

INDICE

Retribuciones Puesto Tipo	2.
Trienios Laborales Todos	3
Pagas Extraordinarias	4
C.P.A. ó Complemento Específico III (comentario explicativo)	4.
Tramos o Plus Convenio	5
Complementos Variables	5
Personal con Contrato para Reparto sábados	5.
Tabla para calcular el salario en contrato por horas (inferior a 30 días)	6
Tabla para el Control de Retribuciones Variables	7.
Áreas Funcionales y Puestos Tipo del Grupo Profesional de Operativos	7
Indemnización por Aportación de Medio de Enlace y Local	8
Dietas	9
Plan de Pensiones	9
Permisos	9
Otros permisos retribuidos	10
Licencias sin Sueldo	11
Grados de Parentesco con Derecho a Permiso Retribuido	13
Prestaciones contributivas (Paro)	15
Prestaciones asistenciales (subsidio)	16
Jubilaciones	17
Escala de porcentajes para el cobro de pensión	18
Calendario de Fiestas Laborales en Guipúzcoa	20

RETRIBUCIONES PERSONAL LABORAL 2008

1.- RETRIBUCIONES “PUESTOS TIPO”

(Para todos los puestos que pasan a “Puesto Tipo” desde 1 de octubre de 2006 firmado en el II CONVENIO COLECTIVO por CCOO Y CSIF)

1.1.- RETRIBUCIONES SEGÚN “PUESTO Tipo” por MES grupo profesional – “TITULADO SUPERIOR”

PUESTOS TIPO	SALARIO	C. P. TIPO	C. OCUPACIÓN	C. P. A.	
				DIARIO	MENSUAL
Técnico superior 1	1135,11	524,56	971,43	10,65	319,45
Técnico superior 2	1135,11	524,56	689,41	10,65	319,45
Técnico superior 3	1135,11	524,56	407,39	10,65	319,45
Técnico superior 4	1135,11	524,56	125,38	10,65	319,45

1.2.- RETRIBUCIONES SEGÚN “PUESTO Tipo” por MES grupo profesional – “TITULADO MEDIO/CUADROS”

PUESTOS TIPO	SALARIO	C. P. TIPO	C. OCUPACIÓN	C. P. A.	
				DIARIO	MENSUAL
Técnico medio 1	963,37	406,18	726,07	9,28	278,47
Técnico medio 2	963,37	406,18	500,46	9,28	278,47
Técnico medio 3	963,37	406,18	331,26	9,28	278,47
Técnico medio 4	963,37	406,18	162,04	9,28	278,47
Jefe de sector de red 1	963,37	452,40	595,26	11,86	355,68
Jefe de sector de red 2	963,37	452,40	448,61	11,86	355,68
Jefe de sector de red 3	963,37	452,40	301,96	11,86	355,68
Jefe de sector de red 4	963,37	452,40	115,83	11,86	355,68
Responsable apoyo corporativo 1	963,37	452,40	961,88	10,25	307,46
Responsable apoyo corporativo 2	963,37	452,40	736,26	10,25	307,46
Responsable apoyo corporativo 3	963,37	452,40	510,64	10,25	307,46
Responsable apoyo corporativo 4	963,37	452,40	454,25	10,25	307,46
Responsable apoyo corporativo 5	963,37	452,40	228,65	10,25	307,46
Coordinador de ventas 1	963,37	452,40	595,26	11,86	355,68
Coordinador de ventas 2	963,37	452,40	448,61	11,86	355,68
Coordinador de ventas 3	963,37	452,40	301,96	11,86	355,68
Coordinador de ventas 4	963,37	452,40	115,83	11,86	355,68
Jefe sector distribución / centros 1	963,37	452,40	961,88	11,86	355,68
Jefe sector distribución / centros 2	963,37	452,40	595,26	11,86	355,68

Jefe sector distribución / centros 3	963,37	452,40	448,61	11,86	355,68
Jefe sector distribución / centros 4	963,37	452,40	301,96	11,86	355,68
Jefe sector distribución / centros 5	963,37	452,40	115,83	11,86	355,68

OTA: Las cantidades recogidas pueden sufrir variaciones en los decimales debido al redondeo.

