

ACUERDO COLECTIVO PARA LA REGULACION DE LOS MEDIOS NECESARIOS PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCION DE LA REPRESENTACION SINDICAL EN LA EMPRESA.

REUNIDOS

De una parte D^a Pilar Morata Rubio y D. Ángel L. Mancebo Soto, en representación de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.

Y de otra en representación de los trabajadores:

Por parte de CCOO: D^a Isabel Gil Delgado, D. Juan Murillo Murillo, D^a Antonia Nieto Colodrero y D^a MaTeresa Solá Ortega.

Por parte de UGT: D. José Manuel Ocaña López, D. J. Carlos Laporte Campuzano, D^a Susana Pérez Díaz y Da F. Isabel Rubio Salva.

Por parte de CGT: D. Eusebio Merchán Moreno y D^a Ma Elena Vergas Sánchez.

Por parte de ACB/CCP: D. Antonio Torres Maruenda y Vicente Castelló Gayá.

Ambas partes se reconocen plena y reciproca capacidad en la condición que cada uno comparece para la firma del presente documento.

PRIMERO.- UNIDAD DEL ACUERDO

En el marco de la regulación vigente, BBVA y las Secciones Sindicales de Empresa firmantes de este Acuerdo, convienen en la necesidad de concretar lo previsto en materia de medios para el ejercicio de las funciones de representación de los trabajadores, adecuándolas a las características de la Organización.

Estos medios materiales sustituyen a los compromisos que pudieran derivar de la legislación en vigor referidos a los comités de empresa, toda vez que las Secciones Sindicales tienen acordado y asumen la negociación colectiva en el ámbito de la empresa.

El acuerdo de medios constituye un conjunto indivisible, de forma tal que el incumplimiento de alguno de sus términos determinaría que quedase sin efecto todo el conjunto.

Si por causas de disposiciones legales, reglamentarias, convencionales, judiciales o administrativas no pudiera aplicarse en sus propios términos el presente acuerdo, cualquiera de las partes podrá denunciarlo a la otra, quedando sin efecto en su totalidad una vez transcurridos 30 días naturales a contar desde la fecha de la denuncia.

SEGUNDO- VIGENCIA

El presente acuerdo tendrá vigencia desde su firma hasta la finalización del mandato electoral de las próximas elecciones sindicales que se celebrarán el 11 de Febrero de 2015 y podrá prorrogarse por periodos electorales, de forma automática con revisión de su aplicación de acuerdo a los nuevos resultados electorales en el mes siguiente de la celebración de las elecciones sindicales, siempre que no medie denuncia por cualesquiera de las partes, en los dos meses previos a la finalización del periodo electoral.

En el caso de la Representaciones Sindicales la denuncia deberá realizarse al menos por la mayoría de la Representación de los Trabajadores, expresada conforme a la representatividad que ostentan las Secciones Sindicales en los Comités de Empresa y Delegados de Personal elegidos en la Empresa.

TERCERO.- INTERLOCUCIÓN

La interlocución entre las Secciones Sindicales y la Empresa se efectúa a nivel de Dirección de Relaciones Laborales. A tal efecto la información legal a la Representación de los Trabajadores cuando sea de ámbito general, se efectuará de manera unificada a la Secretaria General o Presidencia de la Sección Sindical de empresa correspondiente.

Cuando la información esté referida exclusivamente a aspectos locales, la interlocución se realizará por parte de Relaciones Laborales de la Territorial y se efectuará a la persona de la Sección Sindical que esté designada como interlocutor a tal fin en dicho ámbito.

A tal efecto, por parte de cada Sección Sindical se designará a un interlocutor en cada Dirección Territorial de Recursos Humanos, para las comunicaciones de ámbito local a los Comités de Empresa.

En las Comisiones Paritarias dimanantes de Acuerdos específicos la interlocución se realizará con las personas que cada Sindicato haya designado a tal efecto en cada una de ellas, enviando copia de las convocatorias y documentación a la Secretaría General o Presidencia de la Sección Sindical de Empresa.

CUARTO.- SECCIONES SINDICALES Y COMITES DE EMPRESA

Por razones de funcionalidad, las Secciones Sindicales de Empresa asumen las competencias de información y documentación que la legislación vigente asigna a

los Comités de Empresa y Delegados de Personal, de forma tan amplia como legalmente sea posible, por lo que se considerarán cumplidas las obligaciones de la Empresa con la comunicación efectuada a la persona responsable de cada una de las Secciones Sindicales Estatales, que se corresponsabilizan de informar a sus respectivos Delegados y Delegadas en los Comités de Empresa.

