

CALENDARIO LABORAL 2025

PUBLICADO EL TEXTO DEFINITIVO ENMENDANDO EL BORRADOR INICIAL, RESPETANDO EL CONVENIO COLECTIVO, PERO SIN NINGUNA MEJORA DE DERECHOS

Con un retraso injustificable, y tras una reunión de trámite, hoy 19 de mayo la empresa ha hecho público el documento definitivo del CALENDARIO LABORAL 2025.

CALENDARIO LABORAL 2025 DEFINITIVO (CERRADO POR LA EMPRESA SIN ACUERDO SINDICAL)

JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada ordinaria anual de 1.711 horas. - Con carácter general, la jornada será de 37,5 horas de promedio semanal. - Derecho a una pausa de 20 minutos si se superan las 5 horas de jornada diaria continuada, que se disfrutará preferentemente entre la segunda y cuarta hora. - Personal con régimen de Especial Dedicación 40 horas semanales.
HORARIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Podrán establecerse turnos de mañana, tarde y noche. - Se elaborará un horario para cada centro de trabajo que, junto al cuadro de servicio, deberá constar por escrito en el tablón de anuncios.
DÍAS FESTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Establece 14 fiestas laborales no recuperables al año, de las cuales dos serán locales. - En caso de trabajos en festivos nacionales, locales o autonómicos, se fijarán con una ANTELACIÓN MÍNIMA DE UN MES los servicios a desarrollar y la relación de personal necesario para atenderlos.
VACACIONES	<ul style="list-style-type: none"> - Personal Funcionario: 1 mes natural o 22 días hábiles (o los días proporcionales al tiempo trabajado en el año). En caso de optar por la modalidad de días hábiles, no se considera hábil el sábado. - Personal Laboral: 1 mes natural (o los días proporcionales al tiempo trabajado en el año). - Con carácter general, se deben disfrutar entre el 1 de julio y 30 de septiembre. Se respetan los porcentajes mínimos y máximos mensuales recogidos en el Convenio. - Salvo en las oficinas que se consideren estratégicas, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre disfrutará las vacaciones el personal de oficinas adscrito al turno de tarde, y el resto de los días serán adscritos al turno de mañana. - Pueden acumularse a los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a y al de lactancia. En estos casos, el derecho no se pierde, aunque haya expirado el año natural.
CCOO recuerda que	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> El personal EVENTUAL tiene derecho a vacaciones en los mismos términos que el laboral fijo. <input checked="" type="checkbox"/> La PLANIFICACIÓN de vacaciones debe estar cerrada en cada centro desde el 30 de abril. <input checked="" type="checkbox"/> Pueden disfrutarse por mes natural completo, quincenas naturales y -previa autorización- por semanas. <input checked="" type="checkbox"/> El derecho a disfrutar las vacaciones tampoco se pierde en caso de ENFERMEDAD (tanto común o por accidente), aunque haya expirado el año natural al que correspondan. <input checked="" type="checkbox"/> Si durante el período de vacaciones sobreviene una incapacidad temporal que imposibilite su disfrute, total o parcialmente, se suspende el disfrute y podrá hacerse una vez finalice la incapacidad.
DV (días adicionales de vacaciones)	<ul style="list-style-type: none"> - En función de la antigüedad, tanto para personal Funcionario como Laboral: de 11 a 15 años, 1 día hábil; de 16 a 20 años, 2 días hábiles; de 21 a 25 años, 3 días hábiles y con 26 o más años, 4 días hábiles. - El derecho se hace efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad señalada. - Con carácter general, se deberán disfrutar unidos al periodo vacacional.
AAPP (para todos los colectivos)	<ul style="list-style-type: none"> - 6 días por asuntos particulares cada año natural (o la parte proporcional al tiempo trabajado en el año). - Se disfrutarán antes del 31 de diciembre de 2025. - Si por necesidades del servicio no fuese posible su disfrute dentro del año, se podrá prorrogar su disfrute hasta el 31 de enero de 2026.
CCOO recuerda que	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> La mención a la planificación de su disfrute al 50% en el primer semestre del año y el 50% en el segundo, es únicamente orientativa y no obligatoria.
AAPP ANTIGÜEDAD (solo funcionarios)	<ul style="list-style-type: none"> - Dos días de AAPP adicionales al cumplir el sexto trienio y uno más por cada trienio a partir del octavo. - Posibilidad de disfrute hasta 31 de diciembre de 2025.
NAVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - La Campaña de navidad comprenderá desde el día 1 al 31 de diciembre, ambos inclusive. - Serán objeto de negociación las compensaciones dentro de los límites presupuestarios establecidos. - Días 24 y 31 de diciembre personal mínimo imprescindible percibiendo la gratificación correspondiente. - Días 25 de diciembre y 1 de enero: como norma general, no se prestará ningún servicio en estos días. Quienes trabajen estos días cobrarán la gratificación correspondiente.

