

ANEXO III

INGRESO Y CICLO DEL EMPLEO

1.- SISTEMA DE SELECCIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL

Capítulo I. Criterios Generales

La selección del personal constituye uno de los instrumentos básicos de la política de recursos humanos de la empresa, y en consecuencia resulta imprescindible establecer un sistema que no sólo se encamine hacia la selección del personal fijo de la empresa, sino que sienta las bases de los procedimientos que han de regir la selección de los empleados que vayan a prestar servicios, incluso de forma coyuntural o temporal.

En efecto, la presencia en todos los municipios del operador público postal, así como la inmediatez en la sustitución del personal, exigen la puesta en práctica de un sistema que, teniendo en cuenta los índices de actividad en el actual contexto, pueda subvenir a las necesidades de empleo de la compañía, tanto en su vertiente de sustituciones, planificables o no, como en lo que respecta a las puntas de producción, estacionales o no, propias de la actividad de distribución.

A estos objetivos junto con el de dotar a nuestros empleados, aún temporales, de un sistema estructurado de empleo, se dirige el presente acuerdo sobre el SISTEMA DE BOLSAS DE EMPLEO; dicho sistema nutrirá a la empresa del personal temporal necesario para cubrir necesidades coyunturales de producción.

Por otra parte, la necesidad de incrementar la calidad que se presta a nuestros clientes, obliga a contar con personal más especializado, y que, en la mayor medida posible, conozca nuestros productos y servicios, por lo que la pertenencia a las Bolsas de Empleo tendrá un carácter preferente para el posterior ingreso fijo en la empresa.

Las Bolsas de Empleo se circunscriben a los puestos de trabajo que en el vigente Convenio Colectivo se encuadran en el Grupo Profesional de Personal Operativo o Grupo Profesional IV y su despliegue se efectúa a través de convocatorias, en las que, entre otros extremos, han de figurar el ámbito territorial al que se refieren, y el número máximo de candidatos que podrán constituir las.

Las bases de las convocatorias se negociarán en la Comisión de Empleo Central prevista en el III Convenio Colectivo, y contendrán los requisitos solicitados para los distintos puestos de trabajo a los que queden referidas, así como el procedimiento objetivo de selección que se determine, que podrá tener en cuenta servicios prestados en Correos y cualquier otro sistema de valoración que permita conocer la aptitud del candidato para el puesto. Las bases serán públicas y se darán a conocer por la Comisión Central de Empleo en la página web de Correos.

Capítulo II. Las Bolsas de Empleo Temporal

1. Número de Bolsas de Empleo

En cada ámbito geográfico existirán como máximo CUATRO bolsas para la contratación temporal respecto de los siguientes puestos:

1. Atención al Cliente
2. Reparto 1 (moto/ servicios rurales motorizados)
3. Reparto 2 (pie/ servicios rurales no motorizados)
4. Agente/Clasificación

No obstante, para posibilitar la cobertura temporal de los servicios rurales a través de estas bolsas, los puestos rurales quedarán integrados en el ámbito de la oficina técnica correspondiente, para que los candidatos que lo deseen puedan marcar esta opción, indicando los servicios rurales específicos en los que se quieren apuntar, con el compromiso de aportar los medios que se requieran para su desempeño (vehículo, local, etc.)

En la solicitud podrán optarse por la petición exclusiva de estos puestos de servicios rurales, sin obligación de aceptar puestos de la bolsa principal.

Respecto de estas peticiones de servicios rurales, serán de aplicación todas las previsiones contenidas en el presente acuerdo, incluyendo el régimen de funcionamiento de las bolsas.

Estas bolsas se utilizarán tanto para la contratación a tiempo completo como para la contratación a tiempo parcial. Sin perjuicio de las especificidades que para esta último tipo de contratación puedan establecerse, en la solicitud figurará una casilla específica para quienes voluntariamente acepten contratos a tiempo parcial.

