

INGRESO EN CORREOS

CONSTITUCIÓN DE BOLSAS DE EMPLEO PARA PERSONAL EVENTUAL

Las Bolsas de Empleo se circunscriben a los puestos de trabajo que en el vigente Convenio Colectivo se encuadran en el Grupo Profesional de Personal Operativo 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 constituir las.

Las bases de las convocatorias se negociarán en la Comisión de Empleo Central prevista en el III 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 y cualquier otro sistema de valoración que permita conocer la aptitud del candidato para el puesto. Las bases serán públicas y se darán a conocer por la Comisión Central de Empleo en la página web de Correos.

El ámbito geográfico de cada una de las Bolsas de Empleo comprende la propia localidad (capital u oficina técnica) y los centros de trabajo ubicados en ella, así como las oficinas y/o servicios rurales de ella dependientes, ya sean de jornada completa o parcial. Se utilizarán para la cobertura de todas las necesidades de personal temporal que se produzcan en las localidades, centros de trabajo, oficinas y/o servicios rurales que conformen en cada momento el ámbito geográfico de la Bolsa.

Número de Bolsas de Empleo

En cada ámbito geográfico existirán como máximo CUATRO bolsas para la contratación temporal respecto de los siguientes puestos:

1. Atención al Cliente.
2. Reparto 1 (moto/ servicios rurales motorizados).
3. Reparto 2 (pie/ servicios rurales no motorizados).
4. Agente/Clasificación.

Bases de las Convocatorias

Las bases de las convocatorias se negociarán en la Comisión de Empleo Central prevista en el III Convenio Colectivo, y contendrán:

- El ámbito territorial al que se refiere, pudiendo ser bases para convocatorias territoriales.
- Las bolsas por ámbito geográfico, con el número de candidatos máximos.
- Los requisitos solicitados para los puestos del Grupo Profesional IV de Personal Operativo.
- El procedimiento objetivo de selección que se determine, en el que se tendrá en cuenta los servicios previamente prestados en Correos y no indemnizados, así como cualquier otro sistema de valoración que permita conocer la aptitud del candidato para el puesto, como cursos de formación, titulaciones, entrevistas y otras pruebas.
- Las causas de admisión o exclusión de los candidatos. · Normas de funcionamiento de las propias bolsas ya constituidas.

Las bases serán públicas y se darán a conocer en la página web de Correos, y por cualquier otro medio de publicidad que se determine en la Comisión de Empleo Central.

Requisitos

En cada convocatoria y previa negociación en la Comisión de Empleo Central, se establecerán los requisitos y méritos que tengan que reunir los candidatos, y que entre otros, serán los siguientes:

- Haber cumplido 18 años.
- Cumplir los requisitos contractuales conforme a la legislación vigente en materia de permisos de trabajo o cualquier otra que la sustituya.
- No haber sido separado del servicio ni despedido disciplinariamente.
- No haber tenido rescindido un contrato por no haber superado un periodo de prueba en Correos. En razón de la naturaleza de su hecho causante, podrá afectar a una o a las dos bolsas de empleo.
- No haber sido evaluado negativamente por el desempeño de un puesto de trabajo en Correos. En razón de la naturaleza de su hecho causante, podrá afectar a una o a las dos bolsas de empleo.
- 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, según criterio de 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 del contrato sin alguna de las causas justificadas detalladas más abajo.
- No superación del periodo de prueba. En razón de la naturaleza de los hechos afectará a una o a las dos bolsas.
- Haber sido separado del servicio o despedido disciplinariamente.
- Por declaración NO APTO del Servicio Médico de la empresa.
- Por evaluación del desempeño negativa a la prestación del servicio en Correos. En función de la naturaleza de los hechos, afectará a una o a las dos bolsas.
- Por incapacidad temporal por enfermedad común siempre que esta se haya alegado como causa de no aceptación de un contrato en dos llamamientos en un periodo máximo de seis meses, salvo casos excepcionales que se abordarán en la Comisión de Empleo Provincial.

Número de candidatos de las Bolsas de Empleo

Las bolsas de empleo contendrán un número máximo de candidatos a determinar por la Dirección de Recursos Humanos previa negociación en la Comisión de Empleo Central, teniendo en cuenta en cada ámbito geográfico de la bolsa:

- Los volúmenes de tráfico postal.
- La media de contratación temporal.
- El empleo y la evolución del índice de absentismo médico.

