

ACUERDO MARCO CORREOS Y SINDICATOS

SOBRE LÍNEAS BÁSICAS A TRASLADAR AL IV CONVENIO COLECTIVO

PRIMERA PARTE: REORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DE LA COMPAÑÍA

Durante las últimas décadas, la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., al igual que otros operadores postales del mundo, ha afrontado profundos desafíos estructurales que han alterado el equilibrio de su operación y su negocio. Entre ellos, destaca el avance de las comunicaciones digitales, que ha desplazado paulatinamente a la carta y a otros servicios postales tradicionales con la consiguiente pérdida de ingresos; el auge del comercio electrónico y de la paquetería, especialmente tras la pandemia, lo que implica unos procesos operativos más exigentes para satisfacer las nuevas preferencias y demandas de los clientes; y la aparición de múltiples competidores a lo largo de la cadena de valor. Ante esos desafíos, los operadores postales han acometido profundos procesos de transformación que les permitiera mantener la actividad y los ingresos, y garantizar su sostenibilidad financiera.

En el caso de Correos, dicho proceso de transformación se ha desarrollado de forma más paulatina, lo que ha llevado a la empresa a una excesiva dependencia del servicio postal y una situación de pérdidas recurrentes y estructurales que han puesto en riesgo la viabilidad económico-financiera de la empresa en el medio plazo. Resultado de esa delicada situación y en un esfuerzo de coordinación entre gobierno y sindicatos en el marco del diálogo social, para revertir la situación financiera de la empresa en el corto plazo y garantizar la sostenibilidad de una red que es estratégica para el país, en el mes de julio se firmó un Acuerdo Marco para la recuperación, transformación y reposicionamiento estratégico de la empresa pública Correos en el marco del diálogo social. En dicho Acuerdo Marco se establecieron todas las líneas estratégicas de acción y los recursos necesarios que hay que movilizar con el fin de recuperar, reposicionar y transformar a la empresa pública Correos, y situarla como un eje fundamental de la agenda 2030 y de la estrategia de país.

Resultado de toda esta labor de consenso y puesta en común de ideas e iniciativas desarrollada en diferentes reuniones posteriores de la mesa sectorial, para reorientar a Correos para garantizar su sostenibilidad financiera y conciliar su misión pública, con un papel creciente en la prestación de servicios de interés económico general, con su capacidad de ser competitivos y rentables en los ámbitos donde concurre con el sector privado, tanto el Consejo de Administración de Correos como el de SEPI aprobaron el Plan Estratégico 2024-2028.

SEGUNDA PARTE: ACERCA DEL NUEVO ACUERDO MARCO LABORAL

El Plan Estratégico descansa sobre tres pilares: reforzar el servicio postal tradicional, impulsar la paquetería y diversificar las actividades e ingresos de la compañía. Para que la ejecución del Plan Estratégico sea efectiva, es ese mismo consenso, en su coherencia y a través del diálogo social, el que debe establecer un nuevo Marco Colectivo de Relaciones Laborales situando a las trabajadoras y trabajadores de Correos, esenciales para el impulso transformador de cara al futuro, en el centro del proceso para garantizar

que se alinean los intereses de la plantilla por un empleo de calidad, con el plan de transformación de la empresa y con los objetivos de la agenda 2030 y los avances de la sociedad española.

Para lograr una transformación sostenible y exitosa se necesita reconocer a todos los actores implicados y darles su lugar. El futuro de Correos depende de que trabajemos para responder a las aspiraciones y necesidades de sus empleados y empleadas al mismo tiempo que a las de la empresa.

El nuevo marco laboral debe convertirse en motor decisivo para la recuperación, transformación y reposicionamiento estratégico de la compañía y es por ello que se consideran indispensables los siguientes elementos:

- Regulación clara y precisa de las materias que se aborden
- Un marco laboral equitativo para todas las personas trabajadoras
- Ajustarse tanto a las necesidades de la empresa como las condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras.
- Buscar un consenso en un diálogo social constructivo y de buena fe con transparencia e información por todas las partes
- Evitar la judicialización de los asuntos sin haber agotado todas las vías de dialogo existentes

En definitiva, apostar por un marco laboral que contribuya al desarrollo y crecimiento de Correos y al fortalecimiento del sentido de pertenencia de sus empleados y empleadas.

