



CC.OO. FLASH BARCLAYS N° 74

H.P. NEGOCIA LA COMPRA DEL CENTRO DE SERVICIOS DE BARCLAYS EN PLA-ZA DE ZARAGOZA

Con este titular publicado en el Heraldo de Aragón se desayunaban los zaragozanos el pasado domingo 21 de junio. Tomado de la agencia EFE, comentaba el rumor de la **venta de gestión de call-center, atención telefónica y servicios bancarios que ahora realiza Iberalbión, filial de Barclays, con unos 525 empleados ubicados en el Centro Pla-Za.**

En CC.OO no nos sorprendió esta noticia. **La matriz HP y sus filiales EDS y GPA (tele marketing) son los candidatos principales para adquirir estos servicios.** Ya hacía semanas que conocíamos la situación, para nosotros no eran rumores sino certezas de que estas negociaciones estaban en marcha. **Nos habíamos movido y constatado con fuentes bien informadas de la parte compradora y de la administración pública, a través de una entrevista que Comfia-CC.OO. de Aragón solicitó al Gobierno de Aragón. De hecho continuamos con contactos.**

Hecha pública en prensa la noticia, ambos sindicatos y comités de empresa de Barclays Pla-Za **reclamamos por escrito a nuestro CEO explicaciones sobre esta operación y su trascendencia,** tanto por lo que implica a Iberalbión como a Barclays Bank. **Las primeras respuestas "son solo rumores y no hay porque preocuparse" cambiaron a cierto reconocimiento "la gente buena es nuestro recurso más valioso"** (por cierto, ¿quién y en base a qué se decide quien es gente "buena", quizás en aplicación de las letras tan objetivas otorgadas con el vigente y "limpio" proceso de evaluaciones?)

Nos preocupan ¡Cómo no! La estabilidad y mantenimiento del empleo de los 120 trabajadores del Banco y 525 de la filial, ubicados en el Centro Pla-Za de Zaragoza. Nuestro futuro. En que condiciones se realizaría la venta, etc. Así que de nuevo ambos Comités de Empresa y los dos sindicatos

conjuntamente volvimos a exponer en la última carta del pasado 24 de junio. En ella recordamos a C.Pérez el contenido del artículo 64 del ET en cuanto a derecho de información sindical "en los procesos de reestructuraciones de plantilla... traslado total o parcial de instalaciones y procesos de fusión... absorción o modificación del "status jurídico" de la empresa que impliquen cualquier incidencia que puede afectar al volumen de empleo".

Por otra parte, sigue sin sorprendernos la falta de comunicación con los Sindicatos. Lamentablemente es lo habitual en este Barclays y ya es corriente tener que reclamar por otras vías lo que debería solucionarse a través de encuentros habituales entre Empresa y Sindicatos y más en temas tan trascendentes como este. **A propósito, doña Carmen, ¿para cuando la reunión pendiente y pospuesta con ambos Sindicatos donde se aborden los demasiados temas laborales pendientes?**

Como ya hemos indicado desde la Sección Sindical de Comisiones Obreras y desde nuestra Federación estamos siguiendo este tema día a día manteniendo líneas de contacto con las partes implicadas. **Todo apunta a que pronto veremos "fumata".**

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNION EUROPEA SOBRE EL DERECHO DE VACACIONES EN LOS CASOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Esta nueva sentencia, estudia la Directiva 2003/88 que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo, y en concreto el alcance de los establecido en su artículo 7 en relación a las vacaciones anuales.

Parte de dos premisas, la primera es que los estados miembros de la Unión Europea, pueden establecer en su normativa nacional, los requisitos para el ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones, aunque con algunos límites.

La segunda es que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas no es otra que permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un periodo de ocio y esparcimiento. Tal finalidad difiere por esta razón de la finalidad del derecho a licencia por enfermedad que reconoce el derecho a los

trabajadores para que puedan recuperarse de una enfermedad. En consecuencia el Tribunal entiende que un permiso garantizado por el Derecho comunitario no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso garantizado por el mismo derecho.

Por ello deducen que si bien las disposiciones o prácticas nacionales pueden establecer los límites para el disfrute de vacaciones, dichos límites no pueden operar cuando el trabajador en situación de baja por enfermedad no ha podido disfrutarlas por encontrarse en dicha situación.

Esta sentencia es de aplicación directa sobre el derecho español y, por tanto, todos los trabajadores que no puedan disfrutar de sus vacaciones en el año natural, por haber estado en Incapacidad Temporal, podrán hacerlo al año siguiente.

RECORDATORIO DIAS DE VACACIONES

Ante las innumerables consultas que se están recibiendo sobre este tema y la intransigencia de la empresa a no aplicar los acuerdos pactados con los representantes sindicales, os pasamos a modo de recordatorio, del acuerdo llegado con la empresa en esta materia, acuerdo que se firmó con fecha 27-02-2006 entre el Banco y los Representantes de los Trabajadores y que está vigente en estos momentos

“La firma del XX Convenio Colectivo, se efectuó el pasado 11 de Mayo de 2005, y como consecuencia se produjeron una serie de modificaciones en el articulado anterior del mismo, que entre otras cosas, afectaban al cómputo de los días de vacaciones, pasándolos de días naturales a días laborales.

Como consecuencia de ello, y dado que en Barclays Bank, S.A. el cómputo de los mismos estaba efectuado en días naturales y que por consenso y en función de las necesidades del servicio se podían dividir en varios períodos, resultaba condición más beneficiosa al poder disponer de 23 días laborales mínimos.

Por todo ello, y también como consecuencia de la unificación de horarios de trabajo llevada a cabo anteriormente, se acuerda mantener el cómputo de vacaciones en 30 días naturales, tal y conforme se venía efectuando hasta ahora en Barclays, con un mínimo de 23 laborales o 24 si se toman partidos, pudiéndose efectuar en esta modalidad (partir) de común acuerdo, hasta un máximo de 4 plazos. Por lo tanto el cómputo se realizará contando los días

transcurridos desde la fecha de inicio hasta el último día laborable, como finalización del período.

El plazo de disfrute de vacaciones estará comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre”.

Ejemplo con el acuerdo actual de BB: (con el calendario del 2009 en la mano).

Períodos Solicitados	Fecha Solicitada	Días Naturales	Días Laborables
1º	Del 6 al 17 de Julio	12 días	10 días
2º	Del 20 al 31 de Julio	12 días	10 días
3º	Del 3 al 7 de Agosto	5 días	5 días
4º	Día 17 de Agosto	1 día	1 día
Totales		30 días	26 días

* En el cómputo de días de Fecha Solicitada los días son inclusive.

Por tanto, os pedimos que tengáis en cuenta la información que ponemos a vuestra disposición para no veros afectados negativamente en vuestros derechos, y en caso de que así sea, os pongáis inmediatamente en contacto con vuestro Delegado Sindical más próximo..

Como siempre, estamos trabajando por y para vosotros.

**Comisiones Obreras, un sindicato con iniciativa.
Tu sindicato**

VISITA NUESTRA PÁGINA