El poder de cambiar las cosas

VALORACIÓN DE CCOO

- **Es injustificable el retraso** en publicar un calendario laboral que debía haberse concretado en el último trimestre de 2024, mucho más cuando la empresa ha demostrado una **nula voluntad negociadora**, al no aceptar incluir ninguna de las propuestas de mejora de derechos planteadas por CCOO.
- La ausencia de calendario ha permitido que muchos gestores intentaran **tergiversar o imponer criterios abusivos** en la distribución de los porcentajes de vacaciones (blindados ante la Audiencia Nacional gracias a la demanda de CCOO), generando múltiples complicaciones y conflictos para cerrar la planificación el 30 de abril, tal y como se establece en el Convenio.

	mínimo	máximo
JULIO (1ª quincena)	15%	20%
JULIO (2ª quincena)	20%	25%
AGOSTO (1ª quincena)	50%	65%
AGOSTO (2ª quincena)	55%	70%
SEPTIEMBRE (1ª quincena)	20%	25%
SEPTIEMBRE (2ª quincena)	10%	15%
- **El perjuicio al derecho a la conciliación y el libre derecho a elegir las vacaciones** vuelve a abocar a que se presenten cientos de denuncias en los juzgados, ante las **denegaciones masivas y arbitrarias** de los períodos de disfrute solicitados.
- Siguen generándose conflictos ante el **incumplimiento de la obligación de negociar con una antelación mínima de un mes los trabajos en festivos**.
- **CCOO ha conseguido que la empresa rectifique el borrador inicial, eliminando las cláusulas ilegales** que pretendían **limitar a un 5%** el disfrute de vacaciones fuera del período general, y el “derecho” a poder elegir voluntariamente un **máximo de 15 días** en el período julio-septiembre. Estos “criterios inventados” de época de Serrano se han mantenido en calendarios anteriores, pero **no son de aplicación en ningún caso**, al no haberse consensuado ni figurar en nuestra regulación.

CCOO EXIGE ABORDAR CON SERIEDAD EL CALENDARIO LABORAL EN LA FUTURA NEGOCIACIÓN

El bochornoso espectáculo sufrido en los últimos años no debe volver a repetirse. El Calendario Laboral debe llegar a ser una herramienta útil, **que facilite y garantice el DERECHO a la conciliación** de la vida familiar y laboral de decenas de miles de personas en Correos, reconociendo **MEJORAS en derechos laborales y garantías en el disfrute de vacaciones y permisos**. En la **negociación del nuevo Convenio y Acuerdo**, deben abordarse las propuestas que CCOO defiende en todas las mesas de negociación:

- ☑ Implantación de la **Jornada Laboral de 35 horas semanales**, o inferior, sin pérdida retributiva, tal y como está comprometido en el Acuerdo Marco y el desarrollo de 15 de marzo.
- ☑ Extender el derecho a los **días de AAPP por antigüedad y el disfrute de las vacaciones por días hábiles para el personal laboral**.
- ☑ Regular el **Teletrabajo** en Correos.

SI TIENES PROBLEMAS CON EL DISFRUTE DE TUS VACACIONES, CONTACTA CON CCOO

19 de mayo de 2025