

CIVCA**Resolución-Acuerdo****1. BALANCE DEL NUEVO SISTEMA INTEGRAL SOBRE EL CICLO DEL EMPLEO EN CORREOS.**

Transcurrido más de un año desde la profunda transformación del sistema de empleo en la empresa, a través de los distintos acuerdos suscritos el 19 de junio de 2.006, en especial el II Convenio colectivo y el desarrollo denominado "*El ciclo del empleo*", las partes signatarias del mismo convienen en la oportunidad de proceder a su adaptación a las nuevas circunstancias concurrentes y surgidas durante este período como consecuencia de su aplicación.

Durante este tiempo el sistema ha desahogado, con celeridad y dinamismo, las necesidades de empleo, al tiempo que ha gozado de un altísimo grado de asunción y aceptación entre el colectivo. Desde la implantación del sistema en 2006 se han cubierto, por trabajadores fijos, 9693 puestos de trabajo, 3119 en la nueva modalidad de contratación de personal fijo-discontinuo introducida en el II Convenio Colectivo, en una clara apuesta por la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la compañía que ha redundado en una mejor prestación del servicio público postal.

El carácter integral del sistema, su mayor racionalidad y la agilidad que el mismo concede en la entrada al circuito del empleo, partiendo de la determinación de las necesidades estructurales de la empresa, ha permitido satisfacer de forma estable las necesidades operativas de Correos. Se han generado un número importante de puestos de trabajo que han podido ser ofertados en el concurso permanente de traslados y ese dinamismo del sistema ha facilitado la desprovisionalización, hasta la fecha, de 2.412 puestos de jefaturas intermedias.

En coherencia, no obstante, con la propia naturaleza dinámica del tratamiento integral del empleo, desde la misma CIVCA, tal y como prevé la norma habilitante, deben estudiarse las circunstancias que se hayan modificado desde la inicial aplicación del sistema para, en su caso, corregir las deficiencias o disfunciones detectadas y realizar los ajustes necesarios.

En ese sentido y una vez el sistema se encuentra en pleno desarrollo, se ha observado, como por otra parte estaba previsto, que las necesidades operativas, así como las expectativas profesionales de provisión y promoción, no son territorialmente simétricas u homogéneas, y por lo tanto, deben cubrirse examinándolas de forma particularizada, de modo que su resolución atienda, principalmente, a las necesidades operativas territoriales.

Así, en el presente acuerdo de desarrollo, se describen los ajustes precisos para proceder, con criterios pactados y predeterminados, a la rebaremación, de acuerdo con las circunstancias actuales, del personal que forma parte de las Bolsas de Empleo Temporal y a la realización de las distintas convocatorias territoriales, tanto para la selección del empleo temporal como fijo, atendiendo a las necesidades existentes y acercando la demanda de empleo donde éste se produce. A este efecto se deberá gestionar, de forma combinada y particularizada, en función de cada ámbito territorial, y de acuerdo con las circunstancias actuales, nuevas convocatorias, totales o parciales, para formar parte de las Bolsas de empleo temporal.

Asimismo, el tratamiento desde la CIVCA deberá tener en cuenta, de forma combinada, los sistemas de cobertura, por ingreso externo o por provisión interna, en función, respectivamente, de las expectativas de empleo y provisión-promoción que se detecten.

Por último, valga asimismo la referencia, si no obligación pactada en el II Convenio, la CIVCA debe integrar, en las distintas bases de las convocatorias, el derecho a participar en todos los procesos de empleo al personal fijo-discontinuo y fijo a tiempo

parcial, con las adecuaciones que proporcionalmente correspondan, así como con las medidas previstas legal y convencionalmente que resulten oportunas en supuestos de especial protección, tales como, entre otros, mujeres víctimas de la violencia de género o personas con discapacidad reconocida.

2. ACTUALIZACIÓN Y ADAPTACIÓN DEL SISTEMA DE SELECCIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL.

2.1. Actualización de las Bolsas de Empleo temporal a 31 de diciembre de 2007.

a) Decaimiento de candidatos y rebaremación.

Las relaciones del personal que constituyen las actuales Bolsas de Empleo se confeccionaron, de acuerdo con las convocatorias publicadas, a partir de las circunstancias existentes en junio 2005, por lo que, dos años y medio después, la CIVCA entiende imprescindible su adecuación a las circunstancias actuales, con la consiguiente rebaremación de méritos.

Efectivamente, desde aquel momento hasta la fecha, se han producido múltiples variaciones en las bolsas derivadas de bajas de candidatos, por diferentes motivos, especialmente, por las casi diez mil incorporaciones de empleo fijo producidas como consecuencia de la convocatoria de ingreso de junio de 2006.

