

En Madrid, a 17 de Diciembre de 2013, se reúnen los representantes de la Dirección de BMN y la de las secciones sindicales que han participado en la negociación de la homologación salarial, homologación de condiciones de trabajo y derechos sindicales, de acuerdo con lo previsto en el Acuerdo Laboral de 28 de Mayo de 2013 que puso fin al periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo, modificación de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y otras modificaciones a aplicar en Banco BMN S.A.

Se presentan los textos definitivos de los acuerdos arriba referenciados, que se acompañan como anexos I, II y III.

Muestran su conformidad a los acuerdos referenciados las secciones sindicales de UGT, CCOO, SIC, SECP.

No suscriben dichos acuerdos las secciones sindicales de SELG y ACCAG

Suscriben el acuerdo, pendiente de ratificación por sus órganos competentes, haciendo constar que la firma no supone la aceptación del acuerdo de 28/5/13, los sindicatos CGT y UOB.

En mérito de lo anterior, quedan válidamente aprobados dichos acuerdos por la mayoría de la representación laboral.

POR LA DIRECCION

Sección sindical de UGT

Sección sindical de CCOO

Sección sindical del SELG

Sección sindical del SIC - CSICA

SELG NO CONFORME
AL ACTA Y AL ACUERDO

Sección sindical del SECP

Sección sindical de UOB

Sección sindical de CGT

Sección sindical de ACCAG

ANEXO I

En Madrid, a 17 de Diciembre de 2013, se reúnen los representantes de la dirección y los trabajadores del Banco Mare Nostrum S.A. (en adelante BMN), y

EXPONEN

I.- En fecha 28 de Mayo de 2013 se firmó el acuerdo que puso fin al periodo de consultas en el procedimiento de despido colectivo que, al amparo del Art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, se inició el 29 de Abril de 2013.

II.- Entre las medidas sociales de acompañamiento que se pactaron, en el apartado III del Acuerdo alcanzado en el Expediente de Regulación de Empleo al amparo de lo establecido en el art. 8 del RD 1483/2012 y demás normativa complementaria, para paliar los efectos del expediente antes citado, las partes se comprometieron a alcanzar antes del 31 de Diciembre de 2013 un acuerdo para la convergencia de las dispares condiciones laborales extra convenio vigentes en la entidad, que tienen por causa las diferencias existentes en cada una de las cajas que constituyeron en origen BMN.

III.- Como metodología de trabajo, en fecha 12 de septiembre de 2013 se constituyó la mesa negociadora, que decidió a su vez crear tres grupos de trabajo o comisiones técnicas: la de unificación de los planes de pensiones, la de homologación salarial y la de homologación del resto de condiciones laborales.

IV.- Conforme a lo establecido en la cláusula Sexta del Acuerdo de 25 de mayo de 2011 todo el personal de BMN percibirá con carácter anual 18,5 pagas, computando la antigüedad correspondiente y sin vincularlas a resultados administrativos.

V.- Los trabajos de la comisión técnica de homologación salarial son los que en este acto quedarán refrendados por la mesa negociadora, estableciéndose así un Acuerdo de homologación salarial que cumple con los dos requisitos que las partes fijaron en el citado acuerdo de 28 de Mayo de 2013, a saber, que fuera progresivo en el tiempo y neutro económicamente.

Igualmente, la homologación salarial se basará en los siguientes principios:

a) Se producirá mediante un sistema que garantice que nadie tendrá una merma salarial por este motivo.

b) Basado en la solidaridad, supondrá que los futuros incrementos salariales que resulten de la aplicación del Convenio se aplicarán en exclusiva a conseguir que todos los trabajadores de BMN tengan unas retribuciones similares por nivel.

c) Conseguida la homologación, el tratamiento futuro de la masa salarial debe ser homogéneo para todos los trabajadores de BMN. En suma, los tratamientos salariales dispares quedarán sustituidos por un tratamiento igual para todos.

VI.- Para abordar con éxito una operación compleja como es la homologación y homogeneización del salario de cuatro plantillas que, a pesar de aplicar un Convenio Colectivo común, tienen condiciones salariales dispares, se ha aplicado el siguiente procedimiento, que será de aplicación a todos los empleados cuya fecha de antigüedad sea anterior a Octubre de 2011:

A.- En primer lugar, se debían incluir todos los conceptos hasta ahora dispersos en tres categorías:

A.1. Los propios y exclusivos del Convenio Colectivo:

Salario Base por 18,5

Antigüedad por 18,5

Complemento Residencia por 12

Plus Convenio

Complemento Transitorio 4% Sueldo NX por 18,5

Complemento Transitorio 4% Sueldo NX 2T por 18,5

Complemento Transitorio 4% Sueldo NXI por 18,5

Extinguido Complemento Esposa

A.2. Los que obedecen al desempeño de una determinada responsabilidad o un desempeño singular en el trabajo. En definitiva, los complementos de puesto de trabajo, que por su propia naturaleza tienen la consideración de no consolidables:

Complemento Funcional Penedés

Complemento Puesto de Trabajo

Plus Disponibilidad

Plus Empresas

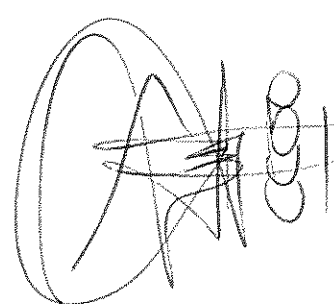
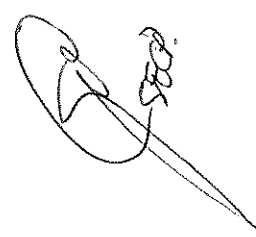
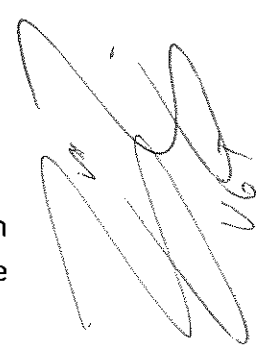
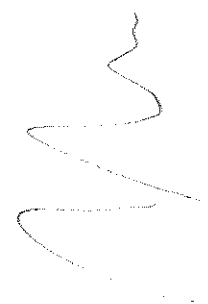
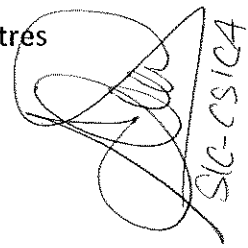
Plus Gestión Sucursal

Plus Gestión Sucursal Murcia

Plus Grandes Superficies

Plus Horario Sa Nostra

Plus Máquinas



Plus No Competencia

Diferencia hasta retribución pactada

Diferencia Nivel Retributivo

Complemento VPT Importe

Plus Cap

Diferencia Nivel Retributivo PEDP

Diferencias Nivel Retributivo Clasificación Extra

Diferencias Nivel Retributivo Extra Prorrataada

Diferencias Nivel Retributivo por Clasificación

Gratificación Fija

Gratificación Puesto Caja

Complement Lloc Feina

Complemento Funcional

Complemento Funcional Gestor

Complemento Puesto de Trabajo Jefes de Zona

Plus Torns

Plus Turno Rotativo Murcia

Plus Turno Rotatorio Sanostra

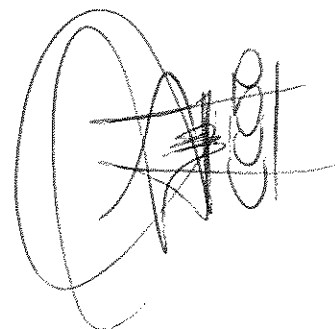
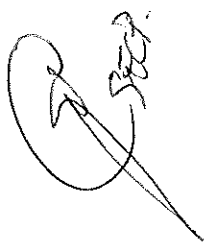
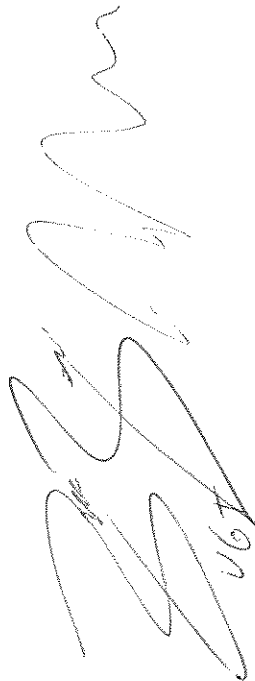
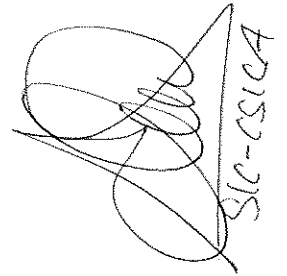
Plus Chofer

A.3. El resto de conceptos salariales, con la consideración de complementos personales:

7,5 Días Haber (Salario Base)

