

Los órganos de selección que dirigirán el proceso, en los términos que definan las bases de la convocatoria.

Aquellos otros que, en cada caso, se consideren necesarios.

Las organizaciones sindicales presentes en la CIVCA formarán parte de los órganos de selección.

ANEXO III

ACUERDO SOBRE EL PROCEDIMIENTO Y LA NORMATIVA DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL EN LA SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A.

(27 febrero)

PREÁMBULO

El presente Acuerdo se suscribe conforme a lo previsto en la disposición transitoria segunda del Primer Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, Sociedad Anónima, para el período 2003-2004 (B.O.E. de 13 de febrero de 2003).

En este contexto las partes coinciden en que debe abordarse la actualización de las vigentes normas de contratación del personal laboral temporal con sentido de equilibrio y conciliando los criterios funcionales necesarios para la contratación con los intereses y expectativas de los colectivos afectados.

La normativa vigente sobre la contratación temporal en la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos data, en un principio, del año 1993. Dicha normativa se fundamentaba, esencialmente, sobre el sistema de listas. Tal sistema se constituyó como una pieza clave para gestionar el volumen de contratación temporal de la compañía.

No obstante, la evolución legislativa, de una parte, y los profundos cambios organizativos, técnicos, productivos y societarios, de otra, hacen necesario proceder a la actualización de los sistemas de cobertura a fin de establecer los criterios básicos que han de presidir este tipo de contratación temporal, pasando necesariamente por el establecimiento de fórmulas de gestión lo suficientemente ágiles y dinámicas como para dar respuesta a las necesidades organizativas que, en una empresa de estas características, existen fundamentalmente por su volumen de empleados, su implantación geográfica, la naturaleza mixta de sus trabajadores —funcionarios y laborales— y por el servicio público prestado, que eviten la rotación excesiva y de corta duración en las contrataciones.

Finalmente, en este escenario, resulta conveniente, en el marco de la política de personal de la Sociedad Estatal, sentar el compromiso para la integración del personal contratado temporal en los programas de formación y desarrollo de cada año, dentro del Plan Anual de Formación, siempre de acuerdo con las previsiones presupuestarias de la Sociedad Estatal, como medidas necesarias para potenciar el desarrollo profesional de los mismos que redunde en una mejora de la prestación del servicio.

1. *Naturaleza jurídica.*—El presente Acuerdo se celebra conforme a lo previsto en la disposición transitoria segunda del Primer Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, Sociedad Anónima, para el período 2003-2004 (B.O.E. de 13 de febrero de 2003) como desarrollo del mismo, suscribiéndose por la representación de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, Sociedad Anónima de una parte y, de otra parte, por las Secciones Sindicales de las Organizaciones Sindicales CC.OO.; UGT y CSIF.

2. *Objeto.*—El presente Acuerdo, que forma parte del sistema integral de los recursos humanos junto al concurso permanente y a la regulación de los procesos de ingreso, tiene por objeto la definición del sistema de selección del personal temporal.

La contratación ha de basarse en una planificación razonable de las necesidades previsibles que se pueden determinar con suficiente antelación, esto es, vacaciones, asuntos propios, necesidades por causas de formación, etc.

3. *Vigencia.*—El presente Acuerdo iniciará su vigencia en la fecha que se determine por la Comisión Estatal de Contratación, a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos, teniendo en cuenta el desarrollo y materialización de los procesos de consolidación, la puesta en marcha efectiva de los sistemas de gestión para su implantación y la legislación vigente en materia de contratación laboral, por un periodo de doce meses. De no mediar denuncia, el Acuerdo se prorrogará automáticamente por periodos de doce meses. Mediando denuncia, la prórroga se entenderá hasta la entrada en vigor de nuevas normas.

4. *Comisión Estatal de contratación.*—Se constituirá una Comisión Estatal de Contratación formada por las partes firmantes del presente Acuerdo. Estará compuesta por seis representantes de la Sociedad Estatal

y por igual número de miembros en representación de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo. En las primeras reuniones se establecerán los criterios básicos de funcionamiento, tanto de la Comisión Estatal como de las Comisiones Delegadas, las bases mínimas acordadas en la CIVCA se tomarán como criterios de funcionamiento.

Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos, previa negociación en el seno de la Comisión Estatal de Contratación, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, determinar la fecha concreta de aplicación del presente Acuerdo, de conformidad con lo previsto en el punto anterior, a la vista del desarrollo de la convocatoria de consolidación de empleo y de las modificaciones necesarias en los sistemas de gestión para su implantación.

Las funciones de la Comisión Estatal de Contratación serán las siguientes:

1. Recibir información general, con carácter mensual, del volumen de la contratación temporal en la compañía, que comprenderá, al menos, las siguientes circunstancias: relación nominal de trabajadores contratados, puesto y, en su caso, ocupación, localidad objeto de la contratación, modalidad contractual formalizada y, para el supuesto de modalidades no sujetas a condición resolutoria, duración del contrato.

2. Recibir información, en cuanto se elabore, de cada lista de contratación en cada ámbito geográfico, en la que conste la relación nominal, y relacionada por orden de prelación, de los candidatos preseleccionados, así como de la puntuación asignada.

3. Interpretar y aplicar las cláusulas del presente Acuerdo en aquellos casos en los que se produzcan discrepancias.

4. Coordinar la actuación de las Comisiones Delegadas estableciendo las pautas esenciales para su funcionamiento así como resolviendo los conflictos de interpretación en las mismas o en cualesquiera de las funciones que éstas tengan asignadas.

5. El resto de competencias que le resulten atribuidas por el clausulado del presente Acuerdo.

Comisiones Delegadas de la Comisión Estatal de Contratación.

Las Comisiones Delegadas se constituirán en la sede de cada una de las Zonas Territoriales de la División de Correo (incluidas las dos zonas insulares), para dar cobertura a la provincia donde tienen la sede y al resto de provincias donde no se constituya expresamente. En las Jefaturas Provinciales de Córdoba, Málaga, Huelva, Alicante, Murcia, Pontevedra, León, Las Palmas, Badajoz, Guipúzcoa, Jaén y Cádiz, también se formalizará Comisión Delegada, en el plazo máximo de 30 días desde la fecha de constitución de la Comisión Estatal de Contratación.

Las Comisiones Delegadas estarán compuestas por los representantes, a su nivel territorial concreto, de las partes firmantes del presente Acuerdo. Estarán integradas por un máximo de 6 representantes de la Sociedad Estatal y por igual número de miembros en representación de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo. No obstante lo anterior, en aquellas Comisiones Delegadas, que debido al número de provincias que se encuentren en su ámbito geográfico, necesiten mayor número de miembros, la Comisión Estatal podrá acordar, con carácter excepcional, el referido aumento.

Las funciones de las Comisiones Delegadas serán exclusivamente las del seguimiento y control de la contratación temporal en su demarcación con respeto a los principios recogidos en estas normas, a cuyo efecto recibirán la información mensual correspondiente sobre la contratación temporal en su demarcación con los mismos criterios que los establecidos para la información en la contratación en la Comisión Estatal.

No obstante lo señalado en los párrafos anteriores, sobre el ámbito territorial de las Comisiones Delegadas, por acuerdo de la Comisión Estatal de Contratación, debido al volumen de contratación, se podrá modificar el ámbito territorial de estas Comisiones Delegadas Territoriales.

5. Sistema de selección.

5.1 Criterios Generales: La selección del personal constituye uno de los instrumentos básicos de la política de personal de la Sociedad Estatal, principio que es igualmente aplicable al personal temporal. Por ello, se han de vincular los criterios de selección a las necesidades de la Sociedad y a las capacidades de los candidatos. La selección, dentro de las disponibilidades presupuestarias y de los Planes de Formación podrá estar vinculada a la formación y al desarrollo profesional de los trabajadores.

La selección del personal que ha de constituir las Bolsas de Empleo, a las que se acudirá para efectuar las contrataciones que se precisen en la Sociedad Estatal en los puestos tipo del Grupo Profesional IV, se efectuará mediante la configuración de Bolsas de Empleo, en las que figurarán el ámbito territorial, funcional y temporal y el número de aspirantes a preseleccionar. Las bases de las distintas convocatorias contendrán los

requisitos; méritos y puestos a los que queden referidas, de conformidad con los principios del presente Acuerdo.

