

## Mejora de derechos laborales:

- Jornada laboral de 30 horas semanales (jornada 4 días)
- Puesta en marcha de un verdadero plan plurianual de Jubilaciones Parciales y Excedencias Voluntarias que permita el rejuvenecimiento de la plantilla (no menos de 500 personas/año), que sea el primer paso para la consecución, a futuro, de un verdadero sistema de Prejubilaciones.
- Compromiso de promover las acciones necesarias para incluir al personal laboral de Correos en el ámbito del EBEP y a través de ello conseguir el derecho a la movilidad interministerial así como de promover un acuerdo de movilidad interministerial e interadministraciones para que el personal funcionario y laboral de Correos pueda participar en la provisión de puestos de la Administración Central y de las Administraciones Local y Autonómica.
- Nuevos procesos transparentes, objetivos y regulados de provisión de puestos con la mejora del proceso de Concurso de Traslados que permita la cobertura de todas las vacantes reales, así como un verdadero desarrollo del derecho a una carrera y promoción profesional real. Nuevos procesos de Promoción Interna para el personal funcionario, acomodados a la nueva regulación, y nuevos procesos de concursos de méritos continuos.
- Defensa de la prevalencia interna para la provisión de puestos de trabajo en todos los Grupos.
- Actualización de la regulación de derechos y permisos incluyendo las mejoras introducidas en los últimos años en la legislación que requieren de negociación en nuestro ámbito.
- La incorporación a la regulación de medidas como la jornada intensiva durante el periodo estival para el personal con horario de especial dedicación o la extensión del derecho a vacaciones en días hábiles y asuntos particulares por antigüedad para el personal laboral.
- La revisión integral del Plan de Salud Laboral y Prevención de Riesgos laborales con la plena inclusión de los riesgos psicosociales.



- Un nuevo Plan de Igualdad que parta de un diagnóstico completo e integral de la situación actual y que ponga en el centro el fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos y grupos y las necesidades de conciliación de la plantilla.
- Nuevo procedimiento integral contra la violencia laboral y un nuevo protocolo contra el acoso con participación de la representación de trabajadores/as en todas las fases.
- Incremento de las cantidades destinadas a los planes de Acción Social e inclusión de nuevas prestaciones que recojan la nueva realidad social.
- La consecución de una regulación propia y completa del Teletrabajo que recoja los deberes pero también todos los derechos de las personas trabajadoras que presten sus servicios en esta modalidad.



ELIGE A TU  
**DELEGADA**



ELIGE A TU  
**DELEGADO**



**UGT**



Servicios  
Públicos  
Postal

afiliada a  
**UNI**  
global  
union

por un futuro postal sostenible

## NUESTRO COMPROMISO

**La defensa del Servicio Público Postal, asegurar la viabilidad de Correos y promover la mejora de las condiciones laborales de todos sus trabajadores**

**UGT mantendrá su compromiso con la defensa del modelo postal público y su sostenibilidad como la mejor garantía de futuro para los trabajadores/as postales.**

*Tras más de cuatro años de lucha contra el desmantelamiento y el desguace de Correos y sus nefastas consecuencias: el abandono del servicio público postal, la quiebra financiera de la empresa, el desguace premeditado y sistemático de la estructura Operativa Postal, el caos organizativo de la Red de Oficinas, la quiebra moral de la plantilla y la ruptura del diálogo social.*

**Nuestra prioridad y primer compromiso será seguir luchando por restituir a Correos como Servicio Público sostenible y eficaz socialmente y como Empresa Pública viable, eficiente y competitiva para lo cual continuaremos RECLAMANDO a los poderes públicos (SEPI, Ministerios y Gobierno) lo SIGUIENTE:**

- La **PARALIZACIÓN** del actual **PLAN ESTRATÉGICO DE DESMANTELAMIENTO** poniendo fin a una gestión empresarial basada en la reducción de costes de personal, la precarización y la devaluación de los derechos laborales.
- La **APERTURA** de una **DISCUSIÓN SERIA Y RIGUROSA** al más alto nivel y en los ámbitos del gobierno competentes al objeto de definir un **MODELO DE OPERADOR POSTAL PÚBLICO SOSTENIBLE** que tenga como misión garantizar la vertebración social y territorial de nuestro país (tal como contempla la Ley 43/10 Postal española y la Directiva Postal de la U.E.) y que debería tomar como referencia modelos avanzados y de éxito de nuestro entorno (ejemplo: La Poste en Francia), que garantice el equilibrio entre la misión inequívoca de **SERVICIO UNIVERSAL** y el necesario desarrollo eficiente de sus capacidades operativas, logísticas y tecnológicas que faciliten el dinamismo y la expansión de la actividad de Correos acorde con los retos en el ámbito de competencia del Sector Postal. Siendo todo ello consecuente con el objetivo sindical de que tales sinergias posibiliten impulsar la creación de un empleo postal de calidad.
- Una **FINANCIACIÓN SUFICIENTE** en el **PLAN DE PRESTACIÓN DEL SPU** anual (220 millones de euros) y la inclusión de planes de inversión que permitan ayudar a la viabilidad de Correos en riesgo por las pérdidas acumuladas.
- **ELABORACION** de un **VERDADERO y REALISTA PLAN ESTRATÉGICO** que sea objeto de la oportuna reflexión entre **TODOS** los ámbitos concernidos sobre su alcance y objetivos y consensuado con los representantes de los trabajadores/as. Un Plan serio con proyección de futuro acorde con los nuevos retos como la digitalización, la diversificación etc debe contemplar la evolución del Sector pero midiendo el impacto de las decisiones, respetando la gradualidad y evitando las experiencias fracasadas y el aventurerismo que han presidido los últimos cinco años. UGT está convencida de que la forma de ejecutar los cambios que se consideren necesarios e inevitables en Correos será tan importante como los objetivos que se definan de forma consensuada. Los desafíos futuros en Correos, tanto de eficacia del servicio público como de competitividad y eficiencia en la gestión solo tendrán éxito si existe una visión equilibrada en la manera de abordarlos. No puede haber éxito económico sin éxito social. Todas las partes implicadas (Correos, SEPI, Ministerios, Gobierno, Sindicatos) en el Plan de desarrollo futuro del Operador Postal español deben participar y sentirse acreedoras del éxito final.