Compl Lloc Feina Consol

Complemento Personal



Complemento Personal de Producción

Complemento Personal Pensionable

Complemento Personal Sanostra

Cuota Obrera

Devolución Antigua Seg. Social

Devolución Antiguo IRPF

Complemento Personal Penedés

Deducción pagas extras fuera de convenio

Paga Extra del Documento Personal

Indemnización IRTP

Indemnización IRTP Extra Prorrataada

Plus Contratación

Plus Discrecional

Plus Personal Transposición

Residencia 7,5 días Haber

Residencia Extra

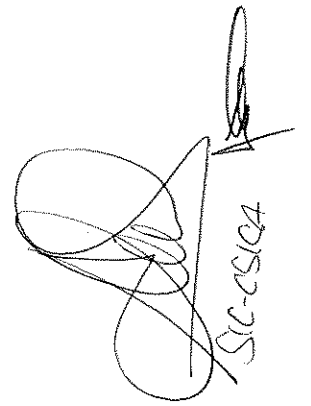
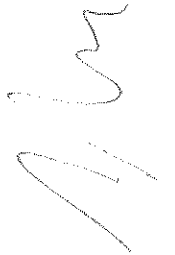
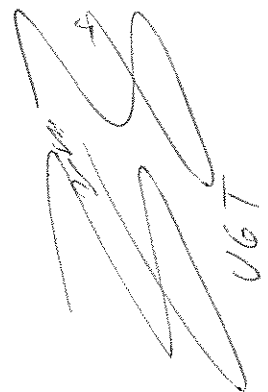
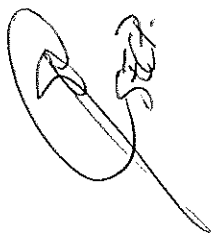
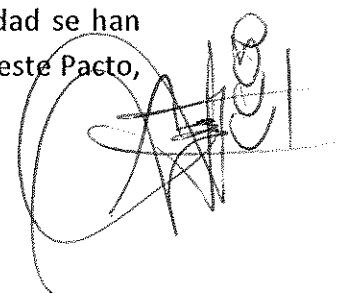
Complemento Puesto de Trabajo Murcia

Otras pagas extras (Murcia). Considerada incluyendo la antigüedad correspondiente.

Exceso C. Residencia (12 pagas)

Variable SSCC fijo histórico

B.- Teniendo en cuenta la naturaleza de los grupos A.1. y A.2., la homologación debe realizarse actuando sobre el grupo A.3., en la forma que se explicará más adelante. Por ello, cada empleado (excepto aquéllos cuyas retribuciones se ajusten estrictamente al Convenio y/o tengan exclusivamente uno o más complementos de puesto de trabajo A.2) tendrá un concepto A.3. (en lo sucesivo, "Complemento Salarial de Fusión"), en el que se incluirán todos los conceptos que con anterioridad se han indicado, y que perderán, a partir del momento de la entrada en vigor de este Pacto, su singularidad.

Handwritten signature and a stamp that reads "SIC-OSICA".Handwritten signature.Handwritten signature and a stamp that reads "UGT".Handwritten signature and a stamp that reads "SEP".Handwritten signature and a stamp that reads "SIC-OSICA".

- C.- Como en el grupo anterior se incluyen conceptos pensionables y no pensionables, hasta tanto no se defina en la negociación específica sobre esta cuestión un sistema unificado de aportación al plan de pensiones, a todos los empleados se le reconocerá como garantía *ad personam* el último salario bruto pensionable que tenía en el momento en que empezó a operar la suspensión temporal de aportaciones (1/7/13).
- D.- Para obtener el resultado previsto, esto es, que transcurrido un tiempo los empleados de BMN tengan un salario similar por nivel, con independencia de su caja de origen, se actuará de la siguiente manera:

1.- Se calculará anualmente la media de retribuciones por nivel que se utilizará como salario de referencia para cada nivel, a considerar para ese año, con las siguientes consideraciones:

- a. Retribuciones a utilizar: El importe resultante de sumar el total de los grupos A.1 (excluyendo los conceptos de antigüedad x 18,5 y Complemento de Residencia del Convenio por 12) y el Complemento salarial de Fusión y sin considerar la reducción salarial temporal ni la reducción de jornada del 20%; y se dividirán entre el número de empleados en ese nivel.
- b. Los datos, tanto de retribuciones como de número de empleados por nivel, serán los existentes a 31 de diciembre de cada año.

2.- El incremento de la masa salarial que se produzca como consecuencia de la aplicación de la revalorización de los convenios colectivos durante los años sucesivos y de los conceptos que vienen de ser revalorizables en las distintas cajas y que ahora irán en el Complemento Salarial de fusión, se efectuará de la siguiente manera:

- En el año 2014, todos los empleados cuya retribución A.1 sin antigüedad (18,5) y Complemento Residencia (de Convenio, 12), más Complemento Salarial de Fusión, se encuentre por encima de la media para su nivel, verán congelado su salario como consecuencia de practicar el mecanismo de la compensación y absorción. De esta manera, verán reducido el importe del Complemento Salarial de Fusión en la misma cuantía que se actualizan sus retribuciones de Convenio. El importe resultante de la operación anterior se aplicará íntegramente y de manera lineal a mejorar el Complemento Salarial de Fusión a los empleados que se encuentren por debajo de la media de su nivel, con el límite de dicha media.
- Una vez realizada la operación anterior, se hallará la nueva media por nivel.
- En los ejercicios 2015, 2016 y 2017 se repetirá la anterior operación.
- Se considerará que un nivel salarial está homologado cuando el Complemento de Salarial Fusión por nivel salarial tenga un valor equivalente para el 98 % de los integrantes de ese nivel. Se entiende por valor equivalente un diferencial del 1% entre el inferior y el superior a aquél.

