



## 15 DE JULIO

# ENTRADA EN VIGOR DEL NUEVO SISTEMA DE CONTRATACIÓN DEL PLAN DE DESGUACE FIRMADO POR CSIF, SL Y CIG

**9 MIL EMPLEOS MENOS EN TRES AÑOS, UN 53% DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL Y BLOQUEO DE LOS LLAMAMIENTOS DE BOLSA POR FALTA DE ACTIVIDAD, NO VIERON MOTIVOS PARA LA HUELGA GENERAL Y AHORA SE QUIEREN EXIMIR DE SU RESPONSABILIDAD**

El 8 de julio la empresa ha informado en la Comisión de Empleo Central de los nuevos criterios **de gestión de la contratación**. En esta reunión, continuación de las tres anteriores sobre la aplicación de la Reforma Laboral. LA EMPRESA, tergiversando la interpretación de la reforma laboral, **REITERA LA NECESIDAD DE IMPLANTAR NUEVOS CRITERIOS DE LLAMAMIENTO QUE ENTRARÁN EN VIGOR EL 15 DE JULIO**, siendo avalados por **CSIF y SL**. Para CCOO esta no es una cuestión menor, porque **afecta a más de 60.000 personas que integran las Bolsas de Empleo**, que debido al hundimiento del negocio provocado por Serrano hace que los eventuales trabajen de “Pascuas a Ramos” y además en precario (cada vez hay más contratos a jornada parcial). **Algunos de los firmantes (CSIF y SL, CIG no está en la mesa) del Plan Estratégico de desguace**, que no veían ninguna razón para la huelga general convocada por CCOO y UGT el 1, 2 y 3 de junio, ahora que los trabajadores/as están sufriendo el grave impacto de ese plan, **quieren quitarse de en medio diciendo que ellos no sabían** y, atención al salto mortal sin red, ¡que es culpa de la reforma laboral! Qué cara tan dura.

Curiosamente **la reforma laboral obliga a Correos a acabar con el fraude de ley** (un 30% de la plantilla) sacando las vacantes a concurso de traslados y a oferta de empleo. **De ahí sale la segunda mayor oferta de empleo de la historia de Correos**. Y, señores **dirigentes del Sindicato Libre y de CSIF**, esos mismos que no encontraron ningún motivo para secundar la huelga general convocada por CCOO y UGT y que ahora no saben qué explicar al colectivo, **la reforma laboral no dice en ninguna parte** –dice todo lo contrario– que se “fabrique” un 53% de puestos a tiempo parcial, eso que a ustedes –no a sus afiliados/as– les parece normal; eso, ustedes lo saben, está en el Plan Estratégico de desguace que ambos sindicatos, junto a CIG, avalaron con su firma el 16 de diciembre de 2021 –junto con el desmantelamiento de la cartería por el que tampoco movilizaron– (CGT, que negoció durante 7 meses, se salió a última hora). Un Plan de desguace, les recordamos, por el que no veían razones para convocar una huelga general y por el que salían en defensa de Serrano y criticaban a CCOO y UGT.



## NUEVO SISTEMA DE LLAMAMIENTO IMPUESTO POR LA EMPRESA: DOS VÍAS DE CONTRATACIÓN

**PRIMERA VÍA:** CONTRATOS POR SUSTITUCIÓN POR VACANTE ESTRUCTURAL: Se ofrecerán al candidato/a de la bolsa correspondiente por orden natural (1, 2, 3, 4, etc.), no teniendo en cuenta las rotaciones que tengan los candidatos/as seleccionados y en caso de estar trabajando en otro contrato se le dará oportunidad de formalizar el contrato de sustitución por vacante, **manteniéndose en el mismo hasta que el puesto se cubra obligatoriamente por los procedimientos de provisión establecidos en el Convenio Colectivo** (Reajuste, CPT y Procesos de Consolidación). **Los integrantes de las bolsas que formalicen este tipo de contratos solo podrán trabajar en esta vía.**

**SEGUNDA VÍA:** CONTRATOS POR SUSTITUCIÓN DE UN TRABAJADOR/A Y CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN, se asignarán siguiendo los criterios de prelación de las Bolsas de Empleo, por orden de rotación. El tiempo máximo que los candidatos/as pondrán formalizar contratos temporales **se calculará conjuntamente y será DE 6 MESES** a contar desde el inicio del primer contrato por cualquiera de estas dos causas, salvo que se haya formalizado un contrato de sustitución de un trabajador/a y que este tenga una duración mayor a los 6 meses, en ese caso el contrato se extenderá hasta que finalice la causa que lo ocasionó. **Terminado el periodo máximo o a la finalización del contrato sustitución** por persona que sea superior a seis meses **se tendrá que hacer un “parón” obligatorio de 4 MESES** en el candidato/a no podrá optar a ningún contrato, salvo que le tocara uno de sustitución por vacante.

CCOO defiende que la Reforma Laboral se debe aplicar respetando sus principios: **DAR ESTABILIDAD Y CALIDAD DE EMPLEO.** Correos, sin embargo, aprovechando que la reforma pasaba por aquí, **tergiversa el espíritu de la misma creando empleo basura.** **CCOO no va a entrar a la trampa del cómo se contrata** –debe ser legal- mientras no se pare el Plan Estratégico triturador del empleo de calidad, se cambie el rumbo de Correos para recuperar la actividad, se discuta a fondo el mapa de empleo y se reviertan estos porcentajes inaceptables de tiempo parcial convirtiéndolos en puestos a tiempo completo a ofertar a concurso de traslados y al proceso de ingreso. **Lo demás, señor Serrano, directivos pelotas y palmeros sindicales, es hablar por hablar mientras el personal fijo queda encapsulado en su puesto sin poder concursar y el personal temporal ve como se inmoviliza la bolsa y no puede trabajar.**

**LOS QUE AVALARON EL PLAN ESTRATÉGICO AHORA TENDRÁN QUE EXPLICAR EL PORQUÉ NO HAY LLAMAMIENTO Y ESTE NIVEL DE PRECARIEDAD**