

PROPUESTA DE COMFIA-CCOO BBVA PARA LA SUSCRIPCIÓN DE UN PROTOCOLO ENTRE EMPRESA Y REPRESENTACIÓN SINDICAL DE ACTUACIONES PARA LA MÁS EFICAZ IMPLANTACIÓN DE LOS PROYECTOS VELÁZQUEZ Y CLIMA.

RECONOCIMIENTO A LA PLANTILLA

Por el esfuerzo que está llevando a cabo en el proceso de implantación de ambos modelos, que se tendrá en cuenta en la negociación de un Acuerdo para la libranza de todos los sábados propuesto a comienzos de año.

DIÁLOGO SOCIAL

Ambas partes valoran el diálogo social como la mejor vía para resolución de conflictos en el ámbito laboral, por lo que se comprometen a seguir manteniendo un diálogo constructivo en aras al desarrollo de las relaciones laborales en la empresa, buscando e identificando soluciones conjuntamente y con el máximo consenso posible.

SUFICIENCIA DE PLANTILLAS

El proyecto CLIMA cumple sus objetivos mediante una organización flexible, con la suficiente dotación de plantillas para no provocar cargas de trabajo inasumibles. En consecuencia, se cubrirán todos los puestos de estructura y se arbitrarán las soluciones pertinentes, mediante el personal temporalmente excedente o contrataciones al efecto, para cubrir las sustituciones de las bajas temporales, sean de maternidad, paternidad, cursos, vacaciones, licencias, enfermedad u otras eventualidades.

GARANTÍAS DE EMPLEO-BANCA COMERCIAL

Para el proceso de adecuación de estructuras de Banca Comercial al nuevo modelo organizativo, BBVA se compromete a llevarlo a cabo sin utilizar medidas traumáticas, y resolviendo los hipotéticos excesos de plantilla mediante prejubilaciones voluntarias.

GARANTÍAS DE EMPLEO-SERVICIOS CENTRALES

En relación a los excesos de plantilla derivados de los procesos puestos en marcha por la Empresa, se resolverán en los Dpt⁰s afectados, con:

- Ofertas de prejubilaciones voluntarias, al personal con edad actuarial de al menos 50 años. Dadas las circunstancias excepcionales que concurren, se elevarán de 3.000 € a 6.000 € el importe mínimo del pago por una sola vez del premio por prejubilación.
- Destino transitorio a OP Plus, con carácter voluntario, para los que se establecen las debidas garantías jurídicas y salariales y con carácter general un período de dos años, prorrogable por acuerdo de ambas partes hasta un máximo de cuatro años, para el retorno a BBVA.
- Traslado a otros Dpt⁰s de SSCC o de la Red comercial, previo reciclaje formativo en cursos de cambio funcional, teórico y práctico, de al menos 6 semanas.

SEGUIMIENTO DEL EMPLEO

Se crea una Comisión de Empleo Mixta Empresa/Representaciones sindicales a fin de conocer y valorar los datos sobre evolución de empleo en el banco, altas, bajas, contratación temporal y subcontratación.

Esta Comisión se reunirá trimestralmente, coincidiendo con la entrega de los datos de “Informaciones Trimestrales a Comités de Empresa”, y particularmente para el seguimiento del impacto en la plantilla de los procesos derivados del Plan de Innovación, Proyecto Velázquez y Proyecto Clima.

INTEGRIDAD DEL NUEVO MODELO

El nuevo modelo organizativo tiene vocación de permanencia y estabilidad en el ámbito temporal del Plan de Innovación y Transformación, no previéndose alteraciones sustantivas de su estructura organizativa, en ninguna de sus áreas, comercial, administrativa ni operativa, dentro de la necesaria flexibilidad y adaptaciones continuas para su mejor funcionamiento.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los movimientos de personal a solicitud de la empresa serán los mínimos imprescindibles, y siempre de acuerdo con el Cap. V del Convenio vigente, facilitándose a la representación sindical la oportuna información acerca de las vacantes correspondientes.

Las compensaciones o ayudas por desplazamiento, en kilometraje, dietas o complemento de movilidad, cubrirán adecuadamente los gastos derivados de cada traslado.

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Se adquiere el compromiso de fomentar políticas de formación que favorezcan el tránsito hacia las nuevas funciones.

Igualmente, el nuevo modelo organizativo pretende aumentar las capacidades y oportunidades de desarrollo profesional en todas sus áreas, para lo que se facilitarán los cursos y medios necesarios, así como el conocimiento de los diversos itinerarios profesionales de ascensos.

SALARIOS E INCENTIVOS EN EL NUEVO MODELO de B. Comercial

Encontrándose aún en fase de valoración y decisión, el banco adquiere el compromiso de convocar una reunión con la representación sindical, una vez terminado dicho proceso, para informar ampliamente de criterios salariales y modelo de incentivos en 2009 para las distintas funciones del nuevo modelo.

Para 2008 –incluyendo el Bonus para la nómina de Febrero 2009- el banco reafirma su compromiso de que no habrá reducción salarial ni de incentivos relacionada con la implantación del nuevo modelo.

SALUD LABORAL

En el menor plazo posible se acomodarán los locales de las Oficinas a la nueva realidad organizativa, realizándose también las correspondientes evaluaciones de riesgos laborales.

En las Oficinas con CBC se harán las modificaciones necesarias para la adecuada ubicación del nuevo personal, en su caso.

En las Oficinas dependientes se tenderá a mantener los Despachos de Dirección.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Como continuación de la política refrendada en varios Acuerdos, en las decisiones que conlleva la implantación y desarrollo de ambos Planes, se tendrán en cuenta especialmente las condiciones más favorables para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de cada persona, así como las garantías de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

COMUNICACIÓN DE CAMBIOS PERSONALES

En la primera quincena de Junio se comunicarán con carácter general a la plantilla de Banca Comercial los datos de función, oficina de destino, grupo profesional, retribuciones (nivel retributivo anual, bonus de referencia y compensaciones por traslado en su caso) y fecha de efecto.

27 de mayo de 2008