En el caso de la bolsa de Agente/Clasificación, un número importante de necesidades de cobertura se producen en turno de noche, por ello, para evitar disfunciones, el candidato deberá manifestar en su solicitud si está interesado en prestar servicio en el turno de noche.

Un candidato no podrá figurar en más de dos bolsas de la misma provincia o provincia limítrofe.

2. Número de candidatos de las Bolsas de empleo

Las bolsas de empleo contendrán un número máximo de candidatos a determinar por la Dirección de Recursos Humanos previa negociación en la Comisión de Empleo Central, teniendo en cuenta en cada ámbito geográfico de la bolsa: los volúmenes de tráfico postal, la media de contratación temporal, el empleo y la evolución del índice de absentismo médico. De tal modo que la bolsa dé respuesta a las necesidades reales de cobertura de la empresa en cada ámbito.

3. Bases de las convocatorias

Las bases de las convocatorias se negociarán en la Comisión de Empleo Central prevista en el III Convenio Colectivo, y contendrán:

- El ámbito territorial al que se refiere, pudiendo ser bases para convocatorias territoriales.
- Las bolsas por ámbito geográfico, con el número de candidatos máximos.
- Los requisitos solicitados para los puestos del Grupo Profesional IV de Personal Operativo.
- El procedimiento objetivo de selección que se determine, en el que se tendrá en cuenta los servicios previamente prestados en Correos y no indemnizados, así como cualquier otro sistema de valoración que permita conocer la aptitud del candidato para el puesto, como cursos de formación, titulaciones, entrevistas y otras pruebas.
- Las causas de admisión o exclusión de los candidatos.
- Normas de funcionamiento de las propias bolsas ya constituidas.

Las bases serán públicas y se darán a conocer en la página web de Correos, y por cualquier otro medio de publicidad que se determine en la Comisión de Empleo Central.

4. Requisitos

En cada convocatoria y previa negociación en la Comisión de Empleo Central, se establecerán los requisitos y méritos que tengan que reunir los candidatos, y que entre otros, serán los siguientes:

- Haber cumplido 18 años.
- Cumplir los requisitos contractuales conforme a la legislación vigente en materia de permisos de trabajo o cualquier otra que la sustituya.
- No haber sido separado del servicio ni despedido disciplinariamente.
- No haber tenido rescindido un contrato por no haber superado un periodo de prueba en Correos. En razón de la naturaleza de su hecho causante, podrá afectar a una o a las dos bolsas de empleo.
- No haber sido evaluado negativamente por el desempeño de un puesto de trabajo en Correos. En razón de la naturaleza de su hecho causante, podrá afectar a una o a las dos bolsas de empleo.
- No hallarse inhabilitado para el desempeño de funciones públicas por sentencia firme.
- No padecer enfermedad o limitaciones físicas o psíquicas para el normal desempeño de las tareas y funciones a realizar, según criterio de los servicios médicos de la empresa.
- Cumplir con los requisitos establecidos para los puestos de trabajo ofertados en la convocatoria (carné de conducir, aportación de vehículo, de local, etc.).

Asimismo, en cada convocatoria, se fijarán los motivos para decaer de las bolsas en las que los aspirantes puedan figurar, y que, entre otros, serán, los siguientes:

- No aceptación o renuncia del contrato sin alguna de las causas justificadas detalladas más abajo.
- No superación del periodo de prueba. En razón de la naturaleza de los hechos afectará a una o a las dos bolsas.
- Haber sido separado del servicio o despedido disciplinariamente.
- Por declaración NO APTO del Servicio Médico de la empresa.
- Por evaluación del desempeño negativa a la prestación del servicio en Correos. En función de la naturaleza de los hechos, afectará a una o a las dos bolsas.
- Por incapacidad temporal por enfermedad común siempre que esta se haya alegado como causa de no aceptación de un contrato en dos llamamientos en un periodo máximo de seis meses, salvo casos excepcionales que se abordarán en la Comisión de Empleo Provincial.

