

ACUERDO CORREOS Y SINDICATOS

CONTINUACIÓN AVANCE DE LAS LÍNEAS BÁSICAS A TRASLADAR AL IV CONVENIO COLECTIVO

ANTECEDENTES

El 15 de marzo de 2025 se alcanzó un Acuerdo entre Correos y las Organizaciones Sindicales CCOO, UGT y CSIF sobre el “Avance de las Líneas Básicas a trasladar al IV Convenio Colectivo y Acuerdo General”.

En dicho Acuerdo las partes ratificaron, en todos sus términos, todas las materias incluidas en el Acuerdo Marco sobre “Líneas Básicas a trasladar al IV Convenio Colectivo” el pasado 31 de diciembre. Esto es:

- Ciclo de Empleo y Plan de salidas voluntarias incentivadas, en el que ya se han implementado las excedencias voluntarias incentivadas a aplicar este año 2025 (finalmente, 451 adjudicadas).
- Clasificación, cualificación, carrera profesional y políticas sociales.
- Organización del trabajo y tiempo de trabajo, cuyo primer avance ha sido el dar una salida pactada y garantista del empleo a la desagrupación de los 36 centros nodales existentes.
- Plan de incentivos y productividad.

A la vista de su complejidad, también se acordaba “continuar trabajando en todas las materias incluidas el Acuerdo Marco suscrito por CCOO, UGT, CSIF y SINDICATO LIBRE, ampliando el plazo de negociación del 15 de marzo de 2025 al 30 de junio de 2025”.

Con ese mismo motivo, en la última reunión de la Comisión Negociadora, empresa y sindicatos firmantes coincidieron en la necesidad de prolongar la negociación y de que los acuerdos sobre las materias referidas se estructurasen en dos líneas de trabajo, diferenciando:

- La primera línea, el Plan de Personas, que incluirá el Plan de Rejuvenecimiento de la plantilla (Plan de Salidas Voluntarias y Ciclo de Empleo).
- La segunda línea de trabajo abordará el resto de las materias referidas a trasladar al IV Convenio Colectivo de Correos, y/o modificaciones parciales del III Convenio Colectivo.

Así pues, en el seno de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de Correos, la empresa y los sindicatos firmantes:

MANIFIESTAN Y SUSCRIBEN LOS SIGUIENTES ACUERDOS

1. PLAN DE PERSONAS

Los Planes de Salidas Voluntarias y Ciclo del Empleo de Correos para el periodo 2025-2028, pactados el 31 de diciembre de 2024, nacen con una vocación integral. Su finalidad es impulsar un proceso ordenado de salidas voluntarias y nuevas incorporaciones que permita rejuvenecer la plantilla, garantizar la transmisión del conocimiento, reforzar la cualificación profesional y adaptar los recursos humanos a los desafíos actuales y futuros del mercado postal, la paquetería y, sobre todo, la diversificación de ingresos.

1.1.- PLAN DE REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA

Uno de los objetivos más importantes del Plan de Personas es el REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA, que tiene dos objetivos principales:

- Con una plantilla que tiene una media de edad de 52 años se necesita cambiar los procesos de selección, la composición y el funcionamiento de las bolsas de empleo y concursos internos que, junto con la antigüedad, se valoren de manera adecuada otros méritos relevantes que contribuyan a la profesionalización y rejuvenecimiento progresivo de la plantilla.
- **El del coste y la eficiencia. Ajustar la masa salarial de gastos de personal incrementando la productividad, según se refleja en el apartado ámbito de aplicación del Acuerdo Marco de 31 de diciembre de 2024.**

Estos planes se articulan en coherencia con los objetivos definidos en el Plan Estratégico de la empresa, impulsado a través del Acuerdo firmado el 22 de julio de 2024 y aprobado posteriormente por los Consejos de Administración de Correos y SEPI. Dicho Plan está orientado a la generación de nuevos ingresos y a la recuperación, transformación y reposicionamiento de Correos como un servicio público esencial y un proyecto empresarial viable.

a) Plan de Salidas Voluntarias personal laboral fijo

Se acuerda que, en el marco de la normativa legal vigente y a efectos de definir el detalle definitivo del plan plurianual de adhesión voluntaria, cuyas condiciones básicas ya fueron aprobadas, se constituya la Comisión Negociadora del Plan de Rejuvenecimiento de Plantilla de manera inmediata.

b) Ciclo de Empleo

Se acuerda, para cumplir con lo pactado el 31 de diciembre de 2024 y hasta tener definido un nuevo ciclo de empleo, avanzar para la identificación precisa de las necesidades estructurales de empleo, con la definición de los criterios del primer proceso.

