

**CONVOCATORIA DE INGRESO DE PERSONAL LABORAL FIJO
DISCONTINUO PARA PUESTOS REPARTO 1, REPARTO 2, AGENTE
CLASIFICACIÓN.**

Transcurrido más de dos años de la puesta en marcha del denominado “ciclo del empleo” con la convocatoria del proceso de ingreso, en junio de 2006 y con la posterior confección de las Listas de Expectativas, derivadas de aquel proceso de ingreso, y tras la incorporación de 12.000 candidatos con relaciones laborales fijas, es necesario proceder de nuevo a convocar procesos de ingreso provinciales, en aquellos ámbitos geográficos donde las necesidades de empleo fijo de carácter estacional no se puedan cubrir con los candidatos disponibles en las Listas de Expectativas de Ingreso provinciales.

Conforme se recoge en la Comisión de Seguimiento del II Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal del pasado 5 de junio de 2008, la actual configuración de las Listas de Expectativa de Ingreso hace que en 20 provincias (detalladas en el punto 1.1 de esta convocatoria) y para los puestos tipos de reparto 1, reparto 2 y agente clasificación, según los casos, y atendiendo a las necesidades estructurales de empleo fijo y al desarrollo del ciclo del empleo durante estos años, la oferta de empleo sea en la modalidad contractual de fijos discontinuo.

Por todo ello, se procede a convocar los siguientes procesos de ingreso provinciales, previo tratamiento en la Comisión de Seguimiento del II Convenio Colectivo de 10 de marzo de 2009, y conforme al art. 16 de dicho Convenio.

1. OBJETO**1.1. LISTAS DE EXPECTATIVAS DE INGRESO (OPCIÓN DE FIJO DISCONTINUO) DE ÁMBITO PROVINCIAL EN LOS PUESTOS REPARTO 1 Y REPARTO 2 / AGENTE CLASIFICACIÓN**

Según lo expuesto en la introducción de la presente convocatoria, ésta tiene por objeto, en virtud de lo dispuesto por la Comisión de Seguimiento de II Convenio Colectivo de fecha 5 de junio de 2008, la selección de nuevos candidatos para la cobertura de necesidades de empleo fijo discontinuo de carácter estacional (campaña estival y de navidad) que de forma dinámica y progresiva se vayan produciendo en determinados ámbitos geográficos en los que se ha puesto de manifiesto, por diferentes circunstancias, esta necesidad al haber transcurrido un tiempo razonable desde la constitución de las anteriores.

Las provincias en las que se procede a convocar proceso selectivo de ingreso son: ALBACETE, ALMERÍA, BADAJOZ, BALEARES, BARCELONA, CACERES, CEUTA, CÓRDOBA, GRANADA, JAÉN, LLEIDA, MELILLA, LAS PALMAS, SALAMANCA, SEVILLA, TENERIFE, TOLEDO, VALLADOLID, ALAVA y VIZCAYA.

Concluido el proceso selectivo de ingreso los candidatos se incorporarán a las Listas de Expectativa de Ingreso (opción de fijo discontinuo) ya existentes, para cubrir las necesidades que revistan este carácter en cada una de dichas provincias y para los siguientes tipos de puestos:

- **Reparto 1.**
- **Reparto 2 y Agente Clasificación.**

Por tanto, estas nuevas listas no sustituirán a las ya existentes en cada ámbito sino que vendrán a complementarlas.

1.2. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

La modalidad de contratación que se podrá ofertar, de acuerdo con las necesidades de empleo de la empresa, será la de fijos discontinuos con el fin de atender las necesidades estructurales de carácter estacional en las provincias mencionadas en el apartado primero.

Conviene recordar que el propio funcionamiento del ciclo de empleo en Correos ha puesto de manifiesto que las incorporaciones como personal fijo-discontinuo son el primer eslabón de empleo que posibilita la participación en el concurso permanente de traslados de los puestos del grupo profesional de operativos, y redunda todo ello en una mejor prestación del servicio público postal, prueba de ello han sido los últimos procesos de ingreso realizados.

De forma estrictamente excepcional y en el supuesto de que no existan candidatos disponibles en las Listas de Expectativa de Ingresos provinciales, se podrá ofertar una necesidad distinta a la modalidad contractual de fijos discontinuos, entre los integrantes que accedan a ellas desde esta convocatoria.