Desde la CIVCA, por tanto, resulta necesario, en un primer paso, realizar las siguientes acciones para proceder a la actualización de las Bolsas de Empleo, tomando como fecha de referencia la de 31 de diciembre de 2.007:

- Rebaremación de los méritos de acuerdo con las bases de la convocatoria, si bien se considera oportuno introducir los siguientes cambios:
 - En la bolsa de reparto en moto no se otorgará una puntuación adicional a la posesión del permiso de conducir automóvil, por el contrario se dará una puntuación adicional a la posesión del permiso específico de conducir moto A1 (A2 antiguo).
 - La valoración del mérito correspondiente a la realización del ejercicio de ingreso será el correspondiente a la convocatoria del 2006.
- Exclusión de los candidatos que correspondan, en aplicación de las normas y criterios de decaimientos ya establecidos.

b) Mejora en la gestión de las de bolsas. Regulación de la permanencia en las mismas.

Por razones de organización y de eficiencia en el funcionamiento de las bolsas, se pondrá especial énfasis y mayor precisión en la gestión de las causas de decaimiento, con el fin de evitar razones indebidamente justificadas que perjudiquen el funcionamiento del sistema y al resto de trabajadores pertenecientes a las mismas.

Con esta finalidad se añade una causa de decaimiento de criterio temporal: cuando un candidato sea llamado para formalizar un contrato y no lo suscriba por cualquiera de las causas que no producen decaimiento inmediato de las bolsas, tendrá un periodo máximo de seis meses, contado desde que se produce el llamamiento, para mantenerse en esa situación. Después de ese tiempo, si se produjese otro llamamiento decaerá de las bolsas si no formaliza el contrato que se le ha ofrecido. No se aplicará el presente criterio temporal si la causa alegada es una licencia por maternidad, una incapacidad laboral por accidente de trabajo en servicios anteriores en la Sociedad Estatal o

relacionada con derechos reconocidos en las Leyes de Conciliación de la vida laboral y familiar, Dependencia o Igualdad.

A efectos del presente mandato y con el fin de dar cumplimiento riguroso al mismo, la CIVCA realizará una valoración de las causas y adoptará las medidas oportunas.

c) Incorporación de candidatos para completar las Bolsas de Empleo.

Como consecuencia de las razones antes expuestas y del tiempo transcurrido, un elevado número de bolsas dispone de un número de candidatos insuficiente para garantizar su funcionamiento y su efectividad, por ello, con carácter extraordinario, se procede a conceder la posibilidad de formar parte de las bolsas a los aspirantes que participaron en la convocatoria de junio de 2005 y que no alcanzaron la puntuación suficiente para ser seleccionados, para que, en el plazo que se especifique en la convocatoria, manifiesten su disponibilidad para trabajar y ser incluidos en la propia bolsa donde haya necesidades, siempre dentro del número máximo de candidatos fijado por la empresa previo tratamiento en la CIVCA.

También se podrán anunciar, para su petición, las unidades de nueva creación.

Del mismo modo que para los candidatos que ya forman parte de las mismas, se actualizarán los méritos de los nuevos peticionarios a fecha 31 de diciembre de 2.007.

2.2. Convocatoria de bolsas por insuficiencia de candidatos posibles.

Dada la diversidad de situaciones que se plantean en Correos con respecto al ciclo del empleo, no es posible dar un tratamiento homogéneo para todos los

territorios ni para todas las bolsas, sino analizar la realidad concreta de cada una de ellas.

Es evidente que hay territorios y bolsas que en estos momentos ya no cuentan con candidatos suficientes para garantizar la cobertura de necesidades que se prevén próximamente. Por ello, en esta primera fase, se van a convocar las bolsas de empleo que requieren de una adecuación o reposición, las cuales pueden afectar total o parcialmente a toda una zona.

En el caso de las bolsas de empleo de Madrid y Baleares se convocarán globalmente (todas las bolsas y puestos) dadas las circunstancias específicas de ingreso y empleo que concurren en estos ámbitos en estos momentos.

2.3. Habilitación de mecanismos para la actualización dinámica de las Bolsas de Empleo.

Vista la experiencia del funcionamiento durante el último año, la CIVCA acuerda habilitar mecanismos de actualización que contribuyan a una mejor funcionalidad de las Bolsas de Empleo y su consiguiente mayor agilidad.