1.3.- RETRIBUCIONES SEGÚN “PUESTO Tipo” por MES grupo profesional – “MANDOS INTERMEDIOS”

PUESTOS TIPO	SALARIO	C. P. TIPO	C. OCUPACIÓN	C. P. A.	
				DIARIO	MENSUAL
Jefe de unidad administrativa 1	718,14	406,18	391,76	8,84	265,12
Jefe de unidad administrativa 2	718,14	406,18	335,36	8,84	265,12
Jefe de unidad administrativa 3	718,14	406,18	278,96	8,84	265,12
Jefe de unidad administrativa 4	718,14	406,18	222,56	8,84	265,12
Jefe de unidad administrativa 5	718,14	406,18	53,34	8,84	265,12
Director de Oficina/Director adjunto 1	718,14	360,02	691,75	Entre 8,84€ y 11,86€	Entre 265,12€ y 355,68€
Director de Oficina/Director adjunto 2	718,14	360,02	550,75		
Director de Oficina/Director adjunto 3	718,14	360,02	437,94		
Director de Oficina/Director adjunto 4	718,14	360,02	353,33		
Director de Oficina/Director adjunto 5	718,14	360,02	268,72		
Director de Oficina/Director adjunto 6 *	718,14	360,02	127,72		
Gestor bancario 1	718,14	360,02	296,93	8,84	265,12
Gestor bancario 2	718,14	360,02	240,52	8,84	265,12
Jefe de unidad distribución / centros 1	718,14	360,02	494,33	9,56	286,87
Jefe de unidad distribución /centros 2	718,14	360,02	381,55	9,56	286,87
Jefe de unidad distribución /centros 3	718,14	360,02	296,93	9,56	286,87
Jefe de unidad distribución /centros 4	718,14	360,02	212,32	9,56	286,87
Jefe de unidad distribución /centros 5	718,14	360,02	99,51	9,56	286,87
Gestor de ventas 1	718,14	360,02	402,56	8,84	265,12
Gestor de ventas 2	718,14	360,02	296,93	8,84	265,12
Gestor de ventas 3	718,14	360,02	240,52	8,84	265,12
Jefe de equipo 1	718,14	313,81	258,53	7,58	227,52
Jefe de equipo 2 nombrados a partir octubre 2006	718,14	313,81	188,07	7,58	227,52
Jefe de equipo 3	718,14	313,81	117,51	7,58	227,52
Gestor de Apoyo Administrativo 1	718,14	313,81	258,53	6,80	204,00
Gestor de Apoyo Administrativo 2	718,14	313,81	188,07	6,80	6,80
Gestor de Apoyo Administrativo 3	718,14	313,81	117,51	6,80	6,80

1.4.- RETRIBUCIONES SEGÚN “PUESTO Tipo” por MES grupo profesional – “OPERATIVOS”

PUESTOS TIPO	SALARIO	C. P. TIPO	C. OCUPACIÓN	C. P. A.	
				DIARIO	MENSUAL
Atención al cliente 1	587,20	267,57	374,87	6,51	195,35

Atención al cliente 2	587,20	267,57	231,91	6,51	195,35
Administrativo 1	587,20	267,57	288,32	6,10	183,10
Administrativo 2	587,20	267,57	175,51	6,10	183,10
Reparto 1 (moto)	587,20	244,48	265,77	6,17	184,96
Reparto 2 (pie)	587,20	244,48	187,94	6,10	183,10
Agente / Clasificador 1	587,20	244,48	178,61	5,73	172,03
Agente / Clasificador 2	587,20	244,48	171,09	5,73	172,03

Los puestos sombreados son los más habituales en Guipuzcoa.

1.5.- RETRIBUCIONES SEGÚN “PUESTO Tipo” por MES grupo profesional – “SERVICIOS GENERALES”

PUESTOS TIPO	SALARIO	C. P. TIPO	C. OCUPA	C. P. A.	
				DIA	MES
Peón / limpiadora a extinguir 1	536,09	221,40	33,23	4,88	146,48
ANTIGÜEDAD			17,52 €/Trienio		

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Se abonarán 2 una en junio y otra en diciembre y la cantidad será, la suma de una mensualidad de sueldo base + los trienios + el complemento del puesto tipo.

Para este año 2008 se percibirá además: dos tercios del complemento ocupación. (Por el acuerdo administración/sindicatos) que firmó UGT.