Dicho proceso se desarrollará de forma complementaria y coordinada con el Plan plurianual de Salidas Voluntarias, es decir, se detallarán entradas una vez se vayan produciendo las salidas.

Los detalles de planificación y ejecución se definirán en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Rejuvenecimiento de la Plantilla.

Se incluye, como Anexo, los nuevos criterios del Ciclo del Empleo que servirán de base para trabajar en la Comisión Negociadora del Plan de Rejuvenecimiento de Plantilla. También se recoge una solución transitoria para cumplir con el compromiso de dar una alternativa al vaciamiento de las Bolsas de Empleo actuales y una planificación de las adjudicaciones pendientes del Concurso de Traslados.

2. MATERIAS PARA TRASLADAR AL IV CONVENIO COLECTIVO Y/O MODIFICACION PARCIAL DEL III CONVENIO.

Ambas partes acuerdan que sea una nueva Comisión Negociadora de Organización y Productividad la encargada del desarrollo, definición y planificación de la implantación progresiva e inmediata de todas las herramientas de organización y tiempo del trabajo incluidas en el acuerdo del pasado 31 de diciembre.

Aquellas medidas que se requieran implantar en un breve espacio de tiempo necesitarán de una modificación del III Convenio Colectivo sin perjuicio de su posterior recepción en el IV Convenio Colectivo.

Será la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo o la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo, en caso de modificación de este, la encargada de ratificar todas las materias que se definan en la Comisión Negociadora de Organización y Productividad.

2.1 BOLSA DE HORAS

1.- Objeto y finalidad

Se implementará una Bolsa de Horas compensada, bien en forma de tiempo por tiempo o compensación económica, para su distribución a lo largo del año, voluntaria y renovable, con objeto de adecuar la plantilla a los distintos niveles de actividad de la empresa y poder atender las variaciones de su carga de trabajo, minimizando las situaciones de falta de actividad de la compañía.

El nuevo sistema de Bolsa de Horas, existente en otras empresas públicas y en operadores europeos de referencia, busca, por tanto, flexibilizar la gestión del tiempo de trabajo, adaptándolo a las necesidades productivas y de actividad de Correos.

2.- Vigencia y calendario

Como criterio general, el periodo de vigencia de la bolsa de horas será del 1 de junio del año en curso al 31 de mayo del ejercicio siguiente.

Excepcionalmente, para el ejercicio 2025, se acuerda una implantación del sistema entre el 1 de octubre de 2025 y el 31 de mayo de 2026, orientado a la Campaña de Navidad, cuyos criterios se negociarán en la Comisión de Empleo Central.

3.- Límite máximo y naturaleza de las horas

Inicialmente la bolsa estará constituida por un máximo del 10 % de la jornada anual ordinaria que, para 2025, equivale a 170 horas.

Esta cifra se ajustará progresivamente, año a año, conforme a la implantación de la jornada irregular de 35 horas semanales, cumpliendo con lo establecido en la Disposición Final Vigésimo Octava de la Ley 31/2022 de 23 de diciembre.

Las horas de bolsa son consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de enmarcarse en una jornada anual irregular, y formarán parte del cómputo anual de la jornada pactada en el Convenio Colectivo.

4.- Gestión y control del sistema

La gestión de la bolsa corresponderá, en el marco de lo que se establezca, a los responsables de cada unidad organizativa, en función de las necesidades productivas en cada momento, conciliando, en la medida de lo posible, la disponibilidad de cada persona trabajadora. La persona trabajadora tendrá derecho a cancelar su disponibilidad por razones de salud o conciliación de la vida familiar.

Las bolsas de horas se configurarán en cada ámbito provincial por unidad, turno y puesto que, con las personas que voluntariamente se hayan adherido, responderán a una planificación y serán las Comisiones de Empleo Provinciales las que recibirán y analizarán todas las peticiones/informes necesarios, adoptando las medidas para que las necesidades del negocio sean cubiertas.

5.- Condiciones de utilización

El número de horas de la bolsa (170) está establecido por cada periodo anual, sin que se pueda acumular el número de horas correspondientes al siguiente año, es decir, los tiempos de disfrute se realizarán dentro del período anual definido. Una vez finalizado el año se procederá a la regularización de la bolsa. Antes de la implementación se definirán las fechas de los periodos anuales por cada unidad de negocio.

