



¡¡ ALGO EN BBVA NO ESTA FUNCIONANDO !!

Tendrán que revisar los pagos realizados a los trabajadores de nuestra empresa durante las bajas por maternidad y/o paternidad y posteriormente cambiar el sistema.



Durante el tiempo en que las trabajadoras y los trabajadores se encuentran en suspensión de contrato derivado de la baja por maternidad o paternidad, actualmente la legislación española nos garantiza a todas y a todos, el derecho a la percepción del 100% de nuestros salarios.

Habitualmente en nuestro país, durante dicho tiempo las trabajadoras y los trabajadores que causan baja temporal en sus empresas, dejan de percibir los salarios de ellas y empiezan a cobrar dicho 100% directamente de la Seguridad Social, calculando dicho importe sobre las bases reguladora por las que cotizan y en las que se encuentra prorrateada las pagas extras.

En **BBVA** la situación ha sido excepcional y supuestamente para garantizar aún más la percepción de este 100%, la Empresa ha continuado emitiendo las nóminas íntegramente para las trabajadoras y los trabajadores con estas suspensiones de contratos, como si estuvieran en alta y deduciendo bajo el concepto de “recobro” el importe “teórico” que dichos trabajadores deben perciben directamente de la Seguridad social.

Tanto derivado de que las periodicidades de los pagos que son diferentes (*en el Banco con pagas extras diferenciadas y en la seguridad social con ellas prorrateadas*) y de la fórmula de cálculo (*en el Banco por lo estipulado en los convenios y acuerdos y en la Seguridad Social por las bases de cotización efectuadas*) en ocasiones se producían disfunciones e incluso en algunos casos nóminas negativas.

Nóminas negativas que el Banco adeudaba en cuenta aunque el trabajador a dicha fecha, aún no hubiera cobrado su prestación de la Seguridad Social.

Esta situación se ha mantenido durante años generando mucha confusión y razonables dudas de que los cálculos se estaban realizando adecuadamente.

Para ahora, finalmente y tras un proceso de negociación que se ha alargado interesadamente ante la misma Audiencia Nacional ante un proceso judicial en el que **UGT** también ha sido parte, se ha logrado un acuerdo que va a modificar la situación:

- En dicho acuerdo se estipula que esta forma de actuar se va a modificar a partir de las nóminas de enero del 2019, plazo que se acuerda para dar tiempo al BBVA para que adopte su sistema de nóminas y le acompañe al sistema general existente en este país.



- En cuanto al periodo transitorio hasta dicha fecha, el Banco no adeudará nómina negativa alguna hasta tener la certeza de que el trabajador ya haya cobrado de la Seguridad Social.
- En lo referente a periodos anteriores, el Banco abonará las diferencias favorables a las trabajadoras y trabajadores que se hayan podido producir tras comparar el sistema empleado hasta ahora y el nuevo procedimiento acordado, siempre que correspondan a las fechas comprendida entre el 1 de abril del 2017 y la fecha de entrada en vigor del nuevo sistema, periodo máximo sobre el que es que posible reclamar legalmente..

Desde **UGT** nos ofrecemos a todas las trabajadoras y trabajadores, que habiéndose encontrado en periodos de baja por maternidad o paternidad en las fechas antes indicadas, para ayudarles en el análisis su situación y ver si en su caso se han producido estas diferencias y si es así, ayudarles también, en esta reclamación, para lo que pueden ponerse en contacto con nosotros enviando un correo electrónico a bbva@fesmcugt.org y les llamaremos a la mayor brevedad posible.

Como conclusión a todo esto, desde **UGT** tenemos que lamentar esta situación que hasta ahora, hemos paliado reclamando individualmente la regularización de los casos individuales que se nos han planteado, que hemos revisado y constatado que como consecuencia de esta forma de actuar por el Banco, el trabajador salía perjudicado.

Y ahora la solución alcanzada intenta ser patrimonializada por el SEC (*Sindicato de Ahorro de Cataluña*) que utiliza demandas generalistas con motivos electoralistas sin tener en cuenta las condiciones individuales de cada trabajador, produciendo en algunos casos resultados negativos para todos, como ha sido la demanda interpuesta de reclamación del Nivel Salarial 8 para los Gestores Comerciales, bloqueando unilateralmente la vía de un conflicto colectivo conjunto de todos los Sindicatos y que ha aplazado la opción de demandas individuales.

Esta situación está derivando hacia unas relaciones laborales en el **BBVA** en las que se ha sustituido la vía del diálogo y la negociación por la denuncia jurídica, para que esta alternativa la única capaz de obligar al Banco a mover su posición cuando esta es diferente a la que mantenemos la representación de sus trabajadores.

UGT denuncia también que algo no está funcionando, deben darse cuenta en Administración de Personal que la representación sindical debe ser tenida en consideración en la gestión de las nóminas de los que trabajamos en el Banco, y como ejemplo lo que acaba de ocurrir con las prestaciones de las situaciones de maternidad y paternidad, o lo que ha pasado en la nómina de este mes de Junio, que una vez emitida tuvo que ser bloqueada y rectificada por la empresa, ante los errores que tenían. Situación que nos está produciendo una cierta sensación de inseguridad en cuanto a la percepción de nuestros haberes salariales.

**NUESTROS INTERESES COMO TRABAJADORES,
SE DEFIENDEN MEJOR DE FORMA COLECTIVA QUE INDIVIDUALMENTE
AFILIÁNDOSE A UGT, DEFIENDES MEJOR TUS INTERESES**

