

# PROCESO DE REGULARIZACIÓN DE PERSONAS MIGRANTES CON SOBRECARGA, SIN REFUERZOS, SIN INCENTIVOS, CON FORMACIÓN A CONTRAPIÉ LA PROFESIONALIDAD DE LA PLANTILLA VA SALVANDO EL PROCESO

## Gestión de los SIEG, con escasa red de oficinas

- Con 2.300 oficinas, **solo se abrieron 371** en capitales y poblaciones de más de 50.000 habitantes (se ha ampliado, ridículamente, con tan solo 10 oficinas más).
- **Consecuencia:** sobrecarga del personal afectado (unos 1.400 trabajadores/as).
- Alejamiento de la gestión las personas.
- **¿Pero los SIEG no eran para la vertebración y la inclusión social? Y, ¿qué es, si no, la regularización de entre 500 mil y un millón de migrantes?**

## Plantilla claramente insuficiente, demasiada sobrecarga

- La **gestión de los SIEG** en tan pocas oficinas ha provocado exceso de trabajo, **saturación y estrés en el personal**, que ya está bajo mínimos.
- Sobrecarga y tensiona en demasía a las personas trabajadoras que lo gestionan.
- Situación agobiante, al tener que sacar -con menos gente- las tareas habituales (incluido AXA).
- Correos, con una **plantilla de hasta 30 % de parciales en oficinas**, ha reforzado con **más contratos parciales de 3 y 4 horas**, y por semanas. Parecería una broma si no fuera tan serio.
- **CCOO sigue pidiendo un refuerzo del 30 % hasta el 30 de junio que acaba el plazo de la regularización.**

## Sin incentivos

- El **Acuerdo Marco de diciembre 2024** recogía el compromiso de Correos de poner en marcha el **Plan de Incentivos**.
- Año y medio después, Correos lo sigue incumpliendo.
- Con la **presión de la comercialización de AXA**, el **proceso de regularización** y la inminente -a no mucho tardar- puesta en marcha de la Entidad de Dinero Electrónico (préstamos, servicios financieros varios), **¿se puede sostener con argumentos que 10.000 trabajadores/as sigan sin cobrar incentivos con el cambio radical?**

## La financiación del SPU y de los SIEG no puede tapar la deuda laboral de Saura con el personal

- **Pendientes** las prejubilaciones de los laborales fijos, la oferta de empleo, el mecanismo de conversión de contratos parciales en completos, la bolsa de horas, la carrera profesional real, las 35 horas y el Plan de Incentivos.

## EL FUTURO DE CORREOS NO PUEDE PASAR POR UN SACRIFICIO PERMANENTE Y ESTRUCTURAL DE LA PLANTILLA SIN CONTRAPARTIDAS

13 de mayo de 2026