

SIEG Y CERTIFICADOS ELECTRÓNICOS DE LA FNMT

SÍ A NUESTRA MISIÓN PÚBLICA (SPU Y SIEG), ORGULLO DE SER EMPLEADOS/AS PÚBLICOS, PERO CON GARANTÍAS, EMPLEO DE CALIDAD Y DERECHOS

Orgullosos/as de la misión pública que se nos ha encomendado

La implantación de los **Servicios de Interés Económico General (SIEG)** en Correos supone uno de los **cambios más importantes en su historia reciente**. No se trata de una decisión coyuntural ni de una iniciativa empresarial, sino de un **mandato legal aprobado por el Congreso de los Diputados**, que amplía la misión pública de Correos, más allá del Servicio Postal Universal (SPU).

CCOO -que viene reivindicando la figura de los SIEG hace más de una década- **ha sido**, junto a otros actores sindicales, políticos y el propio Gobierno, **parte activa y determinante en su aprobación**, lo que ha permitido consolidar la financiación de Correos, garantizar su viabilidad y situarlo como un **instrumento estratégico del Estado**.

Nadie puede discutir que la misión pública que se nos ha encomendado -inclusión social en la España vaciada, acceso a servicios financieros básicos, acreditación de identidad digital o apoyo en situaciones de emergencia- **responde a una necesidad real: acercar los servicios públicos a toda la ciudadanía, especialmente en los territorios más desatendidos**. Del mismo modo, es evidente que Correos pasa a actuar como una **verdadera ventanilla de la Administración** y que su **plantilla** deja de ser un mero soporte **logístico para convertirse en parte activa del procedimiento administrativo**, con intervención directa en la relación entre la ciudadanía y la Administración.

Pero convendría no perder una ventana de oportunidad por aplicarla chapuceramente

Precisamente por ello, **una apuesta estratégica de este nivel no puede fracasar por una implementación de formas lamentables** (*sin negociación con los representantes de los trabajadores/as, “asaltándolos” con una información repentina masiva, confusa e intimidatoria*), por obviar medidas que den solución a las **precarias condiciones laborales sobre las que se quiere implantar** (*con plantillas tensionadas, niveles de eventualidad y parcialidad inaceptables y trabajadores convertidos en auténticas “personas orquesta”*), por trasladar a la plantilla la **responsabilidad del éxito o fracaso de las medidas** (*léase AXA*) y por ignorar

El poder de cambiar las cosas

olímpicamente las contrapartidas salariales (Plan de incentivos) **y laborales** (*conversión de parciales en completos, oferta de empleo y 35 horas en Convenio*).

La plantilla ha demostrado su compromiso

La plantilla de Correos ha demostrado, en momentos clave, **su compromiso con la ciudadanía y con el servicio público**. Lo ha hecho en elecciones generales, autonómicas y locales, en crisis, en tragedias como la DANA o las inundaciones en Andalucía y Extremadura, y en el día a día al servicio de la ciudadanía. **Estamos orgullosos de nuestro papel como empleados/as públicos**. Pero, igual que ocurre con un **médico, un profesor, un bombero o un policía**, prestar un servicio público exige **respeto, medios y condiciones adecuadas**. Los empleados y empleadas públicas postales no somos una excepción.

La Dirección debe estar a la altura

Correos se encuentra en un momento decisivo. **Los SIEG pueden ser una oportunidad histórica** para reforzar su papel como empresa pública y garantizar su futuro. **Pero también pueden convertirse en un fracaso si se implantan, como está ocurriendo, contra la plantilla y sus representantes**. Y las prisas no pueden ser la excusa para hacerlo mal.



En un colectivo con niveles de **temporalidad cercanos al 40 %**, **más de 3.000 personas a tiempo parcial, plantillas ajustadas** -por decirlo de forma educada- **y una sobrecarga estructural** que convierte a muchos trabajadores en “hombres y mujeres orquesta”, **qué menos que implementar los SIEG** -incluidos los certificados electrónicos- **con garantías claras y respeto** a las reglas del juego. Qué menos, por tanto, que se convoque **una mesa** en la que se explique **el nuevo modelo operativo de oficinas y rurales** (donde descansa esencialmente el desarrollo de los SIEG), con un **proceso real de información y negociación** en el que se definan las **funciones y responsabilidades**, evitando el “totum revolutum” y la simultaneidad desordenada de tareas, se establezcan mecanismos **de conversión** gradual de los contratos **parciales en completos**, se convoque una **oferta de empleo** que reduzca la eventualidad y refuerce la plantilla, se ponga en marcha un **Plan de incentivos**, se incorporen las **35 horas semanales** al convenio colectivo y se impulse un **proceso formativo** -sin prisa, sin presión y sin improvisación- que se realice dentro de la jornada.

La situación es delicada. Lo sabemos. **Exige responsabilidad y CCOO la ejercerá**. Pero la **lógica de la empresa** -que no es única- y de CCOO, **el sindicato mayoritario, se deberían encontrar**, si lo que realmente se quiere es un acuerdo y que esto no se vaya al traste.

19 de marzo de 2026