Serán causas justificadas que no comportarán, por sí mismas, el decaimiento:

- Incapacidad temporal derivada de accidente laboral.
- Incapacidad temporal, salvo que concorra la situación prevista en el apartado anterior.
- Situaciones de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural y por tratamientos de fecundación asistida
- Maternidad y paternidad.
- Tener otro contrato de trabajo en vigor por cuenta ajena o propia.
- Cuidado de hijo dentro de los tres primeros años.
- Cuidado de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad por edad, enfermedad o accidente, que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. Esta causa podrá invocarse por un periodo máximo de un año.
- Por decisión de la trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia contra las mujeres, quien podrá solicitar el cambio de bolsa de contratación, previa acreditación de acuerdo con la normativa vigente.

La acreditación de estas causas deberá formalizarse dentro de los diez días hábiles siguientes al llamamiento. En otro caso, el decaimiento producirá todos los efectos.

En las Comisiones de Empleo Provinciales podrán examinarse circunstancias concurrentes y excepcionales, que en su caso, puedan asimismo considerarse como justificativas de no decaimiento.

Capítulo III. Funcionamiento de las Bolsas de Empleo.

1. Procedimiento

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.

1.1 Orden y forma del llamamiento

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.

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.

1.2 Reconocimiento médico

La empresa podrá realizar reconocimientos médicos en cualquier momento a los candidatos inscritos en bolsas.

Estos reconocimientos médicos tendrán como objetivo no sólo declarar a los candidatos APTOS previamente a una contratación, sino también para valorar su posible continuidad en las bolsas de acuerdo con su capacidad psicofísica. Para ello los informes médicos concretarán su aptitud con APTO, NO APTO o NO APTO TEMPORAL, para qué puestos, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional que tenga la empresa y, en el caso del NO APTO TEMPORAL, la determinación del periodo del tiempo de dicha situación.

El resultado de reconocimiento médico significará que el candidato es:

- APTO.-
- NO APTO.- Decaimiento de la bolsa/s afectadas.
- NO APTO TEMPORAL.- No disponibilidad en la bolsa/s afectadas durante el tiempo determinado por los Servicios Médicos de la Sociedad.

Las declaraciones de NO APTO o NO APTO TEMPORAL, se comunicará simultáneamente a la Comisión de Empleo Provincial y a la persona interesada.

2. Criterios de prelación

Los contratos se asignarán teniendo en cuenta el número de orden de los candidatos de la Bolsa, su disponibilidad, y la duración y requisitos de la modalidad de contratación. En aquellos casos en los que se produzca, el mismo día, la necesidad de contratar a más de un candidato de la Bolsa de Empleo se tendrá en cuenta lo siguiente:

a. En función del tipo y duración del contrato.

1. Contrato de interinidad con reserva de puesto de trabajo, sin fecha término, por las causas y con el siguiente orden de prioridad:

- a) Desempeño provisional de otro puesto.
- b) Ejercicio de cargo público representativo.
- c) Excedencia cuidado de hijo.
- d) Excedencia cuidado de familiar.
- e) Maternidad.
- f) Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

2. Contrato de interinidad con reserva de puesto y por cualquier causa, y contrato eventual por circunstancias de la producción, ambos con fecha término y de duración mayor a 3 meses (90 días naturales).

En el caso de que concurren ambas necesidades y sean de igual duración, primero el de interinidad y segundo el de circunstancias de la producción.

3. Contrato de interinidad con reserva de puesto sin fecha de término resto de causas (señaladas en punto 1).

4. Contratos de interinidad, con reserva de puesto por cualquier causa, y contratos eventuales por circunstancias de la producción, ambos con fecha de término y de duración igual o menor a 3 meses (90 días naturales).

En el caso de que concurren ambas necesidades y sean de igual duración, primero el de interinidad y segundo el de circunstancias de la producción; y si se trata de necesidades de tiempo completo y de tiempo parcial de igual duración, primero el de tiempo completo, y segundo el de tiempo parcial.