El C. P. A. (COMPLEMENTO DE PRODUCCIÓN Y ASISTENCIA)

Significa en uno sólo los tres Complementos que hasta mayo del 2006 se venían cobrando (Complemento de Actividad mensual, complementos cuatrimestrales y paga de resultados anual). Su aplicación es para todo el colectivo según correspondencia con los nuevos Puestos Tipo. Este complemento se percibe en su totalidad en función del absentismo, siendo su objetivo el control de las ausencias.

Este complemento de producción y asistencia retribuye la asistencia efectiva al trabajo, así como, en su caso, la consecución de los objetivos que se establezcan, en los términos que posteriormente se exponen, para los distintos puestos de trabajo.

Para los puestos tipo del grupo profesional de operativos y de servicios generales, y hasta tanto se cuente con sistemas más precisos de medición del rendimiento individual, se devengará este complemento en función de la asistencia efectiva al trabajo en las cantidades fijadas en las tablas de retribuciones anexas y de acuerdo con los criterios que se establecen en el art. 61 del II Convenio Colectivo.

Se entenderá como asistencia efectiva las ausencias por enfermedad común, accidente no laboral y ausencias injustificadas.

Además de su no percepción por los días de ausencia al trabajo, para la determinación del importe mensual a percibir por este complemento se tendrán en cuenta, las siguientes reglas:

El mes de devengo será el anterior al del abono en nómina.

Se tendrá en cuenta el absentismo de los cuatro meses anteriores al de su devengo, entendiendo por absentismo las ausencias en los términos descritos en el párrafo tercero de la letra c) del presente artículo. Sin perjuicio de lo anterior, cada año natural los cuatrimestres se computarán como periodos naturales (enero-abril, mayo-agosto, septiembre-diciembre).

Si durante esos cuatro meses, el absentismo no supera el 4% se percibirá por día de asistencia al trabajo la cantidad que por este concepto se cobra para cada puesto de trabajo en las tablas de retribuciones anexas.

Si durante dicho periodo el absentismo es igual o superior al 4% y hasta el 10%, el complemento se percibirá al 80%.

Si durante esos cuatro meses anteriores al mes de devengo, el absentismo fuera igual o superior al 10%, el complemento se percibirá al 60%.

En el caso de que durante esos cuatro meses, el absentismo en los porcentajes anteriormente reflejados se produjese de forma no continuada, es decir, por ausencias intermitentes, la reducción en cada uno de los tramos se incrementará además en un 10%.

Estos porcentajes se mantendrán hasta que durante dos meses naturales continuados no se exceda del 4% de absentismo. En este caso, a

Partir del mes siguiente a éstos se restablecerá la percepción íntegra del Complemento.

La empresa podrá modificar estos criterios, previa negociación en la Comisión de Seguimiento, por disfunciones en la aplicación del sistema de cómputo y/o devengo o en el caso de que no se produzca una reducción efectiva en las actuales tasas de absentismo en cualquier momento durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Asimismo, podrá vincularse su percepción a criterios de producción, cuando los sistemas de medición así lo permitan.

Cuando no sea posible considerar los cuatro meses anteriores al mes de devengo, por tratarse de nuevas incorporaciones a la compañía o bien por tratarse de relaciones laborales temporales, o en el caso de los fijos discontinuos, se aplicarán los mismos criterios de reducción por el tiempo que corresponda previo al momento en que se produzca la primera inasistencia al trabajo.

TRAMOS O PLUS CONVENIO

TITULADOS MEDIOS/CUADROS

TRAMO	ANTIGÜEDAD	IMPORTE Euros
1	5 años	17,86
2	15 años	30,71
3	25 años	42,85
MANDOS INTERMEDIOS, OPERATIVOS Y SERVICIOS GENERALES		
1	3 a 5 años	17,86
2	6 a 8 años	30,71
3	9 a 11 años	42,85
4	12 a 14 años	54,26
5	15 a 17 años	69,97
6	18 y más años	89,24

Esta tabla corresponde al año 2004, este concepto está congelado, no habiéndose recogido ningún incremento en el II Convenio Colectivo firmado por cc.oo. y csif.

El personal de nuevo ingreso desde mayo de 2004, no percibe este complemento. El mismo está pendiente de resolución judicial, por la incapacidad en la negociación de los firmantes del II Convenio Colectivo.

COMPLEMENTOS VARIABLES

Servicio	Importe
HORA EXTRAORDINARIA	10,75 €
HORA DE SÁBADO	2,44 €
HORA DE FESTIVAS	6,98 €
HORA DE NOCTURNAS	1,70 €
CLASIFICACIÓN MECANIZADA	3,00 €/día

Estos conceptos permanecieron congelados durante los años 2006, 2007, aumentándose sin dar ninguna explicación para este año 2008 el 2%. (Excepto en clasificación mecanizada que sigue congelado).