Las convocatorias serán públicas y se darán a conocer en la página web de Correos o en otros medios, en los tabloneros de las Jefaturas Provinciales y en las localidades y/o ámbitos territoriales que se determinen en cada caso, permaneciendo expuestas, como norma general, durante quince días naturales.

El ámbito geográfico será el que determine la convocatoria, no siendo inferior al de Oficina de nivel técnico y, en todo caso, se establecerá de acuerdo con los criterios negociados con los sindicatos firmantes del presente Acuerdo. En consecuencia se procederá a la elaboración de un mapa dinámico en el que se recogerán los ámbitos geográficos correspondientes a cada bolsa de contratación. En cada ámbito geográfico existirán, como máximo, 4 Bolsas de Empleo, una para el puesto tipo atención al cliente y, cuando así se determine, para el de administrativo; otra para los puestos de clasificación/tratamiento y reparto a pie; otra para reparto en moto y otra para el puesto tipo de agente.

Respecto de la bolsa de reparto a pie y reparto en moto, se estudiará la posibilidad de integrarlas en una sola, conforme a los criterios que se acuerden en la Comisión Estatal de Contratación. Hasta tanto ambas bolsas se mantendrán separadas.

Los integrantes de la Bolsa podrán limitar el ámbito de la prestación de los servicios a una o varias localidades o servicios rurales. Los candidatos con compromiso de aportación de vehículo o local figurarán en la relación especificando estas circunstancias.

Del mismo modo y con los mismos criterios de selección, podrán existir en cada ámbito geográfico un máximo de cuatro bolsas de empleo para optar al acceso de los contratos a tiempo parcial, por un número de horas al día inferior a los de tiempo completo, que se oferten. En ese sentido hay que señalar que independientemente de los contratos a tiempo parcial que ya se venían realizando en determinadas áreas (mundo rural, etc.), inicialmente también se extenderá, porque así lo determinan las necesidades organizativas, a los contratos para la cobertura de empleo estructural y de refuerzo de la División de Oficinas.

Respecto a los contratos de sábados u otros similares existentes (domingos, madrugadas, etc.), se elaborarán Bolsas de contratación específicas con las personas interesadas, para ello se publicará en la página web de Correos o en los lugares que determine la Comisión Estatal de Contratación, las ofertas de empleo referidas y los requisitos básicos de selección, conforme a lo fijado en el punto 5.3 del presente Acuerdo, asimismo se seguirán los criterios generales de selección plasmados en el punto 5.1 de este documento. Del mismo modo, cuando existan más solicitudes que puestos a cubrir, la prelación se determinará por el orden de llegada de las solicitudes al órgano de gestión. Tanto de las Bolsas de contratación específica, como de los contratos formalizados, en cada ámbito, se informará trimestralmente a las Comisiones Delegadas.

En los criterios referidos en el párrafo anterior, al menos, se determinarán los lugares de publicación para la elaboración de la relación y su prelación por orden de llegada de la petición.

5.2 Criterios específicos: Cuando así lo decida la Comisión Estatal de Contratación en el supuesto de agotamiento o insuficiencia de Bolsas, se procederá a una nueva convocatoria total o parcial, según los casos, con arreglo al siguiente procedimiento:

1. Se abrirá nueva convocatoria para el supuesto de que se haya agotado la bolsa de empleo anterior.
2. Se abrirá convocatoria parcial para el supuesto de que la Bolsa anterior resulte insuficiente. En este supuesto, quienes figuren en la Bolsa anterior se integrarán automáticamente, sin necesidad de nueva solicitud, en las Bolsas objeto de la convocatoria, en el número y el orden del llamamiento que ya poseían. En este caso, el llamamiento continuará por el orden en que se había quedado. Los nuevos aspirantes seleccionados se situarán al final de los anteriores.
3. Se procederá a la corrección de oficio de los errores materiales de las Bolsas, sin necesidad de convocatoria, con el objeto de proceder a realizar las modificaciones oportunas, trasladando la información pertinente a la Comisión Delegada afectada.
4. Cuando se llegue al final de la rotación en las Bolsas de Empleo, si así lo determina la Comisión Estatal de Contratación, se procederá a la actualización de la puntuación en función de los méritos de los integrantes de las mismas.
5. Se procederá a la publicación de las Bolsas de Empleo, por nueva convocatoria total o parcial en la Jefaturas Provinciales y ámbitos a que pertenezcan los Centros de trabajo.