Dada la situación actual de la empresa y la necesidad urgente de implementar algunas medidas del nuevo Marco Colectivo, consideradas palancas clave para la transformación e implementación del Plan Estratégico, las partes firmantes coinciden en que estas acciones no pueden demorarse hasta la culminación de todo el proceso de negociación del Convenio Colectivo y Acuerdo Funcionario y exigen su implementación con premura. Por su trascendencia, se acuerda establecer unas líneas básicas del marco laboral que permitan avanzar de inmediato en los cambios que la empresa requiere. Los **ejes fundamentales** definidos se trasladarán posteriormente al **nuevo Marco Colectivo de Relaciones Laborales**, compuesto por:

- El **IV Convenio Colectivo**,
- El **Acuerdo General** para el personal funcionario,
- El **Plan de Personas**, (Plan de rejuvenecimiento)

En consecuencia, tanto la empresa como los sindicatos firmantes coinciden en la necesidad de alcanzar un **acuerdo inicial**, en una **primera fase**, sobre **cuatro bloques de materias fundamentales**. La aplicación de estas medidas a corto plazo permitirá dar inicio al **proceso de cambio y transformación** de Correos en los próximos meses.

El resto de las materias pendientes del **convenio colectivo** se abordarán en una **segunda fase**.

TERCERA PARTE: ACUERDO DE LÍNEAS BÁSICAS

1. Disposiciones generales.

Este Acuerdo de Líneas Básicas, con eficacia vinculante para las partes firmantes, establece las condiciones que, una vez desarrolladas en la negociación, se integrarán en el III Convenio Colectivo de Correos (en primera fase de la negociación) y en el IV Convenio Colectivo de Correos (en la segunda fase de la negociación).

Mediante este Acuerdo, las partes se comprometen a lo siguiente:

- a) A terminar la primera fase de la negociación antes del 15 de marzo de 2025, que concluirá con un pacto de modificación del III Convenio Colectivo de Correos, que se incorporará a este en forma de Anexo.
- b) A terminar la segunda fase de la negociación antes del 1 de octubre de 2025, que concluirá con la aprobación del IV Convenio Colectivo de Correos.

Si antes del 15 de marzo de 2025 no se alcanza un acuerdo para modificar el III Convenio Colectivo de Correos, el Acuerdo de líneas básicas quedará automáticamente sin efecto.

2. Ámbito de aplicación.

Este Acuerdo se aplica al personal laboral y funcionario de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A., S.M.E.

Este Acuerdo no se aplica a los consejeros o miembros de los órganos de administración ni al personal de alta dirección [artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente].

Tampoco se aplica al personal de las filiales de Correos, Correos Express y Correos Telecom-.

3. Comisión de desarrollo y seguimiento.

Se creará una Comisión de desarrollo y seguimiento de este Acuerdo, que será el órgano para su interpretación, vigilancia y seguimiento, así como para la negociación de todas las materias que legalmente lo requiera singularmente para la articulación transparente y negociada tanto del plan de salidas como de la concreción de las bolsas de empleo y cualesquiera ofertas de empleo que devinieran del desarrollo de este Acuerdo.

Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada por un representante de cada sindicato firmante de este Acuerdo y por un número equivalente de la empresa. La mayoría de la parte sindical se obtendrá con el voto ponderado de las organizaciones presentes en la Comisión de desarrollo y seguimiento.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad de las dos partes, es decir, empresa y sindicatos. Para conformar el voto de cada una de las partes será suficiente que estén a favor la mayoría de los representantes de la empresa o la mayoría de los representantes de los sindicatos, respectivamente.

La Comisión de desarrollo y seguimiento seguirá ejerciendo sus funciones mientras esté vigente este Acuerdo y hasta que, en su caso, al modificarse el III Convenio Colectivo de Correos sea sustituida por otra Comisión derivada del mismo que asuma tales funciones.

La Comisión de Seguimiento se reunirá por primera vez dentro de los 15 días posteriores a la firma de este acuerdo y planificará un calendario de reuniones hasta el 15 de marzo, fecha límite de la primera fase de negociación.

CUARTA PARTE: DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LA PRIMERA FASE DE LA NEGOCIACIÓN

1. Plazo.

La primera fase de la negociación debe terminar antes del 15 de marzo de 2025 y debe concluir con una modificación del III Convenio Colectivo de Correos.

2. Materias de negociación.

La primera fase de la negociación desarrollará la Líneas Básicas descritas en las cuatro materias siguientes:

- CICLO DEL EMPLEO Y PLAN DE SALIDAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS.
- CLASIFICACIÓN, CUALIFICACIÓN, CARRERA PROFESIONAL Y POLÍTICAS SOCIALES
- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y TIEMPO DE TRABAJO.
- PLAN DE INCENTIVOS Y PRODUCTIVIDAD.

3. Ámbito de Aplicación.

