

COMUNICADO CONJUNTO

COMISIÓN NEGOCIADORA: Desarrollo Acuerdo 31 de diciembre

Esto no puede seguir así. UGT, CSIF y Sindicato Libre exigimos una negociación acorde con la importancia del momento y de la situación delicada de Correos.

Hoy se ha reunido la Comisión Negociadora del III Convenio de Correos para abordar el desarrollo del **Acuerdo Marco Correos-Sindicatos de 31 de diciembre** y hoy nos hemos vuelto a encontrar con una negociación que sigue siendo **inaceptable por su falta de transparencia**. Correos **NO nos ha aportado documentación ni datos sobre la negociación**. Nos hemos limitado a escuchar recordatorios de los Acuerdos suscritos, algunas cifras sobre absentismo (11,2% global y 18% en mayores de 60 años), 2500 personas readaptadas (de ellas 750 en situación IT) y un reconocimiento de que aún están "trabajando" en materias que son complejas.

La dirección de RRHH sigue sin aportar los datos e informes que venimos reclamando. A estas alturas, sigue guardando la información sobre cuestiones clave que deben tratarse: **Plan de salidas voluntarias incentivadas del personal laboral, Plan de incentivos, Clasificación profesional**.

Sin documentación, sin garantías, NO hay negociación real.

La empresa afirma que entregará documentación "en próximas fechas", pero la realidad es que, a menos de 20 días para la conclusión de esta fase del Acuerdo Marco, 30 de junio, seguimos sin poder avanzar.

La exposición de la empresa se ha ceñido a los antecedentes destacando la importancia de los Acuerdos firmados hasta ahora y los logros del Acuerdo de 15 de marzo que no son menores (Excedencias Voluntarias y Reubicación y cierre de centros nodales) y a exponer los ejes sobre los que quieren realizar la negociación hasta el 30 de junio que son los puntos comprometidos en el Acuerdo Marco de 31 de diciembre: Plan de personas, Rejuvenecimiento del personal laboral, Revisión del ciclo de empleo, Reducción de la temporalidad y de la contratación parcial, Transformación organizativa, nuevo modelo de negocio basado en eficiencia y calidad, Transformación organizativa y tiempo de trabajo, Plan de desarrollo profesional, Políticas sociales, Plan de igualdad, señalando que conceptuado el papel de Correos ayer en el Congreso "es un buen momento para suscribir un acuerdo" y que hay que "avanzar en las materias que sean, todas o algunas".

Pero para avanzar de verdad, la empresa debería estar ya en condiciones de desgranar una a unas cuestiones que son fundamentales y que deben ser las primeras para construir sobre ellas y abrir una negociación **completa y detallada**.

Hemos exigido para ello:

- Propuesta detallada y con documentación que respalde del Plan de rejuvenecimiento de plantilla con el plan de salidas voluntarias para personal laboral tras haberse ejecutado ya las excedencias incentivadas para personal funcionario.
- Ciclo de empleo: desarrollo ordenado de la provisión interna y que Correos presente un dimensionamiento real y completo del empleo.
- Propuesta del nuevo sistema de clasificación profesional al que se quiere ir y actualización retributiva.
- Diseño concreto y completo de la reorganización del trabajo (sin más imposiciones unilaterales). Jornada de 35 horas ya.
- Cumplimiento de los compromisos del Acuerdo Marco en derechos laborales. Respeto en la gestión de permisos y conciliación, igualdad de trato a todos/as los trabajadores.

El estilo negociador impuesto por la DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS hoy, lamentablemente, sigue igual que el practicado en Diciembre y en Marzo, La forma en la que se está conduciendo desde hace año y medio la negociación es inaceptable. En diciembre conseguimos arrancar a última hora (gracias a la intervención in extremis del Presidente Saura) los compromisos necesarios para poder validar el Acuerdo Marco. En marzo al menos se pudieron concretar tres asuntos muy importantes, las excedencias voluntarias, la concreción de 2 adjudicaciones del Concurso de Traslados y el cierre de los Centros Nodales, que están saliendo adelante de manera razonable. Ahora la Dirección de Recursos Humanos repite los mismos vicios. Este nefasto manejo del diálogo y la negociación pone de manifiesto que la Dirección de RRHH está a otra cosa. Más que engrasar la maquinaria de la negociación está poniendo palos en las ruedas. Si hay una cosa que se puede afirmar a estas alturas después de un 2024 en el que brillaron las maniobras orquestales en la oscuridad del Director de Recursos Humanos y después de los dos procesos de negociación, el de diciembre en el que se llevó al límite la negociación deliberadamente, estrangulando las reuniones y abocando a sacar adelante el acuerdo en una semana y en el de marzo en el que se repitieron estas prácticas, ahora, todo indica que vamos camino de lo mismo. Una cosa es que la empresa tenga que esperar a disponer de los recursos económicos que deben autorizar los ámbitos superiores y otra cosa es que el diálogo y la negociación no se desenvuelvan con criterios de sentido común, de tiempo, recursos de información y documentación y garantías de armonización de las distintas singularidades. Es la obligación y responsabilidad de una dirección de RRHH. Pero en Correos esta Dirección se ha convertido en una sombra que planea siempre por encima con actuaciones y maniobras nocivas. Que le pregunten a los responsables de las distintas Áreas en la sede y del territorio su opinión sobre la utilidad del carísimo y disparatado invento personal del Director de Recursos Humanos creando una estructura de control paralelo del negocio a través de comisarios políticos HRBP. El esfuerzo de responsabilidad de los sindicatos se escapa por un sumidero llamado Dirección de Recursos Humanos.