

ACUERDO SOBRE EL CICLO DEL EMPLEO: SISTEMAS DE CONTRATACIÓN TEMPORAL Y SU VINCULACIÓN CON EL INGRESO FIJO EN CORREOS

En el II Convenio Colectivo las partes acordaron una profunda transformación del sistema de empleo en la empresa, con el objeto de atender, de forma negociada y con la máxima agilidad, todas las necesidades productivas y a su vez dar respuesta a los derechos de provisión y promoción profesionales de los empleados.

Para completar dicha regulación las partes firmantes convienen en fijar mediante el presente Acuerdo de Desarrollo un sistema para la selección de personal temporal, así como posteriormente su vinculación con los procedimientos de ingreso establecidos en el Convenio, completando de esta forma el ciclo de empleo en la empresa.

CAPITULO I

PRINCIPIOS GENERALES Y ORDENACIÓN DEL SISTEMA

En su Título IV, el II Convenio Colectivo de Correos formula los principios en base a los cuales, se ordena la contratación. Así, su artículo 28 establece:

El ciclo del empleo en la empresa, con el objeto de agilizar los distintos procesos de provisión y promoción que permitan la rápida cobertura de las necesidades estructurales de empleo, responde a las siguientes orientaciones:

1. Las necesidades estructurales se cubrirán mediante personal fijo, es decir, ligado a la empresa mediante contratos de trabajo indefinidos.
2. Respecto de las necesidades de empleo cíclico durante determinados períodos propios y normales de la actividad postal, que no se pueden determinar en fechas exactas y ciertas pero que se repiten todos los años, se acudirá a la contratación de personal fijo discontinuo.
3. Mientras se desarrollan los procedimientos ordinarios de provisión e ingreso fijo, la empresa acudirá a la contratación temporal para la cobertura de necesidades puntuales de producción o para la sustitución coyuntural de personal.

CAPITULO II

SISTEMA DE SELECCIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL

1. Criterios Generales.

La selección del personal constituye uno de los instrumentos básicos de la política de recursos humanos de la empresa, y en consecuencia resulta imprescindible establecer un sistema que no sólo se encamine hacia la selección del personal fijo de Correos, sino que sienta las bases de los procedimientos que han de regir la selección de los empleados que vayan a prestar servicios incluso de forma coyuntural o temporal.

En efecto, la presencia en todos los municipios del operador público postal, así como la inmediatez en la sustitución del personal, exigen la puesta en práctica de un sistema que pueda subvenir a las necesidades de empleo de la compañía, tanto en su vertiente de sustituciones, planificables o no, como en lo que respecta a las puntas de producción, estacionales o no, propias de la actividad de distribución.

Por otra parte, la necesidad de incrementar la calidad que se presta a nuestros clientes, obliga a contar con personal más especializado, y que, en la mayor medida posible, conozca nuestros productos y servicios.

Estos objetivos, junto con el de dotar a nuestros empleados, aun temporales, de un sistema estructurado de empleo, son los pilares que sustentan el denominado "SISTEMA DE BOLSAS DE EMPLEO".

Las "Bolsas de Empleo", constituyen para la empresa los yacimientos de empleo que responden a la enorme capilaridad en la prestación de sus servicios, y para los trabajadores la garantía de un empleo que empieza siendo temporal y que, en función de la creación de empleo en las distintas localidades, se convierte en el circuito imprescindible para una posterior vinculación fija con la empresa.

Las "Bolsas de Empleo" persiguen, en consecuencia, dos finalidades:

1. Nutrir a la empresa de los empleados temporales necesarios para cubrir necesidades coyunturales de producción y ausencias no planificadas de su personal fijo.
2. Constituir el paso previo para el posterior ingreso fijo en la empresa, ya que a ellas se acudirá, previas las pruebas o criterios de selección que se determinen, para la suscripción de contratos fijos, en cualquiera de sus modalidades: fijos a tiempo completo, fijos-discontinuos (necesidades estructurales pero estacionales de empleo) y fijos a tiempo parcial.

