



Por unas bolsas justas y transparentes

Las Bolsas de empleo son un elemento central en la contratación del personal eventual. Y más con la **tendencia de la empresa a la no cobertura de los puestos estructurales realmente existentes con contratos fijos**. Esto nos ha llevado, desde hace años, a que el número de eventuales oscile alrededor de un tercio del personal. Ahora que un nuevo examen se aproxima y que hemos conocido la puntuación que puede suponer la pertenencia a las mismas, queremos ahondar en este asunto.

El Convenio Colectivo vigente, deja sin regular un sinfín de aspectos que afectan de manera directa a las condiciones laborales de las y los eventuales. Es especialmente lesivo el hecho de que no existan listados públicos y accesibles a las Bolsas de empleo, lo que permitiría un seguimiento cotidiano de las mismas por parte del personal eventual y también de todas las organizaciones sindicales (no sólo de las que integran la Comisión de Empleo por ser firmantes del III Convenio). **Sí, hablamos de control democrático.**

Las Bolsas habrían de tener una función principal: Regularizar la relación laboral de todo el personal eventual. **Sin embargo, y pudo verse claramente en 2017 (última vez que se abrieron), están siendo malversadas para excluir plantilla veterana –despreciando la antigüedad y el desempeño del trabajo de años y años- y favoreciendo el “plan renove” de la Directiva** que prefiere eventuales de “nuevo cuño”, sin pasado público, sin referencias de la carga de trabajo, que digieran mejor la actual realidad de Correos marcada por el deterioro de las condiciones de trabajo y del servicio público postal.

Desde hace años vemos como aumenta sin parar la contratación fuera de dichas bolsas, lo que supone una fractura más dentro de la plantilla: Eventuales en bolsa y eventuales fuera de ella, más conocidos como “idóneos”. Esta fragmentación por abajo se intensifica cuando procesos como la siguiente “consolidación” valoran la pertenencia a las bolsas hasta con 9 puntos.

CGT hemos planteado que se tendrían que abrir las Bolsas de Empleo antes del próximo examen, para que exista igualdad de posibilidades de sumar esos puntos, **pero no bajo cualquier parámetro**. Consideramos que unas bolsas justas tendrían que seguir, al menos, las siguientes pautas:

- Cómputo de la antigüedad total. Además, la antigüedad ha de ser el mérito básico y suponer un altísimo porcentaje del total.
- Eliminación de la “evaluación negativa” que de facto supone un despido arbitrario y fulminante. Aumento de las casuísticas para rechazar contratos sin decaimiento de las bolsas.
- Totalidad de contratos a jornada completa. La parcialidad debe ser algo en todo caso voluntario por parte del trabajador. Y más teniendo en cuenta que acaba ocupando, sobre todo, a mujeres
- Desaparición de los cursos u oferta de los mismos a todo el personal eventual (independientemente de que esté o no en activo en ese momento) por parte de la empresa.
- Los Servicios Médicos no pueden tener la última palabra sobre la admisión en bolsa.
- Preaviso para trabajar de al menos 15 días (salvo en casos de cobertura de bajas pero cuyo rechazo no debe provocar decaimiento).

¡TRANSPARENCIA Y CONTROL DE LAS BOLSAS POR LA PLANTILLA Y TODOS LOS SINDICATOS!