De tal modo que la bolsa de respuesta a las necesidades reales de cobertura de la empresa en cada ámbito.

Límite máximo

Los candidatos podrán figurar en todo caso, como máximo en dos bolsas de empleo de Correos. Las bolsas en las que puede estar inscrito pueden ser de la misma provincia o provincia limítrofe. No se admitirán las solicitudes de las personas que incumplan este requisito.

Necesidades de tiempo parcial

Las bolsas configuradas se utilizarán tanto para la contratación a tiempo completo como para tiempo parcial. Para esta última modalidad de contratación será necesario que así se haya señalado en la solicitud.

Servicios Rurales

Los aspirantes podrán elegir si desean o no trabajar en los servicios rurales incluidos en el ámbito geográfico de la/s bolsas que solicite, haciendo constar en la solicitud, en el lugar reservado para ello, lo siguiente:

- Si su solicitud se presenta sólo para trabajar en servicios rurales o, por el contrario, a cualquier tipo de necesidad de cobertura.
- Si desea trabajar en servicios rurales de jornada completa y/o a tiempo parcial.
- Además tendrá la opción de indicar los servicios rurales específicos en los que se quiere inscribir.

En todo caso, con carácter general para aquellos petitionarios de servicios rurales se exigirá el compromiso de aportar los medios que se requieran para su desempeño (vehículo, local, etc.).

A los candidatos inscritos en servicios rurales, de acuerdo con su solicitud, les serán de aplicación todo el régimen de funcionamiento de las bolsas.

Agente/Clasificación Nocturna

Conforme al número de necesidades de cobertura que se pueden producir en el turno de noche, los solicitantes podrán marcar en su solicitud si desean trabajar en este turno.

Ordenación de la bolsa

La Bolsa se ordenará en función de la puntuación obtenida hasta el límite máximo de puestos que tiene asignado cada bolsa.

En caso de empate se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- El número de días efectivamente trabajados en el puesto, y provincia.

- El número de días efectivamente trabajados en Correos.
- Si se trata de una bolsa de reparto 1 (moto), se tendrá en cuenta el que disponga de la puntuación adicional por el permiso específico de moto.
- En cualquier caso, si persiste el empate, la Comisión de Empleo Central determinará otros criterios objetivos de desempate.

Funcionamiento

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 ausencias del personal con derecho a reserva de puesto.
3. Cobertura de necesidades coyunturales derivadas de circunstancias de la producción.

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. No obstante, en la Comisión de Empleo Central, se estudiarán fórmulas de gestión que eviten la rotación excesiva y la corta duración de las contrataciones.

El llamamiento se efectuará, preferentemente, a través de mensajes sms a los teléfonos móviles o, en su defecto, por cualquier otro medio, siempre que quede constancia del mismo en el caso de las previsiones de contratación planificadas. En el supuesto de que se realice la contratación temporal sin planificación correspondiente por falta de tiempo podrá utilizarse cualquier medio de comunicación. De tales supuestos se informará a la Comisiones de Empleo Provinciales.

Reconocimiento médico

La empresa podrá realizar reconocimientos médicos en cualquier momento a los candidatos inscritos en bolsas.

Estos reconocimientos médicos tendrán como objetivo no sólo declarar a los candidatos APTOS previamente a una contratación, sino también para valorar su posible continuidad en las bolsas de acuerdo con su capacidad psicofísica. Para ello los informes médicos concretarán su aptitud con APTO, NO APTO o NO APTO TEMPORAL, para qué puestos, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional que tenga la empresa y, en el caso del NO APTO TEMPORAL, la determinación del periodo del tiempo de dicha situación.

El resultado del reconocimiento médico significará que el candidato es:

- APTO.-
- NO APTO. Comporta el decaimiento de la bolsas afectadas.
- NO APTO TEMPORAL.- Supone la no disponibilidad en las bolsas afectadas durante el tiempo determinado por los Servicios Médicos de la Sociedad.

Las declaraciones de NO APTO o NO APTO TEMPORAL, se comunicarán simultáneamente a la Comisión de Empleo Provincial y a la persona interesada.