Ante supuestos no previstos en la Comisión de Empleo Provincial se determinará lo que corresponda.

b. Otros criterios de preferencia

Para el caso de que coincida en un mismo aspirante la posibilidad de formalizar más de un contrato siguiendo los criterios anteriores, se aplicarán también los siguientes criterios:

1. El contrato en la bolsa en que el candidato tenga mayor puntuación.
2. El contrato en la bolsa en que el aspirante tenga el mejor número de orden.

c. Criterios comunes

Una vez decidido, según los criterios anteriores, de que bolsa se adjudica el contrato al aspirante seleccionado, y en caso de que deban asignarse contratos de distintos puestos en esa bolsa, se dará preferencia a la mayor retribución.

No obstante lo anterior, en la negociación de cada convocatoria de bolsas de empleo temporal, se podrán modificar los criterios de preferencia anteriores.

3. Evaluación del desempeño

Todos los candidatos que hayan prestado servicios en la empresa, y que figuren inscritos en las Bolsas de Empleo, serán evaluados de acuerdo con los criterios fijados por la Dirección de Recursos Humanos previa negociación en la Comisión de Empleo Central.

Cuando se produzcan evaluaciones negativas del desempeño se comunicarán de forma motivada al empleado y a la Comisión de Empleo Provincial, con carácter previo a su efectividad.

Las evaluaciones negativas del desempeño conllevarán el decaimiento de una o de las dos bolsas empleo en las que esté inscrito, dependiendo de la naturaleza de los hechos.

4. Actualización de bolsas

Las bolsas de empleo quedarán configuradas y ordenadas de acuerdo con la baremación de los méritos de los candidatos.

No obstante, durante su vigencia temporal y, previo tratamiento en las Comisiones de Empleo Provinciales, se podrán realizar determinadas actuaciones para su adecuación a las diferentes circunstancias, tales como:

- Creaciones o supresiones de servicio (ej. en servicios rurales) así como apertura o cierre de centros de trabajo (ej. nuevos centros de tratamiento) que serán tenidos en cuenta para adecuar las bolsas existentes a la nueva realidad. En estos casos se efectuarán adhesiones o escisiones de bolsas según corresponda.
- La posibilidad de acudir a candidatos de las bolsas colindantes que quieran trabajar voluntariamente en el ámbito de estas bolsas.
- La posibilidad de abordar situaciones individuales extraordinarias que justifiquen cambio de bolsas.

En todo caso, las bolsas se rebaremarán cada vez que se proceda a su apertura

5. Situaciones de insuficiencia de candidatos y apertura de bolsas

En el caso de insuficiencia de candidatos en las bolsas de empleo se procederá inmediatamente a una nueva convocatoria cuando haya decaído o no se encuentren disponible el 50% de la bolsa, salvo que, en la Comisión de Empleo se determine lo contrario en casos excepcionales de disminución del volumen del tráfico postal que pueda cubrirse con los candidatos que quedan en aquellas bolsas.

En supuestos excepcionales, y mientras se materializa el mecanismo de apertura de bolsas, se recurrirá a persona idónea, ya sea a través de los servicios públicos de empleo o directamente por parte de la empresa. De tales supuestos se informará previamente a la Comisión de Empleo Provincial.

Todas las contrataciones se realizarán por el procedimiento recogido en las presentes normas de contratación.

2.- SISTEMA DE INGRESO FIJO

Criterios generales. El ingreso como personal fijo en la empresa en el Grupo Profesional de Personal Operativo se efectuará por un procedimiento público de selección objetiva, que podrá comprender pruebas, cursos de formación, titulaciones, entrevistas y otras que permitan seleccionar a los candidatos adecuados para cada puesto.

En la Comisión de Empleo Central, se negociarán las bases de dichas convocatorias en las que se fijarán los criterios selectivos. Entre otras circunstancias, se valorará la experiencia y el trabajo desarrollado en Correos, con un tratamiento singular respecto de los puestos de trabajo de Atención al Cliente. La pertenencia a las bolsas de empleo del ámbito provincial en el que figuren los puestos objeto de la convocatoria será un mérito preferente respecto del resto de méritos valorados.

