

31 DE JULIO, TRAS VALORAR EL DOCUMENTO DE LA EMPRESA **CCOO FIRMA EL ACUERDO**

CCOO ha valorado el contenido del documento enviado por la empresa hoy, 31 de julio, de desarrollo del Acuerdo Maco de 31 de diciembre de 2024 (es el segundo, el primero fue el 15 de marzo) y, una vez constatado que **se recogen la mayoría de nuestras propuestas y se garantiza que no supone ningún retroceso en derechos, FIRMA EL ACUERDO.**

SE CONSIGUEN Y MEJORAN DERECHOS

Plan de salidas voluntarias 2025-2028 (Prejubilaciones) para laborales fijos

- **Apertura en septiembre de la Comisión Negociadora del Plan de Rejuvenecimiento** de Plantilla para comenzar a implementar el plan plurianual (2025-2028) de adhesión voluntaria, que dispone de una partida presupuestaria de **427 millones €**. Se garantiza así su puesta en marcha **antes de fin de 2025 y su vigencia plurianual**.
- Para ello, se deben empezar a **recabar los datos de las más de 10.000 personas potencialmente interesadas** (61 años o más). **No habrá pérdida retributiva ni merma de futura pensión.**

Plan de entradas (oferta de empleo):

- **En septiembre** se concretarán los **criterios para lanzar el primer proceso de ingreso fijo**, de forma coordinada al plan de salidas. No estará condicionada a las necesidades estructurales de empleo.
- Será la primera de los varias Ofertas de Empleo incluidas en la **Convocatoria Única Plurianual 2025-2028**.

Bolsas de Empleo eventual:

- Tras la celebración del primer proceso de ingreso **se constituirán NUEVAS BOLSAS DE EMPLEO para contratación eventual**.
- La participación en dicho proceso será un **requisito** para incorporarse a la Bolsa, que será **única y se estructurará en dos bloques**, incluyendo sistemas de **rebaremación y reordenación de candidatos** para garantizar su correcto funcionamiento.
- Se acuerda una **SOLUCIÓN TRANSITORIA** hasta la formalización de las nuevas bolsas. CCOO consigue que se respete la vigente regulación: primero, se contratará **siempre a las personas candidatas que continúan disponibles** en las actuales bolsas; segundo, a **personas con experiencia laboral previa en Correos**; y, por último, en ausencia de candidatos, se recurrirá a las personas que se registren en el **nuevo Portal de Empleo** que creará la empresa. CCOO ha introducido **mecanismos de control sindical** para esta nueva “puerta” de entrada al empleo en Correos, y vigilará que funcione con transparencia absoluta.

Concurso de Traslados: 3 asignaciones hasta junio de 2026 para cumplir con los 9 totales del ciclo

- Compromiso de resolución: **7ª adjudicación en octubre** (incorporación 1 noviembre), **8ª en febrero 2026** (incorporación 1 marzo) y **9ª en mayo 2026** (incorporación 1 junio).
- Compromiso de **acordar un nuevo sistema de Concurso de Traslados y Reajustes**. Frente a la inoperancia y abusos del actual modelo (3 años y medio para las 9 asignaciones “anuales” iniciadas en 2022), CCOO defenderá en septiembre un modelo eficaz y transparente que responda a las necesidades de conciliación y promoción de la plantilla.

El poder de cambiar las cosas

☑ **EVITANDO IMPOSICIONES O PÉRDIDA DE DERECHOS**

Bolsa de Horas:

- **CCOO blinda la REGULACIÓN** de la futura Bolsa de horas: frente a la potestad legal de la empresa de implantar un 10% de jornada irregular **OBLIGATORIA Y SIN COMPENSACIÓN** (art. 34 ET), en Correos tendrá que aplicarse con criterios de **VOLUNTARIEDAD y COMPENSACIÓN (económica o con descanso)**, **además de REGULAR y CONTROLAR su utilización.**
- **Se impide que conlleve MOVILIDAD:** las Bolsas de horas se configurarán **para cada ÁMBITO PROVINCIAL, por UNIDAD, TURNO y PUESTO.**
- Se garantiza la **VOLUNTARIEDAD.** La distribución irregular de la jornada solo podrá aplicarse voluntariamente, **renovable por períodos anuales,** y se tendrá **derecho a cancelar la disponibilidad** por motivos de salud o conciliación.
- Se **concretarán,** previamente a su implantación, las **compensaciones a percibir** (económicas o descansos por jornadas completas).
- Se **reduce la discrecionalidad** de la empresa en su utilización con mecanismos de control sindical, y se amplía, **a petición de CCOO,** el mínimo de **preaviso a 9 días naturales** (mejorando el plazo del ET). Los preavisos con antelación inferior a 24 h. requerirán la **aceptación expresa** de la persona trabajadora.

Medidas a trasladar al IV Convenio y Modelo productivo:

- **CCOO evita que se imponga NINGÚN CAMBIO DE REGULACIÓN** que conlleve pérdida de derechos.
- **El nuevo acuerdo obliga a negociar y acordar** cualquier propuesta de la empresa en la Comisión Negociadora de Organización y Productividad, para que sea posible su aplicación.
- **CCOO dejó claras y mantiene sus líneas rojas: cualquier cambio debe ser REGULADO, VOLUNTARIO y RETRIBUIDO,** o sencillamente, **NO SE LLEVARÁ A CABO.**

☑ **SE ABREN PUERTAS PARA CONQUISTAR NUEVOS DERECHOS**

Jornada de 35 horas semanal sin pérdida retributiva.

- La aplicación de Bolsa de horas conlleva la implantación progresiva de la **jornada de 35 horas.**

Mejoras retributivas.

- Compromiso de abrir un **proceso negociador específico** sobre las retribuciones actuales: **incentivos** generales y singulares, **compensaciones económicas (pluses)** por turno tarde, de disfrute vacaciones fuera de periodo, y cuarto turno (por jornada semana que incluya sábados/domingos), **con negociación, regulación y voluntariedad.**
- **CCOO mantiene su objetivo de conseguir en el período 2025-2028 una nómina mensual mínima de 2.000€ en Correos.**

**CCOO PROPONE, NEGOCIA Y ACUERDA.
OTROS INTENTAN FRENAR, PERO NOS SIGUEN.
LO IMPORTANTE: LOS DERECHOS AVANZAN**

31 de julio de 2025