

CONVÉ QUE SÀPIGUES

Darrerament estem detectant algunes pràctiques del Banc en relació a dos temes que creiem necessari que coneguis:

COMPENSACIÓ ECONÒMICA PER DESPLAÇAMENTS FINS A 25 KM.

En sentència de cassació del 5-12-2008 (sense possibilitat de recurs), el Tribunal Suprem confirmava el dret d'un treballador de banca a cobrar una compensació econòmica pel desplaçament a menys de 25 km. que recull l'Art.30 del Conveni Col·lectiu de Banca amb l'expressió "hauran de col·laborar en la solució dels problemes derivats del transport". Aquesta sentència clarificava les discrepàncies de criteri entre alguns bancs a l'hora de pagar aquesta compensació.

El BBVA, però, des del passat mes de novembre i a diferència del que venia fent anteriorment, està denegant el dret i no retribueix aquesta compensació a les persones desplaçades a partir d'aquesta data.

REDUCCIONS DE JORNADA PER CURA DE FILLS MENORS DE 8 ANYS.

Des de RRHH s'està oferint com una de las "medidas voluntarias y de mutuo acuerdo" una conversió temporal renovable anyalment del contracte de treball indefinit a temps complet per un a temps parcial indefinit. Fins no fa gaire, però, quan un treballador o treballadora sol·licitava una reducció de jornada per aquest motiu, s'aplicava el previst en l'Art. 37.5 de l'Estatut dels Treballadors, es formalitzava simplement amb un escrit adreçat a RRHH, i no implicava cap altre modificació contractual, tret, és clar, de les disminucions salarials corresponents per la reducció. Quin és l'avantatge pel banc? RRHH ho podrien explicar. Però "convé que sàpigues" quin és l'inconvenient pel treballador: mentre que les cotitzacions a la Seguretat Social quan s'aplica l'Art.37.5 de l'Estatut dels Treballadors computen com cotitzades pel 100% de la jornada de treball durant els dos primers anys de reducció de jornada, en la "conversió" proposada per RRHH la cotització computa només per la proporció de jornada efectuada. Aquesta menor cotització afecta a les quantitats que es cobraran en les prestacions per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat. És a dir, no només en aquelles circumstàncies que, sovint, considerem llunyanes o incertes, sinó també a les més properes i probables com tenir un/s altre/s fill/s i cobrar menys en el pagament que efectua la Seguretat Social en els permisos de maternitat i paternitat.

Convé que sàpigues que no tens cap obligació d'acceptar la fórmula de conversió de contracte i que el que et correspon legalment és comunicar al BBVA per escrit que t'aculls al previst en l'Art. 37.5 de l'Estatut dels Treballadors i al banc acusar rebuda de l'escrit i aplicar la reducció de jornada en els termes previstos en el mateix. En aquest tema el "mutu acord" que et puguin oferir no comporta "mútua conveniència"...

En ambdós casos et recordem la importància d'assessorar-se i ens posem, de nou, a la teva disposició per fer-ho i acompanyar-te en les accions legals que puguis decidir emprendre, si és el cas.

Un cop més, et recordem la importància d'estar afiliat en moments com el que vivim de retallades i qüestionaments dels drets dels treballadors.

Seguim treballant, seguirem informant.

21 de febrer de 2012

Comfia-CCOO Secció Sindical BBVA-Catalunya

Almogàvers, 185 pl. baixa - 08018 BARCELONA - Tel. 93 401 44 53 - Fax 93 401 43 15 - bbvacat@comfia.ccoo.es
Portal Sindical a e-spacio - <http://www.comfia.net> - <http://www.comfia.info>

adherida a **unión network international**

