

MESA ¿TÉCNICA? SOBRE MODELO OPERATIVO DE DISTRIBUCIÓN

¿CAMBIAR LA VIDA LABORAL A 30.000 CARTEROS/AS, SIN UN PLAN DE INCENTIVOS Y CON UN SIMULACRO NEGOCIAL?

EL “MODELO” INCLUYE CIERRES DE CENTROS, CAMBIOS DE TURNO, HORARIOS, MOVILIDAD GEOGRAFICAS, ZONAS CON CAMBIOS DE RECORRIDO Y AFECTA A TODO EL ESTADO

- CCOO ha rechazado el planteamiento y exigido llevarlo a la Mesa Negociadora estatal, con toda la información del impacto y las consecuencias y una negociación simultánea del Plan de Incentivos y las 35 horas, bloqueado hace más de un año

CCOO ha dejado clara hoy su posición en la denominada *Mesa Técnica del Nuevo (¿?) Modelo Operativo*: **esto no es una negociación real y, además, no responde a lo pactado en el Acuerdo Marco. Desde el 31 de diciembre de 2024, el Acuerdo Marco recoge 15 materias fundamentales para la plantilla de Correos (prejubilaciones, reducción de jornada a 35 horas, oferta de empleo, Plan de Incentivos y Productividad, clasificación profesional, carrera profesional, formación, entre otras) que, un año después, Correos siguen sin desarrollar, en lo que es un claro incumplimiento del Acuerdo.**

A estas alturas del partido (año y medio desde el primer Acuerdo Marco el 22 de julio de 2024), **la empresa solo ha avanzado en tres cuestiones** que, además, **ya se aplicaban antes del Acuerdo Marco**: las excedencias incentivadas, el concurso de traslados y el cierre de centros nodales. Es decir, **Correos viene aplicando selectivamente el Acuerdo Marco**, desarrollando solo lo que le interesa e incumpliendo el equilibrio que debe existir con la parte social.

Resulta especialmente grave que ahora se pretenda imponer, por la puerta de atrás y de tapadillo, el llamado **Nuevo (¿?) Modelo Operativo**, una materia que **no existía ni en el Acuerdo Marco de diciembre de 2024 ni en el de marzo de 2025**, y que **aparece por primera vez en el Acuerdo de 31 de julio de 2025 y para negociar en serio**. Y, aun así, se intenta abordar **sin negociación real**, mediante una simple Comisión Técnica y con una información, siendo generosos, claramente insuficiente.

El propio Acuerdo de 31 de julio (último firmado y nuevamente incumplido) es claro: el Nuevo Modelo Operativo, por su complejidad y por las consecuencias profundas que conlleva, **debe negociarse en la Comisión Negociadora, con toda la documentación necesaria, analizando las fases del modelo** -que son varias y abarcan desde Madrid a Barcelona, pasando por Sevilla, Bilbao, Zaragoza, Valencia, Coruña y resto de provincias-, **los impactos reales en la plantilla y las compensaciones e incentivos asociados**. Nada de eso ha ocurrido hoy.

Lo que la empresa pretende es **validar un cambio profundo en la organización del trabajo** -muy similar a un modelo de centros nodales a gran escala, multiplicado por quince, veinte o treinta- **sin abordar las contrapartidas** -y eso que están provisionadas económicamente y, además, como bien dijo Saura en el video navideño, ya empezamos a tener beneficios-, **sin Plan de Incentivos**,

sin discutir las 35 horas y **sin explicar el impacto real que tendrá en miles de trabajadores y trabajadoras.**

Está bien que lo vistan de “formalizar” los planes de contingencia de las unidades de reparto, implantando zonas de reparto que son atendidas por equipos de trabajo. Pero eso no puede tapar que los **impactos laborales van a existir** en un número importante de centros (que ocultan):

- modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo,
- cierres de centros (concentraciones),
- cambios de turnos y horarios,
- movilidad funcional y geográfica,
- aumento de cargas de trabajo,
- efectos directos sobre la conciliación, la salud laboral y el tiempo de trabajo.
- Se irá a contratación “cero”, puesto que los carteros/as, deberán “asumir” las ausencias dentro del propio equipo de trabajo o se tendrán que mover entre las zonas de reparto.

La empresa tiene capacidad de organización, sí, por supuesto, pero **no puede imponer o trampear unilateralmente cambios que afectan a las condiciones de trabajo**, ni trocear las medidas, ni ocultar la foto completa. Cuando los cambios se diseñan desde el centro directivo y afectan a toda la empresa, **la negociación debe ser estatal, integral y real**, no un mero trámite técnico como el de la reunión de hoy, en la que Olga García, directora de Operaciones y principal valedora de la propuesta, presentó la primera fase del modelo en presencia de Fernando Ramírez, director de Recursos Humanos, y de Amador Safont, subdirector de Relaciones Laborales, **dando por consumada la implantación en 79 unidades**, algunas de ellas -más de un 10 %- **abocadas al cierre y al traslado definitivo de toda la plantilla a otros centros de trabajo**, con todas las consecuencias que ello conlleva.

CCOO no va a blanquear este proceso. **Una Comisión Técnica no puede sustituir a la negociación colectiva**, ni convertir en “técnico” lo que es un debate sindical y laboral de primer orden. Además, la empresa **ha incumplido el compromiso de traer a la mesa el Plan de Incentivos** que debe acompañar al Nuevo Modelo Operativo. Eso no es un detalle: es un incumplimiento del Acuerdo Marco. Por todo ello, **CCOO no valida este formato de Mesa Técnica y ha exigido** (coincidiendo únicamente con CGT) **una mesa de negociación real y estatal**, toda la **información completa y anticipada** y la **presentación inmediata de las propuestas de incentivos y compensaciones** vinculadas al modelo.

CCOO ha comunicado que no volverá a participar en comisiones técnicas de mentira destinadas a blanquear decisiones ya tomadas, fuera de la legalidad y de los acuerdos. Ya vivimos una experiencia similar en el pasado reciente con el anterior presidente. Y entonces, como ahora, **las medidas impuestas sin negociación tuvieron que revertirse**. Aprendamos de lo ocurrido y hagamos las cosas bien. Es lo mejor para todos y, sobre todo, para la plantilla.

16 de enero de 2026