

GUIA PRÁCTICA DE RETRIBUCIONES, PERMISOS, LICENCIAS y PRESTACIONESPRESENTACIÓN

Desde la Federación de Servicios Públicos de UGT se ha elaborado la presente GUIA PRÁCTICA DE RETRIBUCIONES, PERMISOS, LICENCIAS y PRESTACIONES, confiando en que pueda proporcionar de forma breve y sencilla información sobre las retribuciones para el año 2009

Hemos intentado elaborar y tener actualizada una Guía que permita a los trabajadores y trabajadoras de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. conocer las retribuciones que con carácter general y básico son de aplicación a los empleados públicos de todas las Administraciones Públicas y aspectos que ayuden a conciliar la vida personal y familiar con la vida profesional; así como dar a conocer las reivindicaciones de U.G.T. en el proceso de la negociación del III CONVENIO COLECTIVO.

Confiamos en que esta GUÍA pueda ser una herramienta útil para los trabajadores y trabajadoras de la S.E. Correos y Telégrafos S.A. y facilite su participación en condiciones óptimas en todos los procesos de negociación.

INTRODUCCIÓN

Tras la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo el día 19 de enero de 2009, se ha acordado establecer un incremento a cuenta de la Negociación en las Retribuciones Básicas para el 2009 del 2 %. (Salario Base, Antigüedad, Pagas Extras y Paga Extra Adicional, Complemento Puesto Tipo y Complemento Ocupación)

Como sabéis en la paga extra de diciembre de 2006 se alcanzó la inclusión del 100 % del Complemento de Destino en la citada paga; la inclusión del Complemento de Destino en las pagas extras se consiguió con la firma de U.G.T. en el Acuerdo Administración-Sindicatos del año 2.002.

Una vez culminado el proceso de incorporación del 100 % del Complemento de Destino a las pagas extraordinarias, y como desarrollo del Acuerdo Administración-Sindicatos de 28 de julio de 2005 que firmó U.G.T. se aborda el objetivo de incorporar en las pagas extraordinarias el 100 % del Complemento Específico, firmado por U.G.T. en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas de 25 de septiembre de 2.006.

La aplicación del incremento total acordado se hará por terceras partes en cada uno de los tres años de vigencia del acuerdo (2007-2009) con el objetivo de que el 100 % del Complemento Específico se consiga en la paga extraordinaria correspondiente a junio de 2.009.

Una vez establecidas las medidas retributivas conseguidas por U.G.T. en las diferentes Mesas Generales de Negociación de las Administraciones Públicas; hemos de aclarar que en el proceso negociador con la S.E. Correos y Telégrafos S.A. los conceptos retributivos como tramos y complementos variables (horas de sábado, festivas, nocturnas, extraordinarias, etc.) siguen congelados, lo que sigue significando una pérdida económica año tras año; con el agravante añadido para el personal laboral de nuevo ingreso, que no los cobra.

Durante la negociación del II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL; U.G.T. reivindicó unas retribuciones dignas para todos, así como un incremento importante para los rurales que aportan medios de locomoción, ambas acordadas a los beneficios obtenidos por Correos. Este convenio no merecía la aprobación de ningún sindicato; nuestras propuestas fueron realizadas para mejorar derechos, regulación, ordenamiento de

nuestras funciones diarias, fijar unas tablas retributivas correctas que mejoraran las anteriores, todo ello para dignificar nuestro trabajo y a los trabajadores.

El II CONVENIO COLECTIVO sólo incorporó mejoras en aquellas cuestiones en las que a la S.E. Correos y Telégrafos S.A. no le cabía otra opción, bien por tratarse de mejoras reconocidas en distintos acuerdos de Mesas Generales de Negociación de las Administraciones Públicas (firmadas y negociadas por U.G.T.) o bien por tratarse de temas, en los que las Sentencias dictadas por los distintos Tribunales de Justicia lo han obligado a ello, como el reconocimiento de la antigüedad.

Desde U.G.T. seguiremos defendiendo aquellas propuestas que no fueron recogidas en el II CONVENIO COLECTIVO y que entre otras, eran las siguientes:

- Tablas retributivas dignas: Plus de Asistencia-Revisión al alza de horas extraordinarias, nocturnas, festivas, así como de las gratificaciones por campañas de Navidad y electorales. Todo ello con carácter retroactivo.
- Plan de Dimensionamiento y necesidades estructurales de plantillas-Relación General de Empleo.
- Calendario laboral- Alcanzar las 35 horas semanales con jornada de lunes a viernes; fuera de este periodo jornada especial con abono extraordinario
- Acceso a empleo fijo sin precariedad.
- Modelo adecuado de contratación para las Bolsas de Empleo.
- Contrato de relevo.
- Rurales: actualización y revisión automática en las indemnizaciones por aportación de vehículo, con incremento de entre un 30 y un 40 %. Adecuación de recorridos y contemplación de baremos correctores por climatología y terreno dificultoso. Adopción de medidas para cubrir gastos extraordinarios ocasionados por averías y sustitución de vehículo. Actualización de indemnización por aportación de local conforme a los precios de mercado.
- Materializar compromisos de Promoción Interna.
- Incorporación de la totalidad del PLAN CONCILIA.
- Fomentar un plan efectivo de Prevención de Riesgos Laborales.
- Revisión y aumento de aportación de la empresa al Plan de Pensiones.

Por otra parte hemos de aclarar que durante el proceso de negociación la Dirección de Correos propuso un Convenio Colectivo para tres años y que debería ser flexible, polivalente y de bajo coste. Evidentemente, negociar bajo esas condiciones y en esos términos ha llevado a desnaturalizar el contenido y a una minoración de los derechos de los trabajadores, todo ello avalado por aquellos sindicatos firmantes (CC.OO.y CSI-CSIF) que han aceptado una posición de privilegio, anteponiendo sus objetivos particulares a los de los propios trabajadores.

Por lo demás, el II Convenio Colectivo no supuso ningún avance, sino más bien un retroceso en los derechos de los trabajadores, que han visto cómo a cambio de un insignificante incremento de su retribución variable (Complemento de Producción y Asistencia), se vincula de forma exacerbada al absentismo individual, con lo que penaliza de forma considerable la ausencia en el trabajo, de aquellos trabajadores/as que tengan una baja por enfermedad común o ausencia sin justificar. Así mismo cuando se establezcan los parámetros de producción, este complemento también será vinculante a la productividad individual, soportando un régimen disciplinario más severo y una mayor polivalencia en sus funciones.

Concluir que este II CONVENIO COLECTIVO ha sido un despropósito para los trabajadores postales, con una desregulación de funciones que permite estar siempre a disposición de lo que los "mandos" decidan. Pero lo más lamentable de todo ello, es que algún sindicato firmante defiende más los intereses de los Directivos que los de los propios trabajadores postales, que, a la postre, con sus votos, le han otorgado la posición que ostenta para que defienda sus derechos.

INDICE

RETRIBUCIONES 2009

SALARIO BASE	5
COMPLEMENTOS SALARIALES	6
Pagas Extraordinarias	
Antigüedad	
Complemento de Producción y Asistencia	
Complemento de Permanencia y Desempleo	
Pluses y Horas Extraordinarias	
COMPLEMENTOS SALARIALES SINGULARES	9
Complemento del Puesto Tipo	
Complemento de Ocupación	
PERCEPCIONES NO SALARIALES	10
Indemnización por aportación de medio de enlace	
Dietas	
ÁREAS FUNCIONALES Y PUESTOS TIPO	11
PROTECCIÓN DEL DESEMPLEO	12
NIVEL CONTRIBUTIVO: PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	12
Beneficiarios	
Duración de la prestación	
Cuantía de la prestación	
NIVEL ASISTENCIAL: SUBSIDIO POR DESEMPLEO	12
INCAPACIDAD TEMPORAL	13
Tramitación de los partes médicos	
JUBILACIONES	14
Período mínimo de cotización	
Cuantía de la pensión de jubilación	
Reglas para el cómputo de los años de cotización	
Efectos económicos	
Abono	
Jubilación anticipada	
Cuantías mínimas	
TABLA PARA EL CONTROL DE SÁBADOS	17
BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL	17
CUADRO INFORMATIVO EXCEDENCIAS	18
CUADRO INFORMATIVO FALLECIMIENTO, ENFERMEDAD FAMILIAR	19
CUADRO INFORMATIVO MODALIDADES DEL PERMISO POR LACTANCIA	19
CUADRO INFORMATIVO NACIMIENTO, ACOGIDA, ADORCIÓN	20
SUSPENSIÓN CONTRATO POR PATERNIDAD	20
PAGOS Y DEDUCCIONES POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN	20

CUADRO INFORMATIVO OTROS PERMISOS Y LICENCIAS	20
CUADRO INFORMATIVO PERMISOS PARCIALES	21
CUADRO INFORMATIVO REDUCCIONES DE JORNADA	22
SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD	24
CUADRO INFORMATIVO VACACIONES, DIAS ADICIONALES Y AAPP	25
CUADRO INFORMATIVO HIJOS CON DISCAPACIDAD	25
TRAMITACIÓN DE PERMISOS Y LICENCIAS	25
GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD	28
CALENDARIO DE FIESTAS	29
CALENDARIO DE FIESTAS LOCALES	29
ACUMULACIÓN HORAS DE LACTANCIA EN DÍAS DE AUSENCIA	30



FSP
Andalucía
HUELVA

RETRIBUCIONES LABORALES 2009

NOTA: Las cantidades que se exponen en las siguientes tablas de retribuciones pueden sufrir variaciones en los decimales, debido al redondeo.

SALARIO BASE

Es la retribución mensual asignada a cada trabajador/a, según su grupo profesional, por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos de descanso computables como de trabajo.