- Si antes del 31 de Diciembre de 2017 algún nivel salarial queda homologado pero persisten otros que no lo están, todo el importe que resulte de aplicar los incrementos del Convenio a la masa salarial se dedicarán a incrementar el Complemento Salarial de Fusión a los empleados de los niveles no homologados que se encuentren por debajo de la media.
- Anualmente, en 2015, 2016 y 2017, se verificará y evaluará en el seno de la Comisión de Seguimiento el desarrollo del proceso de armonización, en base a los datos individualizados, la aplicación del sistema previsto y los incrementos salariales pactados en convenio.
- En el último trimestre de 2017, si no se ha producido antes la homologación, las partes evaluarán el grado de homologación conseguido en este periodo. Si no se hubiese llegado a la homologación, las partes decidirán los términos de la continuidad del sistema durante otro periodo temporal, marcándose como horizonte la culminación del proceso antes del 31.12.2019, con los incrementos de coste globales que resulten factibles en función de las circunstancias económicas de la entidad. En este sentido, las partes evaluarán y cuantificarán los ahorros que el cambio de naturaleza de los conceptos salariales del apartado A3 produciría una vez finalizadas las medidas del acuerdo del 28 de Mayo de 2013, a los efectos de tenerlos en cuenta en la cuantificación de los incrementos de coste globales indicados y, en su caso, medidas compensatorias.

VII.- Revalorización del Complemento Salarial de Fusión una vez culminado el proceso de homologación:

Una vez finalizado el proceso de homologación, el CSF tendrá el siguiente tratamiento:

- El 70 % de su importe se revalorizará en lo sucesivo de igual forma que lo haga el Convenio Colectivo.
- El 30 % restante, que pasará a denominarse Complemento Salarial de Fusión no revalorizable, no tendrá ninguna variación por ninguna circunstancia.

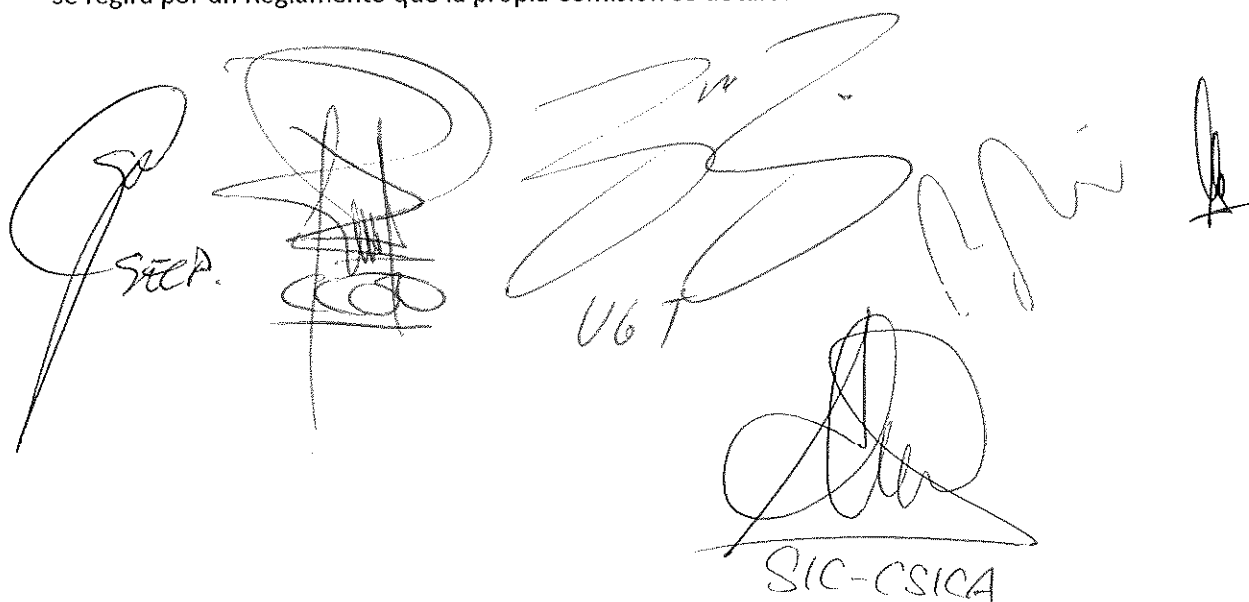
VIII.- Con la entrada en vigor del presente acuerdo quedan derogados la totalidad de los pactos preexistentes en materia retributiva que son de aplicación en BMN, sean cual sean su origen, naturaleza y ámbito. En todo lo no previsto en este Acuerdo, las partes convienen que el Convenio colectivo será la norma supletoria de aplicación.