Las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Empleo Central formarán parte de los órganos de selección.

Los puestos de trabajo objeto del proceso de selección podrán incluir las modalidades de contrato a tiempo completo, fijo-discontinuo y fijo a tiempo parcial.

Una vez adjudicado un contrato fijo a tiempo completo o fijo a tiempo parcial la persona que lo haya suscrito decaerá automáticamente de las bolsas en las que se encuentre.

Bases y convocatorias. La selección del personal de referencia se realizará mediante un proceso articulado a través de convocatorias de ingreso provinciales públicas, que se efectuarán en función de las necesidades de empleo de cada provincia, para las personas que cumplan los requisitos establecidos en sus bases, conforme a los siguientes criterios:

- El proceso de selección vendrá determinado por la realización de pruebas que permitan valorar los conocimientos, competencias y aptitudes del candidatos para el desempeño del puesto y por la acreditación y valoración de los siguientes méritos:
 - a) La prestación de servicios en la empresa, así como cualquier otra circunstancia relacionada con el desempeño de los puestos convocados. En particular, se valorará preferentemente la pertenencia a las bolsas de empleo del ámbito provincial en el que figuren los puestos objeto de la convocatoria.
 - b) Los cursos de formación que estén directamente relacionados con los puestos ofertados.
 - c) Otros méritos: titulaciones, carne de moto, etc.
- La puntuación final vendrá determinada por la puntuación de las pruebas correspondientes y la acreditación y valoración de los méritos anteriores
- Con los candidatos que hayan superado el proceso de selección y el preceptivo reconocimiento médico, atendiendo a su puntuación final y en base al número de puestos ofertados en cada provincia, el órgano de selección publicará la resolución del proceso con la relación de los candidatos seleccionadas por riguroso orden de puntuación.

- Posteriormente los candidatos seleccionados realizarán un reconocimiento médico que determine la aptitud psicofísica para el desempeño de las funciones para los que han sido seleccionados, salvo que los Servicios Médicos de Correos hubieran valorado recientemente de forma favorable su capacidad psicofísica para el puesto al que opta.
- Con los candidatos que hayan superado el proceso de selección y el preceptivo reconocimiento médico, atendiendo a su puntuación final y en base al número de puestos ofertados en cada provincia, el órgano de selección publicará la resolución del proceso con la relación de los candidatos seleccionadas por riguroso orden de puntuación.

Periodicidad de las convocatorias. La Comisión de Empleo Central cada seis meses analizará las necesidades de empleo estructural y determinará, si fuera necesario, las provincias y necesidades de empleo a cubrir para proceder a realizar la oportuna convocatoria de ingreso.

3.- DEFINICIÓN DE LAS NECESIDADES ESTRUCTURALES DE EMPLEO: FIJO A TIEMPO COMPLETO O PARCIAL Y FIJO DISCONTINUO.

Análisis y cuantificación

Se entiende a los presentes efectos como necesidad a tiempo completo la que implica la prestación de toda la jornada anual, sin perjuicio de que el contrato fijo-discontinuo puede ser, asimismo, a tiempo parcial o con jornada semanal de 37,5 horas aunque no durante todo el año.

La determinación objetiva de las necesidades de empleo en cada ámbito funcional y territorial tendrá en cuenta, entre otros, factores como la carga de trabajo y su relación con el volumen de correspondencia y los efectivos del centro de trabajo analizado.

En dicho sentido, y en lo que se refiere a las necesidades estructurales, la empresa elaborará una memoria explicativa, a negociar previamente en la Comisión de Empleo en la que se delimiten los puestos de trabajo necesarios en la empresa, distinguiendo las necesidades de empleo a tiempo completo, fijo-discontinuo o supuestos de nueva creación en los que se justifique objetivamente la aplicación de una jornada a tiempo parcial. En lo relativo a la jornada de tiempo parcial, la memoria explicativa lo será para cada centro de trabajo en el que se pretenda llevar a cabo esta contratación, en ella se incluirá, al menos, la cuantificación de la jornada y las bandas horarias y criterios objetivos que la justifican.