Grupo profesional	Área funcional	Puesto tipo	Euros/mes
Titulado superior	Corporativa y de apoyo. Red. Comercialización. Logística.	Técnico superior (1, 2, 3 y 4)	1.157,82
Titulado medio / Cuadros	Corporativa y de apoyo. Red. Comercialización. Logística.	Técnico medio (1, 2, 3 y 4)	982,64
	Red	Jefe de Sector de red (1, 2, 3 y 4)	982,64
	Corporativa y de apoyo	Responsable de apoyo corporativo (1, 2, 3, 4 y 5)	982,64
	Comercialización	Coordinador de ventas (1, 2, 3 y 4)	982,64
	Logística	Jefe de sector distribución / Centros (1, 2, 3, 4 y 5)	982,64
Mandos intermedios	Corporativa y de apoyo	Jefe de unidad administrativa (1, 2, 3, 4 y 5)	732,51
	Red	Director de oficina / Director adjunto de oficina (1, 2, 3, 4, 5 y 6)	732,51
	Red	Gestor bancario (1 y 2)	732,51
	Logística	Jefe de unidad de distribución / Centros (1, 2, 3, 4 y 5)	732,51
	Comercialización	Gestor de ventas (1, 2 y 3)	732,51
	Red óLogística	Jefe de equipo (1, 2 y 3)	732,51
	Corporativa y de apoyo	Gestor de apoyo corporativo (1, 2 y 3)	732,51
Operativos	Red	Atención al cliente 1 Atención al cliente 2	598,95
	Corporativa y de apoyo	Administrativo 1 Administrativo 2	598,95
	Logística	Reparto 1 Reparto 2	598,95
	Logística	Agente / clasificador 1 Agente / clasificador 2	598,95
Servicios generales	Corporativa y de apoyo. Red. Comercialización. Logística.	Peón / limpiadora a extinguir	546,82

Los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial percibirán su salario base con arreglo a la parte proporcional de la jornada que efectivamente realicen.

COMPLEMENTOS SALARIALES

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos pagas extraordinarias que serán abonadas en el mes de junio la primera y en diciembre la segunda. Cuando se cambie de grupo profesional, se aumente o se disminuya la jornada y/o se ingrese o se cese en el transcurso del semestre natural, se percibirá proporcionalmente al tiempo trabajado. El devengo de las pagas extraordinarias corresponde a los periodos comprendidos entre el 1 de enero a 30 de junio y del 1 de julio a 31 de diciembre, respectivamente.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el resultante de la suma de una mensualidad del salario base del grupo, más una mensualidad de la antigüedad más complemento del puesto tipo y el complemento de Permanencia y Desempeño.

ANTIGÜEDAD

El Complemento de antigüedad (trienios) se devengará por todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de relación laboral por cuenta de Correos.

A estos efectos se computarán como relación laboral por cuenta de Correos, todos los periodos trabajados en los diversos contratos de trabajo suscritos con Correos, cualquiera que haya sido la naturaleza jurídica de la Compañía.

Grupo profesional	Importe del trienio (Euros/mes)
Titulado superior	44,51
Titulado medio / Cuadros	35,62
Mandos intermedios	26,75
Operativos	17,88
Servicios generales	13,42

COMPLEMENTO DE PRODUCCIÓN Y ASISTENCIA

El complemento de producción y asistencia retribuye la asistencia efectiva al trabajo, así como, en su caso, la consecución de los objetivos que se establezcan 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. No 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 tendrá en cuenta, las siguientes reglas:

1. El mes de devengo será el anterior al del abono en nómina.
2. Se tendrá en cuenta el absentismo de los cuatro meses anteriores al de su devengo. Sin perjuicio de lo anterior, los cuatrimestres se computarán como periodos naturales (enero-abril, mayo-agosto, septiembre-diciembre).
3. 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 fija para cada puesto de trabajo.
4. Si durante dicho periodo el absentismo es igual o superior al 4% y hasta el 10%, el complemento se percibirá al 80%.
5. Si durante esos cuatro meses anteriores al mes de devengo, el absentismo fuera igual o superior al 10%, el complemento se percibirá al 60%.

6. 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%.
7. 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.

TABLAS DEL COMPLEMENTO DE PRODUCCIÓN Y ASISTENCIA. AÑO 2009

Grupo profesional	Área funcional	Puesto tipo u homologable	Importes en euros		
			diario	mes	anual
Titulado superior	Corporativa y de apoyo. Red. Comercialización. Logística.	Técnico superior (1, 2, 3 y 4)	10,65	319,45	3.883,40
Titulado medio / Cuadros	Corporativa y de apoyo. Red. Comercialización. Logística.	Técnico medio (1, 2, 3 y 4)	9,28	278,47	3.341,64
	Red	Jefe de Sector de red (1, 2, 3 y 4)	11,86	355,68	4.268,16
	Corporativa y de apoyo	Responsable de apoyo corporativo (1, 2, 3, 4 y 5)	10,25	307,46	3.689,52
	Comercialización	Coordinador de ventas (1, 2, 3 y 4)	11,86	355,58	4.268,16
	Logística	Jefe de sector distribución / Centros (1, 2, 3, 4 y 5)	11,86	355,58	4.268,16
Mandos intermedios	Corporativa y de apoyo	Jefe de unidad administrativa (1, 2, 3, 4 y 5)	8,84	265,12	3.181,44
	Red	Director de oficina / Director adjunto de oficina(1, 2, 3, 4, 5 y 6)	Entre 8,84 y 11,86	Entre 265,12 y 355,68	Entre 3.181,44y 4.268,16
	Red	Gestor bancario (1 y 2)	8,84	265,12	3.181,44
	Logística	Jefe de unidad de distribución / Centros (1, 2, 3, 4 y 5)	9,56	286,87	3.442,44
	Comercialización	Gestor de ventas (1, 2 y 3)	8,84	265,12	3.181,44
	Red ó Logística	Jefe de equipo (1, 2 y 3)	7,58	227,52	2.730,24
	Corporativa y de apoyo	Gestor de apoyo corporativo (1, 2 y 3)	6,80	204,00	2.448,00
Operativos	Red	Atención al cliente (1 y 2)	6,51	139,35	2.344,20
	Corporativa y de apoyo	Administrativo (1 y 2)	6,10	183,10	2.179,20
	Logística	Reparto 1 Reparto 2	6,17 6,10	184,96 183,10	2.219,52 2.179,20
	Logística	Agente / clasificador (1 y 2)	5,73	172,03	2.064,36
Servicios generales	Corporativa y de apoyo. Red. Comercialización. Logística.	Peón / limpiadora a extinguir	4,88	146,48	1.757,76

COMPLEMENTO DE PERMANENCIA Y DESEMPEÑO

El complemento de permanencia y desempeño está destinado a retribuir la experiencia adquirida a través de la actividad y permanencia, así como la responsabilidad y especial dedicación en el desempeño del mismo. Entendiendo en todo caso que la dedicación requiere la permanencia previa que se determine e implica la asistencia efectiva y el ejercicio y desempeño del puesto de trabajo.

Este complemento se percibirá en todos los puestos tipo a excepción de los comprendidos en el grupo profesional de titulados superiores.

El primero y sucesivos tramos del complemento comenzarán a percibirse desde el día 1 del mes siguiente a aquel en el que se complete la antigüedad mínima y se hayan acreditado los requisitos mencionados anteriormente.

Cuando un trabajador/a acceda a un grupo superior dejará de percibir el tramo del complemento que viniera percibiendo y percibirá el tramo 1.º del grupo profesional al que acceda. En el supuesto de que el trabajador no estuviera percibiendo ningún tramo de este complemento, comenzará a computar un nuevo periodo de antigüedad para acceder al tramo 1.º de su grupo.

Este complemento se articula en tres tramos para el grupo profesional de titulados medios/cuadros y en seis tramos para los grupos profesionales de mandos intermedios, operativos y servicios generales.

Grupo profesional de titulados medios/cuadros

Años de antigüedad en el grupo profesional	TRAMO	Euros / mes
5	1º	17,86
15	2º	30,71
25	3º	42,85

Grupos profesionales de mandos intermedios, operativos y servicios generales

Años de antigüedad en el grupo profesional	TRAMO	Euros / mes
3	1º	17,86
6	2º	30,71
9	3º	42,85
12	4º	54,26
15	5º	69,97
18	6º	89,24

- Estas tablas corresponden al año 2004, ya que este concepto permanece congelado desde entonces, habiendo sido reivindicada por UGT la negociación de su incremento. Es más, en la negociación del II Convenio Colectivo se intentó su eliminación por parte de la Dirección, mediante su integración en el nuevo complemento de producción y asistencia, quedando aún vigente gracias a las presiones que UGT ejerció en su momento.

PLUSES Y HORAS EXTRAORDINARIAS

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

SERVICIO EXTRAORDINARIO	Euros / hora
HORA EXTRAORDINARIA	10,538988
PLUS SÁBADOS	2,394042
PLUS FESTIVAS	6,840393
PLUS DE NOCTURNIDAD	1,662743
PLUS CLASIFICACIÓN MECANIZADA	3,00 euros/día

- Actualmente existe incompatibilidad en la percepción de horas de sábado o festivas con la percepción de horas nocturnas, siendo reivindicada por UGT la compatibilidad de estos conceptos.

COMPLEMENTOS SALARIALES SINGULARES

COMPLEMENTO DEL PUESTO TIPO

Es aquel que retribuye las condiciones específicas y concretas que concurren en el contenido prestacional propio de cada puesto tipo.

El personal con jornada a tiempo parcial percibirá su complemento del puesto tipo con arreglo a la parte proporcional que le corresponda.