Se tendrán la consideración de "sábados y domingos o festivos" el periodo comprendido entre las 0 y las 24 horas de dichos días. Se considerarán "horas nocturnas" las comprendidas entre las 22 y 7 horas, de todos los días que no sean "sábado, domingo o festivo".

La percepción de sábado, festivo o nocturnidad, son incompatibles entre si.

PERSONAL CON CONTRATO PARA REPARTO SÁBADOS - 6,00 HORAS

REPARTO EN MOTO		REPARTO A PIE	
Salario Base	4,80.-€ hora	Salario Base	4,80.-€ hora
Complemento Puesto Tipo	1,71.-€ hora	Complemento Puesto Tipo	1,71.-€ hora
Complemento de Ocupación	1,86.-€ hora	Complemento de Ocupación	1,32.-€ hora
Complemento Producción y Asistencia	1,19.-€ hora	Complemento Producción y Asistencia	1,18.-€ hora

OTA: Las cantidades recogidas pueden sufrir variaciones en los decimales debido al redondeo.

**tabla para el control de
Retribuciones variables Año 2.008**

a que puedas llevar tu control personal, de las retribuciones variables *(**Sábados, Festivas, Nocturnas, CPA y
stitución en puesto no habitual, etc.,**) detallamos en que mes se cobrarán estas variables durante el Año
08.

DEL DIA	AL	DIA	SE COBRA EN LA NOMINA
01 – 01 – 2.008	AL	31 – 01 – 2.008	FEBRERO
01 – 02 – 2.008	AL	28 – 02 – 2.008	MARZO
01 – 03 – 2.008	AL	31 – 03 – 2.008	ABRIL
01 – 04 – 2.008	AL	30 – 04 – 2.008	MAYO
01 – 05 – 2.008	AL	31 – 05 – 2.008	JUNIO
01 – 06 – 2.008	AL	30 – 06 – 2.008	JULIO
01 – 07 – 2.008	AL	31 – 07 – 2.008	AGOSTO
01 – 08 – 2.008	AL	31 – 08 – 2.008	SEPTIEMBRE
01 – 09 – 2.008	AL	30 – 09 – 2.008	OCTUBRE
01 – 10 – 2.008	AL	31 – 10 – 2.008	NOVIEMBRE
01 – 11 – 2.008	AL	30 – 11 – 2.008	DICIEMBRE
01 – 12 – 2.008	AL	31 – 12 – 2.008	ENERO – 2.009

de la fecha de entrada en vigor del II Convenio Colectivo (1 de octubre de 2006), todos los puestos de trabajo que sean
gnados, son de conformidad al nuevo sistema de ordenación y clasificación de puestos de trabajo, según la siguiente tabla
referencia:

GRUPO	SERVICIOS POSTALES	ESTABLECIMIENTOS POSTALES	COMERCIAL	CORPORATIVA Y DE APOYO
Titulado Superior	Técnicos Superiores	Técnicos Superiores	Técnicos Superiores	Técnicos Superiores
Titulados Medios/Cuadros	Técnicos Medios Jefe Sector Distribución Centros	Técnicos Medios Jefe Sector Red	Técnicos Medios Coordinador de ventas	Técnicos Medios Resp. Apoyo Corporativo
Mandos Intermedios	Jefe Unidad Distribución Centros Jefe de Equipo	Director/Adjunto Oficina Gestor Banco Jefe de Equipo	Gestor Ventas	Jefe Unidad Administrativa Gestor Apoyo Corporativo
Operativos	Reparto Agente Clasificación	Atención al Cliente	Atención al Cliente	Administrativo
Servicios Generales (A extinguir)	Peón Limpiador	Peón Limpiador	Peón Limpiador	Peón Limpiador

Indemnización por aportación de medio de enlace - kilómetro/mes

medio de enlace	amortización, seguros e impuestos	consumo combustible Mantenimiento	total amortización + combustible
Calculado sobre	25 días	25 días	25 días
Automóvil	2,990550	2,637125	5,627675
Moto	1,245600	1,282250	2,527850
Ciclomotor	1,279600	1,121450	2,401050
Bicicleta	0,066100	0,148200	0,214400

Acuerdo General y el II Convenio Colectivo, reflejaba que este concepto se incrementará entre los años 2007/2008 lo que se establezca en las leyes de Presupuestos para los empleados de Correos.