Criterios de prelación

Los contratos se asignarán teniendo en cuenta el número de orden de los candidatos de la Bolsa, su disponibilidad, y la duración y requisitos de la modalidad de contratación. 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:
 - a) Desempeño provisional de otro puesto.
 - b) Ejercicio de cargo público representativo.
 - c) Excedencia cuidado de hijo.
 - d) Excedencia cuidado de familiar.
 - e) Maternidad.
 - f) Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.
2. Contrato de interinidad con reserva de puesto y por cualquier causa, y contrato eventual por circunstancias de la producción, ambos con fecha término y de duración mayor a 3 meses (90 días naturales).

En el caso de que concurren ambas necesidades y sean de igual duración, primero el de interinidad y segundo el de circunstancias de la producción.
3. Contrato de interinidad con reserva de puesto sin fecha de término resto de causas (señaladas en punto 1).
4. Contratos de interinidad, con reserva de puesto por cualquier causa, y contratos eventuales por circunstancias de la producción, ambos con fecha de término y de duración igual o menor a 3 meses (90 días naturales).

En el caso de que concurren ambas necesidades y sean de igual duración, primero el de interinidad y segundo el de circunstancias de la producción; y si se trata de necesidades de tiempo completo y de tiempo parcial de igual duración, primero el de tiempo completo, y segundo el de tiempo parcial.

Ante supuestos no previstos en la Comisión de Empleo Provincial se determinará lo que corresponda.

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.

Criterios de Evaluación del Desempeño en las Bolsas de Empleo

El motivo de determinar unos criterios de evaluación surge de la necesidad de comprobar que los candidatos reúnen unos niveles óptimos de exigencia en el comportamiento y en su rendimiento; es decir, se trata de valorar las cualidades y capacidades de la persona en el puesto de trabajo.

Dado que los motivos para evaluar a un candidato pueden ser muy numerosos, se indican a continuación criterios a tener en cuenta para realizar dicha evaluación, si bien los mismos no constituyen un *numerus clausus* pudiendo en todo caso apreciarse otros aspectos vinculados al desempeño que también permitan evaluar al candidato.

En relación con las habilidades técnicas que requiere el puesto de trabajo, se tendrá en cuenta, la calidad y la eficiencia en el desempeño del mismo, podrán valorarse, entre otros aspectos los siguientes:

- El desconocimiento injustificado de los productos y servicios de Correos, relacionados con el puesto de trabajo.
- La habilidad y destreza en el manejo y conducción de vehículos tomando como referente un uso adecuado.

En relación a conductas y comportamientos que pongan de manifiesto un rendimiento por debajo del normalmente exigible, podrán valorarse, entre otros aspectos, los siguientes:

- La diligencia y el compromiso mostrados en la realización de las funciones y tareas encomendadas, teniéndose en cuenta el nivel rendimiento, la capacidad de aprendizaje, organización y planificación en el ámbito de su puesto de trabajo.
- La responsabilidad en la prestación del servicio, pudiendo tomarse como referencia la infidelidad en la custodia o conservación de envíos o documentación, las quejas de clientes, así como la pérdida o uso inadecuado del vestuario, epis, materiales y equipos puestos a su disposición, de conformidad con las pautas y criterios de diligencia media.

En relación a conductas y comportamientos que supongan una quiebra de los principios básicos del servicio público postal, podrán valorarse, entre otras conductas, las siguientes:

- Apropiación y/o utilización no autorizada de fondos o medios de producción de la empresa para su uso personal, tanto dentro como fuera de la jornada laboral y/o centro de trabajo.
- Pérdida, abandono y deterioro de envíos y correspondencia postal.
- Manipulación irregular de envíos, pudiendo destacarse entre otros comportamientos, la infidelidad en la custodia o la sustracción o destrucción de envíos, la violación del secreto de la correspondencia postal o telegráfica, así como su ocultación o detención de la misma.

- Utilización fraudulenta de los fondos de servicio (franqueo pagado, giros, reembolsos, efectos bancarios...)

En relación con las aptitudes y competencias personales que se estiman necesarias para el desempeño del puesto se tendrá en cuenta:

- Comportamiento de acoso moral, laboral, sexual o por razón de sexo, así como conductas discriminatorias o atentatorias del derecho de igualdad.
- La observancia de las pautas mínimas de convivencia tales como el respeto en el trato personal y comportamiento con sus compañeros, superiores o subordinados, así como con los clientes pudiendo tomarse como referencia a estos efectos las conductas que supongan la incorrección u ofensas de cualquier tipo.
- Incumplimiento y desobediencia a las órdenes de sus superiores dentro del ámbito de su competencia.
- El seguimiento de los procedimientos previstos y/o regulados en las circulares y notas internas siempre que el empleado haya sido informado de los mismos.
- Las ausencias, retrasos y abandono del puesto injustificadamente.
- Las faltas reiteradas y continuas de asistencia al trabajo, siempre que se hayan producido durante la vigencia de al menos dos contratos en un periodo de un año.