Igualmente, en lo relativo a la aplicación de contratos de tiempo parcial de componente variable, las partes coinciden en la necesidad de optimizar los recursos utilizados en los contratos de refuerzo, ajustándolos a las necesidades reales de la actividad en los centros. Empresa y sindicatos coinciden en la valoración de que determinadas franjas horarias puedan ser satisfechas de forma más eficiente mediante la aplicación de los contratos a tiempo parcial.

Ambas partes, en consecuencia, coinciden en que la utilización del contrato a tiempo parcial puede extenderse a necesidades coyunturales de puntas de producción en los

supuestos que, objetivamente, no justifiquen desde la perspectiva organizativa, la utilización de modalidades de refuerzo a tiempo completo.

4.- CONCURSO DE TRASLADOS PARA EL GRUPO OPERATIVO

Concepto. El Concurso de Traslados constituye el sistema de movilidad voluntaria para los trabajadores/as fijos incluidos en el Grupo Profesional de Personal Operativo, y de promoción y de movilidad voluntaria para los trabajadores/as incluidos/as en el de Servicios Generales, que solo podrán solicitar los puestos del Grupo Profesional de Personal Operativo. Sólo se cubrirán por este procedimiento aquellos puestos que determine la empresa en ejercicio de sus facultades directivas de acuerdo con la regulación contenida en el presente convenio colectivo.

De análoga forma al personal funcionario, se permitirá la participación del personal laboral del Grupos II y III, siempre que cumplan con los requisitos exigidos en las bases de las convocatorias y asuman las condiciones retributivas del nuevo destino.

Asignación de necesidades. Se efectuará por la Comisión de Traslados, de manera continuada, y teniendo en cuenta las solicitudes formuladas por los peticionarios.

A falta de determinación por la Comisión de Traslados, se realizarán nueve adjudicaciones en cada convocatoria.

La Comisión Paritaria se constituirá en Comisión de Traslados para el desarrollo y ejecución del concurso y para el seguimiento de las necesidades de cobertura que se vayan produciendo.

Bases de la convocatoria. Las bases de las convocatorias del concurso de traslados contendrán, al menos, los siguientes extremos:

- Puestos de trabajo que pueden acogerse a este sistema de provisión.
- Requerimientos, aptitudes profesionales y/o titulaciones o habilitaciones exigidas para el desempeño del puesto.
- Datos que deberán hacer constar los peticionarios, y, en su caso, documentación que deban aportar.
- Méritos. Se valorarán los méritos adecuados para el desempeño eficaz de cada uno de los puestos de trabajo, distinguiendo entre las solicitudes de puestos de reparto, agente-clasificación 1, y agente-clasificación 2, por una parte, y atención al cliente y administración, por otra, valorando los siguientes méritos: antigüedad, permanencia en la localidad y en el puesto, puesto de trabajo desempeñado, cursos de formación y méritos personales (adaptación, conciliación familiar, etc.).

La puntuación de estos méritos se porcentuará y determinará en las Bases de la Convocatoria, previa negociación en la Comisión de Empleo Central.

Procedimiento. Las solicitudes se presentarán por los interesados a partir de la publicación de las bases de la convocatoria y tendrán validez por un período de un

año, de acuerdo con el procedimiento y plazos que se establezcan en cada convocatoria.