QUINTO.- DELEGADOS SINDICALES

Conforme a lo previsto en la legislación vigente, cada Sección Sindical de Empresa con presencia en los Comités de Empresa del Banco podrá designar un número máximo de delegados sindicales, que no ostentan la condición de Representante de los Trabajadores, esto es:

- 1 delegado sindical por cada sindicato que no haya obtenido el 10% de los Representantes de los Trabajadores en la Empresa.
- 4 delegados sindicales por cada sindicato que haya obtenido al menos un 10% de los Representantes de los Trabajadores en la Empresa.

Adicionalmente las Secciones Sindicales con más del 10% de representatividad en la Empresa tendrán derecho a un número de delegados sindicales que resulte de la distribución de un total de 14, de forma proporcional a la representación que ostenten en la Empresa.

La designación de los Delegados Sindicales citados en el párrafo anterior requiere del reconocimiento expreso por parte de la Empresa, hasta cuyo momento no tendrá efectividad la designación. Dicha designación será por mandatos electorales, si bien el Banco podrá admitir excepcionalmente sustituciones suficientemente motivadas por cambios en las circunstancias personales del delegado saliente o razones organizativas de la Sección Sindical.

Cada uno de los delegados sindicales, en el supuesto de no ser miembros del comité de empresa, contará con un crédito horario de 40 horas al mes para el desarrollo de su función sindical.

Este número de horas tiene carácter de máximo y personal, de forma que no podrán hacerse cesiones de estas horas entre delegados sindicales ni con miembros de comités de empresa.

SEXTO.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES O DELEGADOS SINDICALES CON DEDICACION A FUNCION SINDICAL A TIEMPO COMPLETO

Las Secciones Sindicales con más de un 10% de representación en la Empresa tendrán derecho a designar a un Representante de los Trabajadores para que desarrolle funciones sindicales a tiempo completo por cada 15 Representantes electos, mediante la acumulación/cesión del crédito horario de comité de empresa y de delegados de personal de sus miembros.

La liberación requerirá del consentimiento de la Empresa en cuanto a la designación efectuada y se realizará por periodos electorales completos. De forma excepcional se podrán producir sustituciones en la condición de liberado por razones suficientemente justificadas ante el Banco.

SEPTIMO.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN MIEMBROS DEL CESS

Los Delegados de prevención que por acuerdo colectivo disponen de un crédito horario adicional de 75 horas al mes, en su condición de miembros del CESS, deberán proceder a completar su crédito horario hasta alcanzar la condición de liberado, o bien ceder el crédito horario que les corresponde como miembro de comité de empresa o delegado sindical.

En el supuesto de que su situación sea la de liberado para el ejercicio de funciones de representación se computará la acumulación de horas que se le realiza y contará como acumulación si bien no se le tendrá en cuenta a efectos del número máximo de liberados previsto en este Acuerdo.

OCTAVO.- MEDIOS MATERIALES

a) COMPENSACION ECONOMICA DE GASTOS JUSTIFICADOS DE FUNCIONAMIENTO DE LAS SECCIONES SINDICALES.

La empresa asignará a las Secciones Sindicales con presencia en los comités de empresa hasta una cuantía económica máxima para la atención de los gastos originados por parte de los sindicatos para desplazamientos propios de representación sindical y realización de comités internos que sustituye a las reuniones periódicas previstas en la regulación por parte de los Comités de Empresa: 100 € por Representante de los Trabajadores electo y año natural.

Estos gastos tienen que ser ajustados a lo previsto en la normativa vigente en el Banco, y venir debidamente justificadas mediante las correspondientes liquidaciones de gastos.

b) LOCALES

La empresa dotará a las Secciones Sindicales de Empresa con presencia en los comités de empresa de locales adecuados para el desarrollo de sus actividades sindicales y para facilitar la comunicación con los trabajadores, según el siguiente criterio:

- Sindicatos con presencia en los comités de empresa inferior al 10%:
1 local por Sección Sindical de empresa.
- Sindicatos con presencia en los comités de empresa superior al 10%:

- Locales de Direcciones Territoriales:

Territoriales Norte, Este, Sur, Noroeste y Centro:

- Si la presencia en los Comités de empresa de la Territorial es superior al 10%: 1 local
- Si la presencia en los Comités de Empresa de la Territorial es superior al 20%: 2 locales

Territoriales Cataluña y Canarias:

- Si la presencia en los Comités de Empresa de la Territorial es superior al 10%: 1 local

Las ubicaciones de los locales serán determinadas por parte de la Empresa conforme a la disponibilidad existente, así como su dimensión y uno de los mismos será destinado a la Sección Sindical Estatal.

Este compromiso no supondrá incremento de los locales actualmente existentes, por lo que, de ser necesario, no serán de uso exclusivo sino que se utilizarán conjuntamente con los Comités de Empresa.