Por otro lado, se pondrá igualmente atención a otros aspectos que también permiten evaluar al candidato tales como las conductas del trabajador fuera del ámbito laboral y no relacionadas con el mismo que generen alarma social (violencia de género, etc.) cuando éstas sean constitutivas de delito y exista una condena penal, la apertura de un expediente disciplinario no llevado a efectos por haberse extinguido la relación temporal existente en el momento de acaecimiento de los hechos y con carácter general todos aquellos comportamientos relacionados con la normativa de incompatibilidades o cualesquiera otros que supongan un fraude o deslealtad hacia la compañía.

En suma, situaciones que por su gravedad revelan la no idoneidad del candidato para volver a prestar sus servicios en Correos por bien de la empresa, de su servicio y del conjunto de trabajadores.

Se procurará que las evaluaciones negativas al desempeño incorporen informes de más de un superior, salvo en los supuestos de los que se reflejen hechos o comportamientos graves suficientemente justificados o documentados.

El responsable de Recursos Humanos comunicará la evaluación negativa al desempeño y el decaimiento, de forma motivada, al empleado y a la Comisión de Empleo Provincial con carácter previo a su efectividad indicando las bolsas a las que afecta y la fecha de efectos.

Como criterio general, el decaimiento por evaluación negativa de acuerdo con la naturaleza del hecho causante podrá afectar a una o a las dos bolsas de empleo en las que esté inscrito. No obstante, cuando los informes reflejen hechos o comportamientos graves, la evaluación negativa afectará a todas las bolsas en las que esté inscrito el candidato.

Por último, en atención a la transparencia que conlleva para ambas partes dicha evaluación, se tendrá en cuenta en todo caso, trayectoria y experiencia profesional del empleado en su prestación de servicios durante su vinculación a Correos.

Actualización de bolsas

Las bolsas de empleo quedarán configuradas y ordenadas de acuerdo con la baremación de los méritos de los candidatos.

No obstante, durante su vigencia temporal y, previo tratamiento en las Comisiones de Empleo Provinciales, se podrán realizar determinadas actuaciones para su adecuación a las diferentes circunstancias, tales como:

- Creaciones o supresiones de servicio (ej. en servicios rurales) así como apertura o cierre de centros de trabajo (ej. nuevos centros de tratamiento) que serán tenidos en cuenta para adecuar las bolsas existentes a la nueva realidad. En estos casos se efectuarán adhesiones o escisiones de bolsas según corresponda.
- La posibilidad de acudir a candidatos de las bolsas colindantes que quieran trabajar voluntariamente en el ámbito de estas bolsas.
- La posibilidad de abordar situaciones individuales extraordinarias que justifiquen cambio de bolsas.

En todo caso, las bolsas se rebaremarán cada vez que se proceda a su apertura.

Situaciones de insuficiencia de candidatos y apertura de bolsas

En el caso de insuficiencia de candidatos en las bolsas de empleo se procederá inmediatamente a una nueva convocatoria cuando haya decaído o no se encuentren disponible el 50% de la bolsa, salvo que, en la Comisión de Empleo se determine lo contrario en casos excepcionales de disminución del volumen del tráfico postal que pueda cubrirse con los candidatos que quedan en aquellas bolsas.

En supuestos excepcionales, y mientras se materializa el mecanismo de apertura de bolsas, se recurrirá a persona idónea, ya sea a través de los servicios públicos de empleo o directamente por parte de la empresa. De tales supuestos se informará previamente a la Comisión de Empleo Provincial.

Todas las contrataciones se realizarán por el procedimiento recogido en las presentes normas de contratación.

Procedimiento en la 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:

Se acudirá 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:

- Cobertura de necesidades estructurales en tanto se provisionan por personal fijo en los términos pactados en el convenio colectivo vigente.
- Cobertura de necesidades coyunturales derivadas de ausencias del personal con derecho a reserva de puesto.
- Cobertura de necesidades coyunturales derivadas de circunstancias de la producción.