TABLAS DEL COMPLEMENTO DE PUESTO TIPO. AÑO 2009

Grupo profesional	Área funcional	Puesto tipo	Euros/mes
Titulado superior	Corporativa y de apoyo. Red. Comercialización. Logística.	Técnico superior (1, 2, 3 y 4)	535,06
Titulado medio / Cuadros	Corporativa y de apoyo. Red. Comercialización. Logística.	Técnico medio (1, 2, 3 y 4)	414,31
	Red	Jefe de Sector de red (1, 2, 3 y 4)	461,45
	Corporativa y de apoyo	Responsable de apoyo corporativo (1, 2, 3, 4 y 5)	461,45
	Comercialización	Coordinador de ventas (1, 2, 3 y 4)	461,45
	Logística	Jefe de sector distribución / Centros (1, 2, 3, 4 y 5)	461,45
	Mandos intermedios	Corporativa y de apoyo	Jefe de unidad administrativa (1, 2, 3, 4 y 5)
Red		Director de oficina / Director adjunto de oficina (1, 2, 3, 4, 5 y 6)	367,23
Red		Gestor bancario (1 y 2)	367,23
Logística		Jefe de unidad de distribución / Centros (1, 2, 3, 4 y 5)	367,23
Comercialización		Gestor de ventas (1, 2 y 3)	367,23
Red ó Logística		Jefe de equipo (1, 2 y 3)	320,09
Corporativa y de apoyo		Gestor de apoyo corporativo (1, 2 y 3)	320,09
Operativos	Red	Atención al cliente 1 Atención al cliente 2	272,93
	Corporativa y de apoyo	Administrativo 1 Administrativo 2	272,93
	Logística	Reparto 1 Reparto 2	249,37
	Logística	Agente / clasificador 1 Agente / clasificador 2	249,37
Servicios generales	Corporativa y de apoyo. Red. Comercialización. Logística.	Peón / limpiador a extinguir	225,83

COMPLEMENTO DE OCUPACIÓN

Es aquel que perciben los trabajadores/as cuando en el desempeño de su puesto de trabajo concurren factores, condiciones o se usen medios de producción que diferencien ese puesto de otro puesto del mismo tipo, que no han sido considerados, ni ponderados, para determinar el salario base del grupo profesional, ni el complemento del puesto tipo.

El personal con jornada a tiempo parcial percibirá su complemento de ocupación con arreglo a la parte proporcional que le corresponda.

GRUPO PROFESIONAL “TITULADO SUPERIOR”

(Euros / mes)

PUESTO TIPO	1	2	3	4
TÉCNICO SUPERIOR	990,86	703,20	415,54	127,89

GRUPO PROFESIONAL “TITULADO MEDIO/CUADROS”

(Euros / mes)

PUESTO TIPO	1	2	3	4	5
TÉCNICO MEDIO	740,60	510,47	337,89	165,29	-----
JEFE DE SECTOR DE RED	607,17	457,58	307,99	118,15	-----
RESPONSABLE APOYO CORPORATIVO	981,12	750,98	520,86	463,33	233,23
COORDINADOR DE VENTAS	607,17	457,58	307,99	118,15	-----
JEFE DE SECTOR DISTRIBUCIÓN / CENTROS	981,12	607,17	457,58	307,99	118,15

GRUPO PROFESIONAL “MANDOS INTERMEDIOS”

(Euros / mes)

PUESTO TIPO	1	2	3	4	5	6
JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA	399,60	342,07	284,54	227,02	54,41	-----
DIRECTOR / DIRECTOR ADJUNTO OFICINA	705,59	561,76	446,70	360,39	274,10	130,28
GESTOR BANCARIO	302,87	245,33	-----	-----	-----	-----
JEFE DE UNIDAD DISTRIBUCIÓN / CENTROS	504,21	389,17	302,87	216,57	101,50	-----
GESTOR DE VENTAS	410,61	302,87	245,33	-----	-----	-----
JEFE DE EQUIPO	263,70	191,84	119,86	-----	-----	-----
GESTOR DE APOYO CORPORATIVO	263,70	191,84	119,86	-----	-----	-----

GRUPO PROFESIONAL “OPERATIVOS”

(Euros / mes)

PUESTO TIPO	IMPORTE
ATENCIÓN AL CLIENTE 1	382,37
ATENCIÓN AL CLIENTE 2	236,55
ADMINISTRATIVO 1	294,08
ADMINISTRATIVO 2	179,01
REPARTO 1	271,06
REPARTO 2	191,66
AGENTE/CLASIFICACIÓN 1	182,17
AGENTE/CLASIFICACIÓN 2	174,51

PERCEPCIONES NO SALARIALES

Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral estarán regulados por la normativa aplicable a la Función Pública en cada momento en materia de indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas.

INDEMNIZACIÓN POR APORTACIÓN DE MEDIO DE ENLACE

Medio de enlace	Importe diario	Mensual (25 días, sin libraje voluntario de sábados al tercio)	Mensual (22 días, con libraje voluntario de sábados al tercio)
Automóvil	0,216365 €	5,409113 €	4,760019 €
Moto	0,097187 €	2,429680 €	2,138119 €
Ciclomotor	0,092311 €	2,307780 €	2,030847 €
Bicicleta	0,008242 €	0,206050 €	0,181324 €

Suplido por aportación de local, por mes	19,30 €
---	---------

- Las cantidades por aportación de medio de enlace se abonan en concepto de kilometraje diario reconocido en credencial de trabajo, al mes; es decir, que el cartero rural que aporte automóvil y tenga reconocidos 50 kilómetros diarios de recorrido, por 25 días de trabajo al mes, cobrará:
 $50 \times 5,409113 = 270,46$ euros / mes, de indemnización.

Dietas

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

- Cursos de formación: Residencia eventual (80% de la dieta).
- Utilización de automóvil particular: 0,19 euros/kilómetro.

ÁREAS FUNCIONALES Y PUESTOS TIPO

Grupos profesionales	Área funcional logística	Área funcional red	Área funcional comercialización	Área funcional corporativa y de apoyo
GRUPO I. Titulados Superiores	Técnicos Superiores	Técnicos Superiores	Técnicos Superiores	Técnicos Superiores
GRUPO II. Titulados Medios/ Cuadros	Técnicos Medios	Técnicos Medios	Técnicos Medios	Técnicos Medios
	Jefe de Sector Distrib./Centros	Jefe de Sector de Red	Coordinador de Ventas	Resp. Apoyo Corporativo
GRUPO III. Mandos Intermedios	Jefe Unidad Distrib./Centros	Director/Adjunto Oficina	Gestor de Ventas	Jefe Unidad Administrativa
	Jefe de Equipo	Gestor Bancario Jefe de Equipo		Gestor de Apoyo Corporativo
GRUPO IV. Operativos	Reparto Agente / Clasificación.	Atención al Cliente	Atención al Cliente	Administrativo
GRUPO V. Servicios Generales	Peón a extinguir	Peón a extinguir	Peón a extinguir	Peón a extinguir
	Limpiador a extinguir	Limpiador a extinguir	Limpiador a extinguir	Limpiador a extinguir

PROTECCIÓN DEL DESEMPLEO

NIVEL CONTRIBUTIVO: PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Beneficiarios

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

Duración de la prestación

PERÍODO 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 1.079	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 2.159	660
Desde 2.160	720

Sólo se tendrán en cuenta las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el caso de las víctimas de violencia de género (artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores/as.

Tampoco se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación por desempleo que efectúe la Entidad Gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el caso de las víctimas de violencia de género (artículo 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores/as).

Cuantía de la prestación

La prestación se solicita en los 15 días hábiles siguientes a la situación de desempleo y su cuantía está en función de la base reguladora que tenga el trabajador/a.

La base reguladora mensual será la resultante de multiplicar por 30 la media de las bases de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluida la retribución por horas extraordinarias, por las que se haya cotizado durante los últimos 180 días precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Durante los primeros 6 meses, el importe será el del 70% de la base reguladora así calculada. A partir de los 6 primeros meses, el importe a percibir será del 60% de dicha base reguladora.

NIVEL ASISTENCIAL: SUBSIDIO POR DESEMPLEO

La protección de nivel asistencial consta de una prestación económica y el abono a la Seguridad Social de la cotización correspondiente a las prestaciones de asistencia sanitaria, protección a la familia y, en su caso, jubilación.

Podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo los parados que, figurando inscritos como demandantes de empleo (sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales), y careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores, en

cómputo mensual, al 75 % del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, se encuentren en alguna de las situaciones que más adelante se describen.

Asimismo el trabajador/a desempleado tiene derecho a acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional, y aquellas otras que tengan por objeto el empleo estable. Todo ello sin perjuicio, en su caso, de las competencias de gestión de las políticas activas de empleo que se desarrollarán por la Administración General del Estado o por la Administración Autonómica correspondiente, de acuerdo con la normativa de aplicación.

A continuación, se hace una enumeración de las situaciones que permiten acceder a algún tipo de subsidio:

- Trabajadores/as que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares.
- Trabajadores/as mayores de 45 años que han agotado prestación contributiva por desempleo sin responsabilidades familiares.
- Subsidio especial para trabajadores/as mayores de 45 años que hayan agotado una prestación por desempleo de 24 meses.
- Trabajadores/as que, al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva.
- Trabajadores/as emigrantes retornados.
- Liberados de prisión.
- Trabajadores/as 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/as mayores de 52 años.

INCAPACIDAD TEMPORAL

En las diferentes situaciones de baja, la prestación económica por incapacidad temporal trata de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador/a, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

A esta situación se refiere el artículo 81 del vigente Convenio Colectivo:

“En los casos de baja por incapacidad temporal legalmente declarada, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores/as, a partir del cuarto día del inicio de dicha situación, y durante como máximo 18 meses, verán completada la prestación económica correspondiente de la Seguridad Social, hasta alcanzar el cien por cien del salario mensual que tengan reconocido. Dentro de este complemento no se incluirán aquellos conceptos retributivos que estén ligados a la asistencia efectiva al puesto de trabajo.