2. PUBLICACIÓN

Esta convocatoria y su Anexo 1 serán expuestos en el tablón de anuncios de las Unidades de Recursos Humanos de las provincias relacionadas en el punto 1.1, en la Intranet y Web Corporativa de Correos.

3. REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

Los requisitos que deben reunir los aspirantes para participar en el proceso selectivo son:

- 3.1.** Formar parte de las bolsas de empleo, una vez actualizadas a 28 de febrero de 2009, de las localidades de las provincias objeto de esta convocatoria en los puestos reparto 1, reparto 2 y agente/clasificación.

Los candidatos que están inscritos y activos a 28 de febrero de 2008 EXCLUSIVAMENTE en las bolsas de atención al cliente también podrán participar en este proceso de ingreso.

Si bien estas personas que figuran en el Anexo 1 en esta bolsa de atención al cliente, el día de la realización del examen deberán marcar sólo una opción de las dos siguientes: Reparto 1 (moto) o Reparto 2 (pie) / Agente Clasificación por la que quieran participar en el ingreso. Aquellos candidatos que están inscritos en otra bolsa, además de la de atención al cliente, concurrirán en el proceso selectivo para formar parte de la LISTA DE EXPECTATIVAS DE INGRESO del puesto tipo correspondiente a la otra Bolsa en la que están inscritos.

Los candidatos que hayan decaído a 28 de febrero de 2009, dejarán de formar parte de las bolsas de empleo, en virtud de los criterios establecidos Acuerdo de la CIVCA de 5 febrero y la Convocatoria de Bolsas de Empleo de 7 de febrero, de 2008.

Esta actualización, Anexo 1 a la presente convocatoria, se hará público en los tablones de las Unidades de Recursos Humanos de las provincias afectadas, en la intranet corporativa y en la web de Correos. El estar incluido en las mismas posibilita la admisión al proceso selectivo de ingreso sin necesidad de presentar solicitud alguna.

En cualquier fase del proceso (bolsas de empleo, concurso, prueba selectiva, lista de ingreso, formalización del contrato), los aspirantes deberán cumplir los requisitos de permanencia establecidos en el Acuerdo de la CIVCA de 5 de febrero y en la Convocatoria de Bolsas de Empleo de 7 de febrero de 2008. En el caso de decaer, por las causas y motivos establecidos en aquella convocatoria, los aspirantes también decaerán del proceso de ingreso como personal laboral fijo en Correos, independientemente de la fase en que se produzca.

- 3.2.** No padecer enfermedad ni estar afectado por limitación física o psíquica que sea incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones.

No deberán participar aquellos candidatos que ya figuran en la Lista de Expectativa de Ingreso de la provincia como consecuencia de procesos de ingresos anteriores.

4. PROCESO SELECTIVO

El proceso selectivo comprenderá las fases y pruebas que se indican a continuación:

FASE	PRUEBA
CONCURSO	Méritos. Puntuación según bolsa.
EXAMEN	Test. Superación de la prueba.
APROBADOS	Reconocimiento médico.

4.1. FASE CONCURSO

La fase de concurso, que no tendrá carácter eliminatorio, estará constituida por los méritos y las puntuaciones que tengan los candidatos en las Bolsas de Empleo definitivas constituidas al amparo de lo dispuesto en el punto 3.1.

La rebaremación de los méritos y ordenación de la bolsas de empleo, se realizará de acuerdo con los criterios establecidos en la Comisión de Seguimiento de 10 de marzo de 2009 y según lo dispuesto en las base 8 de la Convocatoria de 7 de febrero de 2008.

Los candidatos que superen el proceso selectivo, procedentes de la bolsa de empleo de atención al cliente, no se le valorarán los méritos específicos correspondientes a los puntos 2 (experiencia en puestos de atención al cliente o asimilados) y 6 (posesión de título de Bachiller Superior...) para su incorporación en Lista de Expectativa de Empleo (Reparto 1 o Reparto 2/Agente/Clasificación) por la que hayan optado, con el fin de evitar agravios comparativos respecto de los candidatos que proceden de la propias bolsas de empleo de reparto o agente/clasificación.

