

## CUADROS DE VACACIONES PREGUNTAS MÁS FRECUENTES

**En Banco Sabadell tenemos un Acuerdo de Condiciones Sociales que mejora algunos aspectos de lo establecido en Convenio sobre Vacaciones. Para los aspectos generales no desarrollados en dicho Acuerdo debemos remitirnos al Convenio Colectivo de Banca.**

**Aunque suponemos que casi todos/as conocemos suficientemente como se articula el sistema vacacional, dado lo ajustado de las plantillas en muchas oficinas y los posibles problemas que pueda haber a la hora de combinar las vacaciones, queremos contribuir a solventar algunas de las preguntas que surgen cada año.**

### **¿CUANTOS DIAS DE VACACIONES TENEMOS ANUALMENTE?**

Cada trabajador tiene derecho a 31 días de vacaciones laborables. Durante 2014 y 2015 este número de días laborales será de **28 días**, según Acuerdo suscrito a cambio de la retirada del ERTE-2013.

Además de estos 28 días laborables, se disfrutará anualmente de **1 día adicional** de vacaciones, entre el 06 de diciembre de 2014 y el 06 de enero de 2016, a escoger entre los días laborables siguientes:

- Para el año 2014: el 31 de diciembre de 2014 o el 05 de enero de 2015.
- Para el año 2015: el 24, 31 de diciembre de 2015 o el 05 de enero de 2016.
- 

La elección y distribución de estos días se realizará por acuerdo en el ámbito del departamento o sucursal, adecuándose a las necesidades del servicio.

### **¿DEBEN FIGURAR LOS TÉCNICOS EN EL MISMO CUADRO QUE EL RESTO DEL PERSONAL?**

Siempre se deben confeccionar las vacaciones por separado independientemente del tamaño que tenga la plantilla de la oficina. El Convenio Colectivo excluye a los Técnicos del "Cuadro de Vacaciones" del personal administrativo.

El hecho vacacional conlleva normalmente ente la asunción de tareas por parte de otros compañeros. Está claro que un administrativo no va a sustituir a un Técnico en sus funciones por lo que no tiene sentido que se incluyan ambos en un mismo cuadro vacacional a efectos de cobertura de trabajo.

Banco Sabadell no contempla en la "normativa interna" expuesta en la Intranet este hecho diferencial, que en cambio si lo determina el Convenio de Banca.

### **¿QUÉ ES UNA DEPENDENCIA O DEPARTAMENTO?**

Una Dependencia es cualquiera de las secciones o departamentos en que están organizadas las Oficinas Bancarias o los Servicios Centrales, debiéndose buscar formulas que permitan la

coordinación general en función de la plantilla de la oficina.

### **¿COMO COMPUTAN LOS JUEVES?**

Los jueves computará como un día ordinario. Para el personal con jornada continua, los jueves en que se trabaje por la tarde de los dos primeros periodos disfrutados en el año natural, computaran como un día de vacaciones. A partir del tercer periodo contará como un día y 3 horas.

El jueves Santo y los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero que coincidan en jueves, el horario será de 8h a 15h con carácter general para todas las modalidades de jornada.

### **¿CUÁL ES EL IMPORTE DE LA BOLSA DE VACACIONES?**

En Banco Sabadell el importe de la bolsa de vacaciones está acordado en el Pacto de Condiciones Sociales de 2006.

El importe de dicha Bolsa de Vacaciones viene determinado por las Tablas Salariales ( ver *actualización del aumento salarial anual en nuestra Web* ) que cada año se publican de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo y en función del IPC anual.

### **¿ELEGIMOS LAS MISMAS FECHAS DOS PERSONAS?**

Si dos personas coinciden en la elección de las mismas fechas, siempre elegirá primero el de mayor antigüedad. Si las dos personas que coinciden, resulta que uno de ellos tiene hijos en edad escolar, seguirá eligiendo el de mayor antigüedad siempre y cuando el que tiene hijos en edad escolar pueda realizar vacaciones en época de vacación escolar.

Si corresponden a cuadros distintos (técnicos/administrativos) no existe ninguna incompatibilidad entre ambos aunque la plantilla de la oficina sea muy reducida, ya que –insistimos- no efectúan (o no deberían efectuar) tareas sustituirás. Quién tenga preferencia para elegir, lo hará para el primer periodo, y no puede volver a elegir con preferencia por delante de nadie hasta que toda la plantilla de la oficina/departamento haya elegido ese primer periodo (a no ser que al fraccionarlas elija fechas para los 20s y 3eros periodos en que no existan problemas de coincidencia).