La bolsa podrá utilizarse en positivo (ampliación de jornada) o en negativo (reducción de jornada), con los siguientes límites:

- Cuando el uso de la bolsa implique una ampliación de jornada se podrá realizar en cualquier día de la semana, incluidos aquellos que no formen parte de su distribución semanal. La jornada máxima de dichos días no podrá exceder de 9 horas. Las ampliaciones en sábados, domingos o festivos, además de las compensaciones que se determinen, tendrán una compensación adicional, conforme a lo previsto en el convenio.
- Cuando el uso de la bolsa suponga una menor realización de jornada, deberá realizarse; bien con una reducción hasta un mínimo de la mitad de la jornada o por jornadas completas de descanso.
- La distribución de las horas deberá respetar los descansos diario y semanal establecidos en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.
- En el caso de nuevas incorporaciones, de bajas definitivas durante el año y jornadas parciales, las horas de la bolsa se ajustarán en proporción a la jornada efectiva ordinaria que le corresponda trabajar.

6.- Preavisos y flexibilidad

Deberá comunicarse con un preaviso mínimo de 9 días naturales. Por necesidades de la producción, el preaviso podrá reducirse a 24 horas, con aceptación expresa del trabajador/a.

7.- Evaluación, regulación y control estratégico en el ámbito estatal

La Comisión Negociadora de Organización y Productividad, como órgano de ámbito estatal, asumirá las siguientes funciones:

- Aprobar el procedimiento de implantación y los criterios marco de activación, límites, compensaciones y organización del sistema de Bolsa de Horas.
- Revisar anualmente el porcentaje máximo de horas y número de personas adscritas, conforme a los datos de evolución organizativa.
- Elaborar un informe anual técnico del sistema, con datos desagregados por provincias y análisis de impacto.
- Proponer mejoras, suspensiones o desarrollos normativos del modelo, previa consulta a las partes.
- Analizar el volumen de horas extraordinarias en todo el territorio.
- Velar por la coherencia del sistema en todo el Estado, promoviendo buenas prácticas, homogeneidad de criterios y mecanismos de coordinación entre niveles.

Será la Comisión Negociadora de Organización y Productividad la encargada de la redacción definitiva del procedimiento, teniendo en cuenta que los límites a definir sean respetuosos con la salud, el descanso y la conciliación de las personas trabajadoras.

2.2 OTRAS MATERIAS

En atención a la complejidad técnica y organizativa de determinadas materias, las partes firmantes del presente Acuerdo se emplazan a continuar su análisis y desarrollo en el marco de la citada Comisión Negociadora de Organización y Productividad, en una tercera fase de negociación, con el objetivo de alcanzar los correspondientes acuerdos antes del 15 de noviembre de 2025 y su implementación progresiva a partir de enero de 2026. Las principales materias son las siguientes:

- Regulación del turno de tarde; definición, criterios de aplicación, ámbitos de implantación y compensaciones asociadas.
- Regularización de las vacaciones fuera del periodo ordinario, criterios de aplicación, ámbitos de implantación y compensaciones asociadas.
- Modelo de “cuarto turno”: definición y regulación del modelo de organización de jornada en “cuarto turno”, criterios de aplicación, ámbitos de implantación y compensaciones asociadas.

- Establecimiento de un modelo gradual de implantación de calendario estacional e implantación progresiva de la jornada de 35 horas semanales en cómputo anual, según calendario de transición 2025-2028 y, en todo caso, cumpliendo con lo establecido en la Disposición Final Vigésimo Octava de la Ley 31/2022 de 23 de diciembre.
- Las partes se comprometen a abrir un proceso de negociación sobre las retribuciones actuales, con el objetivo de reconocer adecuadamente el esfuerzo y rendimiento del conjunto del colectivo en el cambio que requiere la empresa, avanzar en la mejora de la productividad y reducir de manera efectiva el absentismo.

Para todo ello, se hace necesaria la articulación de un nuevo marco de relaciones laborales con las palancas necesarias para acompañar los cambios organizativos y productivos, asegurando su desarrollo con equilibrio y diálogo.

3. NUEVO MODELO OPERATIVO

Incluido en el Plan Estratégico de Correos, aprobado en julio de 2024, dentro del marco de transformación y reposicionamiento estratégico de la empresa, Correos considera necesario implantar un nuevo Modelo Operativo.

La progresiva caída del sector postal y el crecimiento de la paquetería conlleva la necesidad de adaptar íntegramente la cadena logística y los procesos de trabajo al nuevo “mix” de productos y servicios, con el objetivo de atender las demandas de los clientes con calidad, eficiencia y sostenibilidad. Todo ello, dando continuidad a la vocación de servicio público inherente a Correos, que se concreta en la prestación del Servicio Postal Universal y en los Servicios de Interés Económico General en todo el territorio nacional.

