

ÁREA SUR (ANDALUCÍA, CEUTA Y MELILLA) TIJERETAZO DEL 40 % EN LA CONTRATACIÓN DE VERANO, EL MAYOR DE LA HISTORIA DE CORREOS NO ES EFICIENCIA, ES UN MODELO DE AJUSTE

El manual del "buen progresista" sostiene que no puede existir un servicio público de calidad sin empleo de calidad y plantillas suficientes. Sin embargo, la cúpula directiva de Correos, con Pedro Saura al frente, parece haber optado por el camino contrario.

El recorte del 40 % de la contratación de verano en el Área Sur (incluye Andalucía, Ceuta y Melilla) el mayor que se recuerda en la historia no es una decisión puntual, sino la expresión de un modelo de gestión basado en el ajuste permanente del empleo, disfrazado de eficiencia, productividad o transformación.

Mientras el presidente de Correos habla (en sus vídeos) de empresa pública estratégica, cohesión territorial, transformación y nuevos servicios para la ciudadanía, la agenda laboral sigue "a cero", la temporalidad cercana al 20 %, miles de personas en fraude de ley, parcialidad del 30 %, provisionalidad estructural de las jefaturas y una oferta de empleo congelada desde hace cuatro años.

Este verano coinciden dos récords negativos: nunca quienes siguen trabajando lo habían hecho con tan poca contratación de apoyo y nunca quienes esperaban un contrato de verano habían encontrado tan pocas oportunidades de empleo. Pierden las personas trabajadoras, los eventuales y, finalmente, la ciudadanía, porque el deterioro de la plantilla acaba deteriorando el Servicio Postal Universal.

La Dirección llama eficiencia a este modelo, pero oculta su verdadero coste: la salud de los trabajadores/as. La sobrecarga, la presión y la falta de plantilla explican que Correos haya alcanzado los mayores niveles de absentismo de su historia reciente. El problema no es el absentismo; es el modelo de gestión que lo provoca.

El pasado 29 de junio, Correos presentó un beneficio de 11,5 millones de euros, sustentado en buena medida en la venta de patrimonio inmobiliario y en el ajuste de plantilla. Resulta cuanto menos paradójico que, tras anunciar esos resultados, el presidente de Correos vuelva a pedir esfuerzo y sacrificio a la plantilla. Quienes llevan años sacrificándose son los trabajadores/as de Correos sosteniendo el servicio público con menos contratación, más presión y peores condiciones laborales. Si alguien tiene que demostrar ahora su compromiso con Correos, no es precisamente la plantilla, sino el presidente de la compañía.

Para CCOO hablar de modelo de futuro EXIGE recuperar la contratación, reforzar la dotación de personal, cubrir vacaciones y ausencias y cumplir la agenda laboral con los compromisos que acordó con la plantilla, entre ellos, el empleo estable y el trabajo digno.

NO SE PUEDE CONSTRUIR UNA EMPRESA PÚBLICA ESTRATÉGICA DEBILITANDO A QUIENES LA HACEN POSIBLE CADA DÍA

7 de julio de 2026