



## LO QUE QUERIAS SABER SOBRE LAS VACACIONES Y NUNCA PREGUNTASTE

Recientemente se ha publicado la norma elaborada por el banco sobre vacaciones, licencias y reducciones de jornada. A la vista de su contenido y dado que la misma pudiera inducir a confusión, cuando no a ser directamente desechada por algún celoso representante de la empresa, consideramos apremiante elaborar esta circular.

Cada uno de nosotros, sea cual sea nuestra función en el banco, hemos de tener meridianamente claro que la normativa que regula el disfrute de nuestras vacaciones no ha variado desde el año pasado.

La confección del Cuadro de Vacaciones se rige por el art. 26 del Convenio Colectivo del Sector y los Acuerdos que hemos suscrito los sindicatos en desarrollo del mismo. La unidad administrativa a la que cada uno pertenecemos lo establece nuestra clave de oficina. Dentro de ese ámbito, hay que diferenciar entre Técnicos y Administrativos. Dentro de éstos y en exclusiva, en la misma oficina, rigen las prioridades de antigüedad, hijos en edad escolar, etc.

Las instrucciones sobre meses obligatorios para determinadas funciones son prácticas unilaterales, a las que no nos debemos ni los afectados por estar en esa función ni -a los que de rebote- pretendan condicionar. Establecer como regla de obligado cumplimiento que los Directores se van en Agosto, los Subdirectores en Julio, y los Operativos cuando puedan, quizás responda a discutibles criterios comerciales, pero no a criterios legales, y mucho menos humanos.

No debe generar ninguna dificultad poder escoger nuestro periodo vacacional exclusivamente en función de lo acordado en la propia oficina. Donde convivimos personas pertenecientes al Grupo de Técnicos y Administrativos no debe producirse problema alguno y, a lo sumo, deberán ponerse de acuerdo con otro del mismo grupo, si lo hubiese.

En cuanto al número de periodos en que pueden disfrutarse las merecidas vacaciones, ya hemos detectado que algún avispa pretende condicionarlos o reducirlos. Al respecto tampoco cabe la menor duda. En el caso de fraccionamiento para disponer de un tercer periodo es necesario el acuerdo entre el trabajador y el banco, en ningún caso podrá estar condicionado al comportamiento laboral del solicitante.

No obstante, si es cierto que hay una novedad, aunque es tan reciente que a la mayoría ni se le habrá ocurrido que ya es de aplicación. Una reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha dictaminado que el disfrute de las vacaciones no se extingue al finalizar el año, si el trabajador se encontrase en situación de baja por enfermedad.

En todo caso, la solución a tanto problema es tan sencilla como poco deseada por algunos de los Zonas y de la Dirección en general: Contratar personal suficiente para garantizar las coberturas naturales (vacaciones, excedencias, bajas,...).

No obstante, CGT siempre invitaremos a que la mejor fórmula para realizar un cuadro de vacaciones es que nos pongamos de acuerdo en cada centro de trabajo, siempre respetando los criterios establecidos en el convenio, así como las necesidades humanas y familiares de los-as compañeros-as.