

# **15-M: CCOO ACUERDA**

## **1ª FASE DESARROLLO DEL ACUERDO MARCO**

- **EXCEDENCIAS INCENTIVADAS: PASARÁN DE LAS 100 HABITUALES A PODER ALCANZAR A ENTRE 800 Y 1000 FUNCIONARIOS/AS (30 M€)**
- **PUESTA EN MARCHA DEL PRIMER PROCESO DE CONSOLIDACIÓN**
- **NODALES: NO DESPIDOS, DERECHOS Y HASTA 1500 € INDEMNIZACIÓN**
- **UNA 2ª FASE DE DESARROLLO PARA HACER REALIDAD PREJUBILACIONES DE LABORALES, INCREMENTOS SALARIALES Y 35 HR**

Tras las reuniones de la Comisión Negociadora y la Mesa Sectorial del 13 de marzo, **la empresa ha enviado** a CCOO, UGT, CSIF, SL, CGT, ELA y CIG, un **documento definitivo para la firma de un primer acuerdo** de desarrollo del Acuerdo Marco de 31 de diciembre.

CCOO ya advirtió, en la reunión del 20 de febrero a la empresa, que la lentitud de las negociaciones no podía ser excusa para “priorizar” las cuestiones que eran de su exclusivo interés (Plan de salidas -sin entradas- y desagrupación de Centros Nodales), y que, **para llegar a cualquier acuerdo, deberían incluirse ELEMENTOS ESENCIALES para el sindicato**. En el documento que finalmente se nos remite, **CCOO ve recogidos estos puntos, y además se atienden parte de sus reivindicaciones** para otras materias incluidas.

### **1. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS (PERSONAL FUNCIONARIO)**

- ☑ Correos acepta la petición de **CCOO para “destopar” el presupuesto** no limitando la cuantía, como en anteriores ocasiones, a unos exiguos 1 o 1,5 M€, que alcanzaba a entre 80/100 personas. Tomando como referencia las peticiones anteriores de solicitantes con 57 o más años (cerca de 1.000), la partida puede llegar a estirarse hasta alcanzar a entre 800 y 1.000 personas (según cálculos de CCOO).
- ☑ También **se ha dejado la puerta abierta** a negociar en el segundo desarrollo, entre el 15 de marzo y el 30 de junio, la posibilidad de rebajar la edad de acceso a los **55 años y/o subir las indemnizaciones**.

### **2. PUESTA EN MARCHA DEL 1ER PROCESO DE INGRESO (CONSOLIDACIÓN)**

- ☑ A pesar de que, sorprendentemente para los miles de eventuales que tendrán que pedirles explicaciones, organizaciones como CSIF, UGT Y SL se han pronunciado en contra de que haya oferta de empleo, **el primer proceso de INGRESO (Consolidación) se pondrá en marcha en los próximos meses para que se pueda resolver el primer semestre de 2026**, dentro de una convocatoria única de sucesivos procesos de Ingreso fijo hasta 2028, prevista y comprometida en el Acuerdo Marco.
- ☑ Para ello se hará un **Mapa de necesidades de vacantes** en el que se incluirán los puestos de los **planes de salidas** (las que dejen libre esos posibles 2.100 funcionarios/as y, después, las del plan de salidas de laborales que se acuerde antes del 30 de junio), y los de las **DOS adjudicaciones del concurso a realizar** antes de final de año.
- ☑ Para CCOO **NO puede haber salidas de personal si, SIMULTÁNEAMENTE, no se pone en marcha la Oferta de Empleo**. Quienes solo piensan en hacer salidas sin ingreso, **además de avalar un ERE encubierto** para sanear las cuentas, están negando a miles de eventuales su derecho a poder optar a la fijeza durante años.

