



UGT apuesta por la negociación y el rigor frente a la confrontación y el ruido sindical

La personalización del conflicto no resuelve los problemas (dicho sin acritud)

En las últimas semanas, la plantilla de Correos está asistiendo a un notable aumento de la confrontación sindical, especialmente visible en los comunicados y declaraciones públicas de un sindicato, centradas de forma reiterada y personalizada en la figura del presidente de Correos.

Desde UGT consideramos necesario aportar contexto, claridad y rigor, para que los trabajadores/as puedan formarse una opinión basada en hechos y no únicamente en el ruido o la confrontación permanente.

La actual animadversión que aflora hacia el presidente de Correos se sustenta en una estrategia de **personalización del conflicto**, responsabilizando de manera casi exclusiva a la Presidencia de todos los retrasos, bloqueos o incumplimientos en materias como los planes de salidas y prejubilaciones, la oferta de empleo, los incentivos, la conversión de jornadas parciales en completas, la reducción de jornada (35 horas), la implantación del Nuevo Modelo Operativo... como si en Correos no existiera alguna otra Dirección competente para responsabilizarse del cumplimiento de esas materias....

Esta estrategia parece responder a una **opción sindical consciente**, basada en la confrontación pública, y la presión mediática como eje principal de actuación, trasladando a la plantilla la idea de un engaño deliberado por parte de la presidencia de la empresa.

UGT no comparte este enfoque. No porque neguemos los retrasos o las dificultades existentes, sino porque **no creemos que la simplificación ni la búsqueda de un enemigo único (Saura no es Serrano ni el proyecto que está en la mesa acordado mayoritariamente en su momento responden al modelo que combatimos durante cinco años tanto UGT como CCOO)**. UGT considera que el enfoque sindical que se le está dando a las disfunciones existentes no ayudan a resolver los problemas reales de la plantilla.

Los acuerdos sindicales y los convenios colectivos no se negocian de forma personal ni unilateral (aquí incluso hasta podríamos correr un bienintencionado tupido velo) desde la Dirección de Recursos Humanos ni desde la Presidencia, sino en los ámbitos correspondientes y competentes en las mesas de negociación, con la participación de las organizaciones sindicales.

Por todo ello UGT defiende que:

- Los compromisos deben cumplirse y exigirse con firmeza.
- Las negociaciones deben hacerse con información veraz y completa.
- Los cambios organizativos no pueden imponerse de forma unilateral.
- El empleo y los derechos laborales deben ser líneas rojas.

Pero también defendemos que la confrontación permanente, el alarmismo y el desgaste institucional no sustituyen al trabajo sindical serio ni garantizan mejores resultados para la plantilla.

Con relación al **NUEVO Modelo Operativo**, UGT ha dejado clara su posición desde el primer momento:

- No a la implantación sin negociación.
- No a los recortes de empleo encubiertos.
- Sí a la información previa, la participación real de los trabajadores/as y a la compensación retributiva del esfuerzo.

Cualquier modernización de Correos debe hacerse con las personas incluidas en el proyecto y no al margen de él.

Nuestro compromiso:

UGT seguirá trabajando para defender los derechos y mejorar las condiciones laborales de la plantilla de Correos desde la responsabilidad, la negociación y la coherencia, sin renunciar a la firmeza cuando sea necesaria, pero sin utilizar el conflicto como herramienta de propaganda ni la desinformación como estrategia sindical.

La plantilla merece respeto, información clara y soluciones reales para que la supervivencia de Correos se haga realidad a medio y largo plazo.