En los supuestos que se complemente, durante los tres primeros días, el trabajador/a percibirá el 50% de su salario mensual, sin que éste beneficio pueda exceder de cuatro días al año.

Por el contrario cuando la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo, el derecho señalado en el apartado anterior se devengará desde el primer día.”.

Por su parte, el artículo 103 del citado Convenio establece:

“...Las ausencias del personal, cuando se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán la comunicación en las veinticuatro horas siguientes, siempre que sea posible por escrito, al responsable de la unidad correspondiente, así como la justificación acreditativa de carácter documental, que será notificada al órgano correspondiente en materia de personal, quien la notificará, en su caso, a los servicios médicos de la empresa.

Los servicios médicos, podrán verificar las diferentes patologías de los trabajadores/as que se encuentren en situación de baja por enfermedad, cuando entiendan que podría existir una desproporción objetiva entre la patología causante y la duración de la baja. Los criterios para determinar dicha desproporción objetiva serán los establecidos por los servicios médicos conforme a los previstos en esta materia por el manual de gestión de incapacidad temporal, editado por el Instituto Nacional de la Salud.”.

La prestación de la Seguridad Social en las situaciones de incapacidad laboral consiste en un subsidio cuya cuantía está en función de la base reguladora y de los porcentajes aplicables a la misma.

Como norma general, la base reguladora es el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador/a en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere. No obstante, en los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la base reguladora se obtiene por la adición de los dos sumandos siguientes:

- La base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización.
- La cotización por horas extraordinarias del año natural anterior, dividida entre 365 días.

Los porcentajes a aplicar a la base reguladora así calculada, son los siguientes:

- **En caso de enfermedad común y accidente no laboral:**
60% desde el 4º día de baja hasta el 20 inclusive.
75% desde el día 21 en adelante.
- **En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:**
75% desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho.

Tramitación de los partes médicos

La emisión de los partes médicos corresponde, en el caso de las enfermedades comunes y accidentes no laborales, a los facultativos de los Servicios Públicos de Salud, y en el caso de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales a los de nuestra Mutua de Accidentes, que en estos momentos es Fraternidad – Muprespa.

El Parte de Baja deberá ser emitido por el facultativo correspondiente el primer día de ausencia al trabajo del empleado/a. Posteriormente, mientras persista la situación, se deberán emitir sucesivos Partes de Confirmación, el primero de ellos al 4º día del inicio del proceso y los siguientes cada 7 días naturales.

Para la presentación de los distintos partes a la empresa, el trabajador/a dispone de un plazo de 3 días a partir de su emisión.

Respecto del Parte de Alta, el empleado/a dispone de un plazo máximo de 24 horas para la entrega del mismo a la empresa.

JUBILACIONES

El personal laboral de la Sociedad Estatal está integrado en el Régimen General de la Seguridad Social. Conforme al artículo 48 del Convenio Colectivo vigente, su jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador/a los 65 años de edad, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos mínimos de carencia para acceder a la pensión de jubilación en el sistema contributivo, en cuyo supuesto ésta se producirá al completar el trabajador/a dichos períodos mínimos de carencia.

Período mínimo de cotización

Trabajadores/as en situación de alta o asimilada:

- *Período de cotización genérico:* 15 años.
- *Período de cotización específico:* 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar.

Trabajadores/as en situación de no alta ni asimilada:

- *Período de cotización genérico:* 15 años.
- *Período de cotización específico:* 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

Cuantía de la pensión de jubilación

La cuantía de la pensión se determina aplicando a la base reguladora el porcentaje que corresponda en función de los años cotizados.

La base reguladora es el cociente que resulte de dividir por 210 las bases de cotización del interesado durante los 180 meses inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante.

Las bases de cotización de los 24 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante se toman por su valor nominal. Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución del Índice de Precios al Consumo desde los meses a que aquellas correspondan hasta el mes 25, previo al del hecho causante, a partir del cual se inicia el período de las bases de cotización tomadas en su valor nominal.

Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no existiera obligación de cotizar, las lagunas de cotización se integrarán, a los exclusivos efectos de dicho cálculo, con la base mínima de cotización, vigente en cada momento, en el Régimen General, para los trabajadores/as mayores de 18 años.

El porcentaje aplicable a la base reguladora varía en función de los años de cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con la siguiente escala:

ESCALA DE PORCENTAJES

AÑOS COTIZADOS	% DEL HABER REGULADOR	AÑOS COTIZADOS	% DEL HABER REGULADOR
15 años	50%	26 años	82%
16 años	53%	27 años	84%
17 años	56%	28 años	86%
18 años	59%	29 años	88%
19 años	62%	30 años	90%
20 años	65%	31 años	92%
21 años	68%	32 años	94%
22 años	71%	33 años	96%
23 años	74%	34 años	98%
24 años	77%	35 años	100%
25 años	80%	+ de 35 años	100%

Reglas para el cómputo de los años de cotización

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.

Efectos económicos***Trabajadores/as en alta en la Seguridad Social:***

- Desde el día siguiente al del cese en el trabajo, cuando la solicitud se haya presentado dentro de los 3 meses siguientes a aquél o con anterioridad al mismo.
- En otro caso, se devengará con una retroactividad máxima de 3 meses desde la fecha de presentación de la solicitud.

Trabajadores/as en situación asimilada a la de alta:

- Desde el día siguiente al de la solicitud o cuando se produzca el hecho causante, según sea la situación asimilada de que se trate.

Trabajadores/as que no estén en situación de alta ni asimilada a la de alta:

- Desde el día siguiente al de presentación de la solicitud.

Abono

Las pensiones se abonan en pagas, una por cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias al año, que se hacen efectivas junto con las mensualidades de junio y noviembre, y por el mismo importe que el de la mensualidad ordinaria correspondiente a dichos meses.

Se garantizan unas cuantías mínimas según edad y cargas familiares, y la pensión se revaloriza al comienzo de cada año de acuerdo con el IPC previsto para el mismo, más la desviación, si la hubiere, del año anterior.

Jubilación anticipada

Los trabajadores/as que tuvieran la condición de mutualista laboral con anterioridad a 1 de enero de 1967, podrán anticipar la edad reglamentaria de jubilación hasta la edad de 60 años, aplicando un coeficiente reductor del 8% por cada año que les falte para cumplir los 65 años.

No obstante, si dichos trabajadores/as acreditan más de 30 años completos de cotización y han cesado en el trabajo por causa no imputable a ellos mismos, los coeficientes reductores a aplicar serán los que figuran en la siguiente tabla:

AÑOS COMPLETOS DE COTIZACIÓN	COEFICIENTE REDUCTOR
De 31 a 34	7,5%
De 35 a 37	7%
De 38 a 39	6,5%
40 ó más	6%

También podrán acceder a la jubilación antes de los 65 años de edad los que, aun no teniendo la condición de mutualistas, cumplan los siguientes requisitos:

1. Tener cumplidos los 61 años de edad.
2. Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta años completos.
3. Encontrarse inscritos en las oficinas del servicio público de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.
4. Que el cese en el último trabajo realizado se produzca como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador/a.

En este supuesto, el coeficiente reductor a aplicar por cada año o fracción de año que resten al trabajador/a para cumplir los 65 años de edad, será el que le corresponda por aplicación de la siguiente tabla:

AÑOS COMPLETOS DE COTIZACIÓN	COEFICIENTE REDUCTOR
30	8%
De 31 a 34	7,5%
De 35 a 37	7%
De 38 a 39	6,5%
40 ó más	6%

Cuantías mínimas

Se garantizan cuantías mínimas mensuales, que variarán en función de que el pensionista haya cumplido determinada edad y de que tenga o no familiares a su cargo.

JUBILACIÓN	CUANTÍAS MENSUALES (Euros)	CUANTÍAS ANUALES (Euros)
Con 65 años y cónyuge a cargo	606,06	8.484,84
Con 65 años, sin cónyuge a cargo	493,22	6.905,08
Menor de 65 años, con cónyuge a cargo	566,41	7.929,74
Menor de 65 años, sin cónyuge a cargo	459,57	6.433,98

TABLA PARA EL CONTROL DE SÁBADOS AÑO 2009			
SÁBADOS TRABAJADOS	TOTAL DE HORAS REALIZADAS	Euros / hora X TOTAL HORAS	SE ABONAN EN LA NÓMINA DEL MES DE:
6, 13, 20, 27 Diciembre-2008	x =	x =	ENERO
3,10,17,24,31 Enero	x =	x =	FEBRERO
7,14,21 Febrero	x =	x =	MARZO
7,14,21,28 Marzo	x =	x =	ABRIL
4,11,18, 25 Abril	x =	x =	MAYO
2,9,16,23,30 Mayo	x =	x =	JUNIO
6, 13, 20, 27 Junio	x =	x =	JULIO
4, 11, 18, 25 Julio	x =	x =	AGOSTO
1, 8, 22, 29 Agosto	x =	x =	SEPTIEMBRE
5,12,19, 26 Septiembre	x =	x =	OCTUBRE
3, 10, 17,24, 31 Octubre	x =	x =	NOVIEMBRE
7, 14, 21,28 Noviembre	x =	x =	DICIEMBRE
5, 12, 19, 26 Diciembre	x =	x =	ENERO-2010

- Valor / hora de sábado = 2,394042 euros

BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

La presentación de los sucesivos partes de baja en situaciones de Incapacidad Temporal (IT), deberá hacerse en la siguiente forma:

Si el primer parte de baja se emitiera antes del día 11 del mes, el segundo parte deberá emitirse el día 15 de dicho mes. Los partes siguientes deberán ser emitidos los días último y 15 de cada mes, durante los tres primeros meses de la situación de IT.

