

PROCESO DE TRASLADOS:

Nuevo incumplimiento de la Empresa

En el año 2001 se firmó un Procedimiento de Traslados (publicado en circular de Recursos Humanos de 16-10-2001) que debía servir para definir de un modo claro y transparente el procedimiento por el que se regían los traslados de personal.

Como es lógico, en cada nueva oposición un gran número de trabajadores se veían obligados a comenzar su carrera profesional en oficinas alejadas de su domicilio habitual, con la esperanza de ir acercándose a él en un plazo no demasiado largo.

Esta legítima aspiración, que además **es un punto fundamental para la conciliación de la vida personal y laboral**, fue siempre motivo de polémica y discusión, y con este Protocolo se intentó acotar la preferencia (por antigüedad en la petición) para evitar suspicacias. Hasta aquí, lo que debería haber sido.

Sin embargo, a partir de la firma del citado Protocolo, Recursos Humanos se negó a dar cualquier información acerca de la situación de las peticiones de traslado y comenzó a utilizar marrullerías y subterfugios de todo tipo **para saltarse a la torera el propio Protocolo que había firmado.**

Lo hizo con los compañeros trasladados en comisión de servicio durante la entrada del euro; lo hizo con los compañeros asignados a Plantilla Volante Zona Madrid, que trabajaron en la zona central de Asturias, hasta que un día decidió asignarles puesto y les trasladaron a las alas o incluso a Madrid, pese a existir un compromiso de que esto nunca sucedería; lo hizo cuando contrató becarios y trabajadores en prácticas y los asignó a oficinas, cubriendo vacantes para las que había muchos compañeros que tenían el traslado solicitado.

Cada vez que esto ocurría, CC.OO. **denunciábamos los incumplimientos y la injusticia que suponía tener a muchos trabajadores alejados de sus domicilios, cuando existían plazas vacantes a las que podían ser trasladados.** Recursos Humanos negaba la existencia de estas vacantes, porque eso hubiera supuesto darnos la razón cuando reclamábamos la urgente necesidad de convocar una nueva oposición y contratar más gente, para adaptar la dimensión de la plantilla a las necesidades reales de la empresa.

No fue hasta el año pasado, en pleno conflicto, cuando conseguimos que la Dirección reconociera de una vez lo que era un secreto a voces, la urgente necesidad de contratar nuevo personal. Ahora, siete años después de la firma del Protocolo de Traslados, tiene lugar el primer proceso de traslados regido por el mismo (es decir, para la Dirección todos los movimientos, cambios de asignación, reubicaciones y cualquier otro “palabro” que se os ocurra de los años anteriores no fueron traslados) y con todo este tiempo que tuvieron para prepararlo, adaptar las vacantes a los excedentes, diseñar un plan escalonado para evitar carencias mayores de personal en las oficinas receptoras o donantes de personal, resulta que **se dejan en el tintero casi una docena de casos, en los que se violan flagrantemente sus derechos.**

Tras reunirnos con Recursos Humanos, le planteamos la situación de estos compañeros que no habían visto satisfecha su solicitud, **pese a cumplir los requisitos establecidos en el Protocolo**, y cuando, además, en el alevoso acuerdo de junio del 2007 se establece que ***“previa a la asignación de destino de las nuevas personas contratadas se abrirá el correspondiente proceso de traslados según acuerdo en vigor, incluyendo los traslados solicitados por empleados cuyo ingreso inicial hubiese sido en Asturias y que deseen volver a la Red del Principado desde la Red de Expansión”***. Incluso se daban casos de varias peticiones “cruzadas”, y también situaciones en que las plazas solicitadas fueron cubiertas por traslados forzosos o por compañeros de nuevo ingreso, que teóricamente deberían cubrir las vacantes que quedarán después de finalizar los traslados.

El nuevo argumento esgrimido por la Dirección, tan acostumbrados ellos a las filigranas dialécticas y a la interpretación torticera de los textos de acuerdos y leyes, es que los traslados solicitados a menos de 25 km. no están vinculados al Protocolo, por la potestad de la Empresa para movernos a su antojo dentro de ese límite que marca el Convenio Colectivo.

Sin embargo, en ningún punto del Protocolo se establece un límite de kilómetros para decir qué es un traslado y qué no lo es, por lo que, es tan legítimo solicitar un traslado de una oficina a otra que diste ciento cincuenta km. como a una que esté a ciento cincuenta metros.

Lo demás son chorradas y excusas baratas para camuflar lo que realmente oculta este argumento: **la vigencia de las represalias emprendidas por la Dirección tras el conflicto del año pasado**, ya que varios de los afectados por estas situaciones fueron precisamente víctimas de la intransigencia y de los traslados forzosos y ceses ocurridos. En medio de este proceso, se intercalaron nuevos castigos, como advertíamos en el caso de los compañeros de Servicios Centrales destinados a oficinas, y se hizo oídos sordos a cualquier propuesta encaminada a paliar los perjuicios causados a numerosos compañeros que vieron truncada su carrera profesional por mostrar su solidaridad y por ejercer sus derechos como trabajadores.

Por nuestra parte, seguiremos peleando para que estas injusticias se resuelvan, con todos los medios a nuestro alcance, y mantendremos vigentes nuestras demandas para alcanzar una solución satisfactoria, denunciando **la nefasta gestión de la plantilla que está realizando Recursos Humanos** en todos los foros posibles.

Evitaremos, en todo caso, lanzar circulares cargadas de pomposas declaraciones de intenciones y vacías de contenido, diciendo que se defiende a capa y espada lo que ayer se traicionó sin sonrojo alguno. Los que se erigen en paladines de los derechos de los trabajadores y en verdugos de la malvada Dirección, a la que tienen contra las cuerdas (sic), no deberían olvidar que la plantilla no se chupa el dedo, y que la cercanía de las elecciones no es argumento suficiente para borrar la historia, ni lo ocurrido en los últimos cuatro años, ni mucho menos durante el conflicto del año pasado.

La coherencia y la transparencia son la única base sobre la que se puede sustentar la crítica y la denuncia. Cualquier otra combinación suele acabar oliendo a oportunismo y falta de rigor.

Oviedo, 9 de abril de 2008