Por tanto, los méritos de la fase de concurso para estas Listas de Expectativa de Ingreso se constituirán ordenando a los candidatos según la puntuación obtenida a fecha 31 de diciembre de 2008 con arreglo al siguiente baremo:

- 1) Valoración de los servicios efectivamente prestados como personal laboral en Correos, en cualquier categoría o puesto, a razón de 0,10 puntos por cada mes completo efectivamente trabajado, o los que resulten por acumulación de tiempos de servicios parciales.
- 2) A quienes hayan formalizado contrataciones temporales de carácter parcial para la prestación de servicio en sábados, domingos y festivos,

se les valorara por el tiempo de duración del contrato con 0,02 puntos por cada mes de vigencia.

- 3) La puntuación máxima a obtener por la suma de la puntuación de los tres apartados anteriores no podrá exceder de 4,80 puntos.
- 4) En las bolsas de reparto moto, se valorará la posesión del permiso específico de moto (A, A1, A2 antiguo) con una puntuación de 0,25.
- 5) A los aspirantes que hubieran obtenido determinadas respuestas correctas en el ejercicio de la fase de oposición de la Convocatoria de ingreso para Personal Fijo 30 de junio de 2006, y que no sean en la actualidad fijos de Correos, se valorarán conforme al siguiente escalado:

- De 00 a 29 preguntas correctas: 0,20 puntos
- De 30 a 49 preguntas correctas: 1 puntos
- De 50 a 59 preguntas correctas: 2 puntos
- De 60 a 69 preguntas correctas: 5 puntos
- De 70 a 79 preguntas correctas: 6,5 puntos
- Más de 80 preguntas correctas: 9 puntos

La baremación de los candidatos para este proceso de ingreso se hará pública, con posterioridad, en los lugares previstos en el punto 2.

4.2. FASE DE EXAMEN

La fase de examen comprenderá la realización de un cuestionario tipo test, que tiene carácter eliminatorio.

a) Cuestionario.

La prueba selectiva consistirá en contestar a un cuestionario de 100 preguntas en relación a las siguientes materias:

- 70% Procesos operativos de Correos.
- 10% Psicotécnicas.
- 20% Cultura general.

El tiempo máximo para la realización de este ejercicio será de noventa minutos y los errores no puntuarán negativamente.

Se convoca a todos los candidatos, que reúnan los requisitos y criterios establecidos, a la realización de esta **prueba selectiva** en la **segunda quincena del mes de abril**. El Órgano de Selección informará, con una antelación mínima de 10 días, del día, hora de llamamiento y lugares donde se va a realizar este cuestionario.

Personas con discapacidad.

Los candidatos que vayan a realizar esta prueba y que tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%, incluidos en el artículo 1.2. de la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, podrán solicitar la adaptación de tiempos y formas para realizar la prueba.

Esta petición se remitirá al órgano de selección (una vez publicado), **lo antes posible**, en ella han de reflejar las necesidades específicas que tengan para acceder al proceso de selección, acreditando de forma fehaciente su grado de minusvalía reconocido.

El órgano de selección, a la vista de la documentación aportada, resolverá sobre la solicitud de adaptación y ajustes razonables necesarios de tiempo para la realización de la prueba, en el marco de los establecido en la Orden PRE 1822/2006 de 9 de junio (BOE del 13).

b) Valoración de las pruebas

Para aprobar el cuestionario tipo test el candidato deberá obtener un mínimo de 7,15 puntos. La valoración máxima del cuestionario no podrá ser superior a 14,30 puntos. Sólo a los candidatos que hayan aprobado el cuestionario se les sumarán las puntuaciones de la fase del concurso, configurando la puntuación global.

El Tribunal, en base a las necesidades de empleo de cada provincia y lista, podrá establecer diferentes niveles de respuestas correctas para determinar el aprobado.

c) Reconocimiento médico

Los candidatos que superen este proceso y se les oferte una de las modalidades de contratación de fijo discontinuo, antes de formalizar el contrato, si así lo estiman los Servicios Médicos, deberán superar un reconocimiento médico tendente a demostrar que poseen la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las funciones de cada uno de los puestos de trabajo, declarándose APTOS.

5. ORGANO DE SELECCIÓN

El órgano de selección encargado de efectuar las presentes pruebas, se publicará próximamente.

