



Propuesta de nuevas bolsas de empleo basadas en la precariedad, minijobs y los contratos basura

Recientemente se han producido reuniones entre la dirección de Correos y los sindicatos firmantes del convenio (CC.OO, UGT, S.L, CSIF), para negociar la apertura de nuevas bolsas de empleo.

En primer lugar destaca que Correos vuelve a insistir en su intención de “rejuvenecer la plantilla”. Basta analizar sus propuestas para ver lo interesados que están en conseguirlo. Para empezar proponen que para acceder a las bolsas de empleo haya que pasar por reconocimientos médicos, y por pruebas físicas obligatorias en los puestos de Agente y Reparto. De esta forma, pueden hacer una buena criba. También quieren primar las titulaciones universitarias y los idiomas. Incluso pruebas de aptitudes especiales y eliminatorias para las bolsas de Atención al Cliente. Además, solo pretenden contabilizar la antigüedad desde el año 2016. Por tanto, muchos trabajadores temporales veteranos, que saben hacer perfectamente su trabajo, se verían dificultades para obtener meritos puntuables.

Esto en la práctica significa que los “nuevos perfiles profesionales” que buscan son personas muy jóvenes, con buena salud, que puedan subir paquetes a quintos sin ascensor sin toser; gente que nunca este de baja por enfermedad, ni pida readaptaciones por problemas de salud. Trabajadores que puedan manipular pesos en un entorno laboral con ritmos de trabajo frenéticos. En definitiva, mano de obra barata que cargue y descargue hasta eslomarse. No olvidemos que para las empresa una persona enferma, con cualquier limitación física o problema de salud, es considerada un estorbo, y a quien se refieren con desprecio.

Quieren gente joven, con buena salud, titulaciones universitarias, conocimiento de idiomas; eso sí, para contratos precarios y con bajos salarios. De hecho, Correos insiste en continuar potenciando el trabajo a tiempo parcial, incluso proponen trabajar días alternos incluyendo sábados y domingos. Es decir, horarios flexibles y cambiantes, bajo criterios estrictamente empresariales, en los que la dignidad laboral y la conciliación de la vida laboral y familiar brillan por su ausencia. Para colmo, quieren excluir al personal fijo-discontinuos de las bolsas.

El 28 de septiembre hubo una tercera reunión entre los sindicatos firmantes y la dirección de Correos. La empresa renunció a uno de los aspectos más agresivos, como retirar la propuesta de pruebas físicas eliminatorias. Pero globalmente, se sigue planteando una regulación AUN PEOR que la anterior, que ya es decir. Por tanto, Si estos criterios empresariales salen adelante, se daría un paso de gigante para precarizar aun más la plantilla de Correos. Los contratos a tiempo parcial son una autentica lacra de precariedad. Todas las estadísticas señalan que estos trabajos son mayoritariamente involuntarios, sobre todo entre las mujeres. Además no olvidemos que trabajo parcial, significa sueldo parcial, derechos parciales, y prestaciones por desempleo y jubilación futura parcial. Es un modelo laboral y social basado estrictamente en la precariedad, en los famosos MINIJOBs y CONTRATOS BASURA. No nos debe extrañar que debido a la masificación de estos contratos este aumentando en toda Europa el número de personas que tienen trabajo, pero son pobres a la vez.

Si los directivos de Correos quieren contratos basura, que se hagan uno ellos. Con una tasa de temporalidad en Correos del 23,78% (12.475 según el informe de la SEPI) se debería estar hablar de erradicar la temporalidad, no de perpetuarla en aun peores condiciones. Es una vergüenza que no haya un solo cartero indefinido en el turno de tarde de notificaciones. Desde CGT no apostamos por una disminución de derechos del personal eventual, sino todo lo contrario un aumento drástico de sus derechos para evitar los innumerables abusos patronales que se cometen contra ellos. CGT apuesta por una nueva bolsa de empleo, con nuevos criterio, como poner fin a las arbitraciones evaluaciones de desempeño negativas; transparencia en la contratación con listas abiertas y actualizadas; llamamientos por antigüedad; contratos de trabajo donde se especifique duración, jornada laboral, destino, categoría y funciones a desempeñar, etc.

**NO A LOS CONTRATOS BASURA
POR UNOS DERECHOS LABORALES DIGNOS PARA EL PERSONAL EVENTUAL
BASTA YA DE ABUSOS EMPRESARIALES**

