

COHERENCIA Y COMPROMISO **con el FUTURO de CORREOS y sus trabajadores**

Durante 5 años **UGT** contribuyó a frenar el desmantelamiento
AHORA tenemos derecho a exigir restaurar un Correos del sXXI

nuestra opinión y propuestas



(Parte II)

Defensa del futuro y firmeza para exigir avances laborales para sus trabajadores/as

Tal y como anunciamos en el anterior comunicado **PARTE I** resulta oportuno explicar varias cuestiones que han formado y siguen formando parte de nuestro trabajo como aportación de nuestro esfuerzo (contribuyendo al que puedan hacer otros ámbitos políticos o sindicales) para conseguir que Correos tenga un horizonte de sostenibilidad hacia el futuro.

En **ANEXO I** explicamos la aportación de **UGT** al rescate de Correos tras el desguace de Serrano, desde Enero 2024 y a partir de la llegada del nuevo equipo de Saura. En **ANEXO II** nuestra reflexión sobre la situación actual en Correos a Julio de 2026 y en **ANEXO III** las **PROPUESTAS** de **UGT** para afrontar la etapa más inmediata de negociación que debe abrirse en septiembre, porque para **UGT** el rescate de Correos no estará completo mientras no se traduzca también en avances laborales de sus empleados/as.



ANEXO I de dónde venimos

RECUPERAR CORREOS REFORZANDO EL SERVICIO PÚBLICO

Para alejarse de la situación límite, a la que fue conducida la empresa durante la presidencia de Serrano, y reforzar el carácter público de Correos, desde **UGT** se han impulsado (en algún caso con apoyo de **CCOO**) decisiones estratégicas imprescindibles durante los últimos dos años y medio.

1. ELABORACIÓN DEL PROYECTO SIEG PROPUESTA DE MODELO POSTAL Presentando al Gobierno, en junio de 2024 que fue aceptada por el Gobierno para incorporar al Acuerdo Marco posterior en Julio. La propuesta presentada ante los medios el 6 de Junio se titulaba "*Un Modelo Postal necesario y posible para el siglo XXI en España*", en ella **UGT** planteó la implantación de un modelo de Servicio de Interés Económico General (SIEG) para fortalecer a Correos como servicio público esencial y consolidarlo como un instrumento estratégico al servicio de la ciudadanía, la cohesión territorial y el interés general.

2. ACUERDO MARCO DE JULIO DE 2024 Firmando el Acuerdo Marco de julio de 2024 con el Ministerio de Hacienda, SEPI, Correos, **UGT** y **CCOO** con una inversión de cerca de 3.000 millones hasta 2028 con puntos relativos a un Plan de jubilaciones anticipadas, modernización operativa y convenio colectivo. En el Acuerdo se incluyó nuestra propuesta de prestación de Servicios de Interés Económico General (SIEG).

3. MODIFICACIÓN DE LA LEY POSTAL **UGT** aportó sus capacidades en el ámbito político y contribuyó activamente para conseguir la adecuación de la Ley Postal 43/2010 a través de la Ley 6/2025 de 28 de julio que consolida el SPU y refuerza la naturaleza pública y el papel estratégico de Correos, consagra el SIEG, fundamental para el futuro de Correos.

4. SUBIDAS SALARIALES 2025-2028 Negociando y firmando el 27 de noviembre de 2025, el Acuerdo Marco en la Mesa General de Función Pública, suscrito por **UGT** y CSIF, que garantiza una subida salarial acumulada del 11,43 % para el periodo 2025-2028, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025 y que incluye un incremento previsto del 4,5 % en 2027. **UGT** firmó un incremento salarial que se ha trasladado a los empleados/as postales. En el Acuerdo también se incluyó el incremento del Plus de Insularidad para Baleares para empleados/as públicos aprobado en el Congreso recientemente.

5. CONTRATO PROGRAMA Coadyuvando al impulso de un Contrato Programa con el Estado que otorga solvencia económica y asegura que la empresa esté al margen de la zozobra económica de los últimos años. Financiación de 806 M€ hasta 2030 aprobada en Consejo Ministros en marzo de 2026.

Paralelamente a ese trabajo de índole estratégica, durante este tiempo **UGT** ha estado también en la exigencia (en algunos casos conjuntamente con **CSIF** y **S.Libre**) de soluciones a los problemas detectados en el día a día. Carencia de información a los sindicatos, retrasos deliberados (Area Recursos Humanos) y disfunciones derivadas por errores de cálculo en la gestión funcional de ciertas Areas (Red y Operaciones). En especial en el asunto de la contratación.

Sigue ANEXO II

ANEXO II dónde estamos

PROCESO NEGOCIADOR INICIADO EN DICIEMBRE 2024

Avances, retrasos y un problema importante a resolver. Falta de transparencia por parte del ámbito negociador. Por ello UGT (y otros sindicatos) a partir de Septiembre exigiremos negociar desde la transparencia y la buena fe comercial como requisito imprescindible.

