

UN ERROR MAYUSCULO NEGOCIADOR

Reunión Correos/Sindicatos 13 diciembre 2024

No se puede iniciar una negociación trascendente usando el viejo sistema de susto o muerte. Si Correos hoy es un barco medio hundido que hay que reflotar entre todos, la solución no está en provocar un sentimiento de culpa en un colectivo que ha sufrido cinco años de desidia, despropósitos e incompetencia.

En la reunión convocada hoy, con prisas, para intentar cerrar un acuerdo antes de fin de año sobre algunas cuestiones que Correos considera inaplazables, la dirección no ha entregado -increíble- ningún papel. Nos ha leído un guion disparatado de nuestros 7 males, con la clara y torpe intención de asustar a los sindicatos. Ni los sindicatos somos los responsables de la situación que se quiere arreglar ni los trabajadores pueden ser los paganos.

No sabemos quién es el estratega responsable del esperpento. Está quien está detrás ha cometido un error mayúsculo. Inadmisible. No vale decir -no es serio- que es una posición negociadora de “máximos” para luego jugar a rebajar la intimidación inicial. En una negociación que, además, el Sr Saura, pretende que sea “express” y sobre asuntos que se nos presentan como estratégicos para reflotar Correos, no se puede andar con juegos malabares. La confianza en una negociación se gana con comportamientos que inspiren credibilidad entre las partes, no jugando al cubilete.

Madrid 13 de diciembre 2024

En la reunión de hoy, la dirección ha presentado la situación crítica en la que está Correos.

Ha indicado que el Convenio actual no es una herramienta útil ni para la empresa ni para los trabajadores/as además de estar desfasado, como todos sabemos, con una buena parte derogada por legislación y con nulidad de otras por sentencias judiciales.

Ha pedido que seamos conscientes de los grandes problemas que deben afrontarse: plantilla envejecida, bolsas de Empleo muy grandes y que no responden al dinamismo que se precisa, procesos de provisión como el Concurso, el reajuste o la Consolidación que no redistribuyen la plantilla donde la empresa la necesita. Una Movilidad intercentros, funcional y geográfica con unas rigideces excesivas para sus necesidades.

Página 2

Correos considera que el régimen de tiempo de trabajo es inadecuado para responder a las nuevas actividades, señala que hay que llegar a cubrir toda la semana progresivamente. Se ha apoyado en una serie de datos que no se pueden sostener. Entre ellos: en 2023 los costes de personal representaron un 85% sobre la facturación. La edad media actual de la plantilla es superior a 51 años. Nivel absentismo superior al 9%. Personal readaptado: más de 2.500 personas.

Según Correos la plantilla está mal distribuida, solo un 1% de la plantilla trabaja el fin de semana y se necesita más porcentaje. Finalmente ha expuesto en la reunión los grandes Bloques que pretende incorporar al documento de Acuerdo Marco que nos trasladará en las próximas reuniones de la semana que viene al objeto de llegar a un consenso y en cada bloque ha adelantado elementos que la empresa precisa:

- **EMPLEO:** Plan de salidas voluntarias a partir de los 63 años para el personal laboral fijo para el rejuvenecimiento de la plantilla. Reducción progresiva de la contratación y de la temporalidad, Supresión de las bolsas de empleo que no funcionan aludiendo a que les gustaría ir al sistema público de empleo o recurrir a las ETT, la necesidad de congelar los procesos de consolidación hasta ver las necesidades reales de la empresa. Reducir el número de adjudicaciones del concurso de traslados y la supresión de los reajustes.
- **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y TIEMPO DE TRABAJO:** Bloque en el que más necesidades tienen. Requieren un calendario estacional donde las horas por jornada sean variables en función de la carga de cada estación. Establecer una jornada de martes a sábado en aquellas unidades operativas donde las necesidades del servicio lo aconsejen. Potenciar el turno de tarde, la desagrupación de los centros nodales reubicando al personal a otras unidades o centros, incluyendo si es necesaria la reubicación funcional y geográfica. Un nuevo sistema de distribución de las vacaciones para atender las necesidades del negocio, implementando acciones para que una parte de estas se disfruten fuera del periodo estival. Jornada partida. Ajustar la movilidad funcional, intercentros y geográfica a la situación actual de la compañía y el marco legal vigente.
- **INCENTIVOS:** Basados en indicadores de impacto directo en la cuenta de resultados. Que se remunere de manera individual con parámetros de rendimiento y facturación de cada empleado/a.

UGT en su intervención en esta Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo ha manifestado que es consciente de la urgencia y la necesidad para Correos de sacar adelante este marco y hemos apelado al compromiso explicitado por el presidente en todas las reuniones de Mesa Sectorial, también en la del miércoles pasado, de que la empresa buscará el máximo consenso posible. Pero, por lo visto en la reunión de hoy, la propuesta del Señor Saura no se compeadece con lo que hemos vivido.

Asimismo, UGT ha trasladado que siendo conscientes de la necesidad de una regulación que dé respuesta a las nuevas realidades dimanadas del Plan Estratégico, la negociación de esa nueva regulación debe hacerse sin trampa ni cartón. Obviamente el Convenio puede y debe adaptarse a las nuevas exigencias. Cuando se abra la negociación formal UGT presentará sus propuestas, como corresponde en un proceso negociador presidido por la normalidad. Si Correos dice que la empresa debe readaptarse en una serie de parámetros básicos para alinearse con ese plan estratégico y consiguiente plan de negocio, UGT también exige que la empresa mantenga una actitud de respeto y de transparencia en sus actos hacia los sindicatos. El discurso de Correos hoy, sin papeles, ha sido absolutamente inaceptable-