IX. Cualquier referencia al salario del trabajador se entenderá sin aplicación de las reducciones salariales temporales y de flexibilidad interna del Acuerdo de fecha 28 de mayo de 2013.

X.- El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de Enero de 2014.

XI.- Comisión de Seguimiento e interpretación.

Se crea una Comisión de seguimiento e interpretación para resolver cuantas cuestiones se susciten derivados de la interpretación del presente Acuerdo. Su composición será paritaria entre la representación de la Dirección y las Secciones Sindicales firmantes de este pacto, y su funcionamiento se regirá por un Reglamento que la propia Comisión se dotará.



Handwritten signatures and stamps of the following organizations:

- SECP.
- UGT
- SIC-CSICA

ANEXO II

En Madrid, a 17 de Diciembre de 2013, se reúnen los representantes de la dirección y los trabajadores del Banco Mare Nostrum S.A. (en adelante BMN), y

EXPONEN

I.- En fecha 28 de Mayo de 2013 se firmó el acuerdo que puso fin al periodo de consultas en el procedimiento de despido colectivo que, al amparo del Art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, se inició el 29 de Abril de 2013.

II.- Entre las medidas sociales de acompañamiento que se pactaron, en el apartado III del Acuerdo alcanzado en el Expediente de Regulación de Empleo al amparo de lo establecido en el art. 8 del RD 1483 y demás normativa complementaria, para paliar los efectos del expediente antes citado, las partes se comprometieron a alcanzar antes del 31 de Diciembre de 2013 un acuerdo para la convergencia de las dispares condiciones laborales extra convenio vigentes en la entidad, que tienen por causa las diferencias existentes en cada una de las cajas que constituyeron en origen BMN.

III.- Como metodología de trabajo, en fecha 12 de septiembre de 2013 se constituyó la mesa negociadora, que decidió a su vez crear tres grupos de trabajo o comisiones técnicas: la de unificación de los planes de pensiones, la de homologación salarial y la de homologación del resto de condiciones laborales.

IV.- Los trabajos de la comisión técnica de unificación de los planes de pensiones nos llevó al acuerdo alcanzado por la mesa negociadora en fecha 7 de noviembre de 2013, que ha unificado los cuatro planes de pensiones todavía existentes de cada una de las Cajas de Ahorros que constituyeron BMN en un solo plan de pensiones. Quedando el ajuste del coste global para la finalización de lo acordado el 28 de mayo de 2013.

V.- Los trabajos de la comisión técnica de homologación del resto de condiciones laborales son los que en este acto quedarán refrendados por la mesa negociadora, según los siguientes PACTOS:

JORNADA:

La jornada anual será la establecida en cada momento por el Convenio Colectivo del sector de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

HORARIO:

Para el cumplimiento de la jornada de trabajo anual más arriba señalada, el horario de trabajo será de 35 horas semanales.

Centros de trabajo en Régimen General: De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 h.

Se fijan las siguientes jornadas reducidas:

Durante la semana de la fiesta mayor de la localidad y los días 24 y 31 de diciembre, el horario será de 9 a 13,30 h.

Los días de la semana santa el horario será de 8:00 a 14:00 horas.

- Centros Singulares: En función de necesidades especiales, en los términos pactados en el Convenio Colectivo. Los centros singulares existentes en estos momentos mantendrán el horario y las compensaciones que disfrutaban a la firma de este acuerdo hasta su nueva regulación.
- La flexibilidad horaria por motivos familiares será objeto de negociación en el ámbito del Plan de Igualdad y más específicamente dentro de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Se mantendrán los acuerdos actuales hasta su nueva regulación.

VACACIONES Y PERMISOS.

- El régimen de vacaciones se regula en Convenio Colectivo. Como garantía ad personam se mantendrán los días de vacaciones consolidados por encima de aquél, a los trabajadores que a fecha de hoy los tuvieran, quedando expresamente derogados cualquier modelo anterior de meritación superior de vacaciones.
- El régimen de permisos, con aplicación supletoria del Convenio y legislación ordinaria, será objeto de negociación específica en el ámbito del Plan de Igualdad, y más específicamente dentro de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Mientras tanto, todos los permisos recogidos en las cajas de origen se mantendrán hasta su nueva regulación.
- Como medida excepcional para el presente año 2013, las vacaciones no consumidas podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del 2014.