- a. Los interesados podrán solicitar todos los puestos que deseen para los que reúnan los requisitos y figuren en las Bases de la convocatoria, hasta en 30 localidades distintas. En el caso de solicitar el puesto de reparto se distinguirá entre las ocupaciones de pie y moto, y aquellas que haya que aportar local o vehículo en el ámbito rural. De igual modo se distinguirán los puestos con jornada a tiempo parcial.
- b. En el plazo de dos meses desde la publicación de las bases se hará pública la lista de puntuaciones de los candidatos.
- c. Quien haya solicitado su participación en el concurso podrá desistir a los destinos solicitados antes de su adjudicación, y debido a situaciones de fuerza mayor. En todo caso el desistimiento se entenderá de todos los destinos solicitados.

Plazos de cese e incorporación. Si el traslado se produce dentro de la misma localidad la incorporación será al día siguiente del cese, si el traslado es entre localidades de una misma provincia o isla el plazo para la incorporación será de dos días hábiles y seis días hábiles si es entre localidades situadas en la península y no pertenecen a la misma provincia, y diez días hábiles si el traslado es entre islas – Ceuta y Melilla- o islas, Ceuta y Melilla y península.

Los puestos adjudicados serán irrenunciables, salvo que antes de finalizar el plazo para la incorporación efectiva, se hubiera obtenido otro puesto de trabajo en la empresa.

La adjudicación de un puesto podrá dejarse sin efecto cuando el solicitante no esté en condiciones físicas de desempeñarlo, acreditadas documentalmente por los Servicios Médicos de la empresa, o, en general, cuando no cumpla las condiciones o requisitos especificados en la convocatoria. En este caso se le adscribirá a la localidad de origen si fuera posible, y, en todo caso, será adscrito a la provincia de origen.

La totalidad del plazo de incorporación previsto para cada traslado podrá ser sustituido (a elección previa y expresa del trabajador/a) por la percepción de las cantidades que se indican en las tablas que figuran como Anexo al III Convenio Colectivo

El plazo de cese podrá prorrogarse hasta un máximo de un mes, por necesidades del servicio. A petición del interesado/a, y por causas justificadas, podrá concederse una prórroga del plazo de cese de hasta un máximo de dos meses, si el destino radica en una localidad de distinta provincia a aquella en la que se produce el cese.

5.- FÓRMULAS DE PROVISIÓN PARA EL GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS

Los procedimientos de selección para la cobertura de estos puestos estarán basados en la mayor idoneidad de los candidatos/as que se presenten al perfil de competencias, aptitudes y conocimientos que requiera el puesto o puestos ofertados.

El procedimiento de valoración de conocimientos, competencias y aptitudes podrá ser el concurso de méritos o la libre designación, atendiendo, en este último caso, a que los puestos a cubrir exijan, en algún grado, la asunción de una mayor responsabilidad.

La empresa comunicará a la Comisión de Empleo Central aquellos puestos que considere poseen un mayor grado de responsabilidad.

El sistema, además de garantizar la publicidad y concurrencia de candidatos/as, deberá ser ágil y racional para cubrir la necesidad en un plazo adecuado de tiempo.

Los sistemas básicos de provisión de estos puestos de trabajo serán los siguientes:

a) Puestos de Jefatura de Equipo y asimilados.

Estos puestos se cubrirán mediante procedimientos públicos internos en el que podrán participar todos los trabajadores fijos de la empresa que reúnan los requisitos de la convocatoria.

El procedimiento de valoración de conocimientos, competencias y aptitudes, y de provisión de estos puestos, será el concurso de méritos, con los criterios siguientes criterios y fases:

- Publicidad. Convocatoria. Con una periodicidad bimensual, excepto durante los meses de verano y Navidad. Se convocarán los puestos de Jefatura de Equipo que resulten necesarios proveer.
- Primera fase. Promoción horizontal

En una primera fase y dentro de cada área funcional, se adjudicarán los puestos a los que concurren empleados cuyo puesto definitivo sea Jefatura de Equipo, conforme a un concurso de méritos donde se valorará:

- Antigüedad en Correos
- Tiempo de desempeño del puesto de Jefatura de Equipo
- Evaluación del desempeño del puesto de Jefatura de Equipo
- Formación

- Segunda fase. Promoción vertical.