Las Bolsas de Empleo se circunscriben a los puestos de trabajo que en el vigente Convenio Colectivo se encuadran en el Grupo Profesional de Operativos o Grupo Profesional IV y su despliegue se efectúa a través de convocatorias, en las que, entre otros extremos, han de figurar el ámbito territorial al que se refieren, y el número máximo de candidatos que podrán constituirlas.

Las bases de las convocatorias se negociarán en la Comisión de Seguimiento prevista en el II Convenio Colectivo, y contendrán los requisitos solicitados para los distintos puestos de trabajo a los que queden referidas, así como el procedimiento objetivo de selección que se determine, que podrá tener en cuenta servicios prestados en Correos, pruebas, entrevistas o cualquier otro sistema de valoración que permita conocer la aptitud del candidato para el puesto. Las bases serán públicas y se darán a conocer en la página web de Correos, en la intranet corporativa, en los tableros de anuncios de los distintos centros de trabajo y en las unidades de Recursos Humanos.

2. Número de Bolsas de Empleo.

En cada ámbito geográfico existirán como máximo cuatro bolsas para la contratación temporal; una para el puesto de atención al cliente, otra para reparto en moto y servicios rurales motorizados, una tercera para reparto a pie y servicios rurales no motorizados, y una última para el puesto agente/clasificación.

Estas bolsas se utilizarán tanto para la contratación a tiempo completo como para la contratación a tiempo parcial, sin perjuicio de las especificidades que para este último tipo de contratación puedan establecerse.

3. Numero de candidatos de las Bolsas de empleo.

Las bolsas de empleo contendrán un número máximo de aspirantes admitidos, a determinar por la empresa según los volúmenes de empleo de los últimos años, previo tratamiento en la Comisión de Seguimiento.

4. Requisitos.

En cada convocatoria, y previa negociación en la Comisión de Seguimiento, se establecerán los requisitos y méritos que tengan que reunir los candidatos, y que entre otros, serán 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 de Correos, 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, en los términos establecidos en el acta de la CIVCA de fecha 7 de febrero de 2005 que expresamente se declara vigente a estos efectos.
- No haber sido rescindido un contrato por no haber superado un periodo de prueba en Correos, 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 empresa.
- Cumplir con los requisitos establecidos para los puestos de trabajo ofertados en la convocatoria (carné de conducir, aportación de vehículo, de local, etc.).

Asimismo, en cada convocatoria, se fijarán los motivos para decaer de las bolsas en las que los aspirantes puedan figurar, y que, entre otros, serán, los siguientes:

- No aceptación o renuncia a cualquier contrato por cualquier causa, que no sea incapacidad temporal, situaciones de maternidad o paternidad dentro de los tres primeros años del hijo así como por tener cualquier otro contrato de trabajo 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. Se exceptúa en este punto la no aceptación o renuncia de un contrato temporal a tiempo parcial, hecho que no supondrá el decaimiento de las bolsas en los términos concretos en los que se recoja en cada convocatoria.
- Por haber sido despedido y/o indemnizado, en los términos fijados por la CIVCA en su reunión de fecha 7 de febrero de 2005.
- No superación del periodo de prueba, en este caso, referido a la bolsa que contenga la función concreta cuya prueba no superó.
- Por ineptitud (física o psíquica) sobrevenida.
- Por evaluación del desempeño negativa en la prestación de servicios en Correos.
- Por cualquier otra causa legal o reglamentariamente establecida.

CAPITULO III

FUNCIONAMIENTO DE LAS BOLSAS DE EMPLEO

1. Procedimiento.

Se acudirán a las Bolsas de Empleo del ámbito geográfico que corresponda para la suscripción de contratos temporales, a tiempo completo o a tiempo parcial, derivados de las siguientes causas:

1. Cobertura de necesidades estructurales en tanto se provisionan por personal fijo en los términos pactados en el convenio colectivo vigente.
2. Cobertura de necesidades coyunturales derivadas de incapacidades temporales, bajas por maternidad, permisos, sustituciones de personal fijo con derecho a reserva de puesto, entre otros.
3. Cobertura de necesidades coyunturales derivadas de la producción.

1.1 Orden y forma del llamamiento.

El llamamiento a los candidatos se efectuará por orden de prelación (de mayor a menor) y de forma rotatoria hasta agotar la bolsa.