FORMACIÓN

- Se efectuará dentro de la jornada, en los términos establecidos en ésta.

BENEFICIOS SOCIALES

- Aplicación del Capítulo VIII del Convenio Colectivo, con las siguientes mejoras:
 - + Exención de comisiones y gastos en la cuenta corriente del empleado donde cobre la nómina.
 - + En la cuenta corriente antes citada, se admitirán descubiertos de hasta un máximo de 2.500€ sin intereses, en sustitución del anticipo mensual recogido en el convenio colectivo. El tratamiento de este descubierto será, exceptuando la generación de intereses y el cobro de comisiones, el general que tenga la Entidad para estos supuestos.

Aquellos empleados que en la actualidad disfrutaban de la posibilidad de tener un descubierto superior a 2.500 euros deberán regularizar la situación en un plazo máximo de 12 meses, ajustándose al límite aquí pactado.

- + Exención de comisiones de mantenimiento y disposición en cajeros propios para las tarjetas de crédito y débito asociadas a la cuenta donde se abona la nómina, manteniendo la particularidad de Madrid.
- + Remuneración cuenta cobro nómina: Euribor correspondiente a Noviembre publicado por el Banco de España en el BOE con el tope máximo de 1,5%.
- + Incorporación de la oferta de productos y servicios a través de la retribución flexible, en los términos previstos en el Convenio Colectivo.

PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS.

- El régimen de préstamos en BMN será, a partir de la vigencia de este Acuerdo, los propios del Convenio Colectivo para las nuevas operaciones, con las siguientes mejoras:

Préstamo para compra de vivienda habitual o cambio de vivienda habitual.

Al margen de los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo, el Empleado podrá solicitar este préstamo por una sola vez cuando, concurriendo causas económicas, organizativas, técnicas o productivas haya sido trasladado a otro centro de trabajo que suponga cambio de domicilio y se encuentre a una distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo anterior o cambio de isla.

El importe mínimo al que podrá acceder cualquier empleado fijo de plantilla que haya superado el periodo de prueba será de 225.000 euros

El resto de condiciones serán las que regula el Convenio Colectivo para este préstamo.

Préstamo social para atenciones varias.

En las mismas condiciones a las reguladas en Convenio Colectivo, con las siguientes modificaciones: el capital máximo será de 60.000 euros y existirá la posibilidad de ampliar el plazo de amortización más allá de los 8 años fijados por Convenio, y hasta un máximo de 20 años si se presta garantía hipotecaria. En este último caso se aplicará al tipo de interés un límite mínimo y máximo del 1,5% y 5,25% respectivamente.

Para cualquier préstamo, el exceso de las cantidades que se pueden solicitar sobre las reguladas en Convenio Colectivo estará sujeto a la capacidad de endeudamiento del empleado, entendiendo por ésta que las cuotas por cualquier operación crediticia que tenga el empleado en cualquier entidad sumadas a las de la operación que solicita no puede exceder del 50% de su salario neto en cómputo anual.

Anticipo social hasta 6 mensualidades:

Motivos: Son los siguientes:

1. Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados/as como de los familiares a su cargo.
2. Gastos ocasionados con ocasión de contraer matrimonio, enlace estable bajo los requerimientos formales de las parejas de hecho, separación, divorcio o nulidad del matrimonio o enlace estable del empleado/a.
3. Gastos ocasionados por traslado de localidad de residencia como consecuencia de nuevo destino en la Institución.
4. Circunstancias críticas familiares.
5. Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivienda.
6. Siniestros tales como incendios, robos, etc., que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.

7. Adquisición de vehículo para aquellos empleados que, de forma habitual, mantienen su vehículo particular a disposición del Banco para tareas propias de su actividad laboral o les haya sido aplicada una medida de movilidad geográfica.
8. Gastos ocasionados al empleado como consecuencia del matrimonio o del enlace estable bajo los requerimientos formales de las parejas de hecho de sus hijos.
9. Gastos ocasionados al empleado por estudios de uno o varios de sus hijos menores de 30 años que estén a su cargo y que acrediten de forma fehaciente que no disponen de ingresos propios.
10. Gastos ocasionados como consecuencia de la realización, por parte del empleado, de estudios de postgrado, seminarios de carácter y ámbito profesional o master.
11. Cualquier otra situación análoga así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general plenamente justificadas, y que serán valoradas por la Comisión de Préstamos.

Importe: Hasta seis mensualidades computados todos los conceptos que integran la nómina.