Los puestos que no se cubran en la fase anterior se cubrirán con el resto de candidatos, conforme a un concurso de méritos donde se valorará:

- Antigüedad en Correos
- Evaluación y desempeño de los puestos
- Formación
- Conocimientos y competencias

- Estos procesos se abordarán por la Dirección de Recursos Humanos en el seno de la Comisión de Empleo Central.

b) Resto de puestos de los Grupos I, II y III.

Estos puestos se cubrirán, con carácter general, mediante procedimientos públicos internos, salvo que por razones organizativas y de ausencia de perfiles profesionales adecuados, haya que acudir a la selección externa, informando de ello a la Comisión de Empleo Central. Se proveerán de acuerdo con los siguientes criterios:

- **Publicidad. Convocatoria.** Serán singularizadas o podrán abarcar una pluralidad de puestos similares.

El anuncio recogerá las competencias, funciones y requisitos del puesto de trabajo. En el ámbito de los requisitos se valorará el itinerario profesional del puesto convocado.

- **Pruebas selectivas.** Para determinar los conocimientos, competencias y perfil profesional se podrán llevar a cabo las siguientes pruebas selectivas: Análisis curricular. Pruebas psicotécnicas. Evaluación del desempeño. Entrevista. Otras que se consideren adecuadas.
- **La coordinación y gestión de estos procesos de selección se realizará en el seno de la Dirección de Recursos Humanos.**

La Dirección de Recursos Humanos informará a la Comisión de Empleo Central de los anuncios de cobertura de estos puestos.

6.- REAJUSTES LOCALES

El reajuste local constituye el sistema de asignación de los empleados fijos dentro de los puestos con el mismo complemento de ocupación al que desempeñan de manera definitiva, que posibilita al trabajador/a de forma voluntaria, además del cambio de centro de trabajo asignado dentro de la misma localidad, el cambio de turno.

Criterios. Las convocatorias de Reajuste Local se celebrarán de modo descentralizado de acuerdo con los siguientes criterios:

- Podrán tener ámbito zonal o provincial.
- Se realizarán dos procesos de reajuste local por año natural en cada ámbito. Tendiendo en cuenta que cada proceso comprende publicación, resolución y asignación de los centros y turnos.
- Comprenderán las necesidades relativas a las distintas áreas funcionales.
- Determinarán el centro de trabajo dentro de la localidad y el turno, si procede, a asignar, dentro de la misma ocupación o complemento específico.

Participación de las Comisiones de Empleo Provinciales. Las Comisiones de Empleo Provinciales participarán en el ámbito de la convocatoria en el desarrollo y ejecución de los procesos de reajuste. En este sentido, serán informadas de las necesidades a ofertar en cada proceso de reajuste de cada provincia, así como del calendario de desarrollo de los mismos.

Asignación de turnos en una misma unidad. Junto con este proceso que posibilita la asignación del empleado a un centro de trabajo y turno con carácter fijo, los Responsables de cada Unidad, cuando las necesidades del servicio lo requieran, podrán

llevar a cabo la asignación de turnos en la misma, para todos sus empleados, que siendo ya fijos en el centro desean cambiar el mismo, asignación que se realizará en base a la antigüedad del empleado en la unidad desde que le fue asignada con carácter definitivo.

Centro de Trabajo. A estos efectos se entenderá por centro de trabajo el centro físico donde se desarrolla la actividad, salvo que se establezca que, cuando en un mismo emplazamiento físico de trabajo concurren varias unidades productivas que dispongan de una organización específica y diferenciada para la prestación de servicios homogéneos, tales como centros de reparto o sucursales, cada una de dichas unidades tenga la consideración de centro de trabajo.

Del mismo modo, la unidad podrá extenderse a más de un centro físico de trabajo en el ámbito de la localidad, tales como unidades de reparto urgente, comerciales, etc.

Cuando no se determinen unidades productivas específicas la unidad será el centro físico de trabajo.