La modificación del III Convenio Colectivo de Correos consistirá en un conjunto de medidas, todas y cada una de ellas ordenadas temporalmente.

La modificación del III Convenio Colectivo de Correos deberá incluir el compromiso de que los gastos de personal anuales no superen el 70% de los ingresos de explotación previstos anualmente. Este compromiso, previa discusión en la Comisión, pasará a ser vinculante cuando se hayan ejecutado dos años del Plan de salidas voluntarias incentivadas.

CICLO DEL EMPLEO EN CORREOS / PLAN DE EMPLEO

Ciclo de Empleo

Las partes convienen en la necesidad de adaptar el ciclo del empleo vigente al contexto actual y previsible futuro dándole una coherencia integral desde la entrada, itinerario y salida de éste, que permita de forma ágil y dinámica adecuar las necesidades del negocio, rejuvenecer la plantilla y seleccionar a personal cualificado garantizando, en cualquier caso, los principios de transparencia, igualdad y no discriminación, publicidad, mérito y capacidad.

Se diseñará un nuevo ciclo de empleo apostando por el empleo fijo, a tiempo completo y limitando los contratos temporales. Un ciclo de empleo con un nuevo sistema que permita de forma ágil y dinámica adecuar las necesidades del negocio, rejuvenecer la plantilla y seleccionar a personal cualificado.

Plan de Empleo

1. **Implementar un Plan de Salidas Voluntarias 2025-2028** para el personal laboral fijo que tenga al menos 61 años y un plan de excedencias voluntarias para el personal funcionario.

La adhesión al plan de salidas será voluntario por parte de la empresa y de las personas trabajadoras y partirá, pendiente de definir el detalle definitivo por parte de la Comisión de desarrollo y seguimiento del Acuerdo Marco de las siguientes consideraciones:

1.A. Plan de Salidas Voluntarias Incentivadas para el personal laboral fijo.

Establecerá tres colectivos con condiciones diferenciadas:

- a. **Personas mayores de 65 años con contrato laboral fijo.**
Podrán acceder a la jubilación ordinaria cumpliendo los requisitos de edad y período de cotización.
 - **Condiciones económicas:** Compensación equivalente a un año del salario bruto anual, **con un máximo de 50.000 €.**
- b. **Personas entre 63 y 65 años con contrato laboral fijo.**
Podrán acogerse a la jubilación anticipada conforme al artículo 208 de la Ley General de Seguridad Social, cumpliendo los requisitos de edad y años de cotización.
 - **Condiciones económicas:**
 - **Pensión de jubilación:** Según lo establecido en el artículo 208 de la Ley General de Seguridad Social.
 - **Compensación económica adicional:** Percibida hasta alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Este importe será equivalente al salario bruto anual, pagadero en forma anual o mensual, **con un máximo de 50.000 €.**

c. Personas menores de 63 años con contrato laboral fijo.

Este colectivo se incorporará al sistema al cumplir 61 años (por ejemplo, aquellos con 57 años en la actualidad se incorporarían al plan en 2028).

• **Condiciones:**

Extinción del contrato de trabajo: De mutuo acuerdo a partir de los 61 años, cumpliendo los requisitos de edad y años de cotización.

○ **Periodo hasta los 63 años:**

- **Plan de rentas:** Compensación económica que garantice hasta el 80% del salario bruto anual.
- **Prima de adhesión:** Para compensar el efecto del IRPF sobre la compensación económica, hasta cumplir los 63 años.
- **Convenio especial con la Seguridad Social:** Hasta alcanzar la jubilación anticipada.

○ **A partir de los 63 años:**

- **Pensión de jubilación:** Según el artículo 208 de la Ley General de Seguridad Social.
- **Compensación económica adicional:** Pagada hasta alcanzar la edad de jubilación ordinaria, equivalente al salario bruto anual, **con un máximo de 50.000 €.**

Los calendarios de salidas estarán vinculados a la implantación de medidas del resto de bloques del acuerdo, para así garantizar la continuidad del negocio.

1.B. Plan de Salidas voluntarias Incentivadas para el personal funcionario.

El Programa de Excedencias Voluntarias Incentivadas se enmarca en la continuidad de los acuerdos suscritos entre Correos y las organizaciones sindicales, alineándose con lo dispuesto las normativas vigentes que regulan las excedencias voluntarias incentivadas para el personal funcionario, en concreto el RDL 670/1987 de Clases Pasivas del Estado, y la Ley 14/2000 en su artículo 58, apartado 14.

Se estudiará un programa para facilitar la movilidad del personal funcionario a otros ministerios, diseñando las condiciones económicas para dicha movilidad.