Amortización: Por cuotas fijas elegidas por el solicitante, hasta un máximo de 60 cuotas mensuales.

Préstamo reestructuración y refinanciación:

- Cualquier empleado que tenga un descenso de forma acreditada de al menos el 40 % en los ingresos de su unidad familiar tendrá derecho a la concesión de un préstamo por el que se le refinancien los diferentes productos de empleados que tenga concedidos. Igual derecho asistirá a los empleados que han sido trasladados por el banco a una población cuya distancia de la de origen le haya obligado a cambiar de residencia.

Dada la heterogeneidad de la problemática que esta situación puede conllevar, que requiere medidas individualizadas para cada empleado, no se puede determinar a priori una respuesta uniforme aplicable a cada una de las situaciones. Por lo anterior, una vez planteada la refinanciación por parte del Empleado y previa verificación de la concurrencia de las causas para ello, la Entidad se compromete a estudiar las distintas alternativas y ofrecer una respuesta lo más eficaz posible para conjugar el interés de ambas partes.

A modo enunciativo las medidas a aplicar podrían ser las siguientes: prolongación de los plazos de los préstamos pendientes, unificación de las diferencias cuotas, modificación del sistema de amortización, etcétera.

Capacidad de endeudamiento.

Será el 50% de los ingresos netos del empleado en cómputo anual.

OTROS

Las Partes acuerdan posponer la negociación de las siguientes materias con fecha límite 31 de marzo de 2014.

Plan de Igualdad y medidas para la conciliación de la vida personal y familiar.

Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Protocolo para la prevención del acoso sexual

Protocolo de la prevención del acoso laboral

Derecho de información y consulta en la normativa sobre clasificación de oficinas, en los términos contemplados en el Convenio Colectivo.

Derecho de información y consulta sobre la promoción y carreras profesionales, en los términos contemplados en el Convenio Colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL

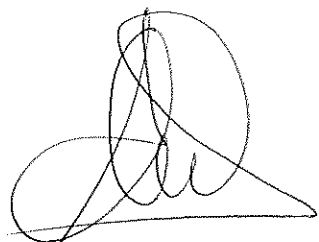
Cualquier referencia al salario del trabajador se entenderá sin aplicación de las reducciones salariales temporales y de flexibilidad interna del Acuerdo de fecha 28 de mayo de 2013.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los pactos preexistentes en las antiguas cajas que dieron origen a BMN, excepto en aquellas artículos que hagan referencia a las materias que deben pactarse con fecha límite de 31 de Marzo de 2014.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN

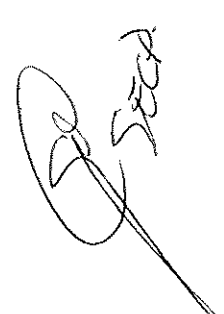
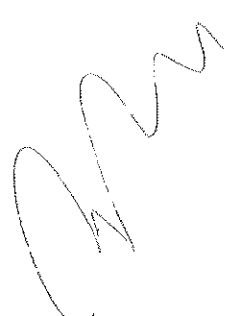
Se crea una Comisión de seguimiento e interpretación para resolver cuantas cuestiones se susciten de la interpretación del presente Acuerdo. Su composición será paritaria entre la representación de la Dirección y las Secciones Sindicales firmantes de este pacto, y su funcionamiento se regirá por un Reglamento que la propia Comisión se dotará.



SIC-CSISA



CCSS



ANEXO III

ACUERDO EN MATERIA DE DERECHOS SINDICALES

Este documento regula los derechos y garantías sindicales en BMN y se anexa al pacto sobre Homologación de condiciones de trabajo formando parte inseparable del mismo.

1. Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo se aplicará a las Secciones Sindicales legalmente constituidas en BMN firmantes del Acuerdo al que se anexa el presente documento.

2. Garantías.

Los Representantes de los Trabajadores de BMN, unitarios y sindicales, conservarán las garantías derivadas de su condición representativa hasta la celebración de las nuevas elecciones sindicales, coincidiendo con la renovación del mandato electoral de dichos representantes.

3. Medios materiales.

BMN pondrá a disposición de las Secciones Sindicales locales en Madrid, Granada, Murcia y Palma de Mallorca para el ejercicio de sus funciones, así como los medios técnicos y materiales necesarios para la correcta realización de las labores sindicales, en los términos que actualmente disfrutan, haciéndose extensivo al local de Madrid.

4. Crédito horario.

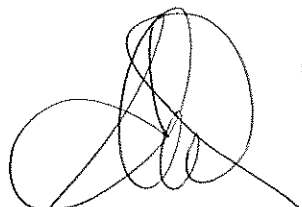
El total del crédito de horas sindicales acumulables correspondientes a estas Secciones sindicales se obtendrá sumando el crédito de horas retribuidas de cada Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa y delegados LOLS. Este crédito horario podrá ser acumulado a favor de uno o varios de sus componentes. Dicha acumulación será comunicada por estas Secciones Sindicales a BMN.