Ambas partes creen que, por la complejidad que conlleva este ineludible cambio, el mismo deberá abordarse en la Comisión Negociadora de Organización y Productividad, en un proceso específico y diferenciado, con toda la documentación necesaria para analizar en profundidad la dimensión, las fases y las consecuencias reales del cambio.

A modo de referencia, el Modelo Operativo quiere dar respuesta a esta necesidad y está centrado en los siguientes ejes:

- Tipología de unidades.

La categorización de unidades, únicamente a efectos operativos, responderá a las exigencias de la tipología de productos a trabajar, coincidiendo los procesos, el espacio, el equipamiento y la flota necesaria en cada caso.

- Tipología de red: número y ubicación de las unidades.

El número y ubicación actual de las unidades debe permitir dotar a la red de la capilaridad necesaria para atender la distribución en todo el territorio nacional.

- Procesos, desde la clasificación en los centros de tratamiento hasta el reparto.

En las unidades de reparto se precisa la adecuación de la organización del trabajo para lograr un reparto equilibrado y eficiente de la carga entre el personal asistente.

- Equipamiento necesario en la unidad.

El equipamiento de cada unidad se adecuará a la tipología de envíos a trabajar para facilitar la ejecución de los procesos de trabajo asociados. Se contará con los elementos necesarios para la clasificación y traslado de carga dentro de la unidad, en función de la disponibilidad de espacio en el centro.

- Flota de vehículos.

La flota responderá, en número y tipología, a las necesidades del servicio, considerando una evolución progresiva hacia vehículos más sostenibles y seguros, con capacidad adecuada a la volumetría de los envíos a distribuir en cada caso y a las condiciones del entorno. En esta línea, se prevé reforzar la flota de vehículos orientados a la paquetería.

Este nuevo Modelo Operativo debe apoyarse en la transformación digital que se está llevando a cabo en la compañía, con la implementación de un “gemelo digital”, que consiste en una réplica virtual de la red operativa, que lleva asociadas herramientas de optimización, predicción y monitorización.

Será la Comisión Negociadora de Organización y Productividad la encargada de discutir el modelo y negociar el procedimiento, así como la definición de los parámetros a utilizar.

La empresa se compromete a entregar, en la primera reunión de la Comisión Negociadora de Organización y Productividad, una propuesta a discutir en esta materia.

La validez y eficacia de todas las medidas incluidas en el presente Acuerdo queda supeditada a la obtención de las preceptivas autorizaciones.

ANEXO. CICLO DE EMPLEO.

En tanto se regula el sistema y funcionamiento del nuevo Ciclo de Empleo, cuya puesta en marcha está prevista en el Acuerdo para 2026, en coherencia con los objetivos establecidos por la Reforma Laboral, recogidos asimismo en el Acuerdo Marco suscrito el 31 de diciembre por las Organizaciones Sindicales CCOO, UGT, CSIF y SINDICATO LIBRE, se acuerda avanzar durante el periodo transitorio en el proceso de creación de empleo de calidad.

Para ello, se impulsará, mediante el proceso de selección correspondiente, la normalización de los puestos de trabajo con el objetivo de alcanzar el 8% de temporalidad y en atención a las necesidades estructurales de la Compañía.

Bolsas de empleo

El funcionamiento de las futuras bolsas de empleo se realizará bajo los criterios, principios y garantías establecidos en la normativa laboral vigente y de acuerdo con la normativa de aplicación a las sociedades mercantiles estatales.

El acceso al empleo fijo se realizará mediante un procedimiento público de selección objetiva mediante Concurso-Oposición.

En el primer proceso de ingreso podrá participar cualquier persona que cumpla los requisitos que contemplen sus bases, que serán negociadas en el ámbito de la Comisión de Empleo Central. Se incluirán las nuevas competencias que se requieran en la empresa (digitales...). Tras este primer proceso se constituirán las nuevas Bolsas de Empleo.

Las personas aspirantes del proceso de ingreso deberán indicar, de cara a su posible incorporación en las futuras Bolsas de Empleo, sus preferencias laborales en relación con el/los puesto/s, modalidad de jornada, y disponibilidad geográfica en los ámbitos en los que deseen trabajar.

La participación en las pruebas selectivas será un requisito imprescindible para la incorporación a las Bolsas de Empleo.

Una vez constituidas, las bolsas anteriores quedarán automáticamente disueltas y, por tanto, sin efecto ni vigencia.

Se constituirá una única Bolsa de Empleo, estructurada en dos bloques diferenciados para el mejor funcionamiento de la gestión de la contratación. Los criterios de funcionamiento se acordarán en la Comisión Central de Empleo.

Se establecerá un sistema de rebaremación que permita la reordenación de los candidatos y candidatas en el orden de la bolsa de empleo.

