

Correos tiene un Plan - los sindicatos también
 A partir de Septiembre hay que sentarse a hablar sobre la mejor forma de hacer un proyecto postal de futuro

Un Servicio Postal Universal requiere del Gobierno un **trato justo y adecuado en su financiación**

Un Plan Estratégico necesita de **consenso** para poner en valor y **reconocer con hechos** (no con palabras) el papel esencial de los trabajadores en su desarrollo

Un Plan Estratégico que **confunda** "competitividad" con desregulación, empleo precario y salarios bajos está **condenado al fracaso más absoluto.**

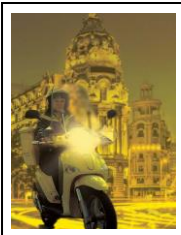
Página 1

Al filo del inicio del paréntesis motivado por el mes agosto, desde **UGT** consideramos oportuno expresar algunas consideraciones y planteamientos cara al próximo otoño, en el que todo apunta a un escenario problemático, tanto para los trabajadores postales como para el propio Correos, a tenor de algunas previsiones anunciadas por el Gobierno y de ámbitos relacionados con el sector postal. En tal sentido **UGT** pretende impulsar en los próximos meses –siguiendo en la línea que vienen desarrollando nuestras Confederaciones de forma conjunta con otras organizaciones sindicales- un proceso de discusión y de negociación que aborde y aporte soluciones por parte de las instancias políticas correspondientes (así como por la Dirección de Correos) a una serie de cuestiones que consideramos de vital importancia en relación con el futuro próximo de Correos y de sus empleados.

- En primer lugar, queremos abordar, desde la preocupación y con quién corresponda, el hecho de que en los primeros borradores de los Presupuestos Generales del Estado para 2018 el Gobierno vuelva a insistir en la rebaja de la aportación que el Estado asigna al Servicio Postal Universal. Después de conseguir que en 2017 se restauraran los 120 millones recortados de los 180 presupuestados, tenemos datos solventes de que Hacienda insiste en introducir un recorte de 60 millones en 2018. Esto resulta tanto o más inaceptable por cuanto recientemente los Sindicatos hemos acordado con el Ministerio de Fomento la creación de una Comisión encargada de elaborar el Plan de Prestación del Servicio Universal que desarrolle la Ley 43/2010 y que ponga punto final a las interrogantes que cada año se ciernen sobre la financiación de un Servicio Postal que debería gozar de una estabilidad a prueba de marejadas político/presupuestarias. Debe quedar claro que los Sindicatos vamos a ser firmes en la exigencia de que la **financiación sea la que en justicia requiere la garantía de prestación del servicio público postal**, en tanto finaliza el proceso de elaboración del Plan de Prestación del SPU.

Por otra parte y cara a los proyectos que se anuncian con ocasión del Plan Estratégico Plurianual para Correos, estimamos necesario discutir una serie de puntos relacionados con los derechos del personal postal, enmarcados en el derecho a la negociación colectiva de los Sindicatos:

- **Es necesario abordar la cuestión salarial.** Después de un periodo de recortes y congelación salarial de los empleados postales es de vital importancia negociar el derecho a un salario digno en un periodo en el que todo apunta a que este derecho será trascendente para el futuro de Correos y su supervivencia. **UGT** siempre ha estado abierta a comprender los cambios y las evoluciones inevitables. Pero no se pueden hacer planes estratégicos y proyectos de modernización (imprescindibles) para hacer frente a los desafíos de futuro sin tener en cuenta y sin implicar al personal en un nuevo escenario en el que el binomio eficacia/eficiencia va a depender, en gran medida, de la aportación y el esfuerzo de los trabajadores postales. Hay que hablar de un incremento retributivo singularizado al margen del tratamiento que se pueda dar en otros ámbitos del Sector Público. Es tan necesario invertir en los trabajadores tanto como en tecnología, logística o consultoría, etc. Los desafíos del correo en el siglo XXI son complejos y no exentos de dificultad. Pero solo con un personal implicado pueden abordarse.



Correos tiene un Plan los sindicatos también **A partir de Septiembre hay que sentarse a hablar sobre la mejor forma de hacer un proyecto postal de futuro**

Página 2

La pérdida de poder adquisitivo desde 2012 asciende a un 13,3% y sobre este sacrificio se ha transitado por una crisis durante la cual se ha mantenido un esfuerzo productivo indudable en un escenario además de crecimiento de nuevas actividades como ha sido la paquetería.