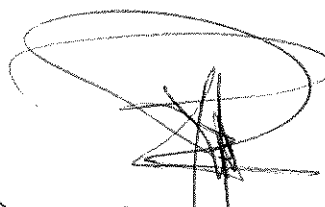
A partir de las próximas elecciones sindicales, las convocatorias realizadas por BMN no consumirán horas del crédito horario sindical, manteniéndose la situación actual hasta dicha fecha.

Hasta la celebración de las próximas elecciones sindicales, éstas mantendrán el número de Delegados Sindicales que actualmente tuvieran reconocido.

5. Información.

BMN facilitará a las Secciones Sindicales con la periodicidad establecida toda la información prevista en la legislación vigente y expresamente en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.


SIC-CSICA


CCIO



El Banco se compromete a facilitarla en soporte que permita su adecuado tratamiento informático.

6. Regulación del uso de los medios de comunicación internos.

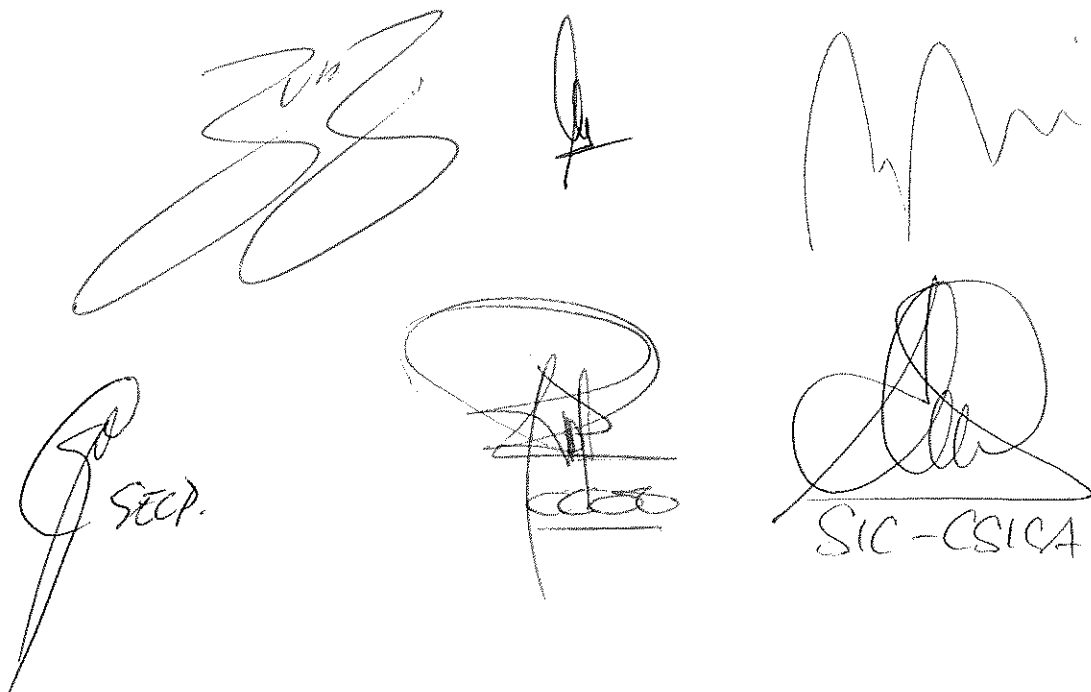
BMN pondrá a disposición de las Secciones Sindicales un espacio en la Intranet corporativa donde podrán colgar la información que estimen oportuna, asumiendo la responsabilidad que pueda derivarse de su contenido, así como la utilización del correo electrónico con las limitaciones técnicas ordinarias derivadas de su uso.

Excepcionalmente podrán usarse otros medios que requieran el consumo de recursos del Banco (valija, etcétera), siempre que cuente con la autorización previa de BMN.

7. Cláusula adicional.

Los Sindicatos firmantes manifiestan que este Acuerdo está incompleto por cuanto falta por regular la financiación por parte del Banco a las Secciones Sindicales para el desarrollo de sus funciones, reservándose el derecho a continuar planteando la cuestión en lo sucesivo.

El representante del Banco considera que en este momento no le es posible abordar esta cuestión, no cerrando la puerta a que en los futuros pactos que están comprometidos con fecha pudiera abrirse la posibilidad a algún acuerdo en este sentido.



Handwritten signatures of six individuals, arranged in two rows of three. The bottom right signature is accompanied by the text "SIC-CSICA".