Este órgano adoptará las medidas que considere oportunas para la realización del proceso selectivo, aprobando las instrucciones y criterios de valoración que estime pertinentes.

A efectos de comunicación y demás incidencias, el órgano de selección tendrá su sede la Dirección de Recursos Humanos, Planta 5ª, Vía de Dublín, 7, 28042 Madrid.

6. INCORPORACIÓN A LAS LISTAS DE EXPECTATIVA (OPCIÓN FIJOS DISCONTINUOS)

Una vez finalizado el proceso selectivo, los candidatos que lo hayan superado se incorporarán, de manera ordenada, a las Listas de Expectativas de Ingreso (opción de fijos discontinuos) existentes en las provincias de la presente Convocatoria de acuerdo con la correlación siguiente:

Bolsa de empleo	Lista de Expectativa (opción de fijo discontinuo)
Atención al cliente →	Reparto 1 o Reparto 2/Agente Clasificación
Reparto 1 →	Reparto 1
Reparto 2 →	Reparto 2/Agente Clasificación
Agente Clasificación →	

Previamente a esa incorporación los candidatos, que han superado este proceso, quedarán ordenados de mayor a menor puntuación. En caso de empate se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- En primer lugar, la puntuación del cuestionario.
- En segundo lugar, la puntuación de la fase del concurso.
- En tercer lugar, la antigüedad en Correos computada en días.

De este modo los candidatos ya ordenados se incorporaran a continuación del último candidato que figura actualmente incluido en la Lista de Expectativa de Ingreso (opción de fijo discontinuo) de la provincia.

Se tendrá en cuenta que, bajo esta convocatoria, sólo se incorporaran a dos Lista de Expectativa de Ingreso (opción de fijo discontinuo), la de Reparto 1 (motorizada) y la de Reparto 2 (a píe) / Agente Clasificación.

El número de candidatos que constituyan las mismas se adecuará a las necesidades de empleo fijo de cada provincia, determinado por la Dirección de Recursos Humanos, previo tratamiento en la Comisión de Seguimiento del II Convenio Colectivo.

7. ADJUDICACION DE NECESIDADES

Sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del punto 1.2., este proceso tiene como objetivo llamar a los candidatos que figuren en la lista de expectativa correspondiente para una oferta de contrato fijo-discontinuo, con el fin de asignarles las necesidades para la cobertura del periodo vacacional 2009. Esta oferta se realizará siguiendo el orden de incorporación de los candidatos en la lista y hasta que las necesidades previstas queden cubiertas.

La incorporación como personal fijo discontinuo supone el primer paso para acceder a un contrato fijo ordinario, mediante su participación en el concurso permanente de traslados y otros procesos de provisión.

Además, el personal fijo discontinuo podrá, en períodos de no llamamiento, acceder a ofertas para cubrir puestos con carácter temporal, según las bolsas de empleo en las que esté activo, siempre que la duración de la contratación sea con fecha cierta de terminación.

7.1. SUPUESTOS DE RENUNCIA

7.1.1. Como criterio general, cuando el candidato seleccionado no acepte las modalidades de contratación de fijo discontinuo o no se incorpore al puesto de trabajo en el

momento establecido, decaerá de todas las listas de expectativa de ingreso y de las bolsas de empleo temporal en que se encuentre inscrito.

- 7.1.2.** Cuando al candidato se le adjudique un contrato fijo discontinuo en una localidad que diste a más de 25 kilómetros, contados desde la/s localidades/es en las que esté inscrito en las bolsas de empleo, será voluntario y por tanto su renuncia no conllevará el decaimiento de la lista de expectativa de ingreso y de la bolsa de empleo temporal.

Una vez adjudicado un contrato fijo discontinuo los candidatos podrán permanecer en bolsas de empleo optando, en periodos de no llamamiento, a ofertas para cubrir puestos con carácter temporal con fecha de terminación.

Si el candidato se encontrara trabajando mediante un contrato temporal, la adjudicación del contrato fijo comportará, asimismo, la extinción de la relación laboral anterior.

8. PERIODO DE PRUEBA

En los términos establecidos en la normativa laboral vigente los trabajadores deberán superar el periodo de prueba de dos meses.

Madrid a diez de marzo de dos mil nueve. El Director de Recursos Humanos.
Luis Pérez Capitán.