

30-O, MESA DE NEGOCIACIÓN 2: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

¡CUIDADO CON LOS EXPERIMENTOS...!

EL NUEVO MODELO OPERATIVO DE REPARTO (ÚLTIMA MILLA) PRESENTADO POR CORREOS NO SE PUEDE RESOLVER EN DOS FILMINAS Y, SOBRE TODO, SIN DINERO

La directora de Operaciones, Olga García (proveniente de la casa, es decir, *postalona*), acompañada por el secretario general y de Políticas Públicas, Paco Ferrer (de Paradores), y por Fernando Ramírez, director de RRHH (de Navantia), ha presentado su propuesta de **NUEVO MODELO DE PRODUCCIÓN “ÚLTIMA MILLA”**, que reorganiza el reparto en nuestra compañía pública. Un cambio profundo que afecta al trabajo diario de miles de personas. Lo ha **explicado en apenas dos** diapositivas (aunque se supone que llevan mucho tiempo madurándolo). **Lo cierto es que es una reforma estructural** que conlleva modificar unidades, turnos, rutas (con asignación de algoritmo) y condiciones laborales **sobre el que se plantea hacer una prueba piloto para “probar”**.

CCOO coincide en el contexto: la cosa está muy mal (y además conocemos los responsables). Sabemos que el **negocio tradicional cae** (de casi 6.000 millones de objetos a 1.100 millones actualmente) y que la **paquetería no termina de despegar, y que el mercado** y sus pocos márgenes **nos lo están poniendo muy difícil**. Y ha agradecido, además de la valentía de la directora de Operaciones en la exposición al reconocer, explícitamente, **que el que se quiere aplicar es el Modelo de Serrano** -el de 2022, contra el que CCOO y UGT convocamos una huelga general-. **Con un pequeño matiz**: en aquel entonces se abogaba por traer la paquetería a la matriz para garantizar la red (plantilla) y ahora se está llevando la paquetería a CEX (¿entonces porque se aborda, el primero, el cambio en el modelo de distribución cuando se está renunciando a la red?).

Pero precisamente por eso, CCOO, a quienes nos ha sorprendido la complacencia de algunas organizaciones sindicales, **ha insistido en que**, con una materia tan sensible y compleja, **no se puede improvisar y mucho menos experimentar, sin una negociación de fondo, sin datos, sin memoria económica** y sin los niveles de modificación del Convenio que requiere, incluida la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. **Y, sobre todo, y esto es el A, B, C del sindicalismo, SIN PONER EN LA MESA NI UNA SOLA CONTRAPARTIDA RETRIBUTIVA.**

Ya hemos pasado con creces el ecuador de la legislatura y casi dos años desde la llegada de Saura y su equipo directivo. **Y si el presidente -y su equipo- presenta beneficios el año que viene** -que lo sabemos-, para su mayor gloria y futuro político, **es porque la plantilla de Correos lleva dos años de severos sacrificios**. Luego el “axioma” que la empresa ha explicitado hoy en la mesa de **“PRIMERO PRODUCTIVIDAD, LUEGO BENEFICIOS, LUEGO INCENTIVOS”** es estupendo para hacer presentaciones de *PowerPoint*, pero no para alcanzar un acuerdo. **Y no toca**. Como no toca agitar eternamente el trampantojo de Serrano para justificar todos los ajustes que se están haciendo.

Lo que toca ahora, tras dos años de severo ajuste, sin contrapartidas, es **“PRIMERO INCENTIVOS A LA PLANTILLA PARA QUE SE IMPLIQUEN EN ESTO, GANAR** -de tener más ganas- **PRODUCTIVIDAD Y, EN CONSECUENCIA, ENTENDER Y ACEPTAR EL CAMBIO DEL MODELO”**. El cuento de la lechera en negociación colectiva es poco “productivo” para la plantilla y los sindicatos que la representamos.

Imaginemos que bajo ese argumento buenista y de que viene el lobo (“¡Trabajador/a, levanta la empresa con el sudor de tu frente, que el Gobierno te lo compensará!”), **de repente** -como ha pasado en las oficinas en la época de Serrano con los incentivos prometidos- **en la próxima crisis de Gobierno** se va la ministra (que se va a ir a Andalucía, sí o sí), se va el presidente, se van sus directivos, o se adelantan las Elecciones Generales y **se van todos**. **Resultante: los demás nos quedamos aquí, con el cambio implantado, esperando a que nos caiga el maná** y viéndolas venir. No estaríamos actuando con responsabilidad sindical sino con irresponsabilidad.

Conclusión: ¿pero no habíamos quedado en que el mayor capital de la empresa es su capital humano? Pues, señores directivos, que el movimiento se demuestre andando. Pónganse en la mesa los datos, la memoria económica, los cambios que conllevan en las condiciones laborales, la plantilla resultante tras la modificación, qué modificaciones de Convenio requiere (que, sin CCOO, no se pueden hacer) **y, sobre todo, el dinero que se destina a lo que se supone que es una reforma pactada y no una reconversión encubierta bajo el argumento de Serrano y de que “la cosa está muy mal”**. Si hasta ahora se han hecho las cosas bien con el refuerzo del SPU y la creación de un SIEG, lo que nos ha reforzado económicamente para, tras dos años de sacrificio, tener mayores márgenes de negociación, **NO LO ESTROPEEMOS AHORA**.

30 de octubre de 2025