Decaimiento de Bolsas de Contratación

Supondrán el decaimiento de las bolsas de contratación los siguientes motivos:

- No aceptación o renuncia del contrato sin alguna de las causas justificadas detalladas más abajo.
- No superación del periodo de prueba. En razón de la naturaleza de los hechos afectará a una o a las dos bolsas. El periodo de prueba para la consolidación de los contratos celebrados está fijado actualmente en dos meses de duración según el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores).
- Haber sido separado del servicio o despedido disciplinariamente.
- Por declaración NO APTO del Servicio Médico de la empresa.
Por evaluación del desempeño negativa a la prestación del servicio en Correos. En función de la naturaleza de los hechos, afectará a una o a las dos bolsas.
- Por incapacidad temporal por enfermedad común siempre que esta se haya alegado como causa de no aceptación de un contrato en dos llamamientos en un periodo máximo de seis meses, salvo casos excepcionales que se abordarán en la Comisión de Empleo Provincial.

Causas que no comportarán, por sí mismas, el decaimiento:

- Incapacidad temporal derivada de accidente laboral.
- Incapacidad temporal, salvo que concurra la situación prevista en el apartado anterior.
- Situaciones de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural y por tratamientos de fecundación asistida - Maternidad y paternidad.
- Tener otro contrato de trabajo en vigor por cuenta ajena o propia.
- Cuidado de hijo dentro de los tres primeros años.
- Cuidado de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad por edad, enfermedad o accidente, que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. Esta causa podrá invocarse por un periodo máximo de un año.
- Por decisión de la trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia contra las mujeres, quien podrá solicitar el cambio de bolsa de contratación, previa acreditación de acuerdo con la normativa vigente.

La acreditación de estas causas deberá formalizarse dentro de los diez días hábiles siguientes al llamamiento. En otro caso, el decaimiento producirá todos los efectos.

En las Comisiones de Empleo Provinciales podrán examinarse circunstancias concurrentes y excepcionales, que en su caso, puedan asimismo considerarse como justificativas de no decaimiento.

FORMALIZACIÓN DE CONTRATOS FIJOS Ó FIJOS-DISCONTINUOS

El ingreso como personal fijo en la empresa en el Grupo Profesional de Personal Operativo se efectuará por un procedimiento público de selección objetiva, que podrá comprender pruebas,

cursos de formación, titulaciones, entrevistas y otras que permitan seleccionar a los candidatos adecuados para cada puesto.

El proceso de selección vendrá determinado por la realización de pruebas que permitan valorar los conocimientos, competencias y aptitudes del candidato para el desempeño del puesto y por la acreditación y valoración de los siguientes méritos:

- a) La prestación de servicios en la empresa, así como cualquier otra circunstancia relacionada con el desempeño de los puestos convocados. En particular, se valorará preferentemente la pertenencia a las bolsas de empleo del ámbito provincial en el que figuren los puestos objeto de la convocatoria.
- b) Los cursos de formación que estén directamente relacionados con los puestos ofertados.
- c) Otros méritos: titulaciones, carnet de moto, etc.

La puntuación final vendrá determinada por la puntuación de las pruebas correspondientes y la acreditación y valoración de los méritos anteriores.

Con los candidatos que hayan superado el proceso de selección y el preceptivo reconocimiento médico, atendiendo a su puntuación final y en base al número de puestos ofertados en cada provincia, el órgano de selección publicará la resolución del proceso con la relación de los candidatos seleccionadas por riguroso orden de puntuación.

Posteriormente los candidatos seleccionados realizarán un reconocimiento médico que determine la aptitud psicofísica para el desempeño de las funciones para los que han sido seleccionados, salvo que los Servicios Médicos de Correos hubieran valorado recientemente de forma favorable su capacidad psicofísica para el puesto al que opta.

Con los candidatos que hayan superado el proceso de selección y el preceptivo reconocimiento médico, atendiendo a su puntuación final y en base al número de puestos ofertados en cada provincia, el órgano de selección publicará la resolución del proceso con la relación de los candidatos seleccionadas por riguroso orden de puntuación.

En definitiva:

- Se realiza mediante la superación de pruebas para ingreso fijo y fijo-discontinuo y dentro del cupo establecido.
- Se realizan exámenes para personal de las bolsas de empleo eventual.
- La elección es voluntaria de contratos fijos-discontinuos en la hoja del examen.
- Elección también de servicios rurales, aportación de medios de transporte y local.
- Se elige también la jornada reducida.
- Se valora el tiempo trabajado, carnets de conducir, algunos cursos de formación, etc.
- Se ofertarán contratos fijos en el número que se establezca al personal con mayor puntuación.

