

PROCEDENTE DE NAVANTIA Y, ANTERIORMENTE, DE AIRBUS **NUEVO DIRECTOR DE RRHH EN CORREOS** **¿CAMBIAR PARA QUE TODO SIGA IGUAL?** **(II PARTE)**

(ver comunicado del 28 de julio I PARTE)

Pero si, por el contrario, el nombramiento del nuevo Director de RRHH responde a un movimiento táctico de mero maquillaje de SEPI para aliviar el sonrojo que provoca el haber mantenido sin dirección de RRHH (la responsable provisional, era vox populi, no daba la talla) a la mayor empresa pública de nuestro país con el inaceptable argumento –muy manoseado a lo largo de toda la legislatura- de que Serrano era amigo de Pedro Sánchez; o, peor aún, si responde a una simple toma de control político, de auditoría y ajuste de gastos de Correos por parte de SEPI/Hacienda con el único objetivo de evitar que la avería económica y el proceso de descomposición organizativa y productiva provocada por Serrano salpique a la Ministra y, por extensión, al Gobierno, en un contexto en el que la opinión ciudadana está trasladando a través de las encuestas una desconfianza patente sobre la forma de manejar los asuntos públicos, la resultante será la de un nuevo movimiento (uno más) fallido que acentuará la desesperanza, malestar y descontento existente entre el personal de Correos.

Dicho lo cual, creemos ser más honestos trasladando a quien corresponda que lo que sería manifiestamente inaceptable para CCOO y UGT, y un grave error de los mentores del nombramiento (SEPI, Hacienda), es que con el nombramiento de un nuevo Director de RRHH se pretenda aplicar una visión financiera y electoral cortoplacista, renunciando al debate estratégico sobre el Modelo Postal Público de nuestro país (Servicio Público, Plan Estratégico para el crecimiento orgánico e inorgánico que resitúa a Correos, buena gobernanza y recuperación del diálogo con CCOO y UGT).

Y/o que se busque reeditar la figura de un Super-Ramírez (émulo de aquel alto directivo de la industria del automóvil de los años 80 y 90, José Ignacio López de Arriortúa, conocido como Superlópez, experto en sanear empresas recortando empleo) como atajo para blanquear los actuales números rojos de Correos mediante el adelgazamiento de plantillas bajo el eufemismo de planes de rejuvenecimiento (ERE mal pagados a partir de los 61 años, con recortes de la tasa de reposición de efectivos entre un 25, 30 o 40%). Porque esa ha sido la labor que el nuevo RRHH de Correos ha venido desarrollado en AIRBUS, primero, y NAVANTIA, después (por la que parece que ha sido premiado) que a CCOO y a UGT ni nos tranquiliza, ni nos entusiasma. De ser esto lo que se busca, puede ser otro error descomunal por parte de SEPI/Hacienda.



CCOO y UGT pedimos coherencia, basada en la claridad de nuestra posición:

Primero, advirtiendo –y recordando- que la situación de Correos no se arregla con el fichaje de “estrellas” en cuestiones de calado que requieren implicaciones y decisiones al máximo nivel de Gobierno **y que no se pueden apañar con medidas de vuelo político de bajura.** Todavía resuenan los ecos del sonoro fracaso del modelo de fichajes “mediadores estrella”, nombrados unilateralmente a mediados de 2020 por Serrano para “encauzar” la insumisión de CCOO y UGT, que hoy ya son historia de Correos.

Segundo, subrayando el error de tratar de “replicar” personas y/o modelos de otras empresas en Correos. En este sentido, es obvio que la naturaleza empresarial de **AIRBUS** (sin misión de servicio público, cotizada en bolsa -4,3% de acciones de SEPI-, algo más de 12.000 trabajadores/as –casi un 30% de nivel superior-, un negocio de alto valor tecnológico y escasa implantación territorial), **y la de NAVANTIA** (sin misión de servicio público, algo más de 4.000 efectivos, implantación provincial y autonómica, no estatal, y un negocio voluble dependiente de acuerdos políticos con CCAA y otros países para garantizar la actividad), **NO SE CORRESPONDE, EN ABSOLUTO, CON LA DE CORREOS, NI EN CUANTO A LA MISIÓN DE SERVICIO PÚBLICO, que el operador público postal SI tiene encomendada, NI EN CUANTO A LA EXTENSIÓN DE UNA RED FÍSICA** (de centros y personas) con una fuerte capilaridad, necesaria para garantizar la vertebración social y territorial de nuestro país. **Si las naturalezas empresariales son distintas, las recetas no pueden ser idénticas.**

En definitiva, **si el nombramiento de un nuevo director de RRHH viene a ser un ejercicio de «gatopardismo» a lo «lampedusiano»,** aquello de “cambiar todo para que nada cambie” (Giuseppe Tomasi di Lampedusa, 1896-1957 en su novela “El Gatopardo”), lo que, de una forma más prosaica, viene a ser aquello de “**el mismo perro, con distinto collar**”, **y ello no conlleva un reseteo completo del modelo logístico fracasado de Serrano** que ha llevado a Correos a su quiebra técnica y moral, **para, a continuación, dar paso a una discusión ab initio del Modelo Postal Público de nuestro país, CCOO Y UGT MANTENDRÁN SU HOJA DE RUTA MOVILIZADORA PARA EL ÚLTIMO CUATRIMESTRE DEL AÑO,** incluida una nueva Huelga General, en lo que, si nadie lo evita, será un otoño caliente a las puertas del ciclo electoral.

El Gobierno y quienes han permitido y avalado los desmanes de Serrano y la ruina de Correos deben de saber que, después de cuatro años de ninguneo, ya no hay paños calientes en Correos. O se actúa con inteligencia política y altura de miras, o alguien algún día tendrá que explicar y dar cuenta (incluso en ámbitos de control ad-hoc) **de la hecatombe y el “saqueo” provocado en Correos que venimos anunciando desde CCOO y UGT.** No sabemos si, como dice Pedro Sánchez, el fuego que asola nuestro país proviene del cambio climático, pero sí sabemos que el incendio que ha calcinado **Correos ha sido provocado intencionadamente y que el presidente del Gobierno, a estas alturas, sabe perfectamente quién es el autor.**

29 de julio de 2022