Si el primer parte de baja se emitiera después del día 10 del mes, el segundo parte deberá emitirse el último día del mes. Los partes siguientes deberán ser emitidos los días 15 y último de cada mes, durante los tres primeros meses de la situación de IT.

Con el inicio del cuarto mes de baja, el/la funcionario/a entra en situación de prórroga por enfermedad o accidente. En dicha situación dejará de percibir las retribuciones complementarias y comenzará a devengar el subsidio por incapacidad temporal a cargo de MUFACE.

El día de inicio del cuarto mes de baja (inicio de la situación de prórroga), el/la funcionario/a deberá presentar un parte de incapacidad (primer parte de confirmación). Si la prórroga se iniciara entre los días 1 y 20 del mes, el siguiente parte (2º parte de confirmación) deberá ser emitido el último día del mismo mes. Los siguientes partes de confirmación se emitirán mensualmente (el último día de cada mes), mientras dure la situación de baja. Si la prórroga se iniciara entre los días 21 y último de mes, el primer parte de confirmación se emitirá al inicio de la prórroga y los siguientes, mensualmente (último día de cada mes), mientras dure la situación de baja.

CUADRO INFORMATIVO EXCEDENCIAS

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR	Trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad en la empresa. Deberá tener una duración de al menos un año Sin reserva de puesto de trabajo.	Solicitud en modelo " Solicitud de excedencia / servicios especiales " disponible en la Intranet . El reingreso deberá producirse mediante participación en el concurso permanente de traslados (operativos y servicios generales) o mediante sistemas de libre designación o concurso de méritos (el resto).
EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS	Máximo des tres años por cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, la resolución judicial o administrativa. Computable a efectos de antigüedad. Reserva de puesto durante dos años.	Solicitud en modelo " Solicitud de excedencia / servicios especiales " disponible en la Intranet . Documento oficial que acredite nacimiento, acogida o adopción. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes anterior a la finalización de la excedencia.
EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES	Máximo des tres años 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. Computable a efectos de antigüedad. Reserva de puesto durante dos años.	Solicitud en modelo "Solicitud de excedencia / servicios especiales" disponible en la Intranet. Documentación justificativa: Fotocopia del libro de familia, y documentación oficial que acredite el accidente, enfermedad o situación de dependencia del familiar. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes anterior a la finalización de la excedencia
EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD EN EL SECTOR PUBLICO	Por optar a un nuevo puesto de trabajo en el sector público. El trabajador permanecerá en situación de excedencia en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma.	Solicitud en modelo "Solicitud de excedencia / servicios especiales" disponible en la Intranet. Documento oficial que acredite la obtención del nuevo puesto El reingreso deberá producirse mediante participación en el concurso permanente de traslados (operativos y servicios generales) o mediante sistemas de libre designación o concurso de méritos (el resto) .
EXCEDENCIA FORZOSA	Por designación o elección para un cargo publico que imposibilite la asistencia al trabajo. Da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad.	Solicitud en modelo " Solicitud de excedencia / servicios especiales " disponible en la Intranet . Documentación oficial que justifique la designación o elección para cargo público. Deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
EXCEDENCIA POR VIOLENCIA DE GENERO	Trabajadoras víctimas de violencia contra las mujeres. Sin tiempo mínimo de servicios previos y sin plazo de permanencia Durante los dos primeros meses percibirá las retribuciones íntegras, y en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.	Solicitud en modelo " Solicitud de excedencia / servicios especiales " disponible en la Intranet . Documentación justificativa: Orden de protección o Resolución judicial definitiva o cautelar, o Documento administrativo de beneficiaría de ayuda o Informe de la Inspección de Trabajo.

(*) No aplicable a personal laboral fuera de Convenio

CUADRO INFORMATIVO FALLECIMIENTO, ENFERMEDAD FAMILIAR

FALLECIMIENTO, ENFERMEDAD GRAVE, ACCIDENTE U HOSPITALIZACION	2 días hábiles siempre que: Sea un familiar segundo grado consanguinidad o afinidad El trabajador no precisa realizar desplazamiento a otra localidad.	Solicitud en el modelo "Solicitud de Permisos y Licencia por Matrimonio" disponible en la Intranet. Presentación documentación oficial que acredite el fallecimiento, accidente o enfermedad. En caso de enfermedad si la documentación médica aportada no determina la gravedad de la enfermedad los Servicios Médicos de Correos podrán requerir al empleado los informes médicos pertinentes.
	3 días hábiles siempre que: Sea un familiar primer grado consanguinidad o afinidad El trabajador no precisa de realizar un desplazamiento a otra localidad.	Igualmente en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización se solicitará al empleado laboral la documentación que acredite que la atención médica recibida reviste el carácter de intervención quirúrgica sin hospitalización y que esta precisa de reposo domiciliario.
	4 días hábiles siempre que: Sea un familiar segundo grado consanguinidad o afinidad El trabajador precisa realizar desplazamiento a otra localidad.	Cada Jefatura de RRHH en aquellos casos en los que el suceso se produzca en una localidad distinta a la de trabajo y residencia analizará la entidad del desplazamiento a realizar por el empleado ponderando la proximidad de las localidades y las vías de comunicación existentes.
	5 días hábiles siempre que: Sea un familiar primer grado consanguinidad o afinidad El trabajador precisa de realizar un desplazamiento a otra localidad	

Para personal laboral es posible el permiso de INTERVENCION QUIRURGICA SIN HOSPITALIZACION que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de 2 o 4 días dependiendo si el trabajador necesita realizar un desplazamiento.

CUADRO INFORMATIVO MODALIDADES DEL PERMISO POR LACTANCIA.

PERMISO PARCIAL	Permiso por lactancia de un hijo menor de 12 meses de una hora, que podrá dividirlo en 2 fracciones de 30 minutos. No se podrá distribuir en una hora al inicio o al final de la jornada, para ello es necesario haberlo solicitado como reducción de la jornada. Podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre si ambos trabajan, siempre que se demuestre que no es utilizado por ambos a un mismo tiempo.	Modelo de solicitud "Solicitud de Permisos Parciales" disponible en la Intranet. Documentación que acredite el nacimiento: Libro de familia. y certificado de la empresa del cónyuge que acredite que no disfruta de dicha reducción o que no la disfrutará en el período solicitado.
REDUCCION DE JORNADA	Disminución de una hora el inicio o al final de la jornada (<i>no cabe al inicio ¹A hora y al final ¹A hora</i>): 1.-Un hijo menor de 12 meses 2.-Se trata de sustituir la hora de lactancia por una deducción de la jornada. 3.- Podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre si ambos trabajan, siempre que se demuestre que no es utilizado por ambos a un mismo tiempo. Efectos retributivos: No tiene disminución proporcional del salario.	Solicitud en el modelo " Solicitud de reducción de jornada " disponible en la Intranet. Documentación justificativa: Libro de familia y certificado de la empresa del cónyuge que acredite que no disfruta de dicha reducción o que no la disfrutará en el período solicitado.

ACUMULACION EN DIAS DE AUSENCIA	<p>Acumulación en jornadas completas el tiempo correspondiente de permiso por lactancia:</p> <p>1.-Un hijo menor de 12 meses</p> <p>2.-Se trata de sustituir el tiempo correspondiente de la hora de lactancia, por jornadas completas.</p> <p>3.- Podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre si ambos trabajan, siempre que se demuestre que no es utilizado por ambos a un mismo tiempo.</p> <p>Efectos retributivos: No tiene disminución proporcional del salario.</p>	<p>Solicitud en el modelo “Solicitud de licencias, lactancia y permiso adopción internacional” disponible en la Intranet.</p> <p>Documentación justificativa: Libro de familia y certificado de la empresa del cónyuge que acredite que no disfruta de dicha acumulación o que no la disfrutará en el período solicitado.</p> <p>Consultar “Calcula tu lactancia en días de ausencia” disponible en la Intranet.</p>
--	--	--

2 Una vez se ha optado por uno u otro permiso, deberá mantenerse hasta su finalización.

CUADRO INFORMATIVO NACIMIENTO, ACOGIDA Y ADOPCIÓN

NACIMIENTO, ACOGIDA Y ADOPCIÓN	<p>10 días naturales</p> <p>Requisitos: Lo disfruta sólo el padre. Por nacimiento, adopción o acogimiento. 15 días a partir de la fecha. No se tiene en cuenta la hora en la que nace el hijo para el cómputo de los días.</p>	<p>Solicitud en el modelo “Solicitud de permisos y Licencias por Matrimonio” disponible en la Intranet.</p> <p>Presentación documentación que justifique ausencia previa al disfrute salvo en el nacimiento. Documento oficial que acredite nacimiento, acogida o adopción.</p> <p>Documento que acredite la adopción o acogimiento: Resolución judicial o administrativa.</p>
---------------------------------------	--	---

SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR PATERNIDAD

SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD	<p>13 días naturales de suspensión de contrato</p> <p>Requisitos: Por nacimiento, adopción o acogimiento. 13 días que se podrán solicitar: A continuación del permiso de 10 días, sin interrupción. En cualquier momento durante la duración del permiso de maternidad. Inmediatamente después del permiso de maternidad. <u>¿Quién los podrá disfrutar?</u> Supuesto de parto: Sólo el padre. Supuesto de adopción o acogimiento: Sólo uno de los progenitores, a elección de los interesados.</p>	<p>El trabajador lo podrá solicitar a través de la Seguridad Social.</p>
----------------------------------	---	--

PAGOS Y DEDUCCIONES

PAGO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN	<p>Pago de 2.500 euros por nacimiento o adopción que tengan lugar en el territorio español.</p>	<p>Se solicita en las oficinas de la Agencia Tributaria y la Seguridad Social o a través de las páginas web de ambos organismos: www.seg-social.es www.aeat.es</p>
PERMISO POR ADOPCIÓN INTERNACIONAL	<p>Permiso de hasta dos meses percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen</p>	<p>Solicitud en el modelo “Solicitud de licencias, lactancia y permiso por adopción internacional” disponible en la Intranet.</p> <p>Comunicación oficial del país de origen señalando la recogida del menor.</p>

