

COMISIÓN NEGOCIADORA IV CONVENIO 30 OCTUBRE**REJUVENECIMIENTO PLANTILLA, ORGANIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD****RRHH sigue mareando la perdiz
(con las salidas del personal laboral)****PROSIGUE LA CEREMONIA DE LA CONFUSIÓN
(y no solo por parte de Correos)**

Se han celebrado hoy en el marco de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo, dos sesiones de trabajo. Una primera reunión en **Comisión de Rejuvenecimiento de Plantilla** que ha abordado el Plan de salidas para personal laboral fijo y el nuevo Portal de Empleo, solución al vaciamiento de las Bolsas de Empleo actuales y una segunda sesión de la Comisión Negociadora reunida en **Comisión Negociadora de Organización y Productividad** donde Correos ha presentado el nuevo modelo operativo.

Comisión de Rejuvenecimiento de Plantilla:

- **Plan de Salidas:** la empresa ha informado que sigue sin contar con los datos suficientes para valorar el procedimiento a seguir para implantar el plan de salidas y que es imprescindible recabar la información de cotizaciones y vida laboral del personal que cumple el criterio de edad (nacidos antes del 31/12/1967 o tener 61 años o más a fecha 31/12/2028), un total de 9516 personas. Correos necesita que sea el trabajador/a el que a través [de la Tesorería de la Seguridad Social](#) consiga ambos documentos y los traslade a Correos a través de la **plataforma360**. Hay que tener en cuenta que los documentos a presentar deben ser los originales obtenidos de la descarga, no serán válidos si se presentan escaneados o copias de ellos. **El plazo para aportar los documentos abierto por la empresa es desde el 3 de noviembre hasta el 22 diciembre de 2025.** Tanto en destacados de la Plataforma360 como en Conecta, **Correos colgará el lunes 3 de noviembre la guía de consulta para la obtención del informe de vida laboral/bases de cotización y la operativa en la Plataforma360.** Es imprescindible, antes del acceso a la Plataforma360 aceptar en la [Plataforma de Consentimientos](#) el check específico para el Plan de Salidas Voluntarias. El buzón para incidencias es beneficios@correos.com.

UGT ha denunciado el ritmo inaceptablemente lento que lleva la negociación, especialmente en un asunto tan sensible y deseado para los trabajadores/as como es el Plan de Salidas. **Es inconcebible** que, tras más de año y medio de cábalas y gastos en consultoras externas, la empresa no solo no ha presentado una propuesta completa y documentada, sino que sigue sin disponer de un conocimiento preciso y suficiente del personal afectado. Lo anunciado hoy es una tarea que debiera haberse hecho hace meses, se sabía que era necesario. **Es inaudito** lo que pasa con RRHH. Tanto BP central, pasar de 3 a 7 subdirecciones, sembrar de BP toda España no sirve ni para reaccionar ante una catástrofe ni para tener un conocimiento profundo de todo el personal de la casa y año y medio después sigue sin haber nada de este asunto y **volvemos a la casilla de salida**, que los trabajadores/as aporten datos. Para nosotros esto tiene un nombre: ineficacia, inoperancia. UGT ha exigido que ahora al menos se actúe de manera diligente y se analicen los datos que aporten los trabajadores inmediatamente para poder comenzar la negociación del plan de salidas.

- **Anuncio de la puesta en marcha del Portal de Empleo**, previsto en el Acuerdo de 31 de julio como una medida transitoria para paliar el vaciamiento de las bolsas de empleo actuales y que facilite la contratación. Esta aplicación permitirá a las personas interesadas en trabajar en Correos y que cumplan los requisitos que aparecerán en la web, ofrecer su disponibilidad inscribiéndose en la oferta de empleo. Podrán seleccionar el puesto o puestos en los que se quieren inscribir eligiendo de entre las tres opciones siguientes: Cartero (Reparto pie/Reparto motorizado), Agente de Clasificación y Atención al Cliente y aportar información adicional. Contestando sí/no a las preguntas establecidas.

El Portal tendrá ventanas de inscripción cuatrimestrales tal como fija el Acuerdo, tienen previsto que sean en noviembre-febrero y junio con una duración cada una de ellas de 30 días naturales. La inscripción no tendrá, en ningún caso, la consideración de inclusión en la Bolsa de Empleo de Correos, ni generará derecho, expectativa o compromiso alguno de contratación por parte de la empresa. Las personas interesadas se responsabilizan de la veracidad de los datos.

UGT entiende que esta medida cumple con su función, pero no debe alterar las reglas. UGT ha exigido que se den las instrucciones necesarias para que se garantice la prioridad de las personas inscritas en las bolsas de empleo tal y como establece el Acuerdo de julio. No es admisible y está ocurriendo que se asigne a personal de bolsa contratos precarios y que a continuación se ofrezcan contratos de mayor duración o jornada completa a personas idóneas o a futuro inscritas en este portal.

En la reunión **UGT** ha reclamado una planificación eficiente y transparente y con información en las Comisiones de Empleo para asegurar una contratación justa y conforme al orden de prelación establecido. **Hemos aprovechado además para exigir la contratación suficiente que evite la sobrecarga extrema que sufren los trabajadores/as y el deterioro del servicio.** Es imprescindible que RRHH asuma un compromiso firme de corregir la situación de falta de contratación.

