



06 Agosto 2009

VACACIONES E INCAPACIDAD LABORAL

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda, cobrando la pertinente bolsa de vacaciones. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sido así de concluyente en la sentencia dictada al estudiar la Directiva 2003/88 que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo, en concreto el alcance de lo establecido en su artículo 7, en relación con las vacaciones anuales reglamentarias.

El alto tribunal parte, como factor decisivo, de la propia finalidad de las vacaciones, que es proporcionar al trabajador un descanso que le permita recuperarse del desgaste fisiológico y psicológico del trabajo prolongado, de la fatiga ambiental, del medio de trabajo y del modo de vida que su realización conlleva. Sin embargo, la finalidad de la licencia por enfermedad que reconoce el derecho a los trabajadores, lo es para que puedan recuperarse de una enfermedad. Por lo que una concurrencia de una enfermedad alteraría esa inacción o total omisión de actividad e impediría disponer de un periodo de ocio y esparcimiento.

Por analogía, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en periodo distinto al acordado inicialmente cuando coincidan con una incapacidad temporal por enfermedad

común iniciada antes o durante el periodo vacacional fijado, aunque no se encuentre en el supuesto de enfermedad grave regulado en el primer párrafo del art. 26.V "Supuestos de interrupción de vacaciones" del Convenio Colectivo de Banca 2007-2010.

VACACIONES EN BARCLAYS BANK S.A.

Como consecuencia de la firma del XX Convenio Colectivo de Banca 2005-2006, se modificó el computo de los días de vacaciones, pasando de 30 días naturales a 23 ó 24 laborables. Esto, que debía ser una mejora para todos los trabajadores, podía perjudicar a aquéllos que como los de Barclays libraban todos los sábados y tenían una cierta flexibilidad a la hora de partir las vacaciones.

Para que nadie pensara que la empresa quería recortarnos derechos aprovechando la firma del Convenio, acordamos mantener el cómputo de vacaciones en 30 días naturales para que el trabajador pudiera optar por la condición más beneficiosa de las dos, mediante acuerdo firmado el 27 de febrero de 2006.

El acuerdo no ofrece dudas, aunque nuestro sistema SAP únicamente recoge los 24 días laborables en base a los cuales está calculada la bolsa de vacaciones. Por lo tanto, aquéllos que por aplicación de los 30 días naturales les salgan más de 24 laborables, deberán comunicarlos a su responsable para su control y registro en Administración de Personal.

El presente XXI Convenio Colectivo de Banca, en su art. 26.VI, dice que se percibirá el importe de la bolsa de vacaciones en proporción a los días de cada período según la tabla adjunta (ejercicio 2009).

BOLSA DE VACACIONES	
MESES	IMPORTE
Junio-Julio-Agosto-Septiembre	139,18
Marzo-Abril-Mayo-Octubre	222,68
Enero-Febrero-Noviembre Diciembre	389,67

Para saber el importe a recibir en nómina basta con dividir la celda importe entre 24 días y su cociente multiplicarlo por el número de días disfrutados de vacaciones del tramo mensual correspondiente.

¿ CERRADO POR VACACIONES ?

Compañero/a

iSi tu oficina es de las afectadas por permanecer cerrada durante el mes de agosto o que ha sido asignada como oficina sustitutiva !.

En una situación en la que las cargas de trabajo son bastantes superiores a lo normal y en que las plantillas están más que ajustadas, la concentración de trabajo y clientes en la oficina sustituta puede agravar aún más la situación, tanto desde el punto de vista del volumen y calidad del trabajo como en la correcta atención a la clientela. Valga como ejemplo que el desconocimiento de los clientes representará más carga de trabajo y probablemente más incidencias. Todos/as sabemos que los primeros días de agosto son todavía fuertes en cuanto al trabajo.

Dado que es la primera vez que se produce esta experiencia, desde CC.OO. te queremos transmitir algunas recomendaciones:

- El cierre de la oficina y la acumulación de trabajo en otra oficina debería ser tenido en cuenta para los presupuestos anuales y ser modificados por esa circunstancia.

- Cumplir escrupulosamente todos los aspectos relacionados con la seguridad (carga de efectivo en los cajeros automáticos, apertura de la oficina cerrada para realizar cualquier tipo de gestión, etc.). **Prestar el máximo de atención al cumplimiento de la normativa.**

- Exigir condiciones adecuadas si la oficina sustitutiva no cumple las condiciones básicas de espacio y medios de trabajo.

- Poner por escrito las incidencias que se produzcan (tanto en la atención a los clientes como en el desarrollo del trabajo) e informar a los directores regionales.

En CC.OO. no cerramos en agosto por lo que nos tienes a tu disposición para aclarar cualquier consulta.

Como siempre, estamos trabajando por y para vosotros.
COMISIONES OBRERAS, un sindicato con iniciativa: TU SINDICATO.

VISITA NUESTRA PÁGINA (INTRANET)

AFÍLIATE A COMISIONES OBRERAS
Enlace