5.3 Requisitos: Los requisitos personales y profesionales que deberán cumplir todos los aspirantes figurarán en cada una de las convocatorias,

y deberán acreditarse al momento de, en su caso, efectuar la contratación, garantizando la confidencialidad absoluta de la información recibida sobre este particular.

Este trámite de acreditación no se exigirá a quienes hubieran finalizado un anterior contrato temporal en el mismo puesto, y por la misma o distinta convocatoria, dentro del año anterior a la formalización del nuevo contrato, salvo los requisitos de aptitud física, cuya acreditación podrá solicitarse en cualquier momento.

Para formar parte de la Bolsa de Empleo será necesario presentar la solicitud en las respectivas convocatorias, incluso por parte de los aspirantes que ya hubieran estado incluidos con anterioridad en la Bolsa del mismo o diferente ámbito territorial, salvo en los casos de convocatoria parcial.

Los requisitos exigidos para formar parte de la correspondiente Bolsa de Empleo serán los que se derivan de los requisitos para cada grupo profesional y puesto de trabajo según el Convenio Colectivo. En particular, los siguientes:

Haber cumplido 18 años.

Requisitos contractuales conforme a la legislación vigente en materia de permisos de trabajo o cualquier otra que la sustituya.

No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio, siempre que no exista una resolución judicial definitiva que hubiera revocado la separación del servicio.

No haber sido despedido ni indemnizado por despido en Correos y Telégrafos.

No haber sido rescindido un contrato por no haber superado un periodo de prueba en la Sociedad Estatal en el ámbito del mismo puesto o asimilado.

No hallarse inhabilitado para el desempeño de funciones públicas por sentencia firme.

No padecer enfermedad o limitaciones físicas o psíquicas para el normal desempeño de las tareas y funciones a realizar, acreditados por los servicios médicos de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos.

Cumplir con los requisitos establecidos para los puestos de trabajo ofertados en la convocatoria (carnet de conducir, aportación de vehículo, de local, etc.).

5.4 Méritos: La valoración de la antigüedad, cursos, títulos habilitantes, etc., se establecerá en cada convocatoria, con arreglo a los siguientes criterios básicos, a fecha término de presentación de solicitudes:

- a) Valoración de los servicios efectivamente prestados como personal laboral eventual en la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A.
- b) Título habilitante de conducción de vehículos.

La posesión conjunta del permiso de conducir automóvil (B1 o B moderno) y del permiso de conducir moto (A2 o A1 moderno).

La posesión sólo del permiso de conducir moto (A2 o A1 moderno) o la posesión sólo del permiso de conducir automóvil (B1 o B moderno). La aplicación de los apartados 1) y 2) es excluyente y no acumulativa entre sí.

- c) Los cursos de formación en la Sociedad Estatal en los que se haya podido participar podrán valorarse conforme a los criterios que se concreten y determinen en cada convocatoria.

Conforme a los criterios pactados en materia formativa los cursos de formación a valorar como méritos, serán los cursos homologados por Correos y Telégrafos, y todo ello dentro de los Planes de Formación aprobados.

Para el puesto tipo de atención al cliente se valorará la posesión de título superior al del grupo profesional.

Se valorará en las Bolsas de Empleo, en la convocatoria inmediatamente posterior, el número de preguntas acertadas en la fase de oposición de los procesos de consolidación de empleo en la Sociedad Estatal, como laborales fijos en el Grupo Profesional Operativo, de forma proporcional y progresiva.

- d) Evaluación del desempeño en los servicios prestados, de acuerdo con lo establecido en el seno de la Comisión Estatal de Contratación y conforme a los criterios objetivos que se determinen por la Dirección de RRHH.

e) Aquellos otros que puedan resultar de interés en cada caso.

6. Solicitudes.—Las solicitudes se presentarán en modelo normalizado elaborado por la Sociedad Estatal, deberán presentarse en el plazo de diez días hábiles a partir del día siguiente al de la convocatoria, haciendo constar en la solicitud los requisitos y/o méritos de que dispone el petionario, éstos deberán acreditarse al efectuar la contratación.