Dichos locales estarán provistos de los medios necesarios para su funcionamiento, así como el mantenimiento de los mismos, conforme se cita a continuación:

- a) Ordenador e impresora láser de características similares a los de las oficinas.
 - b) Teléfono: cada local contará si fuera posible con una línea telefónica y de datos. La utilización de las líneas telefónicas asignadas deberá realizarse con criterios de racionalidad, de modo que el consumo generado quede dentro de los límites considerados como normales, y para el desarrollo de la función sindical en la empresa, no dando lugar a situaciones abusivas.
- Si el local estuviera situado fuera de una oficina del Banco, la conexión a intranet se haría por un medio alternativo.
- c) Mobiliario adecuado y suficiente para el local cedido.
 - d) Fotocopiadora: En caso de que varias secciones sindicales estén ubicadas en una misma zona o planta se ubicará en un lugar común para uso indistinto de cada una de ellas.

La misma no podrá destinarse a la reproducción de circulares informativas y escritos que por su volumen requiera de otros mecanismos.

- e) Material de oficina: Se dotará a dichos locales del material de oficina necesario para el desarrollo de su actividad. Dicho material se solicitará dos veces al año (enero y julio) al Departamento de Relaciones Laborales y se ajustará a los criterios normales de utilización que vienen manteniendo hasta la fecha.
- f) La empresa se encargará de la limpieza y conservación de los locales, así como al mantenimiento de los equipos de oficina facilitados.

Una vez se hagan efectivos los locales a las Secciones Sindicales, de forma progresiva se podrán dejar sin efecto los locales de los Comités de Empresa, teniendo en cuenta la disponibilidad de locales que en cada momento tenga la Empresa.

NOVENO.- CORREO ELECTRONICO

Conforme a lo establecido en el arto 48 del Convenio Colectivo, la comunicación de las Representaciones Sindicales con el conjunto de la plantilla se lleva a cabo a través del tablón de información sindical situado en el Portal de Empleado, que es accesible a todo el personal del Banco a través de E-spacio. Teniendo cada Sección Sindical un sitio particular para la publicación de sus comunicaciones dentro de su ámbito de representación.

Para la publicación en el Portal Sindical se tendrán en cuenta las normas de uso comunicadas en cada momento.

Asimismo, a fin de facilitar la comunicación de las Secciones Sindicales en el seno de la Empresa, en sustitución a lo establecido en el arto 48.2 del Convenio Colectivo, cada sección sindical de Empresa legalmente constituida, podrá proceder al envío de comunicaciones al conjunto de los trabajadores de la empresa ajustándose a los requisitos que se citan a continuación.

En el caso de los Sindicatos cuya implantación sea de Comunidad Autónoma, el envío de comunicaciones estará referida al conjunto de los trabajadores de la empresa en la Comunidad Autónoma de que se trate.

Los requisitos antes citados son:

a) La información a transmitir deberá tener contenido estrictamente laboral y relacionado directamente con el ejercicio de las funciones de representación legal de los trabajadores, sin que pueda utilizarse para otros fines, y estará sujeto a los mismos controles técnicos y, en su caso, de salvaguardia legales fijados por la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, al igual que toda la información que se difunde a través de Portal Sindical.

El contenido de la información se atenderá a lo previsto en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, tanto respecto a las personas como a las instituciones.

Las organizaciones sindicales adoptarán, bajo su responsabilidad, las medidas necesarias para que no se remitan para su envío informaciones con contenidos prohibidos.

b) Los sindicatos facultados en los términos anteriores deberán designar un máximo de tres interlocutores válidos a efectos de la remisión de las comunicaciones sindicales al buzón de correo habilitado al efecto.

c) Los interlocutores designados remitirán como máximo 24 comunicaciones al año dirigidas al conjunto de la plantilla, o en su caso de la Comunidad Autónoma

teniendo en cuenta lo establecido en la normativa laboral en vigor y normas internas del Banco relativas al uso adecuado del correo electrónico.

A estos efectos no se consideraran correos masivos los enviados a un colectivo de trabajadores inferior a una comunidad autónoma. Dichos envíos no podrán superar los 12 al año.

d) Las 24 comunicaciones sindicales citadas anteriormente serán remitidas a un buzón habilitado al efecto por el Banco, desde el cual se enviarán a las direcciones de correo corporativas. La remisión se efectuará fuera de las horas punta de trabajo a fin de evitar situaciones que alteren el desarrollo normal de la actividad de la Empresa, ya que se trata de una herramienta de trabajo.

e) El Banco no se hace responsable de los contenidos de las comunicaciones sindicales transmitidas, y se reserva la facultad de suspender o restringir el envío cuando no se hayan respetado las normas y límites en el uso del correo electrónico.

Y en prueba de conformidad se firma el presente documento en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por la Empresa

Por CCOO

Por UGT

Por CGT

Por ACB/CCP