

# **CONCURSO DE TRASLADOS**

## **IMPOSIBLE LLEGAR A UN ACUERDO**

### **PARA “AGILIZAR” LAS ADJUDICACIONES**

Tras 3 meses de paripé negociador, la empresa solo pretende reducir el número de adjudicaciones, sin garantizar que el Concurso se convoque y ejecute anualmente

El 15 de julio hemos asistido a una nueva reunión de la Comisión de Traslados, de la negociación a la que **CCOO y UGT obligaron a la empresa tras el juicio ante la Audiencia Nacional del pasado 13 de abril**. Recordamos que la Audiencia obligó a Correos a tener que cumplir con lo recogido en el Acuerdo Plurianual, marcando un plazo de tres meses para negociar e intentar encontrar *fórmulas más ágiles en la aplicación del concurso permanente que concilien los intereses del colectivo con la gestión de la compañía*.

**El balance, después de tres meses de negociación, es el siguiente:**

- **CCOO y UGT** han tenido muy claro el punto de partida en esta negociación, porque la regulación legal es muy clara, tanto para personal laboral fijo como funcionario: **el concurso debe tener una duración máxima de un año natural, y se realizarán 9 adjudicaciones**, de enero a junio, y de septiembre a noviembre. Si la empresa quiere cambiar algo de lo regulado, deberá ofrecer una alternativa que represente una mejora en el funcionamiento del Concurso y/o de las compensaciones. **Si no hay contrapartida, que se cumpla la regulación legal.**
- Entendiendo las razones esgrimidas por la empresa sobre la **dificultad que supone gestionar 9 adjudicaciones en un año natural** -que sin duda deben tenerse en cuenta para llegar a una solución acordada-, estas son necesidades de gestión de la empresa quien históricamente, por su propio interés, bloquea y demora el normal funcionamiento del Concurso por intereses productivos o de gestión.
- **CCOO y UGT** defendemos los intereses del colectivo, y en esto creemos que existe solamente un único interés, que es **tener la posibilidad de optar voluntariamente a todos los puestos vacantes de la manera más rápida posible, sin demoras injustificadas, en condiciones de transparencia e igualdad** en base a los méritos individuales de cada trabajador/a. Y este interés también debe tenerse en cuenta si se quiere llegar a una solución acordada.
- La empresa ha facilitado **varios borradores** para, según dicen, llegar a un acuerdo que concilie las necesidades de gestión de la empresa con el derecho de los trabajadores/as a la movilidad voluntaria a través del Concurso. En el último borrador, entregado hoy, 15 de julio, la empresa ha aceptado parte de las propuestas que le trasladamos conjuntamente, aunque una vez valorado su contenido, **en la práctica el funcionamiento propuesto no supone mejoras tangibles y reales para el trabajador/a**, ya que lo único que proponen es una disminución del número de asignaciones **-4 por convocatoria-**, a realizar en febrero, abril, junio y septiembre/octubre, aunque sin que la empresa conceda garantías de que no se puedan cambiar los meses por motivos de gestión, **ni asegurar que el Concurso vaya a resolverse y convocarse anualmente**, y sin ninguna otra contrapartida a cambio.

- Podemos hablar de mejorar y agilizar el Concurso que para eso lo acordamos en el Acuerdo Plurianual 2018-2020, pero **en una negociación hay dos partes, y la parte social se quiere llevar una contrapartida para los trabajadores/as en la negociación.** Nuestra propuesta conjunta, para intentar llegar a un acuerdo es la siguiente:
  - **Rebajar a 4 asignaciones, siempre que se hagan en meses concretos.** Entendemos que esto si lo acepta la empresa.
  - **Convocar anualmente una edición del Concurso, en el último trimestre del año, comenzando la primera adjudicación en febrero, y garantizando siempre la resolución completa dentro del año natural.** Este sistema descongestionaría la gestión del Concurso, y daría certeza a los tiempos, lo que sin duda agilizaría el mismo. También el colectivo se beneficiaría al poder incorporarse al Concurso todos los años, sin demoras de años como hasta ahora. **Esto NO lo acepta ni garantiza la empresa.**
  - **Aumentar los días para el traslado.** No lo aceptan.
  - **Aumentar la compensación económica por la incorporación anticipada.** No lo aceptan.
  - **Poner todo el empleo estructural encima de la mesa, para ofertar todas las vacantes.** Y esto último, que es fundamental para acabar con la falta de transparencia en la gestión del Concurso, tampoco lo aceptan.

Recordamos que, gracias a la **denuncia presentada por CCOO y UGT en la Audiencia Nacional, la empresa tuvo que comprometerse a resolver las 3 adjudicaciones pendientes** en los meses de junio, septiembre y octubre. Por eso, **hemos emplazado a la empresa para que, tan pronto como termine la presente convocatoria del Concurso, se abra de inmediato la mesa de negociación del siguiente.**

Si de verdad quieren agilizar el funcionamiento del Concurso, está en su mano **demostrarlo, concediendo contrapartidas reales en la negociación.** Si no es así, parece que el mejor “agilizador” del Concurso, y del resto de incumplimientos de Serrano y sus directivos, es la denuncia en la Audiencia Nacional para que le obliguen a cumplir la Ley y los Acuerdos.

## **LA MOVILIDAD VOLUNTARIA DEL CONCURSO ES UN DERECHO REGULADO DEL COLECTIVO ASÍ NO SE PUEDE LLEGAR A UN ACUERDO**

**CCOO Y UGT EXIGEN QUE SE INCLUYAN TODAS LAS VACANTES,  
QUE SE EVITEN DEMORAS INJUSTIFICADAS  
Y QUE SE CONVOQUE Y RESUELVA ANUALMENTE**