

BOLSAS DE EMPLEO 2021



A PARTIR DEL 15 DE JULIO LA EMPRESA APLICARÁ LOS NUEVOS CRITERIOS DE GESTIÓN DE LAS BOLSAS DE EMPLEO

CONTRATACIÓN RESULTANTE DEL PLAN DE DESGUACE FIRMADO POR CSIF, SL Y CIG:

- **9000 EMPLEOS MENOS EN TRES AÑOS**
- **53% DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL**
- **MÍNIMOS HISTÓRICOS EN LOS LLAMAMIENTOS DE BOLSA POR FALTA DE ACTIVIDAD**

El 8 de julio en reunión de la Comisión de Empleo Central la empresa ha comunicado que a partir del 15 de julio toda la contratación que se realice se acomodará a unos nuevos criterios de gestión de las bolsas de empleo.

NUEVO SISTEMA DE LLAMAMIENTO IMPUESTO POR LA EMPRESA:

DOS VÍAS INDEPENDIENTES DE CONTRATACIÓN

- **Primera vía: Contratos por sustitución en puesto VACANTE ESTRUCTURAL:** Se ofrecerán al candidato/a con mejor posición por orden natural de la bolsa correspondiente incluso aunque tenga contrato activo en cuyo caso se le dará la oportunidad de formalizar el contrato de sustitución por vacante. Estos contratos se formalizan abiertos y se mantendrán hasta que el puesto se cubra por los procedimientos de provisión de la empresa. Una vez finalizado el contrato, estos candidatos/as solo podrán formalizar nuevos contratos temporales exclusivamente para esta misma vía.
- **Segunda vía:** (Aúna las vías 2 y 3 que ya se estaban realizando). **Contratos por CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN y Contratos de SUSTITUCIÓN de personas con derecho a reserva de puesto de trabajo:** Se asignarán siguiendo los criterios de prelación, es decir, por orden de rotación. En estas dos vías se aplican limitaciones de duración conjuntas. A partir de la primera contratación de esta tipología se inicia el cómputo del período máximo de 6 MESES, durante el que el candidato/a podrá formalizar contratos de este tipo. Transcurrido el periodo de seis meses o al fin del contrato de sustitución por persona con reserva de puesto que se extienda más allá de este periodo, se entrará en un periodo temporal de no disponibilidad de cuatro meses, salvo que el candidato/a pueda optar a formalizar un contrato de sustitución por vacante.

Estas son las novedades que la empresa considera que debe introducir para cumplir con la reforma laboral y las últimas resoluciones del Tribunal Supremo. Correos se olvida de que la Reforma Laboral se basa en dos principios: dar estabilidad y calidad de empleo. UGT ha dejado claro en la reunión que no entrará en la discusión de las formas -que en todo caso deben ser ajustadas- mientras lo que se oferte sea el empleo resultante del Plan Estratégico de desguace. La reforma laboral ha obligado a acabar con el fraude de ley (un 30% de la plantilla) sacando las vacantes a concurso de traslados y a oferta de empleo. Serrano y su plan estratégico de desguace avalado por CSIF, SL Y CIG ha convertido ya un 53% de esos puestos en jornadas a tiempo parcial, lo que unido al hundimiento de actividad que ese mismo plan ha provocado, deja una realidad de la contratación tristemente espeluznante y que viven en su día a día las víctimas de ello, los/as eventuales: no hay contratación y la poca que hay es precaria.

Madrid 11 de julio de 2022



INFORMA
Sector Federal Postal UGT