- **ESTABLECIMIENTO** de un **NUEVO MARCO DE GOBERNANZA** que garantice el buen gobierno de Correos basado en el respeto a la misión de prestación de servicio público que tiene encomendada y que se combine con las capacidades y conocimientos de gestión empresarial suficientes y necesarios para abordar la complejidad en la gestión de un Operador Postal cuyo funcionamiento empresarial debe de regirse por el respeto al rol estratégico que desempeña cada parte implicada y la necesidad de establecer una cooperación leal y transparente en la definición, ejecución y consecución de los objetivos económicos y sociales que se establezcan en los ámbitos superiores competentes. Todo ello desde el entendimiento de que la democracia laboral y el valor del consenso en el diálogo social y la negociación colectiva deberían ser la base sólida que permitiera abordar los cambios que se definan necesarios mediante una reforma gradual y consensuada apoyándose en el valor de los y las profesionales de Correos. Un nuevo estilo de gobernanza en Correos debería contribuir a no repetir errores recientes de enorme daño para Correos, su personal y la reputación de una empresa pública con un Servicio Público de más de 300 años de existencia.
- Y **FINALMENTE** y a partir del Modelo y Plan previamente definidos y consensuados parece lógica la discusión de una **NUEVA REGULACIÓN LABORAL** (Convenio y Acuerdo) acorde con el diseño establecido anteriormente que debería ser un instrumento útil que permitiera afrontar los desafíos del nuevo modelo postal adoptado.
- Una nueva **REGULACION** en la que se recojan las aspiraciones de los empleados y empleadas de Correos adecuando y mejorando sus condiciones salariales y laborales con incrementos retributivos, calidad del empleo, promoción profesional real regulada y objetiva y la incorporación de derechos reales (Formación, Igualdad etc) que en conjunto deben conformar un marco laboral que contribuya al desarrollo y el fortalecimiento del sentido de pertenencia que caracterizó históricamente a los empleados postales.



UGT considera esencial que entre otras cuestiones en esa nueva regulación se incorporen:

**Mejoras salariales:**

- Incrementos salariales singulares para Correos mediante el aumento de los pluses actuales y la introducción de uno nuevo que permita adecuar las retribuciones con las nuevas funciones desempeñadas debido a la complejidad de los nuevos procesos productivos.

- El abono del 100% de las retribuciones durante el periodo vacacional.
- La despenalización retributiva del absentismo por causa médica.
- Recuperar la aportación empresarial al plan de pensiones de Correos.
- Regulación completa e integral del trabajo en sábados como jornada especial, voluntaria y suficientemente retribuida.
- Fórmula retributiva que permita recuperar la equiparación salarial de personal funcionario respecto del personal laboral eliminando la diferencia del 5% que existe entre ambos colectivos.

**Empleo de calidad:**

- Creación de una Comisión Correos-Sindicatos para tratar el dimensionamiento de las plantillas, así como un Observatorio Estatal para la implantación de nuevos modelos organizativos y la reducción de la tasa de temporalidad y de tiempo parcial.
- Nuevos procesos de Consolidación que incluyan las tasas de reposición autorizadas por Ley de Presupuestos y planes de estabilización que permitan cumplir con el porcentaje máximo de temporalidad en el empleo público, recuperando parte del empleo recortado en los últimos años.
- Exigencia de cumplimiento de la regulación en todos los procesos de movilidad y promoción regulados.
- Plantillas suficientes donde la jornada a tiempo completo sea la norma recuperando la excepcionalidad del tiempo parcial, reconvirtiendo las jornadas parciales con acceso a través de procesos internos regulados.
- Racionalización de jornadas y horarios y respeto a los derechos de conciliación de las personas trabajadoras.
- Nueva Bolsa de Empleo actualizada y exigencia de flexibilización de los criterios de contratación para beneficiar a las personas que la integran y a la calidad del servicio de Correos.

