

CAPITULO VII

Representación de los empleados

Artículo 40. Representación unitaria y sindical.

Todas las formas de representación, unitaria y sindical, de los empleados de la Caja quedan sujetas a lo dispuesto en el TRLET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las particularidades contenidas en los artículos siguientes.

Artículo 41. Delegados Sindicales.

De conformidad con el artículo 10.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, las partes acuerdan tomar como unidad de referencia la empresa para determinar el ámbito de cada Sección Sindical y número de delegados sindicales que corresponde a las mismas.

Artículo 42. Comité de Empresa.

1. El conjunto de horas laborales y mensuales reguladas en el artículo 68 apartado e) del TRLET que, respectivamente, cada miembro de los Comités de Empresa de cada Centro de Trabajo de la Caja dispone para el ejercicio de sus funciones como tal, podrá ser computado globalmente, de tal forma, que individualmente los topes de horas allí establecidos pudieran ser superados, pero nunca en el cómputo global de todas las horas correspondientes a la totalidad de los miembros de cada uno de los Comités. Este cómputo individual y global solo podrá ser rebasado con carácter excepcional y no de forma regular.

La acumulación horaria sólo se efectuará entre los miembros de los Comités y delegados sindicales, perteneciente a la misma Sección Sindical.

2. Los Comités de Empresa podrán utilizar siempre los medios de montaje, reproducción y distribución de documentos propios de la Caja, previa la autorización del departamento de Recursos Humanos, autorización que se referirá únicamente a la disponibilidad de los citados medios. Con respecto al uso de medios informáticos se estará a lo dispuesto en el protocolo de uso de medios informáticos que se pacte.

Artículo 43. Comité Intercentros. Competencias del Comité Intercentros

1. El Comité Intercentros, contará con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los Comités existentes en la Caja.

2. El Comité Intercentros autorregulará su funcionamiento, eligiendo de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, debiendo elaborar un reglamento de funcionamiento, cuya copia emitirá a la Caja.

3. En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos y agrupaciones de trabajadores según los resultados electorales considerados globalmente.

4. El Comité Intercentros tendrá las funciones que les son reconocidas a los Comités de Empresa en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RDLeg, 1/95, de 24 de marzo). Ostentará la representación de los Comités de Empresa, y en todo caso, siempre que se

trate de cuestiones que por su ámbito de aplicación excedan a la de cada uno de los Comités existentes en la Caja.

5. Sin perjuicio de lo que se establece en el punto anterior, cada Comité de Empresa conservará todas las competencias que le correspondan en el ámbito específico por el que hubiera sido elegido.

6. Con periodicidad cuatrimestral, el Comité Intercentros se reunirá con los representantes de la Entidad que ésta designe, para tratar de aquellas cuestiones de su competencia.

7. Además de las competencias determinadas en el artículo 64 del TRLET (RDLeg, 1/95, de 24 de marzo) el Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

- La Caja informará trimestralmente y por escrito al Comité Intercentros sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y los criterios señalados en el artículo 25 de este Convenio, la Caja y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.
- La Caja informará de los supuestos de subcontratación, reservándose el Comité Intercentros el derecho a emitir informe no vinculante.
- Trimestralmente se le entregará el balance mensual consolidado.
- Trimestralmente se le entregará la cuenta de resultados.
- Semestralmente se le entregará la clasificación de las oficinas.
- Mensualmente se le entregará relación del personal de la Caja, con los datos que seguidamente se indican, a los efectos que formule, en su caso, las observaciones que procedan:
 - número de empleado.
 - apellidos y nombre.
 - fecha de ingreso.
 - nivel profesional.
 - puesto
 - grupo de cotización.
 - destino.
 - identificación de fijo o eventual.
- Anualmente se le entregará las memorias consolidadas.

Artículo 44. Comisión de Personal.

Para todos los asuntos que afecten a modificaciones de las condiciones de trabajo del personal, valoración de puestos de trabajo, horas y trabajos extraordinarios, bilingüismo, etc., funcionará una comisión mixta formada por el departamento de Recursos Humanos y el Comité Intercentros, que emitirá los correspondientes informes, no vinculantes, dirigidos a la dirección de la Entidad.

Esta Comisión regulará su composición, funcionamiento, periodicidad de las reuniones y cualquier otra materia de índole procedimental.