Con el resto del personal que haya superado las pruebas se constituirán como máximo tres **Listas de expectativa de ingreso** en cada localidad y 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 según el cupo de plazas establecido y ordenadas por puntuación. De estas listas se formalizarán los contratos fijos necesarios por orden de prelación, según las necesidades.

Se formalizarán también los contratos fijos-discontinuos necesarios al personal que no obtuvo plaza de fijo y marcó la opción correspondiente.

El personal fijo-discontinuo podrá optar a contratos fijos, posteriormente, mediante la obtención de una plaza en el Concurso Permanente de Traslados.

Modalidades de contratación en correos

FIJO-INDEFINIDO (Art. 15 del Estatuto Trabajadores; Ley 12/01,09/07).

Modalidad de contratación para ingreso como trabajador fijo en la empresa.

FIJO-DISCONTINUO (Art. 15.8 Estatuto Trabajadores; RD 12/01,09/07).

A todos los efectos son considerados como trabajadores fijos de Correos con pleno derecho a disfrutar de los derechos que otorga a los trabajadores el III Convenio Colectivo.

INTERINIDAD (RD 2720/98, 18/12; RD 1251/01, 16/11).

Se formaliza este tipo de contratación (contrato abierto) para substituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

EVENTUAL (Art. 15 E.T.; RD 2720/98, 18/12; Ley 12/01, 09/07).

Son los realizados para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas, etc. La duración máxima de este contrato es de seis meses dentro de un periodo de doce.

Cuando finaliza el contrato, el trabajador percibe una indemnización equivalente a la parte proporcional de ocho días de salario por cada año de servicio.

TIEMPO PARCIAL (RD 15/98, 27/11).

Esta modalidad de contratación atiende a las necesidades de cobertura de puestos de trabajo de Correos con carácter de tiempo parcial **para trabajadores interinos o eventuales**.

En el contrato debe figurar obligatoriamente el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas.

Están diseñados para desempeñar puestos cuyo horario sea inferior a la jornada completa y las retribuciones deberán ser proporcionales a la jornada laboral.

Al término de la relación contractual de los trabajadores no fijos con la empresa, se formaliza en la nómina de cada uno de ellos una liquidación económica proporcional de las vacaciones y días de permiso de asuntos propios no disfrutados.

Preguntas frecuentes de los candidatos incluidos en las bolsas

¿Qué medio utiliza Correos para ponerse en contacto conmigo para formalizar un contrato?

Existen para Correos contrataciones planificadas y no planificadas.

Para las **contrataciones planificadas**, el llamamiento se hará preferentemente por medio de mensajes **sms** a teléfonos móviles pero en el caso que no se disponga de uno, se realizará por **cualquier otro medio que deje constancia** del llamamiento

Para los **contratos sin planificación** por inmediatez del hecho tales como enfermedades, permisos solicitados con poca anterioridad, **se podrá utilizar cualquier medio de comunicación.**

Si la empresa no puede contactar conmigo, ¿qué pasa?

Si el medio utilizado no deja constancia del contacto no pasa nada. Ahora bien, si Correos remite comunicación a un miembro de cualquier bolsa utilizando sms, burofax o telegrama de una oferta de contratación, el candidato tendrá que responder aceptando la contratación o justificando la no aceptación para no decaer de bolsa.

Si Correos me llama y no acepto el contrato, ¿decaigo de la bolsa?

Los trabajadores tenemos un plazo de diez días hábiles desde el momento en que se produce la oferta de la contratación para justificar el rechazo, exclusivamente por las siguientes causas:

- Incapacidad temporal por accidente laboral. No tiene límite de tiempo y habrá que comunicar a Recursos Humanos la disponibilidad cuando la causa haya desaparecido y se disponga de alta o informe médico al efecto.
- Incapacidad temporal por contingencia común con un máximo de dos llamamientos en un período máximo de seis meses.
- Riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, tratamientos de fecundación asistida, maternidad y paternidad.
- Tener otro contrato en vigor por cuenta ajena o propia.
- Cuidado del hijo dentro de los tres primeros años del niño.
- Cuidado de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El máximo de tiempo es un año.

¿Qué pasa si rechazo un contrato?

