

ACUERDO DE PROTOCOLO DE GARANTÍAS DE EMPLEO - Edita: CCOO BBVA

En Madrid, a 11 de Julio de 2008

REUNIDOS

DE UNA PARTE

D^a M^a Pilar Morata Rubio y D. Ángel L. Mancebo Soto, en Representación de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA

Y DE OTRA

D. Juan José Giner Martínez, D. Salvador Puchades Belloch, D^a Julia Castellanos del Solar, D. Antoni Capell Castillo y D. Francisco J. Valles Pérez, en representación de la Sección Sindical Estatal de CC.OO. en BBVA,

D. Sebastián Moreno Rodríguez, D. José M. Ocaña López y D. Francisco Ruiz-Ortega Castro, en representación de la Sección Sindical Estatal de UGT en BBVA, y

D. Antonio Torres Maruenda y D. Antoni Mayoral Simón, en representación de la Sección Sindical Estatal de Confederación de Cuadros y Profesionales en BBVA,

Ambas partes se reconocen plena y recíproca capacidad para la firma del presente documento, y a tal efecto

EXPONEN

BBVA ha decidido poner en marcha un nuevo modelo de Operaciones que se enmarca dentro del Plan de Transformación e Innovación del Grupo, denominado Proyecto Velázquez, y por otra parte, está abordando un nuevo modelo de organización de su red de Banca Comercial en España, denominado Proyecto Clima, cuyas líneas generales son de amplio conocimiento.

Las Representaciones Sindicales firmantes de este documento han mostrado su interés porque ambos procesos se lleven a efecto con el menor impacto posible para la plantilla afectada, al constatar que los mismos están implicando una adecuación de las estructuras de plantilla a la nueva configuración organizativa.

Por ello, ambas partes firmantes han decidido la suscripción de este documento para el periodo establecido para la implantación de los proyectos mencionados (2008/2010), asumiendo la presente

DECLARACIÓN

1.- VIGENCIA

La presente declaración estará vigente desde el momento de su firma hasta el 31-12-2010.

2.- GARANTÍA DE EMPLEO

BBVA se compromete a llevar a cabo el proceso de adecuación de estructuras al nuevo modelo organizativo sin utilizar medidas traumáticas, como expedientes de regulación de empleo o despidos objetivos por causas organizativas, derivados de los citados proyectos.

En consecuencia, el exceso de plantilla que pudiera derivarse de los procesos puestos en marcha por la Empresa se resolverán por vías vegetativas y voluntarias.

3. SEGUIMIENTO DEL EMPLEO

Se crea una Comisión Mixta Empresa/Representaciones Sindicales a fin de conocer con carácter general sobre la evolución del empleo en el Banco, altas, bajas, contratación temporal y subcontratación y, particularmente, para el seguimiento del impacto en la plantilla del proceso que nos ocupa.

Esta Comisión, que se reunirá una vez al año, dentro del primer cuatrimestre de cada año, por lo que a la Representación de los Trabajadores se refiere estará compuesta por 1 miembro por cada una de las Representaciones Sindicales presentes en los órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa y 6 miembros por las Representaciones Sindicales firmantes de este documento, en proporción a su representatividad. En dicha reunión se informará y efectuará una valoración global del año anterior en la referida materia y se debatirá sobre la evolución a futuro de esta materia.

4. VIGENCIA DEL NUEVO MODELO

El proyecto que se pone en marcha, en el ámbito temporal del Plan de Innovación y Transformación, nace con vocación de permanencia y estabilidad.

No obstante, si hubiera modificaciones de importancia, en la estructura organizativa o en las repercusiones para la plantilla, se estará a lo previsto en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores sobre información a la representación sindical.

5. IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO

Las facultades de organización del trabajo y determinación sobre estructura de plantillas corresponden en exclusiva a la Empresa.

Los procesos de adecuación de plantillas para la implantación de los nuevos modelos suponen diversos cambios organizativos, para los que BBVA se compromete, en uso de dicha competencia y de su capacidad de decisión organizativa, a adoptar las medidas más eficaces y eficientes teniendo como fin el menor impacto en las personas.

Entre ellas, las siguientes:

- En materia de movimientos de personal se estará a lo dispuesto en el capítulo V del Convenio Colectivo vigente, procurando la Empresa realizar los mínimos necesarios para el adecuado funcionamiento de la Organización.
- El Banco gestionará la cobertura de bajas de cierta duración con la mayor celeridad y eficiencia para mantener el adecuado funcionamiento de las unidades.
- BBVA adquiere el compromiso de fomentar políticas de formación que favorezcan el tránsito hacia las nuevas funciones.

6.- SALUD LABORAL

En el menor plazo posible se acomodarán los locales de las Oficinas a la nueva realidad organizativa, realizándose las evaluaciones de riesgos laborales que procedan, especialmente en los CBC's.

7.- COMUNICACIÓN

BBVA ha realizado un gran avance en el terreno de la comunicación a la plantilla, poniendo a su disposición en el portal del empleado toda la información relevante relativa a sus datos personales y profesionales.

En el dossier del empleado, cada persona puede comprobar "on line" los datos actuales relativos a su función, destino, grupo profesional, retribuciones, (incluyendo el nivel retributivo anual y bonus de referencia) y el histórico de los mismos.

Ello no obstante, y en aquellos casos de cambio de destino que puedan resultar relevantes conforme a lo previsto en el art. 30 del Convenio Colectivo vigente de Banca, el Banco comunicará específicamente por escrito al empleado el referido cambio.

DECLARACIÓN FINAL

BBVA y los Sindicatos firmantes se comprometen por este Protocolo a facilitarse información sobre iniciativas e incidencias con la mayor agilidad, con el fin de generar confianza y encontrar vías de resolución de los conflictos mediante el diálogo social.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, los comparecientes, con la representación que cada uno ostenta, firman el presente documento en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

Comfia – CCOO, UGT y CCP