



José Vicente
Ríos Estévez
Vocal Nacional de
Defensa

EDITORIAL

Ya se han pasado las vacaciones. Recuerdo, como todos los años, que a primeros de julio, el mes de septiembre se ve muy lejos, pero en realidad, está aquí mismo, vamos, que en cuanto te descuidas, las vacaciones se han pasado y estamos de nuevo en el tajo.

Y ya estamos en septiembre, preparados para lo que sea menester en cuanto a todo lo dejado pendiente a finales de junio. Y que no es poco. Os refrescaré un tanto la memoria.

CONVENIO UNICO, ¿os acordáis? ya recordareis que se quedó bloqueado por lo que se llama ahora "diferencias irreconciliables" vamos, que la Administración decía una cosa y nosotros (la parte social) otra.

Ese tema me temo que va para largo pues tanto a nuestras peticiones como a las de los otros compañeros sindicales la Administración hace oídos sordos y no cede en ningún punto.

No obstante por parte de **CSI-CSIF** hemos solicitado a la Administración que proceda a desbloquear las negociaciones a fin de intentar por todas las partes llegar a acuerdos sobre artículos del Convenio e ir cerrando temas. Conforme se vayan produciendo iremos puntualmente informando.

Otro de los asuntos importantes que va a empezar a moverse es el tema de las CELEBRES RPT,s. Eso si que duele.

Y lo digo convencido por completo del asunto. Como ya os adelanté, en la última SUBCOMISION DEPARTAMENTAL DE DEFENSA, el SUBDIRECTOR GENERAL DE PERSONAL nos indicó a los distintos responsables de la misma que, hasta el 30 de octubre (hay que tener el cuenta que desde junio a octubre es

VOCALIA NACIONAL DE DEFENSA Calle Fernando el Santo 17-2º 28010 MADRID
Telfs. 91 273 5921 - 91 273 5922 y 913198379 Fax. 913085336
e-Mail central.defensa@csi-csif.es

Algunos convenios, no obstante, permiten en determinados supuestos que a estos efectos el período de disfrute se extienda más allá del año natural. Por ejemplo, el convenio colectivo del personal laboral de la Administración del Estado permite que los trabajadores en incapacidad temporal puedan disfrutar sus vacaciones, terminada la incapacidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.



Anteriormente se aplicaba lo dicho en caso de baja médica para los descansos por maternidad pero actualmente se diferencian ambas situaciones. Así se reconoce a una trabajadora el derecho a hacer efectivas las vacaciones en el año siguiente a aquel al que correspondían, al no haberlas podido disfrutar, dentro del año natural, por encontrarse haciendo uso del descanso por maternidad. Por ejemplo si una trabajadora no ha podido hacer efectivos los quince días de vacaciones que le quedaban por disfrutar en un determinado año por encontrarse de baja maternal, se ha de aplicar lo que vienen diciendo el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea que considera que el límite temporal que se atribuye al ejercicio del derecho al disfrute de vacaciones, debe ceder ante supuestos como el planteado por la especial protección que la normativa comunitaria otorga a las trabajadoras que se encuentran en situación de embarazo, parto, puerperio y lactancia al atribuir a las mismas una garantía de mantenimiento de los derechos inherentes al contrato de trabajo, entre los que se encuentra el de las vacaciones, el cual es un principio del Derecho social comunitario de especial importancia...

Por tanto, la trabajadora no podrá perder nunca sus vacaciones cuando se encuentre de baja maternal.

El presente artículo está extraído de la página Web de la Asociación de Abogados Laboralistas, a la cual agradecemos la difusión pública de temas de indudable interés para todos los trabajadores.