



02/02/2012

## TRASLADOS FORZOSOS POR EL ARTÍCULO 33

Durante estos últimos días, estamos observando el empecinamiento de Novagalicia Banco S.A. en incumplir toda la normativa existente en el Convenio Colectivo de Ahorro y en lo firmado en los distintos acuerdos, tanto de fusión como de traspaso a banco, aplicando un traslado no voluntario a 22 personas, de las cuales 18 son a más de 25 kilómetros; según comenta el Director de Recursos Humanos de Novagalicia a día de hoy con estos movimientos se culmina este proceso.

Toda persona que trabaja en esta empresa está asignada a un centro de trabajo. Y cuando tiene que desempeñar sus funciones en otro, se le considera trasladada si el cambio de centro es con carácter definitivo, y en caso contrario se considera que se realiza una comisión de servicio.

La diferencia entre una y otra situación es grande. Para un traslado a otro centro que no diste en más de 25 kilómetros del puesto de trabajo actual, se da la consideración de que no existe cambio de residencia, y por lo tanto, no tiene que realizar la Caja compensaciones. Si el traslado supera dicha distancia, será necesario el acuerdo con la persona afectada.

No se puede olvidar que a los efectos de la regla de los 25 kilómetros, se tiene presente el centro de trabajo en el que está destinada la persona a fecha 9 de marzo de 1996 (fecha de entrada en vigor del Convenio 1995/1997), y para quienes se incorporaran con posterioridad, el centro de su primer destino.

Una excepción a lo anterior, se produce cuando exista acuerdo con la empresa para un traslado a un centro de más de 25 kilómetros de distancia, en cuyo caso ese centro pasa a ser el punto desde el que se mide la distancia.

Otra excepción se produce cuando el traslado viene motivado por el cierre de oficinas o reorganización de los servicios centrales, cuando no sea posible la reubicación de la empleada o empleado en otro centro de trabajo situado en un radio de 25 kilómetros desde el centro de trabajo de origen o desde el domicilio de la persona trabajadora.

Estos días estamos observando con estupor cómo se vulnera toda legalidad vigente. A título de ejemplo: traslado de personas desde una oficina no cerrada a la estructura de Servicios Centrales, para posteriormente ser consideradas excedente y ser trasladadas por encima del kilometraje estipulado; personas que ya han sido reubicadas tras el cierre de las oficinas con una antigüedad de tres o cuatro meses, y que se les envía ahora a poblaciones que nadie solicitó; personas que están en oficinas no reordenadas con la excusa del dimensionamiento y por el pecado de no tener pareja oficial se les mueve sin criterio; etc.

No entendemos para qué firma esta Entidad acuerdos, si después no los cumple. Esto hace preguntarnos, ¿para qué negocian?, acaso ¿para quedar bien?

¿Con qué idea abren una nueva mesa de negociación? ¿Para cumplir o para incumplir? Como decía Abraham Lincoln "Se puede engañar a algunos todo el tiempo y a todos algún tiempo, pero no se puede engañar a todos todo el tiempo" pero aquí, responsables de las **RELACIONES HUMANAS, YA SE HAN PASADO.**

Es curioso lo que están haciendo. Dada la situación actual que nos toca vivir, las personas afectadas por esta situación ahora denunciada aceptan por evitar males mayores. Pero con el miedo no se va a ningún sitio. O al menos a algún lugar con criterio.

Si necesitan incorporar más personas a centros deficitarios de personal, utilicen momentáneamente la figura de las Comisiones de Servicio, que para eso existen en la legislación.

Si necesitan hacer otra cosa, ¿para qué está la mesa que van a poner en marcha?

Las organizaciones que firmamos este documento, no les vamos a permitir que hagan lo que les venga en gana. Y sepan quienes están siguiendo esta línea tan equivocada con el personal, que antes o después alguien les dará las gracias en el mismo sitio que Vds. las están dando. Por más que se quieran referir a la "obediencia debida" el día de mañana.

Desde aquí queremos animar a la plantilla a rechazar estas fórmulas ilegales que se están aplicando, por todos los medios posibles, incluso poniéndolo en conocimiento de los distintos sindicatos.

Queremos animar, igualmente a la plantilla, a que documenten el número de horas que realizan por encima de las retribuidas, a los efectos de constatar el volumen de sobredimensionamiento del trabajo, y así valorar el número de personas que se necesitan en las distintas unidades por encima de las actualmente existentes en cada centro de trabajo. No sea que en lugar de sobrar plantilla haya que contratar personal, y el problema sea de quien no sabe organizar lo que tiene.

Así los Recursos Humanos van por mal camino.