Comisión Negociadora de Organización y Productividad:

- **Correos ha trasladado el nuevo modelo operativo (última milla) que afectará a la organización de las unidades de reparto** (el último modelo de cartería viene de 2001) para adaptarlas a la nueva tipología y volumen de envíos. La empresa ha explicado la necesidad de esta adaptación debido a la brusca caída de los envíos ordinarios (de 15 millones en 2007 a 2,6 MM en la actualidad) y para lograr los objetivos de calidad en la prestación del servicio. Indican que se realizarán importantes inversiones para dotar a las unidades de equipamiento (30 MM de inversión) y flota adecuada y suficiente (200 millones de euros para vehículos con una apuesta clara por la sostenibilidad) además de incorporar la aplicación de tecnología a los procesos que permita analizar los datos y apoyar la toma de decisiones.

El objetivo, según la empresa, es lograr un equilibrio en las cargas de trabajo y mantener la calidad del servicio incluso en picos de producción. Para ello, se ha informado que como **pilar clave se crearán equipos de trabajo dentro de las unidades que cubran zonas geográficas definidas** y puedan coordinarse internamente en la distribución de tareas. La implantación se hará de forma gradual, con una primera fase de pruebas piloto.

Para **UGT**, la empresa ha presentado el envoltorio, pero faltan las tripas del proyecto. Faltan los detalles esenciales en una cuestión trascendental para el futuro de Correos y para los trabajadores y trabajadoras y es imprescindible conocer en profundidad el alcance real del cambio de modelo operativo que la empresa pretende implantar.

UGT ha solicitado para conseguirlo la realización de reuniones técnicas periódicas que permitan a las OOS recibir información puntual, detallada y continuada sobre el desarrollo e implementación de este proyecto. **UGT** necesita más información para analizar que nos lleve a convencernos de que este cambio aportará valor a Correos y a la sociedad, como empresa pública que es y que no conllevará una pérdida de derechos para los trabajadores/as. Hemos advertido también que este proyecto de reorganización, la bolsa de horas también, pretenden que se haga lo mismo con menos personal, y eso es “productividad” y la productividad hay que compensarla. Deben venir acompañados de incentivos económicos reales y tangibles. Para que la transformación sea viable y cuente con la implicación del personal, deben cumplirse dos condiciones imprescindibles: Informar y formar previamente al personal sobre las transformaciones, sus objetivos y la forma en que se aplicarán y **establecer incentivos justos que reconozcan el esfuerzo y la implicación de las personas trabajadoras directamente afectadas por los cambios.** Esto debe quedar reflejado en la negociación y traducirse en medidas concretas que la plantilla pueda ver y sentir como reales.

- **Bolsa de Horas.** Correos da comienzo a la negociación de la regulación completa aprobada la medida en el Acuerdo de julio. Para ello ha entregado una propuesta parcial centrada en aspectos de procedimiento. No se definen en la propuesta las compensaciones que propone la empresa para los trabajadores que se adhieran voluntariamente a ellas.

UGT en el acuerdo de 31 de julio logró introducir garantías esenciales. La bolsa de horas será voluntaria, compensada (económica o en tiempo), renovable anualmente y cancelable por motivos de salud o conciliación. **Presentaremos** una contrapropuesta de funcionamiento y compensación para el personal que participe y estudiará en detalle lo presentado por la empresa, pero hemos exigido ya en la reunión de hoy que se debe cerrar una regulación completa, clara y exhaustiva para garantizar el equilibrio en su uso y también para que la herramienta sea lo suficientemente atractiva para que haya personas interesadas en adherirse.

En la reunión hemos denunciado que se han implantado cambios organizativos sin informar ni negociar: horarios híbridos, movibilidades intercentros, atribución de tareas comerciales a carteros y servicios rurales. **UGT** ha exigido que se ponga fin a estas prácticas y se haga partícipe a la representación sindical de todas las decisiones que afecten a la plantilla. Hemos aprovechado también para recordar que es prioritario avanzar ya en el nuevo sistema de clasificación profesional, que debe ser la base sobre la que construir los futuros procesos, puestos, retribuciones, productividad y desarrollo profesional y abordar junto a las necesidades de flexibilidad de la empresa los compromisos incluidos en el acuerdo de 31 de diciembre, que afectan a la plantilla:

- La **implantación de la jornada de 35 horas semanales sin merma salarial**, como medida de justicia y bienestar laboral.
- La **igualdad retributiva y la eliminación de discriminaciones**: equiparación salarial en mismo puesto, abono de la retribución media en vacaciones y del plus de domingo y festivo a todo el personal que trabaje esos días.
- La **actualización y gestión homogénea de los permisos**, respetando las necesidades personales y familiares, y una fórmula con participación sindical que permita la **resolución ágil de las solicitudes de conciliación.**

UGT ha reiterado que **la modernización del modelo productivo solo será posible si se hace desde el respeto a las personas y con una negociación real y transparente.** La empresa no puede hablar de que se necesita más productividad mientras ignora la participación sindical, ni de sostenibilidad mientras mantiene una estructura desorganizada y desigual.

UGT defiende un modelo de Correos público, moderno y socialmente útil, que combine eficiencia con derechos, calidad de empleo y justicia laboral.