Artículo 45. Comisión de Desarrollo Profesional

Con el propósito general de desarrollar los principios y cuestiones enunciadas en el artículo 15 con relación a la formación y promoción profesional, a la firma del presente Convenio se constituirá una comisión de naturaleza paritaria, denominada Comisión de Desarrollo Profesional, integrada por un máximo de ocho representantes, a designar por las partes firmantes del presente Convenio, que se reunirá con una periodicidad mínima trimestral y en todo caso a instancia de una de las partes, y que contará con las siguientes competencias:

- Conocer el plan de formación, con carácter previo a su aprobación definitiva por Caja Navarra y desarrollar el método y las herramientas que, tal y como se ha señalado anteriormente, permitan que dicho plan sea conocido y accesible por todos los empleados de la Entidad.
- Conocer las necesidades formativas específicas que en cada caso se determinen, para capacitar a los profesionales en el desempeño de su trabajo.
- Conocer los requisitos de acceso a las distintas acciones formativas.
- Realizar un seguimiento de la ejecución del plan de formación, especialmente sobre la adecuación entre las solicitudes efectuadas y las acciones formativas realmente ejecutadas.
- Conocer el mapa de competencias de cada puesto definido por CAN.
- Realizar un seguimiento de las promociones a instancia de Caja Navarra que se produzcan en la entidad.
- Realizar cuantas propuestas y aportaciones entiendan procedentes en las materias propias de esta Comisión sobre las que tenga competencia.

Artículo 46. Comisión de Igualdad

En el plazo máximo de un mes a contar desde la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá una comisión mixta de carácter paritario, integrada por un máximo de cuatro miembros a designar por el Comité Intercentros, y un número igual de miembros a designar por la Dirección de la Caja, que tendrá como competencias elaborar un Plan de Igualdad en Caja Navarra.

Sin perjuicio del resultado de la negociación del Plan de Igualdad, este Convenio Colectivo ha introducido cuestiones avanzadas en materia de igualdad, como lo dispuesto en los artículos 29.1 relativo a permisos retribuidos y 54 relativo a conciliación de la vida familiar.

La Comisión del Plan de Igualdad abordará el análisis de la viabilidad técnica y coste de implantación de una propuesta de reducción de jornada en cómputo quinquenal así como el estudio de las excedencias por permiso no retribuido.

Artículo 47. Comité de Seguridad y Salud Laboral

Se acuerda la constitución de un único Comité de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito de la empresa, que tendrá la consideración de órgano paritario y asumirá las funciones de consulta y participación de los trabajadores en todas las materias relacionadas con la prevención de los riesgos laborales en la empresa.

Dada la gran dispersión de centros de trabajo y con el fin de garantizar la cobertura de todos los empleados de Caja Navarra y el mejor cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, la representación de este Comité se circunscribe a todo el ámbito de la entidad, por lo que sus acuerdos

o decisiones podrán afectar a todos los centros de trabajo de Caja Navarra siendo vinculantes y de obligado cumplimiento en toda la organización.

Este Comité asumirá todas las competencias que el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales atribuye a los Comités de Seguridad y Salud que se pudieran constituir a nivel de centros, ejerciendo con los delegados de prevención las competencias y facultades previstas en el artículo 36 de la LPRL.

El Comité de Empresa de Seguridad y Salud Laboral estará integrado, por la representación de los trabajadores, por 5 Delegados de Prevención elegidos por y entre los delegados de prevención designados por los Comités de Empresa, en la forma en que la representación legal de los trabajadores en la empresa acuerde.

Los miembros de la representación empresarial en dicho Comité serán designados por la Empresa en el mismo número.

Los Delegados de Prevención elegidos en cada uno de los Comités de Empresa al amparo de lo dispuesto en la vigente ley 31/1995 de 8 de noviembre, mantendrán las competencias, facultades y garantías atribuidas a los mismos en los artículos 36 y 37 de la mencionada ley y en su normativa de desarrollo, teniendo como función específica el control, seguimiento y vigilancia en el ámbito de su centro de trabajo, de todas las actividades de prevención asumidas por el Comité de Seguridad y salud, actuando por delegación de éste y sus propuestas se canalizarán a través del mismo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, que será único en el ámbito de Caja Navarra, asumirá todas las competencias y facultades de información, consulta y participación en las materias relacionadas con la prevención de los riesgos laborales en el ámbito de Caja Navarra y específicamente las que adicionalmente se pudieran acordar en el reglamento de funcionamiento del propio Comité.

Para un mejor funcionamiento y desarrollo de las funciones de los Delegados de Prevención, cada Delegado de Prevención podrá disponer sin imputación al crédito horario previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, de un crédito horario de 7 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de las funciones atribuidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Caja Navarra abonará los gastos de locomoción, y estancia en su caso, de los delegados de prevención con motivo de su asistencia a las sesiones del Comité de Seguridad y Salud Laboral previa justificación de los mismos y con los límites que se establezcan con carácter general.