En un plazo no superior a un mes a partir de la fecha de terminación del plazo previsto en la convocatoria para la presentación de solicitudes se expondrá en los mismos lugares donde se publicó la convocatoria, o en aquellos que determine la Comisión Estatal de Contratación las listas de admitidos y excluidos especificándose la razón de la exclusión.

Los aspirantes excluidos tendrán un plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de las listas para poder subsanar el defecto que haya motivado la exclusión.

7. *Bolsas de empleo.*—Una vez finalizado el proceso de selección, se elaborarán las Bolsas de Empleo, con un número de personas equivalentes al producto resultante de multiplicar por dos los efectivos medios del año anterior en el puesto tipo o asimilado objeto de la contratación, de acuerdo con los datos suministrados por la Dirección de RRHH.

La Comisión Estatal de Contratación podrá modificar el anterior multiplicador, cuando se considere necesario en determinados ámbitos geográficos, en función de circunstancias excepcionales del volumen de contratación.

Los candidatos podrán figurar en dos Bolsas de Empleo. En el supuesto de que haya solicitado más de dos bolsas no será admitido. Aquellos candidatos que habiendo solicitado dos bolsas no pudieran acceder a alguna de ellas por la puntuación o por cualquier otra causa, y siempre que se reúnan los requisitos previstos en el punto 5.3 del presente Acuerdo y así lo hayan expresado en su solicitud, podrán ser adscritos por la Sociedad Estatal de oficio a cualquier otra, dentro de la misma localidad, localidades adyacentes o provincia, por ese orden, y teniendo en cuenta los criterios de empleabilidad. Situándose al final de los candidatos de la respectiva bolsa.

8. *Motivos para decaer de las bolsas de empleo.*

8.1 Decaimiento del aspirante de las Bolsas en las que figure:

No aceptación o renuncia a cualquier contrato por cualquier causa, que no sea incapacidad temporal, así como las situaciones de maternidad o paternidad dentro de los tres primeros años del hijo y por cualquier otro contrato en vigor por cuenta ajena, en este último caso habrá que presentar copia del contrato debidamente formalizado, y sólo se admitirán dos renunciaciones por este motivo.

Por haber sido despedido y/o indemnizado.

Por cualquier otra causa legal o reglamentariamente establecida y aquellas situaciones que se determinen en el seno de la Comisión Estatal de Contratación.

8.2 Decaimiento del aspirante de la bolsa objeto de la contratación:

Por no haber superado el período de prueba.

Por ineptitud (física o psíquica) sobrevenida.

Por pérdida o incumplimiento sobrevenido de los requisitos necesarios para ocupar el puesto (salvo la retirada temporal del carnet de conducir).

Por evaluación del desempeño negativa en la prestación de servicios en la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos.

Por cualquier otra causa legal o reglamentariamente establecida.

9. *Procedimiento de contratación.*—Una vez constituidas las Bolsas de Empleo, y a la hora de atender las necesidades de contratación temporal se tendrá en cuenta lo siguiente:

El llamamiento se efectuará por orden de puntuación de los candidatos (de mayor a menor) en las Bolsas hasta agotar la rotación. No obstante lo anterior, la Dirección de Recursos Humanos podrá excepcionar el principio de rotación señalado de determinadas modalidades de contratación de larga duración, atendiendo al desarrollo integral del empleo y respetando la legalidad vigente en la materia.

En el caso de que el llamamiento le corresponda a un aspirante que no cumpla los requisitos de ese puesto de trabajo (por ej. aportación de vehículos y/o locales), quedará en primer lugar para el llamamiento que se amolde a los requisitos por él aportados.

El llamamiento de los candidatos se podrá efectuar por cualquier medio, siempre que quede constancia del mismo en el caso de las contrataciones planificadas. En el supuesto de que se realice la contratación temporal sin planificación correspondiente por falta de tiempo, podrá utilizarse cualquier otro medio de comunicación. En ambos casos si no existiera constancia de la recepción del llamamiento, el aspirante no decaerá de la lista.

Con carácter previo a su contratación los candidatos deberán necesariamente ser declarados aptos en el reconocimiento médico que al efecto sea necesario. La Sociedad Estatal trasladará información al respecto a la Comisión Delegada de Contratación de las personas declaradas «no aptas» por estos motivos. Los reconocimientos médicos tendrán carácter obligatorio.