A pesar de la gran flexibilidad operativa con que se ha regulado el sistema en el II Convenio Colectivo, para adaptarla a la cobertura inmediata de las necesidades de empleo, se detectan algunas rigideces que es preciso corregir. Así, tanto la altísima participación de miles de aspirantes para la selección del empleo temporal, como la gestión de las propias Bolsas, con cientos de candidatos seleccionados, requiere una eficiente utilización de listados, configurándolos de forma adecuada para la finalidad pretendida.

La CIVCA, tras las actuaciones previstas en los apartados anteriores, analizará periódicamente, contando con la información necesaria, la situación de las bolsas (tipo de puestos, candidatos disponibles, necesidades, otras circunstancias) y, sin esperar a nuevas convocatorias generales de selección,

se procederá de oficio o a instancia de las Comisiones de contratación territoriales, a la convocatoria sistemática y ordenada de nuevas bolsas de empleo.

2.4. Especial consideración a los puestos del ámbito rural.

Por su propia naturaleza, de acuerdo con la previsión excepcional prevista en la Disposición Adicional Segunda del II Convenio colectivo, la cobertura de las necesidades temporales de empleo en el ámbito rural refleja particularidades que no han sido correctamente resueltas con la simple regulación de los sistemas de selección generales.

Debido a ello, y ante la inexistencia de peticionarios de empleo temporal en buena parte del ámbito rural, la cobertura de estas necesidades se ha estado resolviendo intentando encontrar candidatos idóneos, con disponibilidad de local y automóvil.

Reconociendo la gran dificultad de mantener un criterio de selección prefijado, en el sentido de preconstituir Bolsas de Empleo en el ámbito rural, la CIVCA acuerda que, ante la manifiesta imposibilidad de su confección, la empresa contrate con carácter temporal a persona disponible que cumpla los requisitos de aportación de local y/o vehículo, informando a la Comisión Territorial con antelación suficiente de las necesidades a cubrir por este procedimiento –con relación nominal de las personas a contratar- o, ante la imposibilidad material de hacerlo con la citada antelación, en los mismos términos dentro del mes siguiente a la contratación efectuada.

2.5. Supuestos de participación simultánea en procesos de selección temporal de más de una provincia o isla.

En algunos supuestos se ha detectado la existencia de candidatos seleccionados en dos provincias como consecuencia de su participación en

los procesos de cada una de ellas, lo que provoca complicaciones operativas y demoras innecesarias en el llamamiento del candidato, además de aportar una enorme complejidad a la gestión del sistema, sin beneficio alguno para el trabajador.

En su consecuencia, para racionalizar el sistema, ajustar las expectativas de empleo de los trabajadores a los ámbitos generadores de empleo, las próximas bases de las convocatorias recogerán que sólo se podrá participar en los procesos selectivos referidos a una única provincia, isla, Ceuta y Melilla, excepto si éstas son limítrofes, en cuyo caso podrán participar en dos. En todo caso, se respetará la selección de los candidatos que, por el efecto de las actualizaciones y nuevos llamamientos descritos en el presente acuerdo, sobrevengan en Bolsas de Empleo de distintas provincias o islas

Los candidatos que actualmente ya figuran activos en bolsas que no se convocan, no podrán participar en los nuevos procesos de selección.

Ante supuestos excepcionales, debidamente motivados, la CIVCA podrá adoptar las medidas correctoras que resulten adecuadas al caso.

3. EL SISTEMA DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO FIJO: LAS LISTAS DE EXPECTATIVA.

Como se expone en la introducción del presente acuerdo, uno de los grandes pilares básicos para el correcto funcionamiento del sistema ha residido en el abandono de las clásicas macro-convocatorias de ingreso, que, por su ámbito y procedimiento, no respondían con celeridad a la generación dinámica de las necesidades productivas en Correos, y obligaban además, a miles de personas, a estar pendientes de una resolución que nunca acababa de publicarse.

Vistas las cifras de creación de empleo y gracias a la agilidad del sistema diseñado con el II Convenio Colectivo, la temporalidad y la provisionalidad están condenadas a circunscribirse a supuestos de causas justificadas y urgentes, lo que no habría sido posible sin la constitución de las listas de expectativa de ingreso, cuya convocatoria de examen se publicó el día 30 de junio de 2006. La máxima utilidad de este instrumento ha consistido en que, en una empresa en la que se reproduce de forma constante un intenso flujo de movimientos de empleo, sobre todo en determinados ámbitos territoriales, ha garantizado con la celeridad suficiente, la existencia de la persona adecuada seleccionada para la cobertura de un puesto de trabajo fijo.