CUADRO INFORMATIVO OTROS PERMISOS Y LICENCIAS

DEBER INEXCUSABLE	<p>Tiempo imprescindible para un deber de carácter público y personal. Se incluye el sufragio activo.</p> <p>Ejemplos</p> <p>Si es deber inexcusable la participación en procesos electorales, el derecho de sufragio, la participación como jurado en procesos judiciales, y citación como testigo en los procesos penales.</p> <p>NO es deber inexcusable la citación ante la Agencia Tributaria para declaración renta, la citación a juicio siendo demandante y por una causa de interés personal</p>	<p>Se entiende por “deber inexcusable” la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.</p> <p>Solicitud en modelo “Solicitud de Permisos y Licencia por Matrimonio” disponible en la Intranet.</p> <p>Documentación justificativa de la citación en la que conste el horario con el fin de acreditar que la obligación no puede cumplirse fuera del horario del trabajo.</p>
TRASLADO DE DOMICILIO	<p>Un día por traslado de domicilio habitual</p> <p>1.- El permiso se entiende referido al mismo día en que se produce el traslado de domicilio.</p> <p>2.- Es necesario que se produzca mudanzas de muebles o enseres para disfrutar de este permiso.</p>	<p>Solicitud en modelo “Solicitud de Permisos y Licencia por Matrimonio” disponible en la Intranet.</p> <p>Documentación justificativa de mudanza (factura) o contrato alquiler con muebles o sin muebles...</p> <p>Debe tramitarse el cambio de domicilio en la Unidad de Recursos Humanos correspondiente a través del modelo “Solicitud Cambio Datos Personales” disponible en la Intranet,</p>
LICENCIA SIN SUELDO	<p>Por un plazo mínimo de 10 días hasta un máximo de 3 meses, cada dos años.</p> <p>1.- Condicionada a las necesidades del servicio, salvo por motivo de enfermedad grave de familiar primer grado.</p> <p>2.- Disminución de retribuciones.</p>	<p>Solicitud en modelo “Solicitud de Licencias, Lactancia y Permiso Adopción Internacional” disponible en la Intranet.</p> <p>En el caso de solicitud por enfermedad grave de familiar primer grado, documentación que acredite tales circunstancias.</p>
LICENCIA POR MATRIMONIO	<p>15 días naturales. Requisitos:</p> <p>Se disfruta por matrimonio civil o religioso.</p> <p>¿Cómo se cuenta? A solicitud del interesado de 3 maneras:</p> <p>Inicio 5 días anteriores a la boda.</p> <p>Después de la boda.</p> <p>Licencia por matrimonio.</p> <p>Si la boda coincide con periodo vacacional después de ésta.</p>	<p>Solicitud en modelo “Solicitud de Permisos y Licencia por Matrimonio” disponible en la Intranet.</p> <p>Documentación justificativa previa de la próxima celebración del matrimonio (Citación Juzgado...) o con posterioridad de su celebración (Libro de Familia).</p>

CUADRO INFORMATIVO PERMISOS PARCIALES

EXAMENES PRENATALES	<p>Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.</p> <p>1.- Por el tiempo necesario.</p> <p>2.- Tiene derecho la trabajadora embarazada</p>	<p>Modelo de solicitud “Solicitud de Permisos Parciales” disponible en la Intranet.</p> <p>Documentación del Centro Médico o Sanitario que acredite la necesidad de realizarlo en un horario determinado.</p>
----------------------------	--	--

TECNICAS DE FECUNDACION	Permiso para someterse a técnicas de fecundación asistida. 1.- Por el tiempo necesario. 2.- Tiene derecho el hombre o la mujer.	Modelo de solicitud “Solicitud de Permisos Parciales” disponible en la Intranet. Documentación del Centro Médico o Sanitario que acredite la necesidad de realizarlo en un horario determinado
REUNIONES EN CENTRO DE EDUCACION ESPECIAL	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. A citas en centro sanitarios en las que necesite un apoyo adicional. Modo de solicitud Para un día en concreto y por el tiempo indispensable. ¿Quién tiene derecho? El padre o la madre, pero no ambos a la vez	Modelo de solicitud disponible en la Intranet “Solicitud de Permisos Parciales”. Documentación: Fotocopia del Libro de familia Certificado oficial de discapacidad Citación del Centro de Educación Especial o Citación del Centro Sanitario Debe constar la hora, día de la citación. Se dirigirá la solicitud al Responsable de Unidad de Destino del empleado solicitante.
HIJOS PREMATUROS	Permiso por el nacimiento de hijos prematuros que tengan que permanecer hospitalizados después del parto. 1.- Hasta un máximo de dos horas. 2.- Tienen derecho el padre o la madre.	Modelo de solicitud “Solicitud de Permisos Parciales” disponible en la Intranet. Documentación del Hospital que acredite la hospitalización del menor junto con la documentación que acredita el nacimiento.
LACTANCIA HIJO MENOR 12 MESES	Permiso por lactancia de un hijo menor de 12 meses de una hora, que podrá dividirlo en 2 fracciones de 30 minutos. No se podrá distribuir en una hora al inicio o al final de la jornada, para ello es necesario haberlo solicitado como reducción de la jornada (ver cuadro informativo reducciones de jornada). Tiene derecho tanto el padre como la madre, siempre que ambos trabajen	Modelo de solicitud “Solicitud de Permisos Parciales” disponible en la Intranet. Documentación que acredite el nacimiento: Libro de familia

CUADRO INFORMATIVO REDUCCIONES DE JORNADA

REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL	Disminución de la jornada entre 1/8 a 1/2 por: 1.- Cuidado directo de menor de 12 años. 2.- Cuidado directo de disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida 3.- Cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente o enfermedad que no desempeñe actividad retribuida. Efectos retributivos: Disminución proporcional del salario según disminución de la jornada.	Solicitud en modelo “ Solicitud de reducción de jornada” disponible en la Intranet. Documentación justificativa: Supuesto 1: Libro de familia Supuesto 2:: Libro de familia, certificado de empadronamiento unidad familiar, certificado minusvalía, última declaración de renta. Supuesto 3: Libro de familia, certificado de empadronamiento unidad familiar, última declaración de renta.
--	---	--

REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO FAMILIAR	<p>Disminución de la jornada hasta el 50 % para cuidado de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Un familiar en primer grado. 2.- Por enfermedad MUY grave. 3.- Plazo máximo de un mes. 4.- Una sola vez por proceso patológico. <p>Efectos retributivos: No tiene disminución proporcional del salario.</p>	<p>Solicitud en modelo “Solicitud de reducción de jornada” disponible en la Intranet.</p> <p>Se requiere documento cumplimentado por el facultativo que acredita la situación de enfermedad de carácter MUY grave del familiar. El modelo de dicha certificación también está disponible en el Intranet.</p> <p>Acreditación Reducción 50%.</p> <p>Dada la naturaleza de este permiso deberá estar perfectamente justificado, y en caso de duda, se contrastará por los Servicios Médicos de Correos.</p>
REDUCCION DE JORNADA POR LACTANCIA	<p>Disminución de una hora al inicio o al final de la jornada .</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Un hijo menor de 12 meses 2.- Se trata de sustituir la hora de lactancia por una reducción de jornada. 3.- Tienen derecho el padre o la madre (pero no ambos). <p>Efectos retributivos: No tiene disminución proporcional del salario.</p>	<p>Solicitud en modelo “Solicitud de reducción de jornada” disponible en la Intranet.</p> <p>Documentación justificativa: Libro de familia y certificado de la empresa del cónyuge que acredite que no disfruta de dicha reducción.</p>
REDUCCION DE JORNADA POR VIOLENCIA DE GENERO	<p>Disminución de la jornada con un mínimo de media hora y un máximo de 2/3 de su jornada diaria.</p> <p>Efectos retributivos: Disminución proporcional del salario según disminución de la jornada.</p>	<p>Solicitud en modelo “Solicitud de reducción de jornada” disponible en la Intranet.</p> <p>Documentación justificativa: Orden de protección o Resolución judicial definitiva o cautelar, o Documento administrativo de beneficiaria de ayuda o Informe de la Inspección de Trabajo...</p>

(*) No aplicable a personal laboral fuera de Convenio

SUSPENSION POR MATERNIDAD

SUPUESTO DE PARTO:

- Duración:

16 semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas por cada hijo, a partir del segundo.

- Distribución:

Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son de descanso obligatorio de la madre.

Si ambos trabajan, la madre puede optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso de manera simultánea o sucesiva.

Si fallece la madre el otro progenitor disfrutará la totalidad o lo que reste de la suspensión.

Si fallece el hijo no se reduce el período, salvo que la madre solicite reincorporarse tras las seis semanas de descanso obligatorio.

En caso de partos prematuros u hospitalización del neonato a continuación del parto, el período se podrá computar a partir del alta hospitalaria, excluyendo del cómputo las seis semanas posteriores al parto. o En caso de partos

prematurados con falta de peso u hospitalización del neonato durante más de 7 días, el período se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas.

TRAMITACIÓN

Solicitud en el modelo “Solicitud de Licencias, Lactancia y adopción internacional” disponible en la Intranet.

Documento oficial que acredite nacimiento: Libro de familia.

SUPUESTO DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO:

- Duración:
o 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada hijo menor, a partir del segundo, a contar desde la resolución judicial o de la decisión administrativa o judicial, provisional o definitiva.

- Distribución:

Si ambos trabajan lo distribuirán de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida y que la suma de ambos períodos no excedan las semanas correspondientes.