*El poder de cambiar las cosas*

### 3. CONCURSO DE TRASLADOS: DOS ADJUDICACIONES, UNA ANTES DEL VERANO

- ☑ CCOO viene demandando hace meses que, en todo caso, **antes de cualquier proceso de ingreso, se realicen las Adjudicaciones del Concurso** necesarias para que el personal peticionario pueda resolver sus problemas de acercamiento geográfico y de conciliación personal y familiar. **El Acuerdo recoge una adjudicación antes del verano y otra antes de final de año** (previsiblemente en octubre).

### 4. CENTROS NODALES: NO DESPIDOS Y HASTA 1500 € DE INDEMNIZACIÓN

- ☑ **Bloqueada la propuesta de despidos de la empresa** de las personas afectadas por el proceso de desagrupación y se cierran los **criterios generales a nivel estatal** para gestionar en cada provincia su reubicación. CCOO consigue **subir las compensaciones a 500 €** por cada supuesto de movilidad (funcional, localidad, turno). Se realizará una **oferta extraordinaria de puestos** y establecer unos criterios estatales para evitar que las jefaturas provinciales utilicen criterios arbitrarios. En concreto:
  - **Orden de prelación para elección de los puestos** que se oferten **Duración de la jornada de trabajo, Antigüedad y Número de orden en el ingreso.**
  - A quienes ocupen puestos con **contrato por vacante** se ofertarán puestos vacantes de necesaria cobertura, teniendo en cuenta la duración de la jornada y la antigüedad.
  - A los **Mandos intermedios** se les ofertará un puesto de similares características, siguiendo el mismo orden de prelación que para el resto.
- ☑ CCOO ha exigido a la empresa que el encaje de estas casi 1.000 personas **no puede perjudicar los legítimos intereses del resto de la plantilla, fija y eventual** (Concurso, reajuste, promoción a jefaturas, contratación). Las consecuencias de la peor idea chapucera de Serrano y quien le apoyó

### 5. OTRAS MATERIAS

- ☑ **Retribuciones:** Se incluye el compromiso de **avanzar en materia salarial en el período de prórroga hasta el 30 de junio.** CCOO pone en primer plano la discusión salarial.
- ☑ **35 HORAS:** Se prioriza **discutir la implementación progresiva de 35 horas** en el período hasta el 30 de junio. CCOO condiciona que cualquier propuesta de la empresa en materia de jornada se condicione a previamente reconocer la implantación de la jornada de 35 horas semanales.

**CCOO** ya anunció en las reuniones del día 13 que, en caso de ser atendidas sus reivindicaciones para llegar a este acuerdo de mínimos en este primer desarrollo, apoyaría con su firma -cosa que ha hecho- la prórroga propuesta por la empresa hasta el 30 de junio ya que no estamos dispuestos a **dar por muerto el proceso negociador y a RENUNCIAR** a:

- La posibilidad de conseguir avances en derechos como el plan de **PREJUBILACIONES, LOS INCREMENTOS SALARIALES, LAS 35 HORAS**, una regulación transparente y justa de la **promoción**, la actualización de **bolsas de eventuales**, o las **ofertas de empleo hasta 2028.**
- **PONER PIE EN PARED Y REGULAR los cambios organizativos** para evitar que la empresa los imponga, como viene haciendo desde hace años, una política de desregulación salvaje y gratuita nacida del “Plan Estratégico” de la anterior Dirección -pero que esta continúa- que solo se pueden parar en la negociación.
- La **FINANCIACIÓN comprometida por SEPI / Hacienda (1000 M€)** para negociar el IV Convenio Colectivo, el Acuerdo funcional y el Plan de Personas (prejubilaciones).

**CCOO** recrimina La **lentitud y falta de diligencia en esta negociación** (y no solo de la empresa) y exige un “acelerón” de las mesas negociadoras, eso sí, con la documentación necesaria para abordar materias tan complejas, en un momento crítico para el futuro de Correos, del servicio público que prestamos y de los empleos de más de 50.000 personas. **Cada uno debe saber cómo estar a la altura de las circunstancias.**

15 de marzo de 2025