Las partes firmantes coinciden en que, complementado esta rebaremación, en las futuras normas de funcionamiento de las bolsas que se han de negociar, se incluirá como valoración preferente la disponibilidad efectiva de los candidatos/as para la cobertura de necesidades del servicio. A tal efecto, se articulará un sistema de seguimiento que permita identificar dicha disponibilidad y, de forma paralela, propiciar la baja de aquellas personas inscritas que no manifiesten interés real en formar parte de la actividad laboral de la empresa.

La constitución, así como los criterios de funcionamiento de las futuras bolsas, se definirán en la Comisión de Empleo Central.

Bolsas de Empleo. Solución transitoria.

Las bolsas de empleo, constituidas al amparo de la convocatoria de 8 de febrero de 2021, resultan insuficientes para dar respuesta a las necesidades de cobertura de producción, a pesar del volumen de plazas/candidatos/as, la diversidad de ámbitos geográficos y las diferentes modalidades de puestos y jornadas.

Las causas que han generado dicha situación han sido, por un lado, el gran volumen de necesidades no planificadas de corta duración que, con las reglas de funcionamiento de llamamiento, han provocado una excesiva rotación, y el desánimo de los candidatos/as que han visto truncadas sus posibilidades de empleo; y, por otro lado, que la inscripción de un número importante de personas candidatas pudo obedecer a la voluntad de obtener la puntuación adicional para el proceso de ingreso y no a un verdadero interés por acceder a ofertas de trabajo temporal.

Por todo ello, la Comisión Negociadora del correspondiente Convenio Colectivo de Correos, para dar respuesta a esta situación, en tanto se constituyen las nuevas bolsas vinculadas al proceso de ingreso, implementará las siguientes medidas, que complementan y modifican lo regulado en el Anexo Ingreso y Ciclo de Empleo III Convenio Colectivo de 5 de abril de 2011.

Se recurrirá para la contratación, en primer lugar, a las personas candidatas de las bolsas de empleo que continúan disponibles, con las mismas normas de funcionamiento; en segundo lugar, a las personas con experiencia laboral en Correos y, en última instancia, según las necesidades, se recurrirá a las personas registradas en el Portal de Empleo creado al efecto de acuerdo con lo indicado a continuación.

Se habilitará un Portal de Empleo que:

Permitirá, de forma sencilla y directa, registrarse a las personas interesadas en trabajar en Correos que no formen parte de las bolsas de empleo.

Se habilitará, con una periodicidad cuatrimestral, una publicación específica en el Portal de Empleo destinada a facilitar la inscripción de personas interesadas en trabajar en Correos. La inscripción se realizará mediante un procedimiento sencillo y directo.

Dicha inscripción no tendrá, en ningún caso, la consideración de inclusión en la bolsa de empleo de Correos, ni generará derecho, expectativa o compromiso alguno de contratación por parte de la empresa.

Una vez finalizado el plazo de inscripción correspondiente a cada publicación, Correos trasladará a las Comisiones de Empleo Provinciales, la información relativa al número de personas inscritas, desglosada por tipo de puesto y ámbito territorial.

Las personas que formalicen su inscripción deberán cumplir, en el momento de la contratación, con los requisitos legales y convencionales exigidos para la suscripción del contrato correspondiente.

Movilidad Voluntaria: Concurso de Traslados

Como consecuencia de las experiencias derivadas de los procesos de movilidad llevados a cabo en aplicación del III Convenio Colectivo y en el ánimo de propiciar que los procesos de movilidad conjuguén la cobertura de las necesidades productivas con los legítimos deseos de movilidad de las personas trabajadoras, ambas partes coinciden en que el actual sistema no responde a las necesidades de gestión de la empresa ni a los derechos de movilidad de los trabajadores/as, por lo que se emplazan a abordar conjuntamente y culminar la negociación de un nuevo modelo de movilidad voluntaria vía concurso de traslados y reajustes locales previos.

En este sentido, ambas partes se comprometen a:

1. Agotar las tres asignaciones pendientes del Concurso de Traslados antes del primer semestre de 2026:
 - 7^a adjudicación en octubre, incorporación 1 de noviembre.
 - 8^a adjudicación en febrero de 2026, incorporación 1 de marzo.
 - 9^a adjudicación en mayo 2026, incorporación 1 de junio.
2. Acordar un nuevo sistema de concurso de traslados y reajustes más racional que simplifique los procesos y respondan a las necesidades de gestión de Correos y a la cobertura de los derechos de la plantilla.

En Madrid, a 31 de julio de 2025

EMPRESA

OOSS