Comentario: Todos los trabajadores Rurales que aportan cualquier medio de locomoción para realizar el reparto o aportan local, han sufrido una subida muy por debajo de los costes actuales del mercado como consecuencia de lo firmado el 19 junio de 2006 por parte cc.oo. y csif en el II Convenio Colectivo. En los últimos 3 años, **los considerables incrementos que han tenido los carburantes, el seguro a todo riesgo, la mano de obra del taller, cubiertas, etc., ha supuesto una pérdida importante para los aquellos que aporta el medio de Locomoción o Local.** Además, las indemnizaciones por el suplido de aportación de medio de locomoción y local, **no han tenido carácter retroactivo.** Por lo cual, es fundamental que los trabajadores y las trabajadoras postales, estén enterados quienes son los imprudentes y culpables que han consentido, **que los Rurales sigan en el olvido; los dos sindicatos representantes cc.oo. y csif.**

Por otra parte, sobre el LIBRADO DE SÁBADOS A 1/3 DE LOS RURALES, y después de más de 15 meses, aún no ha entrado en funcionamiento. Esperamos que después de las correcciones que se han hecho, tras las reclamaciones presentadas por UGT, los trabajadores Rurales vean efectivo un derecho que hasta la fecha se les había negado. Los trabajadores que se acojan al librado de sábados, percibirán por el concepto de indemnización por aportación del medio de Enlace (Automóvil, Moto, Ciclomotor y Bicicleta), una cantidad por 25 días, y no por 22 días como querían poner. Esta cantidad sigue siendo pírrica sobre los precios del mercado por lo cual; UGT sigue demandando un aumento real para que ningún trabajador tenga que poner dinero de su economía familiar, para el mantenimiento del medio de locomoción.

indemnización por aportación de local

Suplido por aportación de local por mes

19,69 €

el acuerdo firmado por cc.oo. y csif el 19 de junio del 2006, no se recogió ninguna subida por este concepto. Para este año 2008 lo aumentan un 2%, esto es, lo meten al congelador cuando quieren y lo sacan, sin dar ningún tipo de explicación.

definitiva ¿como se puede abonar con los precios reales del mercado en el año 2008 la cantidad de 19,69 €, por poner un local a disposición de Correos?

DIETAS

GRUPO	MANUTENCIÓN		*ALOJAMIENTO	DIETA COMPLETA	RESIDENCIA EVENTUAL
	ENTERA	MEDIA			
I, II	37,40 €	18,70 €	65,97 €	103,37 €	82,70 €
III, IV, V	28,21 €	14,11 €	48,92 €	77,13 €	61,70 €

Formación, cursos voluntarios: Residencia eventual (80% de la dieta).

Alojamiento: todos los años se publica una circular con un incremento por ciudades para temporada de verano (de 12 de mayo a 30 de septiembre).

Utilización de automóvil particular: 0,19 €/km.

Las dietas están en vigor desde el 1 de diciembre de 2005.

PLAN DE PENSIONES

Se podrá adherirse el Personal Laboral fijo y Personal Eventual con contrato abierto con más de dos años de antigüedad. Normalmente la aportación mínima obligatoria por partícipe es de 9 €, y la de la empresa de 30 €.

Seguimos helados y congelados aquellos partícipes que estamos acogidos al Plan de Pensiones, pues Correos sigue aportando los 30 € desde marzo de 2004. **UGT propuso su incremento** durante la negociación del Acuerdo General y el II Convenio Colectivo, para que la **aportación** de la Sociedad Estatal, **estuviese acorde a los beneficios obtenidos en los últimos años**, objetivo sin cumplir como consecuencia de la firma de cc.oo. y csif.

PERMISOS

PERMISO	TIEMPO DE DISFRUTE	FORMA DE PETICIÓN
Vacaciones y días adicionales	<u>1 mes</u> (de 1 a 4 días hábiles dependiendo de la antigüedad)	Por escrito
Matrimonio	<u>15 días naturales</u>	Por escrito
Nacimiento, acogimiento o adopción de hijos	<u>15 días naturales</u>	Por escrito
Enfermedad grave, Hospitalización o muerte de Familiar	<u>De primer grado 3 ó 5 días hábiles.</u> <u>De segundo grado 2 ó 4 días hábiles.</u> (Respectivamente según sea la misma o diferente localidad)	Por escrito
Asuntos Particulares	<u>6 días hábiles</u>	Por escrito
Deberes Inexcusables	El tiempo necesario	Por escrito

Nota: Existe modelo oficial para solicitar estas peticiones.

OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS

DIETAS ADICIONALES POR AÑOS DE ANTIGÜEDAD:

en el objeto de compensar los años de experiencia y dedicación de los empleados de Correos y Telégrafos, reconoce el derecho a determinados días adicionales a las vacaciones según antigüedad, de acuerdo a la siguiente escala:

<i>de 11 a 15 años - 1 día hábil adicional</i>	<i>de 16 a 20 años - 2 días hábiles adicionales</i>
<i>de 21 a 25 años - 3 días hábiles adicionales</i>	<i>26 ó más años - 4 días hábiles</i>

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados de la tabla anterior. A los efectos del cómputo de estos días adicionales el sábado no se considerará hábil salvo que al empleado le correspondiera trabajar.

Seis días de cada año natural. En la Comisión de Seguimiento, en función de los parámetros individuales de absentismo y su incidencia en los índices generales, se podrán introducir medidas que condicionen el disfrute de aquellos días a períodos de servicios efectivos.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La madre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad, o, antes de la conclusión de la baja de maternidad, por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente que en todo caso no excederá las 4 semanas de duración. Una vez que haya optado por uno u otro permiso deberá mantenerse el mismo hasta su finalización. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre, o en caso de que ella falte, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

Los funcionarios que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento, o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Los empleados tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado. Para el cálculo del plazo de dos meses de duración máxima prevista se tendrá en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado en la que se señale la fecha de acogida del menor.

Las embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Sociedad Estatal y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Los empleados tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por e

mpo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre: Cuando la naturaleza del servicio impidiese la cesación de la prestación durante estos días, se sustituirá su disfrute por un descanso equivalente en otros días durante el resto del año siguiente, de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre que no se perciba compensación adicional por este concepto.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con sábados o festivos, la Sociedad Estatal reconocerá dos días adicionales de descanso.

LICENCIAS SIN SUELDO

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo inferior a diez días, ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años. A estos efectos se tendrá especial consideración cuando se acredite que la licencia se solicita para atender, por enfermedad grave, a un familiar de primer grado.

Reducciones de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo hijos menores de doce años, así como quienes estén a su cuidado directo de un familiar discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

En el caso de que dos o más empleados generasen el derecho a alguna de estas reducciones de jornada por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

La concreción horaria, la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada responderá al empleado, dentro de su jornada ordinaria. Éste deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los empleados tendrán derecho a solicitar una reducción **de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para tender al cuidado de un familiar en primer grado**, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados de la Empresa, éstos podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo. Solo se podrá acceder este permiso una vez por cada proceso patológico y concluirá su vigencia en el caso de fallecimiento del familiar. La denegación de esta reducción deberá realizarse siempre de forma motivada en atención a las circunstancias concurrentes.

La empleada víctima de la violencia contra las mujeres tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, a la reducción de la jornada, con un mínimo de media hora y un máximo de dos tercios de la jornada diaria, con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la

aptación del horario o cambio de turno. La empleada podrá optar por la asignación de otro centro de trabajo de la misma localidad, de acuerdo con la organización de la Sociedad Estatal.

La empleada acreditará la situación a la mayor brevedad por cualquiera de los siguientes documentos: orden de protección o cualquier otra resolución judicial definitiva o cautelar, documento de organismo público sobre la condición de beneficiaria de ayudas por este motivo, informe de la Inspección de Trabajo, o bien por cualquier certificación de profesional médico o de la asistencia social que intervengan en su procedimiento.

La acreditación se entenderá válida para cualquiera de los supuestos regulados en el presente acuerdo en relación a la empleada víctima de la violencia contra las mujeres.

Excedencia por violencia de género. La empleada víctima de violencia contra las mujeres podrá acogerse a este tipo de excedencia para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras, y en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Para Más información: consulta en tu Sección Sindical.