### **¿TIENE PREFERENCIA PARA ELEGIR QUIÉNES TIENEN HIJOS EN EDAD ESCOLAR?**

Tener hijos en edad escolar no significa elegir el primero.

Lo que la normativa contempla es que aquellas personas que tengan hijos en edad escolar tienen derecho a poder disfrutar las vacaciones durante el periodo de vacaciones escolares, cuyas fechas las establece el organismo competente de cada Comunidad Autónoma.

Se ha de tener en cuenta que los periodos de vacaciones escolares abarcan por lo general los meses de verano, las vacaciones de Semana Santa y Navidad y otras posibles fechas.

Por lo tanto si dos empleados coinciden en elegir las mismas fechas, siempre prevalecerá primero el de mayor antigüedad, siempre y cuando el que tiene hijos en edad escolar pueda disfrutarlas también dentro de los periodos de vacaciones escolares que queden libres en el cuadro de vacaciones.

No se puede obligar a ningún trabajador a fraccionar las vacaciones en varios periodos en contra de su voluntad, si bien desde UGT insistimos en la necesidad de ser solidarios y fraccionemos las vacaciones, si es posible, con el fin de facilitar a los compañeros de menor antigüedad el que puedan disfrutarlas, al menos parcialmente, en los meses de verano.

### **¿EN CUANTOS PERIODOS PUEDO FRACCIONAR MIS VACACIONES?**

Las vacaciones deben establecerse por acuerdo mutuo entre empresa y trabajador y por lo tanto no existe límite al número de periodos en que se fraccione.

No obstante el Acuerdo de Banco Sabadell contempla que, al menos, unos de los periodos deberá tener un mínimo de 14 días naturales ininterrumpidos, lo que significa que se deberá gastar al menos 10 días de los 31 que tenemos de vacaciones, teniendo en cuenta siempre que para el personal con jornada continua, a partir del tercer periodo en que se trabaje el jueves por la tarde, se comenzará a contar como un día y 3 horas

### **¿QUE SON LAS NECESIDADES DEL SERVICIO?**

Las necesidades del servicio deben ser suficientemente argumentadas y justificadas por parte de la empresa.

***Acabamos recomendado sentido común y buena voluntad para la confección de los cuadros de vacaciones.***

La escasez de plantilla no es una necesidad del servicio, sino una disfunción organizativa de la empresa que no tiene nada que ver con las tareas habituales del servicio bancario.

En este sentido nos permitimos recordar que UGT en la Comisión Paritaria del Acuerdo sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, propuso la adopción de una serie de medidas (suplencias, contratación eventual, etc.) para la cobertura de BAJAS y SUPLENCIA EN VACACIONES que permitan salvar las dificultades de cobertura del servicio, sobre todo en oficinas de 3 empleados/as, ya que las vacaciones son el mejor instrumento para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar.

### **¿HASTA CUANDO TENGO DE TIEMPO PARA AGOTAR MIS VACACIONES?**

Las vacaciones del año pueden disfrutarse hasta el 31 de Enero del siguiente año.

Aprovechamos este punto para recordar que según el Acuerdo firmado por UGT, cada cinco años se podrán acumular 21 días hábiles a las vacaciones de año siguiente, comunicándolo antes del 31 de mayo del año del devengo de las mismas.

### **¿LA BAJA POR MATERNIDAD DESPLAZA LAS VACACIONES?**

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una I.T. derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural que corresponda (**Art. 38.3 ET**).

### **¿EN QUE OTROS CASOS PUEDO INTERRUPIR MIS VACACIONES?**

En el supuesto de que las vacaciones se vena interrumpidas por una incapacidad temporal por contingencias distintas a las de embarazo, parto, lactancia o suspensión del contrato por maternidad o paternidad, que imposibilite disfrutarlas en el año natural al que correspondan, se tendrá derecho a disfrutarlas una vez que termine la incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses desde el final del año en que se originaron. (**RD 1/95, de 24.03, E.T.**)

**Si eres de UGT recuerda que el Sindicato dispone de diversas ofertas Vacacionales en la mayoría de Comunidades Autónomas a precios especiales para afiliados**

Consulta nuestra Web:

[www.ugt-bancosabadell.com](http://www.ugt-bancosabadell.com)