

**CGT**

Sección Sindical del Sindicato de Correos y Telégrafos de Madrid de la CGT

C/ Conde Peñalver, 19 bis 28070 Madrid, Tfno.: 914 314 665 Fax: 913 962 327 Rico 22327

Correo-e: madrid.cgtcorreos@cgt.es

Propuestas de CGT para el ciclo de empleo: Las bolsas

Mediante una serie de comunicados iremos explicando de forma detallada las propuestas que estamos defendiendo en la Mesa del Negociadora del IV Convenio para romper con el avance de la precariedad que se caracteriza por la incertidumbre de quienes tienen contrato fijo discontinuo, a tiempo parcial y personal eventual en general.

En la Plataforma Reivindicativa de CGT, colgada en la web cgt.es/correos, en el apartado sobre EMPLEO Y CONTRATACIÓN, figuran los puntos principales que tienen que ver con estas materias y en este caso abordaremos la cuestión de las BOLSAS DE EMPLEO que defendemos.

- **La esencia de la normativa del año 1993 está en los criterios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia.**

Según esta normativa, en el primer trimestre de cada año, se actualizaban las bolsas de empleo con la puntuación correspondiente a los meses trabajados en el año anterior. Así todo el personal podía conocer qué número tenía en cada una de las bolsas en que figuraba, con un máximo de 4.

Cada mes nos reuníamos los sindicatos con representación en la provincia en lo que se llamaban Comisiones Provinciales de Contratación y desde RR.HH. se nos facilitaban las previsiones para el mes siguiente, especificando el tipo de contrato (de interinidad -actualmente IT- o por circunstancias de la producción -actualmente ET-), la numeración de las bolsas y las localidades.

En estas reuniones, los sindicatos, con toda la documentación sobre la mesa, alegábamos lo que considerábamos oportuno y ello hacía que en muchas ocasiones, se produjeran modificaciones sobre las previsiones iniciales de RR.HH., mejorándolas.

En la reunión del mes siguiente, se revisaban las incidencias, con conocimiento de sus causas y así se iba estableciendo si había decaimientos razonables o se trataba de supuestos en los que había compañerxs que debían seguir estando en la bolsa afectada.

O sea, que **mediante un control sindical directo, periódico y transparente se podía intervenir sobre cuestiones muy relevantes para el futuro laboral del personal eventual.** Quienes estamos en Correos antes del año 2.005 (en junio de este año se produjo en Madrid la última reunión de este tipo) hemos conocido este sistema, que no era perfecto, pero hasta entonces contábamos con todos los datos sobre la contratación que se efectuaba y en multitud de casos, la intervención sindical modificaba de forma importante los planes iniciales de RR.HH.

Un sistema similar, con las correcciones necesarias para mejorarlo, es el que hemos puesto sobre la Mesa de Negociación del IV Convenio. Ahora cabe preguntarse ¿por qué perdimos un sistema que funcionaba para llegar al caos actual sobre el que nos faltan todos los datos básicos para un mínimo control sindical?

La explicación está en el I Acuerdo General AG, cuyo 2º desarrollo le dio la puntilla. Como los siguientes AGs, fue pactado entre la Dirección de Correos y algunos sindicatos, entre los que no se encuentra CGT.

Compañer@ que no te cuenten milongas. Si antes de junio de 2005 se podía, ahora con los medios informáticos generalizados, sería mucho más ágil y sencillo.

¡Por unas bolsas de empleo transparentes!



www.cgt.info/correosmadrid

Síguenos en twitter @cgtcorreosm