GRADOS DE PARENTESCO DE LA PERSONA PRINCIPAL

En el siguiente **cuadro** se reflejan los **grados de parentesco**, tanto por línea recta o directa y colateral, como por **consanguinidad y afinidad**. También debe distinguirse entre el parentesco por **consanguinidad** y el parentesco por **afinidad**. El primero se da respecto de la propia familia, y el segundo respecto a la familia del cónyuge, computándose los grados de la misma forma. **Estos permisos son retribuidos.**

DE PRIMER GRADO

CONSANGUINIDAD

PADRES

CONSANGUINIDAD	HIJOS
AFINIDAD	CONYUGES
AFINIDAD	SUEGROS
AFINIDAD	YERNOS NUERAS
DE SEGUNDO GRADO	
CONSANGUINIDAD/AFINIDAD	ABUELOS
CONSANGUINIDAD/AFINIDAD	NIETOS
CONSANGUINIDAD	HERMANOS
AFINIDAD	CUÑADOS

El resto de los grados de parentesco, no tienen derecho a permiso retribuido.

Enfermedad grave, Hospitalización o muerte de Familiar	De primer grado 3 ó 5 días hábiles.
	De segundo grado 2 ó 4 días hábiles. (Respectivamente según sea la misma o diferente localidad)

PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS (PARO)

Beneficiarios:

Todos aquellos trabajadores que se encuentren en la situación legal de desempleo y tengan el período mínimo de cotización exigido que es de 12 meses, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Duración de la prestación:

Periodo de cotización (días)	Período de prestación (días)
Desde 360 Hasta 539	120
Desde 540 Hasta 719	180

Desde 720 Hasta 899	240
Desde 900 Hasta 1.709	300
Desde 1.080 Hasta 1.259	360
Desde 1.260 Hasta 1.439	420
Desde 1.440 Hasta 1.619	480
Desde 1.620 Hasta 1.799	540
Desde 1.800 Hasta 1.979	600
Desde 1.980 Hasta 1.979	660
Desde 2.160	720

Antía de la prestación:

solicitará en los 15 días hábiles siguientes a la situación de desempleo y está en función de la base reguladora que tenga el trabajador.

La base reguladora mensual es la resultante de multiplicar por 30 días, las bases de los últimos 180 días cotizados.

Durante los primeros 6 meses el importe será el del 70% de la base reguladora calculada.

A partir de los 6 primeros meses el importe a percibir será del 60% de la base reguladora.

En las cantidades máximas y mínimas legalmente establecidas.

PRESTACIONES ASISTENCIALES (SUBSIDIO)

Beneficiarios:

Tienen derecho al subsidio por desempleo los trabajadores que cumpliendo los requisitos que para cada caso se solicitan, **carezcan de rentas superiores en cómputo mensual, al 75% del SMI**, excluida la parte proporcional de 2 pagas extras y se encuentren en cualquiera de las situaciones que a continuación se relacionan **y cumplan además, los requisitos que para cada caso se requieren:**

Trabajadores que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares.

Trabajadores mayores de 45 años que han agotado prestación por desempleo sin responsabilidades familiares.

Subsidio especial para trabajadores mayores de 45 años que han agotado prestación por

empleo de 24 meses.

Trabajadores españoles emigrantes que habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista Convenio sobre protección por desempleo, acrediten haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años en dichos países desde su última salida de España, y no tenga derecho a la prestación por desempleo.

Trabajadores, que al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva.

Trabajadores emigrantes retornados

Liberados de prisión.

Trabajadores que sean declarados plenamente capaces o inválidos parciales como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, invalidez permanente absoluta o total para la profesión habitual.

Subsidio por desempleo para trabajadores de 52 años.

Obténis toda la información OFICIAL en la página **Web: <http://www.inem.es>**

JUBILACIONES

El Personal Laboral de Correos y Telégrafos está afectado por el Régimen General de la Seguridad Social; la jubilación según convenio, será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos mínimos de carencia para acceder a la pensión de jubilación en el sistema contributivo, cuyo supuesto ésta se producirá con carácter obligatorio al completar el trabajador dichos periodos mínimos de carencia.

licitud

En todos los casos hay que presentar: Documento Nacional de Identidad, DNI del cónyuge y de los familiares mayores de 14 años que convivan con el solicitante y a su cargo, Libro de Familia, así como la documentación justificativa a la cotización (certificación de la empresa).

