

AUMENTO DEL SMI A 1.221€

¡YA ROZANDO -Y EN ALGÚN CASO SUPERANDO- LOS SALARIOS “BASE” DE CORREOS!

¿DE VERDAD SE PUEDE SEGUIR NEGANDO A LA PLANTILLA EL PLAN DE INCENTIVOS COMPROMETIDO?

No hay transformación empresarial que sobreviva si quienes la sostienen -la plantilla- no creen en ella. Y no basta con el SIEG, que es una indiscutible herramienta estratégica para dar marco y estabilidad al cumplimiento de los acuerdos laborales comprometidos por la Dirección, no un salvoconducto para incumplirlos sistemáticamente, que es lo que está ocurriendo. Llegará un momento -en realidad, ya ha llegado- en que dejarán de surtir efecto las llamadas paternalistas al esfuerzo y el sermón permanente del sacrificio con el argumento recurrente de que “la empresa está muy mal”.

Porque repetir el diagnóstico no exonera a quien gestiona, ni convierte la resignación en estrategia. La plantilla no es responsable de la gestión de Correos, y trasladar hacia ella el coste de los errores de la Dirección es poco decoroso y profundamente injusto. El “mantra” empieza a sonar peligrosamente parecido al viejo catecismo patronal contra el SMI que, para negarlo, anunciaba un apocalipsis de cierres masivos de empresas, desplome del empleo y ruina nacional. El SMI ha pasado de 735,90 € en 2018 a 1.221 € en 2025. Y, contra todo pronóstico catastrofista, el país sigue a flote, no se ha hundido.

CCOO lo ha dicho con claridad meridiana: el rescate de Correos debe conllevar el rescate de sus nóminas. Por eso, hacemos nuestras las palabras pronunciadas por el presidente del Gobierno en la presentación de la subida del SMI: “Este aumento del SMI manda un mensaje muy claro, muy poderoso” a la gente trabajadora, “que su trabajo importa, que su esfuerzo importa y que su dignidad importa”. Ahora solo falta que las haga suyas el presidente de Correos, Pedro Saura: ¿no le parece, señor presidente, que su plantilla merece un mensaje claro y poderoso de que forman parte esencial -no decorativa- del supuesto proyecto de viabilidad de Correos? ¿o es que la dignidad laboral termina en la puerta de Correos?

Estamos diciendo algo tan simple -y tan revelador- como que el SMI se sitúa ya en 1.221 € brutos mensuales en 14 pagas (17.094 € anuales), además exento, al menos de momento, de IRPF. Es decir, ya supera el salario bruto del personal de Servicios Generales, situado en torno a 17.030 €, y se sitúa inquietantemente cerca del grupo operativo (Agentes 1 y 2, Reparto 1 y 2, Administración 2 y Atención al Cliente 2), cuyo salario oscila entre 20.985 y 22.794 €. Por

supuesto, **supera con creces la precariedad salarial** de los más de **5.000 compañeros/as a tiempo parcial**.

Y si ese sorpasso aún no se ha producido en más categorías, no es precisamente por el entusiasmo retributivo de nuestros directivos, sino **porque CCOO ha forzado la firma de acuerdos salariales fuera de Correos** -con el Ministerio de Administraciones Públicas- en los periodos **2022-2025 y 2025-2028**, que sostienen el diferencial.

COMPARATIVA SALARIAL ANUAL 2026 (BRUTO)

Concepto	SMI	Suelo Servicios Generales	Suelo Grupo Operativo
Salario bruto anual (€)	17.094 €	17.030 €	20.985 €

La exención del IRPF en el SMI incrementa la diferencia en términos netos, aproximándolo aún más a los suelos salariales de Correos.

No es admisible refugiarse en la ya conocida coartada del “no hay dinero” para seguir incumpliendo los compromisos adquiridos con la plantilla y bloquear el Plan de Incentivos, pactado en el Acuerdo Marco de diciembre de 2024; **mientras, al mismo tiempo, se intenta introducir por la puerta de atrás -y a coste cero para la empresa- un “súper” Modelo de Distribución que altera las reglas del juego en mitad del partido**.

La flexibilidad sin regulación y retribución no es modernización: es precarización envuelta en papel de falsa innovación. Un modelo postal ciertamente singular el que parece diseñar la Dirección: competir no por dignificar los salarios, sino por no quedar por debajo del mínimo legal. Una estrategia que no fortalece el proyecto, simplemente evita el sonrojo.

En definitiva, la reflexión que hace CCOO es tan sencilla como incómoda. **Si elevar el SMI es una cuestión de justicia social** -como sostiene el Gobierno-, **activar un Plan de Incentivos en Correos es una cuestión elemental de justicia laboral**. Por eso, **CCOO no validará ningún desarrollo del AM 31-D que no incorpore, desde el primer momento, un Plan de Incentivos real, cuantificado y plenamente aplicable, que reconozca de manera tangible el esfuerzo, la profesionalidad y el compromiso de la plantilla**. La negociación no puede convertirse en un pasatiempo, mientras la cuestión salarial permanece bloqueada.

**SI SUBIR EL SMI ES DE JUSTICIA SOCIAL,
APLICAR EL PLAN DE INCENTIVOS EN CORREOS
ES DE JUSTICIA LABORAL**

23 de febrero de 2026