

DE LOS INCUMPLIMIENTOS DE SAURA CON LA PLANTILLA

¿UN CAMBIO PROFUNDO EN CORREOS SIN PLAN DE INCENTIVOS? ¿ESTÁN DE BROMA?

SOMOS TRABAJADORES/AS, NO SOMOS POETAS

Los salarios de Correos son de los más bajos y también planos -sin posibilidad de progresión salarial- de la Administración y del sector público. No es opinión, es la realidad. CCOO, desde el inicio de esta legislatura, a la llegada de Saura, puso sobre la mesa una reivindicación clara -y también compromiso electoral-: **el rescate de la compañía debe acompañarse del rescate de las nóminas de la plantilla**. Y también una propuesta: salir del mileurismo y caminar hacia los dos mil euros de nómina.

Sabíamos que había **dos vías para hacerlo posible**: subida de **Función Pública** pactada con el Gobierno -de aplicación directa en Correos- y **subida específica en Correos a través de un Plan de Incentivos** (y que se incorporó al Acuerdo Marco del 31 de diciembre). La primera se ha aplicado ya. En la segunda, Saura se está haciendo el remolón, no es su prioridad.

Todos los presidentes, y Saura no es una excepción, suelen tratar nuestros salarios como una **enfermedad crónica** a la que debemos resignarnos **bajo el mantra de siempre**: “la cosa está muy mal, los costes son muy altos, no hay márgenes, no hay nada que hacer”. **CCOO es consciente de que Correos no pasa por sus mejores momentos** -incluso sabemos el responsable del desaguado-, **pero, para CCOO, la resignación -que siempre favorece a la empresa- no es un argumento**. Y así se ha demostrado cuando Correos ha tenido que asumir el incremento salarial del Acuerdo de Función Pública. Se podía asumir, ¿verdad? Ni siquiera vale la excusa de que “estamos por encima del SMI” ya que, a corta distancia, ya nos alcanza.

¿De verdad cree el Comité de Dirección, con Saura a la cabeza, que **se puede pedir que la plantilla asuma sacrificios permanentes** -flexibilidad, ajustes, recortes, imposición de modelos operativos, “proyectos” AXA y más de una docena de incumplimientos **ignorando su precariedad salarial**? Si lo creen, efectivamente tenemos un problema, y serio.

Porque el **Plan de Incentivos y Productividad no es una concesión graciable**. Está recogido en el Acuerdo Marco de 31 de diciembre y ratificado en marzo. **Está firmado. Está comprometido**. Y estaba vinculado a la transformación integral del régimen retributivo y a la mejora de la productividad. No se puede hablar de cambio, modernización, digitalización y nuevo modelo operativo mientras se congela lo único que debía reconocer el esfuerzo colectivo. **Si Saura quiere desbloquear el conflicto**, a estas alturas del partido tiene que dejar de marear la perdiz y hacer cosas muy concretas:

- Poner encima de la Mesa los **millones de € provisionados** para salario variable.
- Abrir de inmediato la **negociación integral del Plan de Incentivos** para todos los colectivos -reparto, oficinas y centros-.
- **Acordar un sistema de aplicación general**, no individualizado ni discrecional, similar al CPA y a las Pagas de Resultados: reglas claras, criterios objetivos y aplicación colectiva.

Porque **no hay transformación posible sin reconocimiento salarial**. No hay productividad sin incentivo. Y **no hay cambio que se sostenga si solo se reparten sacrificios**. La plantilla ya ha demostrado responsabilidad. Ahora le toca a la dirección demostrar seriedad. **Y si no hay voluntad de cumplir lo firmado, CCOO actuará en consecuencia**.

16 de febrero de 2026