- **Es preciso abordar la cuestión del empleo.** El nuevo contexto que se dibuja –con consecuencias inmediatas como es la del acuerdo con Amazon y otras multinacionales del sector del e-commerce- requiere sentarse a discutir y negociar un marco que refleje un mapa del empleo con carácter plurianual y acorde con el Plan Estratégico, en el que se establezca y se defina el empleo estructural en Correos en contraposición con lo que se entiende como empleo eventual para atender puntas de actividad. **UGT** no está de acuerdo con la idea de que los incrementos productivos en Correos se atiendan mediante la creación de “minijobs”, de empleo basado en jornadas parciales y precarias. Es curioso que se manifieste la necesidad de crear puestos de menos de siete horas para atender puntas de producción cuando se sabe que –salvo casos muy contados– ello no garantiza la calidad, la eficacia y ni siquiera la productividad necesaria ¿cuáles son los argumentos y datos cuantificables que justifiquen realizar contratos de cuatro horas para atender a los requerimientos de entrega de Amazon cuando en periodo de campaña de Navidad se requieren contrataciones a tiempo completo?

Es cierto que los cambios habidos en el Sector Postal requieren un esfuerzo de innovación –como se está haciendo en otros Correos de nuestro entorno- pero eso no puede ser una excusa para ensayar un modelo laboral y de empleo que no garantiza ninguno de los objetivos que se dicen pretender. Hablamos de un Acuerdo Plurianual de Empleo. Hablamos de un Acuerdo Plurianual de Consolidaciones de empleo que garantice la cobertura de las necesidades más allá de los criterios políticos establecidos con las Tasas de Reposición que tienen otro fundamento y otro contexto productivo. Hablamos de un Plan de Empleo Estructural con una Memoria justificativa que dibuje con nitidez cual es el empleo necesario asentado en la definición previa de qué puestos pueden ser cubiertos por contratación eventual y cuáles no, para que Correos sea una empresa moderna, sólida y eficiente pero también una organización eficaz en las misiones de servicio público encomendadas. Hablamos de que no se puede apostar por un futuro basado en empleo desregulado y precario para ser competitivos. Ejemplos hay de empresas que lo han intentado y han acabado en la quiebra...

- **Y es fundamental**, hablando del empleo, acometer en serio y con voluntad firme de hacerlo, **la regulación de todos los aspectos que envuelven a este asunto**. Hablamos de la necesidad de poner coto al caos que se produce en las Zonas en relación con la contratación de personal eventual. Es inaceptable que la regulación existente (Convenio Colectivo y normas al efecto) sean figuras decorativas y la aplicación de criterios establecidos quede al arbitrio de interpretaciones subjetivas (o supuestamente creativas como se intenta revestir ante los sindicatos el proceso de designación de los “idóneos”). Hablamos de un renovado sistema de contratación, más transparente y más garantista en la igualdad de trato. Para ello es precisa la convocatoria de nuevas Bolsas de Empleo y abrir al respecto un proceso de negociación con las organizaciones sindicales.
- Por otra parte y a tenor de esas nuevas realidades de las que hablamos en relación con el empleo, los sindicatos estamos verificando un hecho a partir de nuestro contacto con la realidad del día a día y es que en el trabajo postal de reparto y distribución como consecuencia de las nuevas actividades de entrega (hablamos de la paquetería) se está poniendo de manifiesto que las capacidades físicas del trabajador a veces se contraponen con la edad media existente en este área de trabajo de Correos. Es preciso hablar también de cómo podemos abordar esta cuestión porque hay cientos de trabajadores que están esperando la posibilidad de que algún día en Correos se aborde **un verdadero Plan de Prejubilaciones** ante la necesidad evidente de adecuar la plantilla a la nueva realidad.

Finalmente señalar, a la vista de todo lo expuesto que en el caso de que no haya voluntad de diálogo y de búsqueda de soluciones reales a los problemas enumerados, **UGT** estará en la unidad de acción para adoptar las medidas legítimas de presión que, junto con otras organizaciones sindicales, consideremos adecuadas en defensa de los intereses que representamos.

Madrid, 28 de julio de 2017