Si no se acepta un contrato y no media justificación por alguna de las causas anteriores, el candidato decaerá de la bolsa de la que haya rechazado el contrato.

¿Qué otro tipo de causas me hacen decaer de la bolsa?

- La no superación de los dos meses del período de prueba. Durante ese período cualquiera de las partes podrá dar por finalizada su relación laboral sin preaviso ni derecho a indemnización.
- Haber sido separado del servicio o despedido disciplinariamente.
- Por declaración NO APTO del Servicio Médico de la empresa. Si es NO APTO TEMPORAL no supondrá el decaimiento de la bolsa pero si la imposibilidad de realizar contrataciones en el periodo de recuperación señalado por los servicios médicos. Esta situación deberá ser comunicada al interesado/a y a la Comisión de Empleo Provincial.
- Por evaluación negativa del desempeño. Puede afectar, dependiendo del motivo, a una o a las dos bolsas. La empresa ha de comunicar de forma motivada al interesado y a la Comisión de Empleo Provincial siempre antes de que se produzca el decaimiento.

¿Cómo se adjudican los contratos?

Para la formalización de los contratos se tendrán en cuenta el número de orden de los candidatos en la Bolsa, su disponibilidad, y la duración y requisitos de la modalidad de contratación. Se tendrán en cuenta, además, los siguientes supuestos:

- Si el mismo día se produce la necesidad de contratar a más de un candidato de la Bolsa de Empleo, se priorizarán en primer lugar los contratos de interinidad con reserva de puesto de trabajo para llegar en último lugar a los contratos de refuerzo.
- Si coincide en un mismo aspirante la posibilidad de formalizar más de un contrato, se tendrá en cuenta el contrato de la bolsa en que el candidato tenga mayor puntuación y el contrato en la bolsa en que el aspirante tenga el mejor número de orden.
- Una vez decidido, según los criterios anteriores, de qué 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.

¿Cómo se hacen los llamamientos?

Se realizarán por orden de prelación (de mayor a menor) y de forma rotatoria hasta agotar la bolsa. En la Comisión de Empleo Central se estudiarán fórmulas de gestión que eviten la rotación excesiva y la corta duración de las contrataciones

No entiendo cómo funcionan las rotaciones

Cada vez que te llaman de una Bolsa de Contratación (se acepte o no el contrato), se rota en esa bolsa pero si alguien no ha marcado jornada parcial y se le hace una contratación de jornada parcial no rotará.

Cada contratación (sea planificada o no) se ofertará al candidato que por orden de rotación le corresponda y por el orden que lleve la bolsa en ese momento salvo en los casos de situaciones que merecen por su especificidad un tratamiento diferenciado. En estas situaciones podemos diferenciar entre excepciones a la rotación y excepciones en los llamamientos.

¿Cuáles son las excepciones en los llamamientos?

- **Maternidad**: Será el candidato que inicia la cobertura por licencia de maternidad o riesgo de embarazo al que se mantendrá en la posterior cobertura por permiso de lactancia y no se propondrá distinto candidato en la misma.
- **Enfermedad**: Aunque son menos frecuentes los casos, se actuará del mismo modo que con la maternidad en el supuesto de contratación por sustitución del empleado enfermo que, tras su recuperación, desea disfrutar de otras licencias o permisos legalmente establecidos.
- **Permisos sindicales**: Si las funciones sindicales a realizar son de carácter permanente, el contrato se formalizará preferiblemente abierto. Si la liberación se solicita mes a mes sin que haya interrupción, la contratación se formalizará mes a mes y se asignará al mismo candidato que inició la sustitución.

En las rotaciones, ¿existen excepciones también?

- **Los trabajadores fijos discontinuos** trabajando dentro del período de llamamiento como fijo-discontinuo no rotan en las bolsas de empleo.
- **Contratos por circunstancias de la producción**. También llamados de *refuerzo de plantilla*. La duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción es de seis meses en un periodo de un año. Cuando se tenga que realizar una contratación de por ejemplo 15 días y si al candidato que le correspondía solo le restan 10 días de refuerzo para cumplir los 180 días (6 meses), se saltará al siguiente candidato sin que produzca rotación en el candidato al que no se ha podido asignar contratación.
- **Licencia por maternidad**: Cuando la candidata inscrita en bolsas se encuentre disfrutando de licencia por maternidad y si le correspondiera una contratación no se le aplicaría rotación siempre que medie la correspondiente justificación.

Castilla-La Mancha