Como norma general, las contrataciones se realizarán por los procedimientos recogidos en las presentes normas de contratación. Cuando, por cualquier causa debidamente justificada, no haya sido posible contratar a través de este procedimiento se informará a la Comisión Estatal de Contratación. Si fuera necesario acudir a la contratación de persona idónea, ya sea a través de los servicios públicos de empleo o directamente por parte de la Sociedad Estatal, por agotamiento de la Bolsa o por cualquier otra razón debidamente justificada y de manera excepcional, se informará a la Comisión Delegada de Contratación. No obstante, en estos supuestos, si fuera posible, se acudirá preferentemente a las Bolsas de empleo colindantes.

9.1 Criterios de prelación: En aquellos casos en los que se produzca, el mismo día, la necesidad de contratar a más de un candidato de la misma bolsa de empleo se tendrá en cuenta lo siguiente:

Criterios generales de preferencia:

1. Contratos por «vacante».
2. Contratos de interinidad sin fecha de término.
3. En caso de contratos de interinidad o de refuerzo con fecha de término, el de mayor duración.
4. En caso de contratos de interinidad o de refuerzo con fecha de término y con la misma duración, primero el de interinidad y segundo el de refuerzo.

Otros criterios de preferencia: Para el caso de que coincida en un mismo aspirante la posibilidad de formalizar más de un contrato siguiendo los criterios anteriores:

1. El contrato en la Bolsa en que el candidato tenga mayor puntuación.
2. El contrato en la Bolsa en que el aspirante tenga el mejor número de orden.

Criterios comunes: Una vez decidido, según los criterios anteriores, de que bolsa se adjudica el contrato al aspirante seleccionado, y en caso de que deban asignarse contratos de distintos puestos en esa Bolsa, se dará preferencia a la mayor retribución.

10. *Formación y evaluación.*

10.1 *Formación:* Al objeto de fomentar los procesos de formación, el grado de especialización y la mejora del rendimiento del personal laboral eventual, la Sociedad Estatal, dentro de sus disponibilidades presupuestarias y conforme a lo previsto en el respectivo Plan de Formación, promoverá las acciones formativas que considere necesarias.

10.2 *Evaluación del desempeño:* En los casos en los que se determinen se procederá a evaluar al candidato mediante el sistema que la Dirección de Recursos Humanos habilite al efecto, mediante el procedimiento y criterios previamente negociados en la Comisión de Contratación.

Se trasladará información periódica de las evaluaciones negativas a la Comisión Delegada de Contratación.

11. *Disposiciones transitorias.*

1.º Las nuevas convocatorias se llevarán a efecto conforme al contenido del presente Acuerdo. Hasta dicho momento continuarán en vigor las Bolsas existentes.

2.º Se mantendrán conforme a las condiciones particulares de cada contrato hasta tanto se produzcan las causas previstas en los mismos para su finalización y vinculado a lo establecido en el Título II, Capítulo I (Sistema de organización del trabajo) del primer Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, las actuales contrataciones temporales formalizadas para los distintos puestos de trabajo de la Sociedad Estatal, incluidos los comprendidos en los Subgrupos IV (personal de oficios varios y talleres) y V (personal de limpieza), del Grupo II descrito en la disposición adicional séptima del Convenio Colectivo.

12. *Disposición adicional.*—La Dirección de Recursos Humanos, previa negociación con la Comisión Estatal de Contratación, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, desarrollará las presentes normas a través de las Bases de las distintas convocatorias, y podrá contemplar y llevar a cabo las adaptaciones de las presentes normas en los supuestos que resulten aconsejables a la vista de los problemas que se presenten en la aplicación de las mismas.

13. *Disposición derogatoria.*—El presente Acuerdo deroga y sustituye al Acuerdo sobre provisión de puestos de trabajo con carácter temporal, publicado en el BOC, número 2, de 8 de enero de 1993, modificado en su punto 14 por la Resolución de 13 de julio de 1993, del entonces Director General del Organismo Autónomo de Correos y Telégrafos, publicada en el BOC número 62, de 20 de julio y, por último, al Acuerdo sobre principios y normas de contratación de personal laboral temporal en la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos, de 28 de julio de 2000.