proporcionar un marco de actuación, con procedimientos específicos, para identificar, prevenir y tratar los problemas originados por dichas situaciones.

El mencionado protocolo contempla los siguientes aspectos:

1. Principios. Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. La empresa y todo su personal se comprometen a crear, mantener y proteger un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal, al tiempo que reconocen la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento de esta naturaleza.

2. Clases de acoso. En el ámbito de la empresa cualquier forma de acoso queda inscrita en alguna de las siguientes categorías:

a) Acoso sexual

b) Acoso por razón de sexo

c) Acoso moral o laboral

3. Contenido:

a) Ámbito funcional y temporal

b) Objeto

c) Clases y definiciones de acoso

d) Procedimientos

e) Supuestos especiales

f) Denuncias falsas

g) Asistencia médica

h) **Observatorio** anti acoso

4. En todos los asuntos de acoso se garantizará la confidencialidad y protección individual de la persona.