

¿POR QUÉ MADRID SUR SÍ, Y MADRID NORTE NO?

En estos últimos meses estamos viendo un **avance positivo**, por parte de la **Dirección Territorial Sur de Madrid con respecto al Plan de Acercamiento**, por el cual, en la medida de lo posible, se están respetando los intereses de los compañeros/as de dicha Territorial.

Lo que no entendemos es cómo en el lado opuesto, la **Dirección Territorial Norte de Madrid**, siga mirando hacia el otro lado y no respete los deseos de los compañeros/as de su Zona.



¿Cómo pueden funcionar tan distintamente dos Territoriales, ubicados en la misma provincia, cuando ambas Territoriales pertenecen a la misma Empresa? Es algo que nos preocupa e inquieta.

Cuando en una Dirección Territorial se está esforzando por seguir la Política General de la Entidad en este tema, ¿por qué la otra tiene falta de interés, desconocimiento de su plantilla y conocidas por todos/as en Madrid....?

QUEREMOS SABER QUE ES LO QUE OCURRE, POR QUÉ ESTA PASIVIDAD, POR QUÉ NO COLABORAN CON LO QUE CAJAMAR MANIFIESTA: UN DESARROLLO SOSTENIBLE.

En la página 67 de nuestra **Memoria de RSC del 2011**, correspondiente a la Gestión Responsable de los RRHH, se indica **CÓMO SE TIENE QUE ACTUAR EN CUANTO A MOVILIDAD**: "En el caso de producirse un desplazamiento con una duración superior a tres meses, el preaviso no es inferior a cinco días laborables. Además, en el caso que se produzca un traslado o una modificación sustancial de las condiciones de trabajo el preaviso no puede ser inferior a 30 días".

¡Qué bien quedan las buenas voluntades escritas!, dado que no se cumple en la práctica. **En Madrid, tanto en la DT Norte como en la DT Sur, se avisa a los compañeros de un día para otro e incluso a veces cinco minutos antes de finalizar su jornada laboral su cambio de ubicación**, sin tener en cuenta en qué medida les pueden afectar a sus circunstancias personales y familiares.



¿De verdad cuesta tanto dar un margen de sólo cinco días para que el compañero/a afectado pueda organizarse, cierre cosas pendientes en su oficina actual, evitando futuras incidencias? ¿Cuesta tanto que el compañero/a se entere por sus jefes directos que le van a cambiar de oficina, ya que a veces se entera por otros compañeros?.



Pedimos a ambas Direcciones Territoriales un poco más de organización, ya que su desorganización afecta a todos/as nuestros/as empleados/as

A continuación os detallamos los resultados correspondientes al Plan de Acercamiento del 2 trimestre del 2.012.

DATOS 2 TR 2012:

TERRITORIO	MEDIA KMS EMPL/DIA	MEDIA KMS EMPL/AÑO	COSTE MED KMS EMPL/AÑO	% EMPL SOL. CAMBIO 1OPCIÓN
DTC 1	30,91	6.923,64	2.111,71	34,34%
DTC 2	34,12	7.643,47	2.331,26	33,96%
D.T. CENTRO	32,57	7.295,84	2.225,23	34,15%

DATOS 1 TR 2012:

TERRITORIO	MEDIA KMS EMPL/DIA	MEDIA KMS EMPL/AÑO	COSTE MED KMS EMPL/AÑO	% EMPL SOL. CAMBIO 1OPCIÓN
DTC 1	31,11	6.968,64	2.125,44	34,34%
DTC 2	35,20	7.884,80	2.404,86	37,04%
D.T. CENTRO	33,74	7.556,71	2.304,80	36,27%

DATOS 1 TR 2007

D.T. CENTRO	32,36	7.215,87	1.775,10	29,77%
--------------------	--------------	-----------------	-----------------	---------------

	2 TR 12	1 TR 12	DIF.
% EMPL SOL. CAMBIO 1º OPC.	34,15%	36,27%	2,15%
* Directores	20,00%	22,97%	2,97%
* Interv/Seg.Resp/Gestores	38,57%	35,14%	-0,57%
* Admvos	41,43%	41,89%	-2,40%

	Nº	%
TRASLADOS 2 TR 12	15	7,58%
* Solic posible traslado	8	53,33%
- Asig, solicitada	2	25,00%
- Asig, solicitada a otro dep	0	0,00%
- Asig, solicitada de otra DT	0	0,00%
- Asig,no solicitada	6	75,00%
* No solicitud traslado	7	46,67%

Madrid, a 21 de Septiembre de 2.012

Comprometid@s contigo