

# Saura planea un ajuste de la plantilla de Correos ante su crítica situación

► La compañía prevé poner en marcha un plan de prejubilaciones, que los sindicatos solo aceptarán si se acompaña de un plan de entradas

NEREA SAN ESTEBAN / BRUNO PÉREZ MADRID

Se avecina un terremoto laboral en Correos. Nombrado hace ya cuatro meses, la llegada a la presidencia de Pedro Saura ha abierto un proceso de evaluación «exhaustiva» de la situación de la empresa tras cinco años dirigida por Juan Manuel Serrano, quien fuera jefe de gabinete de Pedro Sánchez en el PSOE. Saura ha reconocido en reuniones privadas con los sindicatos que la situación es «crítica» y que requiere de una profunda transformación y un nuevo plan estratégico para hacerle frente. Entre las herramientas que se manejan, un plan de ajuste laboral que permita dimensionar la plantilla de la empresa a sus nuevas necesidades y contener el peso de los costes laborales que se llevan el 90% de los ingresos.

Según ha podido saber ABC, el nuevo equipo directivo de Correos sopesa recuperar el ambicioso plan de prejubilaciones que sindicatos y empresa acordaron en 2018, pero que el Ministerio de Hacienda tumbó semanas después por su elevado coste. El objetivo sería tanto rejuvenecer la plantilla - con una edad media de unos 52 años - como aligerar su coste, estimado en unos 1.600 millones de euros anuales. Con 48.341 efectivos de media en el último ejercicio cerrado, 2022, el operador postal del Estado ha sufrido en los últimos años un descenso notorio de su plantilla, que se situaba en más de 63.000 personas en 2010.

Tras el cierre de la agitada presidencia de Juan Manuel Serrano, condicionada por un enfrentamiento frontal con los sindicatos mayoritarios en Correos, UGT y CC.OO., Saura comunicó hace unos días a los sindicatos que ahora se abría una ventana de oportunidad para tratar de recomponer la plantilla de la mayor empresa pública por número de empleados. «Hay que aprovechar el momento. El Gobierno tiene información de lo que pasa en Correos y esta oportunidad no la podemos perder», transmitió Saura hace unos días a los sindicatos, según se recoge en una nota circulada entre sus afiliados por el sindicato CSIF.

El mensaje abre una puerta que durante meses ha permanecido cerrada por la guerra interna en el operador postal: la de aprobar un nuevo plan estratégico para la compañía, posible-

## CLAVES DEL AJUSTE

### Una plantilla envejecida

La edad media de la plantilla ronda los 52 años y hay más de 4.000 empleados mayores de 61 años, lo que supone un 8%.

## 100

millones de euros es el ahorro en costes laborales que se pretende obtener con el plan.

### Ajuste encubierto

El sindicato CSIF denuncia que la compañía está llevando a cabo un ajuste de plantilla a base de recortar la contratación de temporales.

## 90%

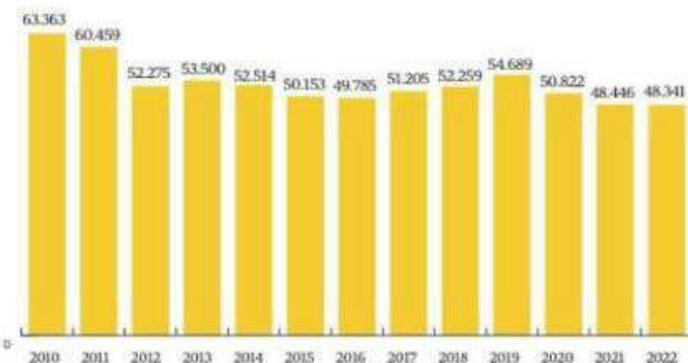
Es el porcentaje de los ingresos de Correos que se llevan los costes laborales del operador postal.

El presidente de Correos, Pedro Saura



## Empleados Grupo Correos por año

Efectivos medios:



Fuente: Correos-ABC

ABC

mente un nuevo convenio colectivo y en el marco de estos un reajuste laboral sin precedentes con el que según fuentes cercanas a la cúpula de Correos consultadas por ABC la nueva dirección de la empresa confía en reducir de manera estructural en más de 100 millones de euros la cuenta de costes de personal de la compañía.

### Ajuste laboral encubierto

Al ritmo marcado por la caída del negocio postal y el precipitado plan de diversificaciones diseñado por el equipo de Serrano, la plantilla de Correos se ha reducido de forma significativa de 2019 hacia acá. Según los últimos datos disponibles, en los tres años que pasaron entre 2019 y 2022 la plantilla media del operador postal público pasó de cerca de 55.000 empleados a poco más de 48.000, en un ajuste facilitado por el caudal de jubilaciones anuales y por la no renovación de temporales.

Fuentes del sindicato CSIF aseguran que se está llevando a cabo una suerte de ajuste de personal encubierto a golpe de no contratar a los temporales que tradicionalmente han venido cubriendo las necesidades puntuales de personal que se ponían de manifiesto en Correos. «En Barcelona trabajan 6.700 personas y solo se van a contratar 18 para cubrir sustituciones, vacaciones o bajas», señalan. De este forma, la bolsa de entre 4.000 o 5.000 temporales que según los sindicatos cubrían estas contingencias se reducirá de forma ostensible este año.

«Correos necesita un plan de rescate y de crecimiento de actividad e in-

gresos. Eso pasa por la implicación del Gobierno (como empresa vertebradora del país y como servicio público), por un plan de inversiones para ser competitivos en logística y paquetería, por internacionalizar la empresa, y por diversificar el negocio», cuentan fuentes de CC.OO. de su análisis en la última reunión. En medio de esto, explican, el marco laboral hay también que actualizarlo, con un salario base superior al actual («se está viendo atrapado por el SMI») y con un plan de salidas que «tendrá que equilibrarse con entradas», insisten estas fuentes: «No estamos por la labor de realizar un desagüe de plantilla. Se puede adelantar la jubilación de personas que tienen puestos de trabajo más exigentes físicamente, pero tiene que haber también un plan de entradas, con ingreso de plantilla joven. Si no lo hay, nos tendrán enfrente», advierten. UGT apunta en una línea parecida, y pide un marco laboral que «blinde» los avances en derechos laborales y un plan estratégico que defina el camino de los próximos años.

### Ramírez, experto

El plan de prejubilaciones no suena a nuevo para el director de Recursos Humanos, Fernando Ramírez, que ocupaba la misma posición en Navantia cuando pusieron su último gran plan de salidas sobre la mesa, entre los años 2019 y 2022.

Ramírez perfiló un plan de prejubilaciones que adelantó la salida de los astilleros públicos de 2.200 operarios de más de 61 años y comprometió la incorporación de 1.658 nuevos con perfiles más adaptados a los nuevos tiempos, con un coste de 180 millones de euros. El plan de Correos sería muy probablemente más costoso. Las estimaciones realizadas por el sindicato CC.OO. apuntan a que sería necesario un esfuerzo por parte del Estado de entre 400 y 500 millones de euros para financiar el plan.

Entre 2019 y 2022, la compañía pública dirigida entonces por Serrano redujo su personal en más de 6.300 personas