

¡ ¡ INDIGNADOS !! Por la NO marcha de la negociación colectiva en el sector financiero



En el XXII Convenio Colectivo de Banca estamos estancados, la patronal sigue sin plantearnos sus reivindicaciones más allá de decirnos que las cosas van muy mal, mientras tanto no rectifican en la política de exageradas retribuciones y bonus a los altos directivos. [\(+ información\)](#)

que hoy por hoy hacen imposible avanzar en la negociación. [\(+ información\)](#)

UGT reclamamos que junto al mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios se establezcan Acuerdos de Garantía por el Empleo en el sector. Si las patronales siguen en estas posiciones en las próximas reuniones, los trabajadores tendremos que decidirnos si nos resignamos o reaccionamos. Así están las cosas

En el Convenio Colectivo de Establecimientos Financieros las cosas no van mejor, asistimos a posiciones patronales

Elecciones Sindicales Banco Pastor

UGT pasa a ser la más votada en las elecciones sindicales celebradas el pasado 11 de mayo de 2011 en la O.P. del Banco Pastor, en Pontevedra

	2011 delegados	2011 votos	2007 delegados	2007 votos
UGT	5 ↑	109 ↑	2	49
CIG	5 ↓	94 ↓	8	160
CCOO	3 =	56 ↓	3	67

TE INTERESA SABER

Las vacaciones no se pierden aún transcurrido año natural al estar en baja por incapacidad laboral



Según la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre del 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, el periodo mínimo de vacaciones anuales retribuidas (al menos de 4 semanas de vacaciones anuales retribuidas), no podrá ser sustituido por una

compensación económica, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.

La sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de 20.1.2009 dispone que un trabajador en situación de baja por enfermedad tiene derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas cuando dicha situación coincida con el periodo de vacaciones, ya que este derecho no se extingue al finalizar el periodo de devengo de las mismas y/o el periodo de prórroga fijado por el Derecho nacional.

Esta sentencia es una ampliación del derecho ya reconocido en nuestra Ley de Igualdad 3/2007 de 22 de marzo, en su artículo 59 que dice que cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo,

parto o lactancia, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando del permiso de paternidad.

Ya tenemos en nuestra jurisprudencia sentencias que aplican su contenido, por ejemplo la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 23 11.2009 que contempla **que aconteciendo baja por enfermedad durante el periodo de disfrute de vacaciones se interrumpen éstas, manteniéndose el derecho de vacaciones aún finalizando el año temporal al que correspondan así como sentencia del Tribunal Supremo de 21/01/2010 en el mismo sentido.**