Dimensionamiento de plantillas: El dimensionamiento de las plantillas en Correos será un proceso basado en la identificación precisa de las necesidades estructurales de empleo para garantizar la prestación de servicio público encomendada a Correos, la eficiencia operativa y la sostenibilidad laboral de la organización, en línea con los objetivos estratégicos definidos en el Acuerdo Marco. La determinación objetiva de las necesidades de empleo tendrá en

cuenta, entre otros factores, el volumen de actividad de la compañía y la carga de trabajo de acuerdo con los estándares de producción que se definan. La Comisión de Desarrollo y Seguimiento del Acuerdo Marco conocerá de la definición del dimensionamiento.

- 2. Compromiso con el Empleo de Calidad:** conversión progresiva de los contratos de tiempo parcial en tiempo completo y reducción de la eventualidad al 8% durante la vigencia del acuerdo. Los concursos de traslados serán una de las herramientas a utilizar para conseguir este objetivo. La incorporación de estas medidas estará vinculada a la implementación de las medidas incluidas en el bloque III del presente acuerdo.

Empresa y sindicatos coinciden en regular un nuevo sistema de Bolsas de Empleo, conectado con el sistema de ingreso de la oferta de empleo, que, ajustándose al objetivo del 8%, eviten la excesiva rotación de los candidatos/as y las contrataciones de corta duración, ciñéndolo a las causas previstas en la Ley.

Hasta la implantación del nuevo ciclo del empleo, cuya puesta en marcha se prevé, previa negociación del Convenio, en 2026, las partes coinciden en que hay que darle una solución al vaciamiento de las bolsas de empleo actuales en el primer trimestre del año 2025.

Asimismo, se implementará un plan de entradas a través de una única convocatoria para todo el periodo de vigencia del presente acuerdo, ordenada en varios procesos, el primero de los cuales finalizará y se ejecutará en el primer semestre de 2026. Este primer proceso servirá para formar las futuras bolsas de empleo y eso permitirá limitar la llamada masiva y, por tanto, excesos de gestión operativa.

Todos los procesos contemplados en este apartado, dirigidos a la conformación de las bolsas de empleo temporal y la oferta de empleo fijo, se articularán de forma transparente y de modo que se permita a las organizaciones sindicales firmantes participar en igualdad de condiciones a la hora de transmitir la información a sus afiliados/as, elaborar la documentación formativa necesaria e implementar los cursos requeridos con la antelación oportuna. Para lo cual, la empresa prestará su total apoyo al respecto en medios materiales y humanos.

CLASIFICACIÓN, CUALIFICACIÓN Y CARRERA PROFESIONAL Y POLITICAS SOCIALES

Un nuevo sistema de Clasificación profesional que deberá configurarse con los **siguientes compromisos**:

CLASIFICACIÓN, CUALIFICACIÓN Y CARRERA PROFESIONAL

- 1. Diseñar una nueva estructura** de grupos profesionales, áreas funcionales y puestos acorde con la evolución de la empresa, a lo largo del año 2025.

2. El sistema de clasificación del IV Convenio **facilitará la movilidad funcional y favorecerá la promoción profesional**, estableciendo para ello nuevos mecanismos de carrera dentro del sistema y de control de objetividad de los procesos.
3. La determinación de la **pertenencia de un puesto tipo a un Grupo Profesional** será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad. Para ello se fijará una planificación anual de las necesidades a cubrir en la cadena de mando y así poder organizar y definir los procesos anuales.
4. **Diseñar un Programa Integral de Carrera, Desarrollo y Progresión Profesional** a lo largo del año 2025, vinculado a itinerarios formativos coherentes.
5. **Implementar sistemas de medición del desempeño** objetivos y transparentes que impulsen la progresión profesional y salarial, alineando el crecimiento de los empleados/as con los objetivos estratégicos de la empresa.
6. **Alinear las retribuciones con la responsabilidad y misión de los puestos en la cadena de mando**, atrayendo y reteniendo talento en un entorno competitivo, incluyendo una dotación económica para llevarlo a cabo.
7. **Desarrollo de un plan de formación** interna integral en todos los niveles y para todo el personal de la empresa, basado en las competencias definidas para cada puesto de trabajo, en coherencia con las previsiones del Plan Estratégico.

POLITICAS SOCIALES

1. Se diseñará medidas de flexibilidad y conciliación, beneficios de salud y bienestar, política de préstamos y revisión del Plan de Pensiones actual.
2. Se negociarán mecanismos para dar impulso a los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres, y se negociarán las primeras medidas planificadas LGTBI.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y TIEMPO DE TRABAJO

Para adecuar las necesidades de los negocios en consonancia con la carga y capacidad diaria, semanal y anual de la compañía, se implementarán medidas, distinguiendo las mismas entre planificadas (estructurales) y no planificadas (coyunturales). Las medidas estructurales que aquí se contemplan se tomarán bajo el criterio de la negociación de buena fe e incentivación y siempre que se consigan las medidas necesarias para la consecución última de los objetivos de reequilibrio económico de la compañía también con voluntariedad.

