



Confederación General del Trabajo
Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

EVENTUALES

Los más
vulnerables



CLASES DE CONTRATO

- * CONTRATO FIJO-INDEFINIDO
- * CONTRATO FIJO-DISCONTINUO
- * CONTRATO DE INTERINIDAD
- * CONTRATO EVENTUAL
- * CONTRATO A TIEMPO PARCIAL (puede ser también indefinido y llevar adjunto un pacto individual sobre horas complementarias)

PROCEDIMIENTO CONTRATACION

- 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:

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.

Llamamiento

El llamamiento se realizará por el orden de puntuación de los candidatos en las Bolsas, hasta agotar la misma. Una vez llegado al final de la Bolsa se comenzará de nuevo por el primer candidato de la misma, y así sucesivamente hasta nueva convocatoria. 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.

Orden y Criterios del llamamiento

Los criterios de preferencia para la adjudicación de contratos serán los estipulados en el Anexo III Ingreso y Ciclo de Empleo del Acuerdo General de 5 de abril de 2011.

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.

Llamamiento

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.

- Este es el procedimiento teórico pero a la práctica durante los procesos de contratación existen irregularidades que constituyen fraude de ley según el ART 15.3 del ET. Este hecho debe ser denunciado judicialmente.

Evaluación negativa de desempeño

Tod@s l@s candidat@s que hayamos prestado servicio en la empresa y que figuremos inscritos en las bolsas de empleo seremos evaluad@s según los criterios fijados por la Dirección de RRHH previa negociación en la comisión de Empleo central.

MOTIVOS DECAIMIENTO BOLSAS

- Desconocimiento injustificado de los productos y servicios de Correos.
- Infidelidad en la custodia o conservación de envíos.
- Quejas de clientes.
- Uso inadecuado de vestuario y EPIs.
- Bajo rendimiento y escasa capacidad de aprendizaje.
- Apropiación indebida de medios de producción.
- Perdida, abandono y deterioro de envíos.
- Manipulación irregular de envíos.
- Acoso moral, laboral y sexual.
- Conductas discriminatorias.
- Incumplimiento y desobediencia ordenes de superiores.
- Ausencia, retrasos y abandono del puesto injustificadamente.
- Faltas reiteradas de asistencia al trabajo siempre que se hayan producido durante dos contratos en el periodo de un año.
- Conductas fuera del ámbito laboral que generen alarma social.
- Conducción de vehículos poco hábil o diestra.

- ESTE DECAIMIENTO PUEDE AFECTAR A UNA O LAS DOS BOLSAS DE EMPLEO.
- “ SE PROCURARA” que las evaluaciones negativas sean valoradas por más de un superior salvo en comportamientos graves.
- La evaluación negativa de desempeño se comunicará al empleado y a la Comisión de Empleo Provincial con carácter previo a su efectividad. Tienes 20 días naturales para ponerte en contacto con el Sindicato y judicializar tu caso en cuanto tengas conocimiento.

OTROS MOTIVOS DE DECAIMIENTO

- La no superación del periodo de prueba.
- Haber sido separado del servicio o despedido.
- Los trabajadores podremos ser sometidos a reconocimientos médicos en cualquier momento pudiendo ser declarados NO APTOS (decaimiento de las bolsas de trabajo) o NO APTOS TEMPORALMENTE (no disponibilidad durante el tiempo que determinen los servicios médicos de Correos)

QUE DICE CGT AL RESPECTO

- No existe una metodología para medir las cargas de trabajo objetiva y transparente.
- No se provee a los eventuales del vestuario y los EPIs en igualdad de condiciones con respecto al resto de trabajador@s.
- No existe periodo de alegaciones solo un mero trámite de notificación de la evaluación negativa de desempeño.
- No se realiza un mantenimiento preventivo de vehículos, ni se realiza en estudio riguroso de los accidentes de trabajo.
- Los trabajador@s no poseen una información ni conocimiento adecuados previos de los productos.
- Los criterios no constituyen un NUMERUS CLAUSULUS por lo tanto la empresa puede aplicar los que mejor le convenga atendiendo a sus propios intereses.
- Las quejas deben tener un fundamento y una prueba de realidad que justifiquen un mal servicio.
- No serán computadas como faltas injustificadas todos aquellos supuestos recogidos en el artículo 52 del EBEP.
- La vida privada del trabajador no puede constituir otra causa de decaimiento sin delimitarse en que consiste el concepto alarma social, por otro lado muy subjetivo.

CAUSAS justificadas para el no decaimiento de las bolsas

- IT derivada de accidente laboral.
- IT temporal por enfermedad común justificada. Si se producen dos llamadas en seis meses con negativa se decaerá de las bolsas sopena la enfermedad sea considerada muy grave.
- Situaciones de riesgo durante el embarazo , la lactancia y fecundación asistida.
- Maternidad y paternidad
- Tener otro trabajo en vigor por cuenta ajena o propia.
- Cuidado de hijos durante los tres primeros años
- Cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad por motivo de edad, enfermedad o accidente(por tiempo máximo de un año)
- Por ser víctima de violencia de género, a petición de la misma.

Otros supuestos

- Si se ha marcado la opción jornada incompleta, independientemente del nº de horas que tenga el contrato habrá que aceptarlo sopena se justifique alguna de las causas que figuran en el apartado anterior.
- Los turnos de noche se respetaran a quienes lo solicitemos, el resto de candidat@s estaremos sujetos al resto de turnos.
- L@s trabajador@s que marquemos la opción rural solo tendremos la obligación de aceptar este ámbito de contratos.