



Confederación General del Trabajo Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Asesoría Jurídica Federal

c/Vía Dublín Nº 7, Madrid 28042

tlfno. 619929483/915963176/ rico 23176/fax 917211083

e-mail: asesor.juridico.cytcorreos@gmail.com

En Madrid, el 7 de julio de 2016

1.-Introducción: Este informe se elabora basándonos en la contestación oficial de Correos y las informaciones que han hecho pública los sindicatos firmantes del convenio sobre los acuerdos adoptados en la Comisión Central de Empleo reunida el 30 de junio de 2016.

2.-Justificación del cambio de criterios en la contratación para los contratos eventuales por circunstancias de la producción (refuerzo en la terminología de Correos) y de interinidad: Lo primero que hay que manifestar es que de los comunicados de los cuatro sindicatos se cae la teoría de que el cambio de criterio en la contratación de esas modalidades de contrato temporal se deben a la denuncia en la Inspección de Trabajo de CGT o de otro sindicato, todos reconocen que es una decisión adoptada por la dirección de Correos en abril de 2016 para el cumplimiento de una sentencia de Casación por Unificación de Doctrina (12 de junio de 2012, de trabajadores eventuales de Qualytel Services, S.A.) y en cumplimiento del criterio técnico 95/2015 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (probablemente por presiones extraoficiales de ésta sobre Correos, pero no por una denuncia concreta). El cambio de criterios para estas contrataciones dicen que entrará en vigor el 1 de enero de 2017, o sea que esta campaña de verano la contratación no se ajustará a estos nuevos criterios y ello lo justifican en que tiene que colaborar el Departamento de Tecnología “para crear un sistema informático que agilice los procedimientos: el módulo de contratación (RRHH) y el Portal de Mando (Centro de Trabajo) se conectan con el sistema SAP (donde se realizan las nóminas, etc.” “En este período transitorio se van a seguir las siguientes fases de creación del sistema, prueba en Zona, implantación piloto y prueba en general” (esto es lo que dice el CSIF en su comunicado, no el resto de los sindicatos), el Sindicato Libre dice que este verano se contratará a dedo, o sea con idóneos.

3.-Sobre el contenido concreto de los nuevos criterios: A pesar de lo que dice CCOO, el resto de los sindicatos admite que la propuesta que se va a realizar es la que ha propuesto Correos, que consiste básicamente:

-Respecto al contrato eventual por circunstancias de la producción (denominado de refuerzo en la terminología de Correos) tendrá tres causas de contratación:

- 1) Componente de absentismo (acumulación de tareas, componente de absentismo, reestructuración de servicios).
- 2) Insuficiencia de plantilla vacaciones (para la sustitución de trabajadores en vacaciones y días adicionales de vacaciones y asuntos propios).
- 3) Permisos y licencias (sustituir a trabajadores en otros permisos)

Ahora bien, respecto a cada una de las tres causas para los contratos eventuales por circunstancia de la producción se aplica el límite temporal que establece el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, de forma que este contrato podrá tener una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses contado desde el momento en que se produzca la causa. Pero lógicamente el período es referido a una de las causas, no a las otras, de forma que puede ser contratado de nuevo inmediatamente, si fuera en base a una



Confederación General del Trabajo Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Asesoría Jurídica Federal

c/Vía Dublín Nº 7, Madrid 28042

tlfno. 619929483/915963176/ ríco 23176/fax 917211083

e-mail: asesor.juridico.cytcorreos@gmail.com

de las dos causas restantes del contrato eventual. De esta forma se da la posibilidad de que se contrate por más de seis meses, pues por ejemplo se puede contratar 6 meses por circunstancias de la producción (refuerzo), luego otro con un máximo de 6 meses para cubrir vacaciones (en la práctica sólo se podría contratar durante el período de vacaciones, del 1 de julio al 30 de septiembre) y luego otro con la duración máxima de 6 meses para cubrir licencias sin sueldo y permisos retribuidos. Esta nueva regulación no va contra el régimen jurídico establecido en el artículo 3 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por la que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

-Respecto al contrato de interinidad, cubrirá las siguientes causas: por comisión de servicio, movilidad funcional, por liberación sindical, por bajas de enfermedad, por adopciones, maternidad y paternidad.

A la vista del criterio técnico de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en concreto su punto tercero relativo al contrato de interinidad, la cobertura por liberación sindical queda fuera de los dos supuestos establecidos para esta contratación(1º.- Como consecuencia de la ausencia de un trabajador con derecho a reserva de su puesto de trabajo y 2º.- Durante el proceso de selección o promoción de un trabajador para la cobertura ordinaria de un puesto), y ello es así porque durante la liberación sindical no hay suspensión de la relación laboral, la relación laboral se mantiene, con la consiguiente obligación de trabajar y recibir salario por ello, pero lo hace en favor del sindicato o de los trabajadores representados.

Hay una evidente ilegalidad en ello, que probablemente sea una concesión de la empresa a las organizaciones sindicales, pues en la mayoría de los casos los contratos que se hacen por sustitución del liberado sindical se excluyen de los llamamientos de la bolsa de empleo y se hacen a trabajadores ligados a la organización sindical que pertenece el sustituido. También hay otra ilegalidad probable, en base a lo que dice el comunicado de CSIF en relación a la contratación por interinidad, ya que el mismo dice que: "Se puede realizar un sólo contrato para varias sustituciones encadenadas, aunque en el ámbito rural representa mayor dificultad ya que no se puede asignar a personas sino a las Circulares, siendo cada contrato para una única sustitución". Con lo cual van a celebrar un mismo contrato de interinidad para diferentes sustituciones, con la excepción de que se trate de rurales, lo que va contra la regulación del contrato de interinidad y supone una arbitrariedad que dejaría en manos de la empresa la extinción del contrato en el caso de que se diera una causa de extinción de una de las sustituciones que cubre ese contrato.

4.-Valoración sobre los nuevos criterios de contratación:

Con la información que tenemos sobre los nuevos criterios de contratación podemos decir que:

-Respecto a los contratos eventuales de circunstancias de la producción la nueva regulación respeta la causalidad de dicho contrato, con lo que en la práctica el trabajador eventual podrá trabajar más de 6 meses al año, ahora bien la concreción práctica de esa posibilidad



Confederación General del Trabajo Sindicato Federal de Correos y Telégrafos

Asesoría Jurídica Federal

c/Vía Dublín Nº 7, Madrid 28042

tlfno. 619929483/915963176/ ríco 23176/fax 917211083

e-mail: asesor.juridico.cytcorreos@gmail.com

esta condiciona a unas aplicaciones y operativas informáticas que no sabemos cuando se vana efectuar.

-Respecto a los contratos de interinidad, siguen manteniendo las sustituciones de liberados sindicales, lo que infringe la legalidad y el Criterio Técnico de la Inspección e impide que pasen a ser cubiertos por las bolsas toda un serie de contratos eventuales que resultarían si se cubrirá dicha sustitución por esa modalidad contractual y no por la de interinidad.

Juan Carrique Calderón