El Acuerdo Marco de diciembre de 2024 abrió un proceso de negociación para modernizar Correos y mejorar las condiciones laborales. Parte de sus compromisos **se han desarrollado** y otros --importantes-- **siguen pendientes**. Habrá razones económicas o de otra índole que han obstaculizado la negociación, Pero **la razón principal** de esta situación hay que buscarla en **quien tiene atribuida la responsabilidad de impulsar y desarrollar la negociación y no, lo cierto es que no lo ha hecho. UGT lo ha denunciado (en algunos casos junto a CSIF y S.Libre) reiteradamente durante este proceso tanto en sus propios comunicados como en pronunciamientos conjuntos.**

Mientras los proyectos estratégicos y de financiación (responsabilidad de la Presidencia de Correos) se han ido materializando paulatinamente, **la gestión de las materias laborales, la convocatoria de las mesas y el avance efectivo de la negociación que son responsabilidad directa de la Dirección de Recursos Humanos no han avanzado al mismo ritmo. Este es un dato objetivo: Como consecuencia, Correos ha carecido en esta etapa de un marco negociador transparente, confiable y basado en la buena fe. Al menos en lo que concierne a UGT no vamos a confundir responsabilidades sobre lo que ha ocurrido.**

Cierto es que se han negociado dos Acuerdos de desarrollo y se han logrado asuntos que creemos importantes, pero es lógica la insatisfacción que tenemos la mayoría de sindicatos porque todavía quedan cuestiones trascendentes por negociar y resolver. En nuestro caso UGT considera que existe margen y tiempo para seguir negociando durante los próximos tres meses y materializar asuntos pendientes. Por esta razón UGT no va a promover en el corto plazo movilizaciones porque a nuestro juicio sería un error mayúsculo renunciar a negociar cuando existen posibilidades reales de alcanzar acuerdos. Toca seguir negociando y toca ser exigente en la negociación de las materias importantes pendientes. Por otra parte, UGT no es ajena al momento histórico que aborda Correos y al escenario europeo en el cual se está poniendo en cuestión el Servicio Postal Universal, se privatizan total o parcialmente los operadores postales públicos y se cuestiona el modelo de operador único. Esta debería ser una reflexión a compartir.



ANEXO III

dónde queremos ir

Para **UGT** el inmediato futuro sindical (no político) está en el **proceso negociador iniciado en Diciembre 2024**. Los tres meses hábiles de Otoño deberían servir para **negociar en serio y cerrar asuntos** que no admiten más demora. El conflicto estará en la mesa.

PROPUESTAS DE NEGOCIACIÓN DE UGT - SEPT/26

- **Plan de Salidas Voluntarias Incentivadas** que incomprensiblemente lleva 2 años encima de la mesa del director de RRHH. Sobre él sabemos que se han mantenido contactos con consultoras externas y que se han realizado trabajos preparatorios, pero nadie explica por qué el proceso continúa paralizado.
- **Mejoras salariales e incentivos** que acompañen la implantación de los cambios organizativos y reconozcan el enorme esfuerzo que están realizando diariamente los trabajadores/as en unas condiciones difíciles. Hasta ahora, las únicas subidas salariales percibidas por los empleados y empleadas de Correos proceden del Acuerdo firmado por **UGT** en el ámbito de la Función Pública.
- **Eliminación de los descuentos en los complementos retributivos CPA y Tramos durante las situaciones de IT** que penalizan a los trabajadores/as de Correos desde la firma del II Convenio.
UGT no firmó ese Convenio por considerar extremadamente abusivos los descuentos entre otros asuntos graves y en la negociación del III Convenio conseguimos rebajar las penalizaciones, aunque no que desaparecieran. La Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación que consagra la enfermedad como causa protegida y la doctrina sentada por el TS nos dan la razón en nuestra reivindicación de acabar con estos descuentos.
- **Abono de pluses en vacaciones.**
- **Conversión de todas las jornadas parciales en completas** para combatir la precariedad y avanzar hacia un empleo estable, digno y de calidad y hacer efectiva la propuesta de **UGT** presentada en Mesa de Negociación en 2025.
- **Negociación del programa para facilitar la movilidad del personal funcionario a otros ministerios** diseñando las condiciones económicas para dicha movilidad tal como se comprometió en diciembre de 2024.
- **Desprovisionalización de los puestos de jefaturas intermedias**, una situación que afecta a más de 500 personas que están en movilidad funcional desde hace años.
- **Nuevo proceso de movilidad voluntaria (Concurso de Traslados)** que debería partir de la oferta de vacantes reales. Los trabajadores/as no pueden estar en una empresa como Correos sin un proceso activo que les permita solicitar un cambio de destino.
- **Normas de funcionamiento y Retribución de la Bolsa de horas.** La empresa debe presentar sin demora una **propuesta que regule con claridad su utilización, preavisos, compensación, límites y seguimiento sobre la base de las garantías introducidas en el Acuerdo de 31 julio 25** (gracias a la presión ejercida por **UGT** y **CSIF**) que deberá ser **voluntaria, compensada, renovable y cancelable**.
- **Compromiso en Acuerdo Marco** de elaborar un Plan progresivo de las 35 horas semanales vinculado a la nueva organización del trabajo.