El llamamiento se podrá efectuar por cualquier medio, siempre que quede constancia del mismo en el caso de las previsiones de 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 bolsa.

1.2 Reconocimiento médico.

Con carácter previo a su contratación los candidatos deberán necesariamente ser declarados APTOS en el reconocimiento médico que al efecto sea necesario. Dichos reconocimientos médicos tendrán carácter obligatorio.

La ineptitud física o psíquica sobrevenida conlleva el decaimiento de la bolsa de empleo.

2. 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 Bolsa de Empleo se tendrá en cuenta lo siguiente:

a. En función del tipo y duración del contrato.

1. Contrato de interinidad con reserva de puesto de trabajo, sin fecha término, por las causas y con el siguiente orden de prioridad:

1. Desempeño provisional de otro puesto.
2. Ejercicio de cargo público representativo.
3. Excedencia cuidado de hijo.
4. Excedencia cuidado de familiar.
5. Maternidad.
6. Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

2. Contrato de interinidad con reserva de puesto y por cualquier causa, y contrato de circunstancias de la producción, ambos con fecha término y de duración mayor a 3 meses (91 días naturales).

En el caso de que concurran ambas necesidades y sean de igual duración, primero el de interinidad y segundo el de circunstancias de la producción.

3. Contrato de interinidad por vacante.

4. Contrato de interinidad con reserva de puesto sin fecha de término resto de causas (señaladas en punto 1).

5. Contratos de interinidad, con reserva de puesto por cualquier causa, y contratos de circunstancias de la producción, ambos con fecha de término y de duración igual o menor de 3 meses (91 días naturales).

En el caso de que concurran ambas necesidades y sean de igual duración, primero el de interinidad y segundo el de circunstancias de la producción.

6. Contratos a tiempo parcial (sábados, madrugadas y fines de semana) de naturaleza temporal, con lo que los contratos de sábados, madrugadas y

sábados, domingos y festivos se adjudicarán en último lugar. Y en caso de que concurren varias necesidades de este tipo por:

1. Valor retributivo.
2. Duración del contrato.

b. 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, se aplicarán también los siguientes criterios:

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.

c. 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.

No obstante lo anterior, en la negociación de cada convocatoria de bolsas de empleo temporal, se podrán modificar los criterios de preferencia anteriores.

3. Evaluación del desempeño.

Todos los candidatos que hayan prestado servicios en la empresa, y que figuren inscritos en las Bolsas de Empleo, serán evaluados, de acuerdo con el sistema que la Dirección de recursos Humanos habilite al efecto, dándose conocimiento del mismo a la Comisión de Seguimiento.

4. Situaciones de insuficiencia de candidatos.

En el caso de insuficiencia de candidatos en las bolsas de empleo y antes de acudir a otros mecanismos, se recurrirá a aquellos aspirantes que, aún habiendo participado en la última convocatoria para la confección de bolsas de empleo no obtuvieron plaza en estas (según el orden que ocupen en las mismas), en su defecto, a los candidatos de las bolsas colindantes y, en ausencia de estos, a persona idónea, ya sea a través de los servicios públicos de empleo o directamente por parte de la empresa.

Las contrataciones se realizarán por el procedimiento recogido en las presentes normas de contratación. Cuando, excepcionalmente por cualquier causa debidamente justificada no sea posible contratar a través de este procedimiento, se informará previamente a la Comisión de Seguimiento.

CAPÍTULO IV

INGRESO EN CORREOS

El ingreso como personal fijo en Correos a los puestos de trabajo enumerados en el Grupo Profesional IV se efectuará por el procedimiento objetivo que se negocie en la Comisión de Seguimiento, que podrá comprender pruebas relacionadas con el contenido del puesto, entrevistas, y la baremación de aptitudes y circunstancias objetivas que permitan seleccionar a los candidatos adecuados.

A las convocatorias de ingreso solo podrán presentarse los aspirantes que se hallen previamente inscritos y seleccionados en las Bolsas de Empleo, salvo para los aspirantes que se encuentren con contrato en vigor para la prestación de servicios en sábados, domingos o festivos por la empresa en la misma provincia que la convocatoria.