En caso de discapacidad del menor, la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de adopción internacional, si es necesario desplazamiento al país de origen, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución que constituya la adopción.

TRAMITACIÓN

Solicitud en el modelo “Solicitud de Licencias, Lactancia y adopción internacional” disponible en la Intranet.

Documento oficial que acredite adopción o acogimiento: Decisión administrativa o judicial de acogimiento; resolución judicial que constituya adopción.

CUADRO INFORMATIVO VACACIONES, DIAS ADICIONALES Y ASUNTOS PROPIOS

<p>VACACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 mes natural <p>Criterios de disfrute de periodo vacacional: Entre 1 de julio y 30 septiembre. Y en otro período con autorización. En un mes o dos de quince días. Si se opta por la segunda quincena de un mes y la primera del siguiente, se iniciarán necesariamente el día 16 y terminará el día 15 del mes siguiente.</p> <p>Supuesto de acumulación: Podrá disfrutarse a continuación del periodo de maternidad, paternidad y lactancia.</p> <p>Supuesto de interrupción: En caso de hospitalización superior a los 5 días, las vacaciones podrán interrumpirse, siempre que se haya solicitado y acreditado la hospitalización por parte del interesado.. En este caso los 5 días se computarán con periodo vacacional.</p>	<p>Solicitud en el modelo “Solicitud de Permisos y Licencia por Matrimonio” disponible en la Intranet.</p> <p>Concesión por el Responsable de Unidad.</p> <p>El supuesto de interrupción y acumulación antes de ser autorizado, el Responsable de Unidad debe solicitar informe favorable a la Unidad de Recursos Humanos correspondiente con el fin de comprobar si se dan las circunstancias excepciones de tales supuestos.</p>
--------------------------	---	---

DIAS ADICIONALES A LAS VACACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • 11 a 15 años 1 día hábil • 16 a 20 años 2 días hábiles • 21 a 25 años 3 días hábiles • 26 o más años 4 días hábiles <p>Este derecho se hará efectivo al año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados.</p> <p>Los días adicionales se unirán a las vacaciones.</p> <p>Excepcionalmente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan se podrán disfrutar sin unir a las vacaciones y en periodo distinto al vacacional.</p>	<p>Solicitud en el modelo “Solicitud de Permisos y Licencia por Matrimonio” disponible en la Intranet.</p> <p>Petición a Responsable de Unidad.</p>
ASUNTOS PARTICULARES	<p>6 días particulares Se disfrutarán en el año natural.</p>	<p>Solicitud en el modelo “Solicitud de Permisos y Licencia por Matrimonio” disponible en la Intranet.</p> <p>Petición a Responsable de Unidad.</p>
DIAS ADICIONALES 24 Y 31 DICIEMBRE	<p>2 días adicionales de descanso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con sábados o festivos.</p>	<p>Solicitud en el modelo “Solicitud de Permisos y Licencia por Matrimonio” disponible en la Intranet.</p> <p>Petición a Responsable de Unidad.</p>

(*) No aplicable a personal laboral fuera de Convenio

CUADRO INFORMATIVO HIJOS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA, FÍSICA O SENSORIAL

FLEXIBILIDAD HORARIA POR HIJO/A DISCAPAZ	<p>Los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo/a discapacitado reciba atención.</p> <p>Modo de solicitud: 2 horas para un día en concreto o para periodo de tiempo determinado.</p> <p>El empleado determina la distribución de esas dos horas en la jornada diaria. Tal distribución no puede suponer en ningún caso una reducción de la jornada diaria.</p> <p>¿Quién tiene derecho? El padre o la madre, pero no ambos a la vez</p>	<p>Modelo de solicitud disponible en la Intranet “Solicitud de flexibilidad horaria diaria por hijo/a discapaz.</p> <p>Documentación: Fotocopia del libro de familia. Certificado oficial de discapacidad. Certificado de no disfrute del cónyuge por el departamento de RRHH de la Empresa donde preste servicio. Certificado del Centro de Educación Especial o Certificado del Centro en el que reciba atención el hijo/a (debe constar el horario de atención). Se dirigirá la solicitud a la Jefatura de RRHH correspondiente. La cual analizará previamente la posibilidad de un cambio de turno y/o centro de trabajo que permita atender esta necesidad de conciliar la vida familiar.</p>
PERMISO PARCIAL PARA REUNIONES EN CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL	<p>Los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir:</p> <p>A reuniones de coordinación de su centro de educación especial. A citas en centros sanitarios en las que necesite apoyo adicional.</p> <p>Modo de solicitud: Para un día en concreto y por el tiempo indispensable.</p> <p>¿Quién tiene derecho? El padre o la madre, pero no ambos a la vez.</p>	<p>Modelo de solicitud disponible en la Intranet “Solicitud de Permisos Parciales”.</p> <p>Documentación: Fotocopia del Libro de familia. Certificado oficial de discapacidad. Citación del Centro de educación especial o Citación del Centro Sanitario (debe constar la hora y día de la citación).</p> <p>Se dirigirá la solicitud al responsable de Unidad de Destino del empleado solicitante.</p>

TRAMITACIÓN PERMISOS Y LICENCIAS

	TIPO DE PERMISOS o LICENCIA	¿A QUIEN ENTREGA LA SOLICITUD EL EMPLEADO?	¿A QUIEN SE DIRIGE SOLICITUD? (coincide con el pie del modelo de	¿QUIEN LO CONCEDE?	QUIEN Y DONDE SE GRABA	¿A QUIEN SE REMITE LA SOLICITUD Y/O DOCUMENTACION
PERMISO PARCIAL	TF Técnicas de Fecundación	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	Jefatura RRHH
	EX Exámenes Prenatales	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	Jefatura RRHH
	EE Reuniones en Centro Educación Especial	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	Jefatura RRHH
	LH Lactancia Hijo menor 12 meses (1 hora de ausencia)	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	Jefatura RRHH
	HP Hijos prematuros	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	Jefatura RRHH
	HH Huelga parcial (horas)	No hay solicitud			Responsable de Unidad RHUNID	
FLEXIBILIDAD	FX Flexibilidad Horaria	Responsable de Unidad	Jefatura de RRHH	Director o Gerente de Zona, en su caso Jefe Provincial	Jefatura de RRHH META 4	Jefatura RRHH
PERMISOS	AP Asuntos particulares y AA Asuntos particulares año anterior	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	(1)
	NV Asuntos particulares Navidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	(1)
	VA Vacaciones anuales y VP Vacaciones pendientes	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	(1)
	DV Días adicionales vacaciones y DA Días adiciones vacaciones pendientes	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	(1)
	PE Permiso de examen	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	Jefatura RRHH
	DI Deber inexcusable	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	Jefatura RRHH

	CD Traslado de domicilio	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	Jefatura RRHH
	NH Nacimiento, acogimiento o adopción de hijo.	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	Jefatura RRHH
	FE Enfermedad Familiar y FF Fallecimiento familiar	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	Jefatura RRHH
LICENCIAS	M Licencia por matrimonio	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	Jefatura RRHH
	LE Licencia por maternidad y DP Licencia adopción, o acogimiento	Responsable de Unidad	Jefatura de RRHH	Director o Gerente de Zona	Jefatura de RRHH META 4	Jefatura RRHH
	SP Suspensión por paternidad	Responsable de Unidad	Jefatura de RRHH	Director o Gerente de Zona	Jefatura de RRHH META 4	Jefatura RRHH
	MP Maternidad a tiempo parcial	Responsable de Unidad	Jefatura de RRHH	Director o Gerente de Zona	Jefatura de RRHH META 4	Jefatura RRHH
	LA Licencia sin sueldo	Responsable de Unidad	Jefatura de RRHH	Director o Gerente de Zona	Jefatura de RRHH META 4	Jefatura RRHH
PERMISOS	AD Permiso de Adopción Internacional	Responsable de Unidad	Jefatura de RRHH	Director o Gerente de Zona, en su caso Jefe Provincial	Jefatura de RRHH META 4	Jefatura RRHH
	LD Acumulación de Lactancia	Responsable de Unidad	Jefatura de RRHH	Director o Gerente de Zona, en su caso Jefe Provincial	Jefatura de RRHH META 4	Jefatura RRHH
	HU Huelga	No hay solicitud			Responsable de Unidad RHUNID	
	CF Curso de Formación	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	Jefatura RRHH
	CA Candidato Elecciones	Responsable de Unidad	Jefatura de RRHH	Director o Gerente de Zona, en su caso Jefe Provincial	Jefatura de RRHH META 4	Jefatura RRHH
	CE Permiso Electoral	Responsable de Unidad	Jefatura de RRHH	Director o Gerente de Zona, en su caso Jefe Provincial	Jefatura de RRHH META 4	Jefatura RRHH
	LS Liberación Sindical			Director o Gerente de Zona, en su caso Jefe Provincial	Responsable de Unidad RHUNID	Jefatura RRHH
AS Actividad Sindical	Responsable de Unidad	Jefatura de RRHH	Director o Gerente de Zona, en su caso Jefe Provincial	Jefatura de RRHH META 4	Jefatura RRHH	

AUSENCIAS MÉDICAS	AL Accidente Laboral , II Accidente in itinere, y AC Accidente de Circulación	No hay solicitud		Servicios Médicos Director o Gerente de Zona en su caso Jefe Provincial	Responsable de Unidad (2) RHUNID	Servicios Médicos Jefatura RRHH
	EM Enfermedad Común, AN Accidente no laboral	Responsable de Unidad	Responsable de Unidad	Servicios Médicos Responsable de Unidad	Responsable de Unidad RHUNID	Servicios Médicos Jefatura RRHH
	LF Licencia por enfermedad			Servicios Médicos Director o Gerente de Zona en su caso Jefe Provincial	Jefatura de RRHH META 4	Servicios Médicos Jefatura RRHH
	RE Riesgo por embarazo	No hay solicitud		Servicios Médicos Director o Gerente de Zona en su caso Jefe Provincial	Jefatura de RRHH META 4	Servicios Médicos Jefatura RRHH

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Parientes de primer grado

Línea recta ascendente, por consanguinidad	PADRE / MADRE
Línea recta ascendente, por afinidad	SUEGRO/A
Línea recta descendente, por consanguinidad	HIJO/A
Línea recta descendente, por afinidad	YERNO / NUERA

Parientes de segundo grado

Línea recta ascendente	ABUELO/A
Línea recta descendente	NIETO/A
Línea colateral, por consanguinidad	HERMANO/A
Línea colateral, por afinidad	CUÑADO/A

CALENDARIO DE FIESTAS AÑO 2009

1 de enero	(jueves)	Año Nuevo
6 de enero	(martes)	Epifanía del Señor
28 de febrero	(sábado)	Día de Andalucía
9 de abril	(jueves)	Jueves Santo
10 de abril	(viernes)	Viernes Santo
1 de mayo	(viernes)	Fiesta del Trabajo
15 de agosto	(sábado)	Asunción de la Virgen
12 de octubre	(lunes)	Fiesta de la Hispanidad
1 de noviembre	(domingo)	Todos los Santos
7 de diciembre	(lunes)	Día de la Constitución
8 de diciembre	(martes)	Inmaculada Concepción
25 de diciembre	(viernes)	Navidad

Además de las fiestas reseñadas, a cada localidad le corresponden dos fiestas locales.

LOCALIDAD	FESTIVOS
Alajar	7 y 8 septiembre
ALJARAQUE	4 mayo - 8 junio
Almonaster la Real	4 y 18 mayo
ALMONTE	1 junio - 6 julio
ALOSNO	24 junio - 4 diciembre
ARACENA	3 febrero - 24 agosto
AROCHE	25 mayo - 24 agosto
Arroyomolinos León	18 mayo - 17 agosto
AYAMONTE	8 septiembre - 13 noviembre
Beas	14 y 24 agosto
BOLLULLOS CONDADO	12 y 14 agosto
BONARES	15 abril - 22 septiembre
Cabezas Rubias	11 mayo - 17 agosto
Cala	8 y 11 septiembre
CALAÑAS	13 abril - 10 agosto
Campofrío	
Cañaveral de León	17 y 20 julio
CARTAYA	1 y 2 octubre
Chucena	15 mayo - 17 agosto
CORTEGANA	15 junio - 8 septiembre
Cumbres Mayores	20 abril - 11 junio
Cumbres S. Bartolome	24 agosto - 8 septiembre
El Almendro	14 abril - 17 agosto
El Campillo	4 mayo - 27 julio
El Cerro de Andévalo	4 mayo - 10 agosto
El Granado	29 junio - 23 noviembre
El Repilado	24 junio - 29 septiembre
El Rocio	1 junio - 6 julio
El Rompido	1 y 2 octubre
Encinasola	20 abril - 30 septiembre
Escacena Campo	18 mayo - 17 agosto
Fuenteheridos	17 agosto - 8 septiembre
Galaroza	13 abril - 8 septiembre
GIBRALEÓN	18 mayo - 19 octubre
Higuera de la Sierra	18 agosto - 14 septiembre
Hinojales	30 abril - 4 mayo
Hinojos	1 junio - 14 septiembre
HUELVA	3 agosto - 8 septiembre
ISLA CRISTINA	16 julio - 7 octubre
Jabugo	24 junio - 29 septiembre
La Antilla	11 mayo - 17 agosto

LA PALMA CONDADO	18 y 21 septiembre
La Redondela	29 julio - 10 agosto
La Zarza	13 abril - 4 diciembre
LEPE	11 mayo - 17 agosto
Linares de la Sierra	7 y 8 septiembre
Lucena del Puerto	22 enero - 14 julio
Manzanilla	22 junio - 17 agosto
MATALASCAÑAS	1 junio - 6 julio
Mazagón	4 mayo - 31 julio
Minas de Tharsis	24 junio - 4 diciembre
Minas Herrerías	28 abril - 11 agosto
MINAS RIOTINTO	14 agosto - 7 octubre
MOGUER	11 mayo - 8 septiembre
Montes de San Benito	11 mayo - 17 agosto
NERVA	7 y 24 agosto
Niebla	25 mayo - 8 septiembre
PALOS FRONTERA	23 y 24 abril
Paterna Campo	16 julio - 24 agosto
Paymogo	4 mayo - 17 agosto
PUEBLA DE GUZMÁN	28 abril - 11 agosto
PUNTA UMBRIA	18 mayo - 16 julio
ROCIANA CONDADO	24 agosto - 8 septiembre
Rosal de la Frontera	18 mayo 17 agosto
San Bartolomé Torre	24 y 25 agosto
SAN JUAN PUERTO	24 junio - 16 julio
San Silvestre Guzmán	20 abril - 31 diciembre
Sanlúcar de Gadiana	20 abril - 4 mayo
Santa Ana la Real	11 junio - 24 julio
Santa Barbara de Casa	20 abril - 10 agosto
SANTA OLALLA CALA	24 agosto - 10 diciembre
TRIGUEROS	26 enero - 4 septiembre
Valdelamusa	4 mayo - 10 agosto
VALVERDE CAMINO	14 agosto - 12 septiembre
Villablanca	19 mayo - 1 septiembre
Villalba Alcor	5 febrero - 13 julio
Villanueva Castillejos	14 abril - 27 julio
Villanueva de las Cruces	19 enero - 5 mayo
Villarrasa	17 agosto - 18 diciembre
ZALAMEA REAL	3 y 4 septiembre
Zufre	4 y 7 septiembre

ACUMULACIÓN HORAS DE LACTANCIA EN DÍAS DE AUSENCIA						
TIPO DE PARTO	SEMANAS DEL AÑO	SEMANAS DE LICENCIA POR MATERNIDAD	SEMANAS DE LACTANCIA	JORNADA SEMANAL	DÍAS A LA SEMANA	ACUMULACIÓN EN DÍAS
Un hijo	52	16	36	40 horas	Lunes a Viernes	27 días
Un hijo	52	16	36	40 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada dos	Máximo 28 días
Un hijo	52	16	36	40 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada tres	Máximo 28 días
Dos hijos	52	18	34	40 horas	Lunes a Viernes	Máximo 32 días
Dos hijos	52	18	34	40 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada dos	Máximo 32 días
Dos hijos	52	18	34	40 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada tres	Máximo 32 días
Tres hijos	52	20	32	40 horas	Lunes a Viernes	Máximo 35 días
Tres hijos	52	20	32	40 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada dos	Máximo 35 días
Tres hijos	52	20	32	40 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada tres	Máximo 35 días
Un hijo	52	16	36	37,50 horas	Lunes a Viernes	Máximo 28 días
Un hijo	52	16	36	37,50 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada dos	Máximo 28 días
Un hijo	52	16	36	37,50 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada tres	Máximo 28 días
Dos hijos	52	18	34	37,50 horas	Lunes a Viernes	Máximo 32 días
Dos hijos	52	18	34	37,50 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada dos	Máximo 32 días
Dos hijos	52	18	34	37,50 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada tres	Máximo 32 días
Tres hijos	52	20	32	37,50 horas	Lunes a Viernes	Máximo 35 días
Tres hijos	52	20	32	37,50 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada dos	Máximo 35 días
Tres hijos	52	20	32	37,50 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada tres	Máximo 35 días
Un hijo	52	16	36	37 horas	Lunes a Viernes	Máximo 28 días
Un hijo	52	16	36	37 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada dos	Máximo 28 días
Un hijo	52	16	36	37 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada tres	Máximo 28 días
Dos hijos	52	18	34	37 horas	Lunes a Viernes	Máximo 32 días
Dos hijos	52	18	34	37 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada dos	Máximo 32 días
Dos hijos	52	18	34	37 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada tres	Máximo 32 días
Tres hijos	52	20	32	37 horas	Lunes a Viernes	Máximo 35 días
Tres hijos	52	20	32	37 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada dos	Máximo 35 días
Tres hijos	52	20	32	37 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada tres	Máximo 35 días
Un hijo	52	16	36	36,50 horas	Lunes a Viernes	Máximo 28 días
Un hijo	52	16	36	36,50 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada dos	Máximo 28 días
Un hijo	52	16	36	36,50 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada tres	Máximo 28 días
Dos hijos	52	18	34	36,50 horas	Lunes a Viernes	Máximo 32 días
Dos hijos	52	18	34	36,50 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada dos	Máximo 32 días
Dos hijos	52	18	34	36,50 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada tres	Máximo 32 días
Tres hijos	52	20	36	36,50 horas	Lunes a Viernes	Máximo 35 días
Tres hijos	52	20	36	36,50 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada dos	Máximo 35 días
Tres hijos	52	20	36	36,50 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada tres	Máximo 35 días
Un hijo	52	16	36	36 horas	Lunes a Viernes	Máximo 28 días
Un hijo	52	16	36	36 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada dos	Máximo 28 días
Un hijo	52	16	36	36 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada tres	Máximo 28 días
Dos hijos	52	18	34	36 horas	Lunes a Viernes	Máximo 32 días
Dos hijos	52	18	34	36 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada dos	Máximo 32 días
Dos hijos	52	18	34	36 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada tres	Máximo 32 días
Tres hijos	52	20	36	36 horas	Lunes a Viernes	Máximo 35 días
Tres hijos	52	20	36	36 horas	Lunes a Viernes y un sábado de cada dos	Máximo 35 días
Tres hijos	52	20	36	36 horas	Lunes a Viernes	Máximo 35 días

