

DE LOS INCUMPLIMIENTOS DE SAURA CON LA PLANTILLA

PERSONAL LABORAL FIJO: PLAN DE SALIDAS

¿PLAN DE REJUVENECIMIENTO O AJUSTE CONTABLE CON DESPIDOS ENCUBIERTOS?

1. DEL COMPROMISO INICIAL AL SISTEMÁTICO INCUMPLIMIENTO

En el ejercicio 2024 se provisionaron 427 millones de euros para el Plan de Salidas, provisión realizada en el marco del Acuerdo Estratégico suscrito por CCOO y UGT con el Gobierno. **El 31 de diciembre de 2024 se plasmaron en el Acuerdo Marco (AM-31D)** los criterios aplicables a partir de los 61 años. Desde entonces, se han celebrado diversas reuniones —los días 13 de marzo, 1, 24 y 30 de julio de 2025— sin contenidos reales y con el mismo planteamiento repetitivo. **El 30 de octubre de 2025**, siguiendo la misma táctica dilatoria, se convocó una nueva mesa que abrió un plazo para la **remisión de documentación**, cerrado el 22 de diciembre, sin que desde entonces los interesados/as hayan vuelto a tener noticia alguna. Ha pasado año y medio y, con este grado de incumplimiento (y no solo en esto), seguir dándole las gracias a Saura y la Dirección, como hemos escuchado en las mesas, no es exactamente un ejercicio de responsabilidad, rigor y equilibrio.

2. RAZONES FUNDADAS PARA SOSPECHAR QUE OCULTA “ALGO”

¿De verdad, la dirección se molesta y se sorprende de que más de 7.000 personas, de las 10.000 potenciales -según estimaciones de CCOO-, **piensen que se les está ocultando** información y **no entiendan** la demora e incumplimiento sistemático de los tiempos comprometidos?

¿De que **exijan saber** qué modelo concreto de Plan de Salidas se va a aplicar -cuando existen, al menos, cinco variantes posibles- y si ese modelo garantiza, como mínimo, la misma retribución y pensión que les correspondería en activo? ¿De que **quieran claridad** sobre qué ocurrirá si no han completado las cotizaciones necesarias?

¿O de que **pregunten** si estamos ante un verdadero Plan de Rejuvenecimiento -con tasa de reposición y oferta de empleo- o ante despidos encubiertos y **reclamen** un calendario real de aplicación? ¿Creen que basta con decir que la “cosa está muy mal” y lo tienen que entender?

3. HABLAMOS DE PREJUBILACIONES (¿O NO?): SEAN SERIOS

CCOO no va a firmar un cheque en blanco, ni a aceptar que se utilice un falso “Plan de Rejuvenecimiento” como cobertura para un ajuste contable y financiero. Estamos ante una

decisión estructural para miles de personas y para el futuro de Correos. Porque entre jubilaciones ordinarias de 2024 y 2025, prejubilaciones y excedencias voluntarias de funcionarios previstas para 2026, 2027 y 2028, durante la etapa de Saura, pueden producirse en torno a 11.000 - 12.000 salidas con un ahorro estimado de entre 374 y 410 millones de euros. **Y si ese proceso se ejecuta sin Plan de Entradas -tasa de reposición y oferta de empleo- estaríamos ante el mayor ajuste de empleo de la historia de Correos.** En ese objetivo, no van a encontrar a CCOO para el acompañamiento, Sí para un verdadero Plan de Rejuvenecimiento.

4. CCOO EXIGE RIGOR, SERIEDAD Y CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS

CCOO, con el asesoramiento de su Gabinete Técnico-Jurídico **lo tiene claro. Si la dirección quiere un acuerdo**, que hagan una **propuesta completa y coherente** que incluya, al menos:

- **Modelo de Plan de Salidas:** qué modelo concreto se va a aplicar y en qué condiciones.
- **Dimensión y criterios:** nº total de salidas 2026 - 2028 -incluyendo las de funcionarios/as-, distribución anual y criterios de aplicación (no exclusivamente económicos).
- **Carácter voluntario y universal del Plan**, vinculado estrictamente a prejubilaciones y no a despidos forzosos encubiertos.
- **Garantías económicas y sociales:** convenios especiales que garanticen, como mínimo, la retribución mensual / anual y la pensión que correspondería de continuar en activo.
- **Financiación suficiente:** revisar y, en su caso, ampliar la partida de 397 M€ -para CCOO insuficiente-, y actualizar los criterios de diciembre de 2024, ya expirados.
- **Plan de Entradas y tasa de reposición:** concretar tasa de reposición (incorporación a oferta de empleo). Sin reposición no hay rejuvenecimiento; hay reducción estructural de plantilla.
- **Calendario plurianual:** calendario claro y vinculante de aplicación hasta 2028.

No utilicen las expectativas y los deseos de más de 7.000 personas -y los que vengan detrás- como coartada para ejecutar despidos encubiertos cuando estamos hablando de un derecho: el derecho a una salida digna tras décadas de vida entregadas a Correos. Sería, siendo educados, poco serio e impropio de una dirección responsable.

**A LOS LABORALES FIJOS/AS, RESPETO
CUMPLA LOS ACUERDOS**

23 de febrero de 2026