Con el fin de agilizar el ingreso en la compañía y adaptar las nuevas incorporaciones al ritmo de creación de empleo estructural que se vaya produciendo de forma simultánea y dispersa por todo el territorio nacional, el sistema de ingreso tendrá carácter dinámico a partir de cada convocatoria.

De esta forma, una vez realizado el oportuno proceso de selección, a solicitud de los interesados y conforme el orden de prelación obtenido, se adjudicarán los puestos de trabajo que en ese momento se oferten, según dictamen de la Dirección de Recursos Humanos, previo tratamiento en la Comisión de Seguimiento. Con el resto de candidatos que hubieran superado el proceso de selección se constituirán en cada provincia las denominadas "LISTAS DE EXPECTATIVA DE INGRESO".

En cada provincia existirán tres listas de expectativa de ingreso: una para el puesto de atención al cliente, otra para reparto en moto, y una tercera para reparto a pie y agente/clasificación. Los candidatos podrán estar inscritos en un máximo de dos.

El número de candidatos que las constituyan se limitará a las necesidades previsibles de empleo fijo de cada provincia, determinado por la Dirección de Recursos Humanos, previo tratamiento en la Comisión de Seguimiento. El orden de prelación en ellas será el que corresponda a los resultados del proceso selectivo.

Según se vayan produciendo las necesidades de nuevas incorporaciones se acudirá a dichas listas en el ámbito geográfico y para el puesto de que se trate.

Los candidatos podrán optar en sus solicitudes por elegir la asignación de un contrato a tiempo completo, un contrato fijo-discontinuo, un contrato fijo a tiempo parcial o las tres opciones indistintamente.

No obstante, cuando al candidato le adjudiquen un contrato fijo-discontinuo o fijo a tiempo parcial en una localidad que diste más de 25 kilómetros, contados desde la/s localidad/es en la que esté inscrito en las bolsas de empleo, éste podrá renunciar a la contratación, sin que en este caso decaiga de la lista de expectativa de ingreso.

Una vez adjudicado un contrato fijo en cualquiera de las tres modalidades anteriores el candidato dejará de formar parte de las listas de expectativa de ingreso.

CAPÍTULO V

DEFINICIÓN DE LAS NECESIDADES DE EMPLEO FIJO DISCONTINUO Y A TIEMPO PARCIAL

Análisis y cuantificación.

La determinación objetiva de las necesidades de aplicación de la contratación de fijos-discontinuos y a tiempo parcial tendrá en cuenta, entre otros, factores como la carga de trabajo y su relación con el volumen de correspondencia y los efectivos del centro de trabajo analizado.

En dicho sentido, y en lo que se refiere a las necesidades estructurales, la memoria justificativa delimitará las vacantes en las que se precise la implantación de un régimen de fijos-discontinuos, o los puestos de nueva creación en los que se justifique objetivamente la aplicación de una jornada a tiempo parcial.

Igualmente, en lo relativo a la aplicación de contratos de tiempo parcial de componente variable, las partes coinciden en la necesidad de optimizar los recursos utilizados en los contratos de refuerzo, ajustándolos a las necesidades reales de la actividad en los centros. Empresa y sindicatos coinciden en la valoración de que determinadas franjas horarias puedan ser satisfechas de forma más eficiente mediante la aplicación de los contratos a tiempo parcial.

Ambas partes, en consecuencia, coinciden en que la utilización del contrato a tiempo parcial puede extenderse a necesidades coyunturales de puntas de producción en los supuestos que, objetivamente, no justifiquen desde la perspectiva organizativa, la utilización de modalidades de refuerzo a tiempo completo.

La implantación del contrato a tiempo parcial se realizará de forma paulatina. Se elaborará una memoria justificativa por cada centro de trabajo en el que se pretenda llevar a cabo este tipo de contratación, en la que se deberán incluir, al menos, los siguientes contenidos:

- Actividad en la que se pretende implantar el contrato a tiempo parcial.
- Criterios objetivos, teniendo en cuenta las cargas de trabajo que lo justifiquen.
- Cuantificación de la jornada a tiempo parcial y las bandas horarias.
- Delimitación de las necesidades de plantilla estructural y de las necesidades de refuerzo.
- Calendario de implantación del programa al que se vincule la memoria justificativa.