De nuevo, el éxito del sistema descansa en una doble circunstancia: por una parte, la empresa dispone de un eficaz mecanismo para cubrir sus necesidades permanentes y por otra, el aspirante seleccionado no tiene que estar pendiente de, a veces, hasta años de procedimiento selectivo, sino que sabe de su pronto ingreso fijo, sin perder en el interín, sus derechos de contratación temporal.

No obstante, después de más de un año de su puesta en marcha, se han detectado algunos problemas o disfunciones en el funcionamiento y objetivo de estas listas, que es obligado abordar desde la CIVCA. Tales problemas no deberán reproducirse de tal forma que la CIVCA irá adoptando las medidas que considere oportunas.

El sistema de las listas de expectativa de ingreso ha posibilitado que tras su puesta en funcionamiento hayan ingresado en Correos de forma dinámica en torno a 10.000 personas. Este hecho y las necesidades de contratación previstas por Correos para este año, han determinado que la CIVCA lleve a cabo las siguientes actuaciones:

3.1. Nuevo Plazo para indicar la opción de trabajar como fijo discontinuo.

En los listados actualizados de expectativa de ingreso hay un número importante de candidatos que en su día no marcaron la opción de trabajar como fijos discontinuos en Correos. Sin embargo, la dinámica del ciclo del

empleo de Correos, ha puesto de manifiesto que esta opción es un primer eslabón de la cadena para poder obtener posteriormente un contrato fijo de carácter ordinario y poder participar en todos los sistemas de provisión de puestos de trabajo. Por ello, se abrirá un plazo para que los candidatos que no marcaron la opción de trabajar como fijos discontinuos en Correos lo puedan hacer y puedan ser contratados bajo esta modalidad lo antes posible.

3.2. Convocatoria de ingreso.

La agilidad del propio ciclo del empleo de Correos ha conllevado que algunas listas de expectativa de ingreso ya no tengan candidatos suficientes para atender las necesidades que se prevén a medio plazo.

Este hecho se produce de forma evidente en las listas de Madrid, por ello y en primera fase, se considera necesario que a lo largo del mes de abril se convoque proceso de selección de nuevo ingreso para las siguientes listas de Madrid:

- a) Reparto en Moto.
- b) Reparto a Pie/Agente clasificador

Igualmente, y más allá de la referida convocatoria, la CIVCA seguirá analizando, de forma permanente, las necesidades de ingreso que se generen en el resto de provincias, sobre todo tras el llamamiento de candidatos para la cobertura de necesidades de fijo-discontinuo para la campaña de verano. En consecuencia, la CIVCA irá acordando, en la medida que surjan las necesidades, las provincias y puestos de trabajo donde se tengan que llevar a cabo convocatorias de ingreso que vayan proporcionando candidatos nuevos a las listas de expectativa de ingreso a lo largo de este año 2008.

Estas convocatorias tendrán su referente en la convocatoria de ingreso de 30 de junio de 2006 y el proceso selectivo constará de dos fases: la fase de concurso (los méritos se actualizarán a fecha 31 de diciembre de 2.007) y la fase de examen. No obstante y en base a la experiencia de este último proceso selectivo, se podrán llevar a cabo las adecuaciones que se consideren necesarias.

3.3. Llamamiento de candidatos de las listas de expectativa de ingreso para la formalización de contratos fijos y de contratos fijos-discontinuos.

A este respecto, la CIVCA acuerda un primer calendario de actuaciones:

- Marzo 2008.
 - Llamamiento de candidatos para la cobertura de necesidades de jornada completa de reparto urbano y agente/clasificación de centros de tratamiento.
 - Convocatoria abierta para la cobertura de puestos en ámbito rural de jornada completa y a tiempo parcial y en el ámbito de oficinas a tiempo parcial.
- Mayo-junio 2008.
 - Llamamiento de candidatos para la formalización de un número importante de contratos de fijos discontinuos para las campañas de verano y Navidad.

Una vez analizado el funcionamiento del sistema diseñado en 2.006, la CIVCA, mediante el presente acuerdo de desarrollo, pretende dar respuesta a las nuevas expectativas de empleo detectadas y corregir las disfunciones advertidas en la aplicación del mismo.

En la gestión del ciclo del empleo seguirá siendo de aplicación el "Acuerdo sobre el Ciclo del Empleo: Sistemas de Contratación temporal y su vinculación con el ingreso

fijo en Correos" de desarrollo del II Convenio Colectivo, suscrito el 19 de junio de 2006, así como los desarrollos posteriores emanados de la CIVCA o de la Comisión de Seguimiento del II Convenio Colectivo, en lo que no se opongan a lo previsto en el presente acuerdo.

Madrid, 5 de febrero de 2008.

POR LA EMPRESA

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES