

CAMPAÑA DE NAVIDAD 2023

INSTRUCCIONES DEFINITIVAS, SIN CAMBIOS

CORREOS NO ADMITE NINGUNA DE LAS PROPUESTAS DE CCOO, DEMOSTRANDO SU NULA VOLUNTAD DE ABORDAR UNA NEGOCIACIÓN REAL

El 28 de noviembre la empresa ha publicado las **instrucciones definitivas para la CAMPAÑA DE NAVIDAD 2023**. CCOO presentó sus alegaciones en la reunión del viernes pasado, pero la empresa **NO ha cambiado una sola coma de su propuesta**, demostrando no tener voluntad alguna para introducir mejoras retributivas o de derechos en la negociación.

INSTRUCCIONES DEFINITIVAS

- Duración de la Campaña: del **1 al 31 de diciembre de 2023**.
- **GRATIFICACIÓN FIJA de 109,63 €**, que aumenta el **3% respecto del año anterior**, aplicando las subidas retributivas conseguidas por CCOO y UGT en Función Pública.
- **DESCUENTOS por inasistencia**: 13,52 € por el primer día de inasistencia parcial o total durante la campaña, 20,29 € el segundo y tercer día, perdiendo completamente la gratificación si se tienen más de 3 días de ausencia “no justificada”. (estarían justificadas las ausencias por violencia de género, parto, nacimiento, acogimiento y adopción, fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, y accidente de trabajo producido durante los meses de noviembre o diciembre)
- **Posibilidad de disfrute hasta 2 días de AAPP** sin descuento, pero a disfrutar a partir del día **12 de diciembre**, garantizando una “adecuada cobertura” del servicio.
- Para los días **24 y 31 de diciembre** por cada día trabajado se percibirá un “módulo” de **91,65 €**.

VALORACIÓN DE CCOO:

La empresa todos los años **escenifica una mesa “negociadora” para acabar imponiendo las mismas compensaciones rúcanas**, que como mucho aumentan lo que está obligada por las subidas salariales anuales. Es por ello que, **como único añadido**, las instrucciones prevén que las cantidades a pagar **podrían verse aumentadas en caso de cumplirse las condiciones para la subida salarial prevista del 0,5% en diciembre**, fruto del Acuerdo alcanzado en Función Pública por CCOO.

Para CCOO, la campaña de navidad y paquetería supone mucho más que hablar de compensaciones económicas, con las que **se pretende ¿COMPENSAR...? “el mayor esfuerzo del personal para alcanzar mejores resultados productivos”**. Los hechos demuestran lo lejos que está la empresa de esa intención, porque

- Si con estas magras compensaciones lo que se pretende es **incentivar a una plantilla INSUFICIENTE, especialmente castigada por los recortes**, que ha tenido que abordar dos procesos electorales (el último el más complicado de la historia de Correos), cuando hace un mes se impuso un cambio organizativo traumático de toda la logística y el reparto con la puesta en marcha de la **Red 24 horas**, **es una BURLA a la inteligencia, y un desprecio a la negociación colectiva.**
- Si además **esas compensaciones se penalizan de manera abusiva** por “inasistencias injustificadas”, sin admitir la posibilidad de introducir otros criterios razonables, como los propuestos por CCOO (descuento proporcional por cada día de inasistencia penalizable, pero sin perderla totalmente por cuatro ausencias), **es una vuelta de tuerca en la PRESIÓN hacia colectivo.**
- Si en unas fechas tan especialmente sensibles se mantiene la **política de denegación sistemática de permisos** durante la campaña (incluso los 2 días “permitidos” sin penalización), **es también una forma de DESINCENTIVAR a una plantilla**, que en muchos casos ve imposible ejercer su derecho a la conciliación familiar.
- Y si además sigue sin reconocerse que los trabajos los días **24 y 31 de diciembre**, por su carácter festivo, deben **prestarse exclusivamente por personal VOLUNTARIO, y retribuirse como tal, con horas extraordinarias y festivas**, CCOO le recuerda a la empresa que nos veremos ante la Audiencia Nacional para **exigir responsabilidades y compensaciones** por la manera como se han gestionado estos trabajos los años 2022, y se pretenden gestionar en 2023.

Este es el **“MOTIVADOR” escenario** en el que afrontamos esta Campaña de navidad 2023, y aunque la empresa tiene capacidad legal para organizar el trabajo, en tanto estas decisiones afectan a los trabajadores/as, legalmente **deben informarse y negociarse, DE VERDAD, Y PREVIAMENTE**, con la parte social, primero a nivel estatal, y luego para su concreción en las provincias, algo que los gestores saben perfectamente, porque la Audiencia Nacional se les recordó, ante otra denuncia de CCOO. **No es cierto que no haya margen para mejorar las condiciones de campaña, lo que no hay, es voluntad de hacerlo.**

28 de noviembre de 2023

El poder de
cambiar las cosas



postal.fsc.ccoo.es