1.- Medidas planificadas:

- 1.1. Se elaborará un plan de implantación progresiva de 35 horas semanales vinculando dicho plan a la implantación de las medidas planificadas reflejadas a continuación.
- 1.2. Se elaborará un calendario estacional donde las horas por jornada será variable en función de la carga prevista en cada estación. La variabilidad del horario no será superior al 10% del cómputo anual, aplicándose criterios objetivos, motivados y negociados en los ámbitos correspondientes a su aplicación. En cualquier caso, la jornada resultante no podrá ser inferior a 5 ni superior a 9 horas diarias.
- 1.3. Se implementará una jornada de cuarto turno, de martes a sábado tarde, en aquellas unidades operativas donde las necesidades del servicio lo aconsejen, remunerando a las personas afectadas por dicho turno.
- 1.4. Para alcanzar la ratio de los turnos mañana/tarde del **60%/40%** (la actual es un 80%/20%, incompatible con la actividad requerida), se tomarán las medidas necesarias con el fin de redistribuir la plantilla de una manera remunerada.

Entre otras medidas, se orientarán los procesos de selección y provisión de puestos hacia ese objetivo.

- 1.5. Se implantará la desagrupación de los centros nodales y garantías de empleo para su personal:
 - a. Ante el cierre previsto durante el año 2025 de centros nodales de trabajo, por razones organizativas y económicas de Correos, las partes acuerdan que se priorizarán todas las medidas necesarias para evitar despidos y salvaguardar el empleo de la plantilla afectada.
 - b. Este compromiso se materializará mediante la implementación de **alternativas organizativas y laborales** que permitan la continuidad del vínculo laboral, siempre respetando los derechos de las personas trabajadoras, entre ellas, la reubicación a otras áreas o centros, con contratos a tiempo completo principalmente e incluyendo, si es necesaria, la reubicación funcional y geográfica intraprovincial, y siempre teniendo en cuenta la conciliación entre los derechos de la plantilla y las exigencias organizativas.
- 1.6. Se actualizará la regulación de permisos, licencias y excedencias: las partes firmantes del Acuerdo Marco actualizarán la regulación recogida en el actual Convenio incorporando las modificaciones legales y jurisprudencia habidas, y resolviendo las lagunas interpretativas existentes. Se incorporarán al IV Convenio Colectivo y Acuerdo General en esta primera fase de la negociación.

2.- Medidas no planificadas:

1. Se implementará una bolsa de horas, que será voluntaria y compensada, sobre el 10% de la jornada anual en positivo y negativo, para poder regular las variaciones de carga de trabajo con un preaviso de 15 días. Dicha bolsa será restablecida anualmente sin acumular horas de años anteriores, es decir, los tiempos de disfrute se realizarán dentro del periodo anual. La jornada laboral resultante garantizará los periodos de descanso diarios y semanales establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores
2. Incentivar de manera voluntaria el disfrute de las vacaciones fuera del periodo de verano.
3. Movilidad funcional/geográfica: empresa y sindicatos firmantes se comprometen a actualizar la regulación de la movilidad funcional, intercentros y geográfica vigente para adaptarla al contexto actual de la empresa. Estas medidas ayudarán a implementar un modelo de producción en las unidades de distribución basado en áreas y rutas de reparto dinámicas, y con criterios de eficiencia y calidad.

PLAN DE INCENTIVOS/PRODUCTIVIDAD

El Acuerdo Marco subraya la necesidad de una transformación integral del régimen retributivo, incorporando incrementos variables vinculados al cumplimiento de objetivos de empresa, entre ellos, los incluidos en el apartado anterior.

Además, se implementará un sistema de incentivos integral basado en la simplificación de conceptos retributivos y su vinculación a indicadores numéricos, cuantificables, transparentes, objetivos y personales que tengan impacto directo en la cuenta de resultados y remunerados de manera individual de acuerdo con las horas de presencia/asistencia de cada empleado/a. La facturación por empleado/a, el coste de la mano de obra y la calidad, entre otros, serán indicadores a utilizar.

Esto permitirá consolidar a Correos como una organización eficiente, moderna y competitiva.

En Madrid, a 31 de diciembre de 2024.

POR LA EMPRESA

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES