

CCOO Federación Servicios



La Unidad de Aplicación Interna

La Unidad de Aplicación Interna

NUEVAS PROFESIONES: EL DESORIENTADOR



elroto@inicia.es

18-02-2009 Desde el pasado diciembre se está informando a una parte de la plantilla, o se entera a través de la Intranet, de su pase a la Unidad de Aplicación Interna (UAPI), dada la preocupación que ha despertado en la plantilla, hemos pedido algunas aclaraciones, por escrito, a Recursos Humanos ([PDF:Cas](#)) ([PDF:Gal](#))

La Unidad de Aplicación Interna

Desde el pasado diciembre se está informando a una parte de la plantilla, o se entera a través de la Intranet, de su pase a la Unidad de Aplicación Interna (UAPI), dada la preocupación que ha despertado en la plantilla, hemos pedido algunas aclaraciones, por escrito, a Recursos Humanos. A continuación extractamos la respuesta del Sr. Javier Vela:

"El objeto es ganar en agilidad de respuesta en el momento de proceder a la cobertura de necesidades identificadas, ya sea por incremento de volúmenes operativos o de negocio, a la apertura de nuevas oficinas, a la cobertura de bajas que puedan producirse en la plantilla o a la internalización de procesos que actualmente pudieran estar contratados externamente.

En función de la plantilla homologada por

Dada las malas o nulas explicaciones y las presiones que se están ejerciendo en algunas territoriales, como la de Levante y Baleares, en las que se llega a amenazar a la plantilla con enviarles como suplentes por toda la dirección si no aceptan la asignación a la UAPI (lo que entra en total contradicción con las afirmaciones del Director de Recursos Humanos), queremos recordaros que **el centro de trabajo de cada empleado/a es aquél donde preste sus servicios** y no donde figura el departamento al que pertenece, por lo tanto cada vez que se produzca cualquier cambio de la prestación de servicio debemos tener en cuenta los derechos que tenemos recogidos en nuestro Convenio Colectivo:

Art. 30 Vacantes en la misma plaza o próximas, no tendrán la consideración de traslado ni movilidad geográfica, dentro de una misma plaza o de un radio de 25 km. siempre a contar desde el municipio donde los trabajadores/as prestan sus

Organización para cada Centro de Trabajo (en la que se identifica tanto el número de personas necesarias, como su función) se determina el perfil sobrante. **Los Directores de Recursos, conjuntamente con la Dirección de Zona y de la Oficina, determinan el empleado que pudiera ser asignado a otro centro de trabajo** con el menor impacto organizativo, de servicio y/o de gestión de clientes.

La asignación a la UAPI no está limitada ni es exclusiva a ninguna función. Podrá asignarse a esta Unidad a cualquier empleado/a bajo los criterios descritos anteriormente.

Dependen de cada una de las Direcciones de Recursos pero **en ningún caso modifica la adscripción de cada uno de los empleados a los centros en los que estén desarrollando su trabajo diario**, la creación de las UAPIs no modifica en nada el cumplimiento por parte del Banco de lo indicado en el Convenio."

Por otra parte, el Sr. Javier Vela se ha comprometido a enviar un comunicado a las personas asignadas a la UAPI, confirmando las circunstancias y características de la mencionada asignación.

NUEVAS PROFESIONES: EL DESORIENTADOR



elroto@inicia.es

servicios, para que no se produzca el efecto dominó y se acabe trasladando a la plantilla a más de los 25 km. El radio de los 25 km. no es aplicable entre las islas. Cuando el cambio sea a otra plaza distinta de la que venía prestando sus servicios dentro del radio de los 25 km. la empresa tendrá que pagar el transporte.

Art. 28 Traslados fuera de los 25 km

establecidos en el art. 30, a falta de acuerdo podrán trasladar al 5 por ciento más moderno en la empresa y atendiendo unos criterios y requisitos como la notificación con una antelación mínima de 30 días a las personas afectadas y a la representación sindical.

Art. 29 Comisiones de servicio, que establece el pago de dietas y, en algunos casos, días de licencia.

Además, en el **Acuerdo sobre Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral**, se especifica que el banco llevará una política de acercamiento del lugar de trabajo a los empleados/as y especialmente en los casos del personal que tenga hijos/as menores de 7 años o tengan a su cargo personas por razón de edad, discapacidad, accidente o enfermedad.

Así mismo, se deberá tener en cuenta a los empleados/as que tengan reconocido un **Expediente de Especial Sensibilidad**, que en cada caso tienen definidos sus riesgos y las acciones correctoras correspondientes.

Recomendamos a la plantilla que reclame que las comunicaciones de los cambios de centro de trabajo (y las condiciones del mismo) se le hagan por escrito y si la empresa se niega, que sea el propio afectado el que deje constancia fehaciente de que el cambio no es voluntario y recordamos que cualquier situación distinta a las descritas anteriormente está sujeta a la voluntariedad del trabajador/a.

Los delegados/as de esta Sección Sindical estamos a vuestra disposición para aclarar cualquier duda.

Febrero de 2009