El número de años cotizados se obtiene dividiendo por 365 el total de días cotizados; la fracción de año, si existiera, se asimilará a un año completo.

cho causante:

- En alta: fecha de cese en el trabajo.
- Asimilada al alta: fecha de la solicitud.
- No alta: fecha de la solicitud.

ctos económicos:

rán desde el día siguiente al del cese en el trabajo, para trabajadores en alta que hayan presentado la solicitud dentro de los 3 meses siguientes a la jubilación o con anterioridad al cese.

ra los trabajadores en situación asimilada a la de alta, desde el día siguiente al de la solicitud o cuando se produzca el hecho causante.

ra los trabajadores que no estén de alta, desde el día siguiente al de la presentación de la solicitud.

ensión se abona mensualmente con dos pagas extraordinarias al año (junio y noviembre). Se tiene garantizado las cuantías mínimas según edad y cargas familiares, y la pensión se revaloriza al comienzo de cada año, de acuerdo con el IPC previsto para dicho año, más la desviación, si la hubiere, del año anterior.

Exigencia:

- Genérica: 15 años cotizados a lo largo de toda la vida laboral.
- Específica: 2 años deben estar comprendidos en los 15 años inmediatamente anteriores a la fecha de hecho causante

os días-cuota no son computables para las pensiones causadas a partir del 1/1/2008.

Base reguladora:

iciente que resulte de dividir por 210 las bases de cotización del trabajador durante los 180 meses inmediatamente anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante.

as bases correspondientes a los 24 meses anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante se computarán en su valor nominal.

as restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo desde el mes a que aquellas correspondan hasta el mes inmediatamente anterior a aquél en que se inicie el período al que se refiere la regla anterior (mes 25).

Porcentaje:

entre el 50% y el 100%, en función de los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose una escala que comienza con el 50% a los 15 años, aumentando un 3% por cada año adicional comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto; y un 2% a partir del vigésimo sexto hasta alcanzar el 100% a los 35 años.

ESCALA DE PORCENTAJES			
Años Cotizados	% del Haber Regulador	Años Cotizados	% del Haber Regulador
A los 15 años	50%	A los 26 años	82%
A los 16 años	53%	A los 27 años	84%
A los 17 años	56%	A los 28 años	86%
A los 18 años	59%	A los 29 años	88%

A los 19 años	62%	A los 30 años	90%
A los 20 años	65%	A los 31 años	92%
A los 21 años	68%	A los 32 años	94%
A los 22 años	71%	A los 33 años	96%
A los 23 años	74%	A los 34 años	98%
A los 24 años	77%	A los 35 años	100%
A los 25 años	80%	+ de 35 años	-----

Pensiones Mínimas Mensuales:

Jubilación	Con cónyuge a cargo	Sin cónyuge a cargo
65 años	658,75 €	528,55 €
> 65 años	615,66 €	492,50 €

Jubilación anticipada:

La jubilación anticipada no es aplicable en situaciones de no alta.

Debe acreditar condición de mutualista en cualquier mutualidad laboral de trabajadores por cuenta ajena en 01/1967, o en cualquier otra fecha con anterioridad.

En los supuestos de jubilación anticipada por la vía del derecho transitorio (con condición mutualista), el importe de la pensión sufre una reducción:

Si el trabajador ha cesado voluntariamente del trabajo, la reducción se aplica en función de los años que le faltan para cumplir los 65 años, se aplicará un coeficiente reductor del 8%.

En caso de un cese involuntario dicha reducción es menor, siempre que reúna un requisito de años cotizados (30 años o más), y depende tanto de los años que le falten para cumplir los 65 como de las cotizaciones acreditadas.

Años completos de cotización	Porcentaje
30	8%
De 31 a 34	7,5%
De 35 a 37	7%
De 38 a 39	6,5%
40 ó más	6%

Para la determinación de los años de cotización acreditados a efectos de aplicar los coeficientes reductores establecidos, se tendrán en cuenta los mismos años que para determinar el porcentaje de pensión de jubilación, pero, sin que la fracción de año pueda computarse como año completo.

Además, también podrán acceder a la jubilación antes de los 65 años, los que aún no teniendo la condición de mutualista, cumplan los siguientes requisitos:

Tener cumplidos los 61 años de edad reales.

Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta años completos.

Encontrarse inscritos en las oficinas del servicio público de empleo, como demandantes de empleo, durante un plazo de, al menos seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.

Que el cese en el último trabajo realizado, en virtud del cual se solicite la jubilación, se produzca como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador.

Ver más toda la información OFICIAL en la página **Web:** <http://www.seg-social.es>

