SECCION SINDICAL BARCLAYS

CCOOFLASH

27 Junio 2012. Nº 127

Algunos hay que parecen zurdos de las dos manos. *Alejandro Casona.*

EL TRIBUNAL EUROPEO DA LA RAZON A LOS SINDICATOS: LOS DIAS DE BAJA DURANTE LAS VACACIONES SE PODRÁN RECUPERAR.

El Tribunal de Justicia de la UE ha dado la razón en una sentencia emitida el 21/06/2012, a la Federación de Asociaciones Sindicales (FAGSA) **al avalar que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas de forma íntegra,** con independencia de que el período de vacaciones coincida con una situación de baja por incapacidad laboral temporal. Así cuando un trabajador/a contraiga una gripe o se rompa un brazo, podrá interrumpirlas y disfrutarlas después.

La legislación española ya estipulaba que cuando el período de vacaciones coincide con un período de incapacidad temporal derivada exclusivamente del embarazo, del parto o de la lactancia natural, el trabajador tiene derecho a disfrutar posteriormente de las vacaciones que se solapen con la incapacidad. Pero hasta el momento no se reconocía el derecho a recuperar los días de baja acaecidos durante las vacaciones.

Tras la reclamación sindical el caso actual terminó en manos del Tribunal Supremo español, que ha elevado una pregunta prejudicial al Tribunal de Justicia de la UE con sede en Luxemburgo, argumentando éste último que la normativa española se opone a la legislación comunitaria tras recordar que el derecho a vacaciones está expresamente reconocido en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y que este derecho no se puede aplicar de forma "restrictiva".

El TUE precisa además que "carece de pertinencia" el momento en que sobreviene la incapacidad, motivo por el cual considera que sería aleatorio y contrario a la finalidad del derecho a las vacaciones anuales retribuidas conceder ese derecho al trabajador únicamente a condición de que este último ya se encuentre en situación de incapacidad laboral cuando se inicie el período de vacaciones anuales retribuidas.

El Tribunal de Justicia asegura en este sentido que el nuevo período de vacaciones anuales que puede disfrutar el trabajador una vez dado de alta médica se corresponde a la duración del solapamiento entre el período de vacaciones inicialmente fijado y la baja por enfermedad...

Respecto a este tema de vacaciones reglamentarias y su aplicación en Barclays, podéis acceder al siguiente enlace que tenéis de forma permanente **en la intranet de Comisiones Obreras: *OTRAS NORMATIVAS*** Vacaciones Reglamentarias *Enlace.*, donde se comentan casos prácticos, procedimientos de partición, cómputo de días, legislación y acuerdos aplicables. En caso de dudas podéis consultar con nuestros delegados.

MOTIVAR VERSUS AMEDRENTAR

Los empleados de Barclays sabemos que en nuestro país existe un número importante de empresas que no funcionan y que se cierran, condenando a sus trabajadores al desempleo, y que otras empresas son absorbidas, fusionadas o compradas, **padeciendo sus plantillas expedientes de regulación de empleo** o importantes reducciones de sus condiciones laborales.

Somos conocedores de que el actual índice del desempleo en España es el más alto jamás conocido. Sabemos que nuestro sector de banca se encuentra en una situación de grandes dificultades. No se nos escapa que para sobrevivir profesionalmente en la situación económica actual debemos ser competitivos. Tampoco somos ajenos a la necesidad de esforzarnos por conseguir el cumplimiento de los objetivos de nuestra empresa, entre otras cosas porque es la mejor garantía de mantener el empleo.

En resumen, que estamos al día de las noticias y que padecemos en nuestras carnes la actual situación de crisis. Somos conocedores de la actual situación del país, porque es repetida constantemente por los medios de comunicación y se habla hasta la saciedad en cualquier tertulia entre amigos, vecinos o familiares. Y **también somos conscientes de la situación de nuestra empresa,** pues pasamos en ella muchas horas al día y conocemos bastante cómo tenemos la "cocina". Por esas razones no alcanzamos a comprender qué enfermiza razón lleva, **en ciertas reuniones de trabajo que se convocan en diferentes zonas**, a que tengamos que oír machaconamente insinuaciones sutiles -o groseras, según la capacidad del interviniente- sobre el peligro que corre nuestro puesto de trabajo. De verdad, nuestras capacidades cognitivas se encuentran en perfecto estado, aunque algunas veces no hagamos alarde de las mismas para evitar dejar en evidencia las de algún orador. Y lo mismo podemos decir acerca del contenido de demasiados correos electrónicos.

Ahora bien, si lo que se pretende es atemorizarnos para estimular nuestra productividad, entonces sí que nos preocupa profundamente que aquellos -o aquellas- a quienes se les supone capacidad para dirigirnos, continúen practicando usos y costumbres obsoletos. **Estar profesionalmente al día no consiste en utilizar el correo electrónico o las reuniones de equipo para ofender, amenazar y limitar derechos. Ser un buen profesional en la dirección de equipos significa saber motivar y saber implicar**.

En este barco estamos **todos y todas**, del primero al último. Y, por otro lado, es sabido que, para mejorar el rendimiento del equipo, el cambio de entrenador muchas veces obra maravillas. **Por todo esto, requerimos -una vez más y por el bien de todos- que se abandonen esas prácticas intimidatorias**. Están consiguiendo irritarnos, y algunos empezamos a pensar que es igual lo que hagas si al final el castigo es inevitable; desde luego, ese estado de ánimo no es productivo en absoluto.