

## TRASLADOS

Desde **CC.OO.** siempre hemos denunciado la política de traslados imperante en el Grupo Banco Popular, por el fondo y por la forma. Como todos sabemos, normalmente los traslados han venido imponiéndose de forma unilateral por la Dirección, con poca o ninguna deferencia hacia los deseos o intereses de los afectados, quienes -además- resultaban intimidados por las consecuencias negativas que pudieran sufrir en caso de oponerse al desplazamiento. Desde este sindicato hemos expresado en muchas ocasiones nuestro criterio de que una razonable política de traslados debería conjugar aceptablemente la necesaria planificación de la empresa con los intereses de la plantilla, abandonando imposiciones y amenazas.

Últimamente, y después de recientes visitas de responsables de Recursos Humanos, a muchas oficinas está llegando un nuevo mensaje; **“en el banco se van a hacer las cosas de forma diferente y en la gestión de traslados, concretamente, la Dirección va a ser más receptiva a los intereses de la plantilla”**. Parece, pues, que se va a comenzar a aplicar un criterio más conveniente.

Posiblemente, el gran número de empleados ya formados que abandonan nuestra empresa tenga algo que ver con este nuevo rumbo. En cualquier caso, desde **CC.OO.** pensamos que esta rectificación de la política de traslados es interesante. De hecho, estamos dispuestos a contribuir en su perfeccionamiento, desde la apreciación de que una razonable gestión de los traslados tiene que englobar los siguientes elementos.

1. Conocimiento por toda la plantilla de las necesidades de la empresa, mediante la publicación de vacantes y otras medidas similares. *(Algo ya se ha hecho al respecto: PROMOCIÓN INTERNA. PERSONAL DIRECTIVO INTERESADO EN TRABAJAR EN LAS ISLAS CANARIAS).*
2. Conocimiento por parte de la Dirección de las necesidades de los empleados, no limitándose a la entrevista personal. A la hora de cubrir vacantes deben tenerse en cuenta las solicitudes de traslado previamente formuladas por la plantilla; por eso debe estar asegurado que la solicitud de traslado se contempla como una opción normal del trabajador, sin efectos negativos de clase alguna.
3. Que haya una verdadera negociación de las condiciones. Todo traslado tiene un coste por lo que es preciso tener en cuenta el Convenio Colectivo y, también, algo que no siempre se tiene en cuenta: el sentido común.
4. Si el traslado lleva implícito un aumento de responsabilidad, que éste se refleje en el correspondiente aumento del Nivel Profesional establecido en el Convenio Colectivo. *(Éste es un asunto olvidado hasta ahora por la Dirección)*
5. Que la Dirección tenga en cuenta lo desatendido en los puntos 3 y 4 en anteriores traslados, de forma que se compensen los desequilibrios producidos.

Podemos, pues, estar ante el comienzo de una nueva etapa, en la cual los traslados sean más justamente gestionados. Ante esta posibilidad, desde **CC.OO.** mantendremos la máxima atención en su desarrollo.

**Noviembre de 2002**