

**Fernando Ramírez Ruiz, Director RRHH Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A.**  
**C/ Conde de Peñalver 19 Edificio Formación, 28006 Madrid**  
**Sindicatos Firmantes: CCOO, UGT, SINDICATO LIBRE, CSIF**  
**C/ Conde de Peñalver 19bis planta 6, 28006 Madrid**

Tras conocer las y los trabajadores de Correos el Acuerdo Marco firmado entre Sindicatos y Empresa, y, trazada la línea en el texto del acuerdo dirigida hacia la firma del IV Convenio Colectivo con fecha límite en Octubre de 2025, exponemos lo siguiente:

**1º** La utilización de un lenguaje meramente empresarial propio del sector privado, salvo alguna insustancial mención a nuestro deber como operador público postal, donde se expresan términos de forma reiterada como “competitividad”, “necesidades de negocio”, “pérdida de ingresos”, “clientes”, y lo más alarmante, alude al hecho de que esta coyuntura implica unos procesos operativos más exigentes para satisfacer demandas de mercado que afectarán directamente a nuestras condiciones laborales, tienen como fin lograr un ahorro en costes y una mayor competitividad. Es decir, existe un objetivo claro de ajustar nuestras condiciones laborales por y para el desarrollo y crecimiento de la empresa, perdiendo sustancialmente nuestras condiciones de empleadas/os públicos.

**2º** Vemos positivamente que exista voluntad de generar empleo fijo y reducir la precariedad, reflejado en el punto 4 del acuerdo. Sin embargo no se especifica qué porcentaje de empleo fijo se cubrirá, teniendo en cuenta que los centros de trabajo (URs, USEs, CTA, CAM etc...) cuentan aproximadamente con un 70% de cobertura, llegando en muchos caso a estar por debajo del 60%. La limitación de contratos temporales, llevado actualmente a la práctica por parte de Correos con una política de cero contratación, ahora contará con el amparo de un acuerdo bajo el consentimiento de las organizaciones sindicales firmantes.

**3º** Este acuerdo registra un cambio sustancial de las condiciones de trabajo, modificando el horario de la jornada laboral en función del aumento o bajada exponencial de admisión de envíos durante temporadas anuales, con el resultado de jornadas no inferiores a 5 horas ni superiores a 9 horas.

También se implementará la jornada de cuarto turno de martes a sábado, supeditada a las necesidades de servicio de cada unidad operativa. Dos puntos incompatibles con la conciliación familiar de cada trabajador/a, que adaptamos nuestra vida fuera de horario laboral a nuestras condiciones presentes.

**4º** Se aplicarán medidas para reestructurar el ratio de personal de mañana y tarde con un porcentaje de 60%/40%. La falta de rigor en el contenido de medidas podría implicar un perjuicio para cualquiera de los turnos, y por tanto exigimos un compromiso firme que lo evite.

**5º** El régimen retributivo estará vinculado al cumplimiento de objetivos. La búsqueda de competitividad contra otros operadores de paquetería como la multinacional Amazon, debido al cambio de paradigma de Correos al sustituir el principio de servicio público por el principio de rentabilidad económica, será la causa de la necesidad de imponernos un régimen laboral en general abusivo.

**6°** No existe mención alguna en la totalidad del acuerdo acerca de la inclusión del personal laboral en el Estatuto Básico del Empleado Público. Reconocimiento que consideramos irrenunciable y de extrema necesidad.

**A razón de lo expuesto, presentamos nuestra tabla de mínimas condiciones que debe reunir este acuerdo y futuro convenio en materia de derechos laborales, en pro de un servicio público de calidad, y en beneficio de su plantilla y la ciudadanía. En definitiva, manifestamos mediante este escrito nuestro rotundo RECHAZO AL ACUERDO MARCO, y conminamos a los sindicatos firmantes que dejen de ser cómplices del desmantelamiento de Correos. ¡NO EN NUESTRO NOMBRE!**

### **Participación**

- Referéndum entre todos/as los/as podría trabajadores/as antes de la firma de cualquier acuerdo.

### **Jornada**

- Jornada de 35 horas semanales de lunes a viernes y de 30 horas en jornadas nocturnas sin reducción salarial. Jornada máxima anual de 1600 horas.

### **Derechos**

- Equiparación en derechos de todo el personal al EBEP. El personal de Correos disfrutará de los derechos recogido en el EBEP.
- Mantener los derechos de descanso adquiridos ( APs, Dvs, 24,31 diciembre) -No se desregularizarán funciones puesto tipo y jornada de reparto.
- Fin de las denegaciones abusivas por necesidades de servicio. Las necesidades de servicio deberán argumentarse y especificarse sin que la empresa pueda realizar un uso arbitrario del mismo.
- Concurso de traslados y reajustes con todas las vacantes.

### **Salario**

- Equiparación salarial laborales/ funcionarios.
- Recuperación del poder adquisitivo y recuperación del IPC anual.
- Anulación del régimen retributivo aprobado en el Acuerdo Marco vinculado al cumplimiento de objetivos.
- Fondo de quebranto para el personal de reparto atención al cliente.
- Rurales: aportación de vehículo por parte de correos y voluntariedad a la hora de aceptarlos. Incremento de suplido por combustible y mantenimiento.
- Pago de pluses en vacaciones.

### **Salud**

- Catalogo de enfermedades profesionales.
- Despenalización de las bajas y los tramos. 100% de salario en caso de baja.

- Readaptación obligatoria del personal con limitaciones psicofísicas sin posibilidad de despido o extinción de contrato.
- Evaluar los pesos y las cargas en función de cada cartera/o.
- Evaluación de riesgos psicosociales en todos los centros de trabajo, y revisión periódica no superior a dos años.

### **Garantías Laborales**

-Estudio real de todas las necesidades estructurales de plantilla, con cobertura del 100% de la plantilla en turno de mañana en UR, 1 cartera/o =1 sección, y cobertura según las necesidades logísticas del turno de tarde. En las USEs personal necesario para atender las necesidades logísticas. Anulación del punto del Acuerdo Marco donde contempla la medida de organizar el ratio de plantilla en un 60% turno de mañana y un 40% en turno de tarde.

- Cobertura de la totalidad de bajas laborales o por Incapacidad Temporal.
- Cobertura total de las plantillas durante el periodo vacacional.
- Estudio pormenorizado de las secciones de reparto. Distancias, portales, carga de correspondencia ordinaria y registrada, tiempos de desplazamiento, tiempo de reparto, buzones de ruta de los que dispone la zona, tiempos de entrega en función de si la zona dispone de ascensores o no, o de las diferentes problemáticas de cada zona.
- Poner fin a ordenes contrarias al convenio, manual de reparto o imposibles de cumplir.
- Estudio pormenorizado de las zonas de reparto de las Uses, cargas, pesos ritmos de -trabajo, problemáticas de trafico, volúmenes.
- Mantenimiento real de carros, furgonetas, el periodo motos, locales, buzones de ruta y material en general.

### **Seguridad en el empleo**

- Bolsas de empleo transparentes, públicas, por antigüedad y eliminación de las evaluaciones negativas. Publicación y acceso por parte de todo el personal de las bolsas. Sistema de contratación por antigüedad y posibilidad de mejora de contrato. Acceso de todas las OOSS con representación a la mesa de empleo.
- No al despido libre: en caso de despido improcedente, la elección entre indemnización y readmisión corresponderá al trabajador.
- Cobertura del turno de tarde con personal indefinido y a jornada completa.
- RTP con adscripción al puesto, localidad, unidad, turno y sección. Funciones de cada puesto de trabajo.

**Los/as trabajadores/as del centro.....**

