

19/10/2016

Que no te pisen.

Hay una serie de directores de zona y territoriales (y algún "directivo" pretendiendo hacer méritos) que se creen los amos del cortijo: totalmente subidos de tono y extralimitándose en su autoridad. Es lo que tiene poner como responsable de personal de su zona o territorio a alguien con más perfil de capataz que de líder con algunas atribuciones en materia de Recursos Humanos.

Lo malo es que la vorágine del día a día y la total naturalidad con la que los arreadores se saltan la normativa que regula nuestros derechos laborales hace que, en ocasiones, olvidemos algunos conceptos y que, como consecuencia, la persona afectada, empiece ya a dudar sobre cuáles son sus obligaciones y sus derechos. Sobre qué cosas son "normales" y cuáles no, por lo que conviene hagamos un pequeño repaso:

Vacaciones:

Siguen existiendo algunos directivos a los hay que volvérselo a recordar: Las vacaciones no son un premio, son un derecho.

Además de por puro sentido común (no tan común por lo visto), en este país existen una serie de leyes que (afortunadamente) establecen unos derechos mínimos y protegen a los trabajadores de los abusos de algunos de sus jefes. Entre estas "molestas" normas está el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo, los pactos de empresa, etc.

Si a una persona la nombran director de no sé qué, no quiere decir que por ello dispongan sobre la vida y los derechos de los demás, ni que los puedan conceder o denegar según su estado de ánimo o según lo que hayan desayunado esa mañana.

Así, las vacaciones fijadas tienen carácter ejecutivo y deben conocerse al menos con dos meses de anticipación. No vale lo de estar hasta el último minuto atemorizando al personal con un "o me vendes un seguro o no te las autorizo", ni tampoco denegarlas por "necesidades de servicio". ¡Por dios! Para eso se hacen precisamente los cuadros de vacaciones.

Las vacaciones únicamente te las pueden modificar/anular con tu consentimiento y, según esto, la autorización informática no deja de ser un mero trámite administrativo.

Días de libre disposición:

Este año, según el Convenio Colectivo firmado por CCOO, disponemos de dos días de libre disposición.

Al igual que ocurre con las vacaciones, los arreadores deben ajustarse a lo establecido en el Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores. Algo que está muy, muy por encima de su voluntad o sus deseos.

Parece de Perogrullo, pero para el disfrute de un día de libre disposición es suficiente su simple comunicación. Para qué lo necesites no es problema de nadie y no te lo pueden denegar. Ojo: Lo cual no quiere decir que toda la oficina o departamento se pueda coger el 7 y el 9 de diciembre.

Firma de compromisos por objetivos a realizar:

Como estos individuos han descubierto que algunos gestos presionan especialmente a la plantilla, periódicamente los repiten aunque, en ocasiones, van cambiando de colectivo para que no cante demasiado.

En esto, como lo que importa es que intimide lo más posible, algunos arreadores optan cada cierto tiempo por fijar objetivos individuales y EXIGIR explicaciones en caso de incumplimiento. Ante el mismísimo territorial si hace falta. ¿Y?

Otros, piden que se envíe un correo o que se firme un documento comprometiéndose al cumplimiento de unas determinadas cifras de objetivos.

En ambos casos la solución es la misma y, si quieres, copia-pega el mensaje en tu "documento" a firmar:

Como estupendos profesionales que somos, tratamos de vender, cumpliendo la normativa, todos los productos que podemos y, especialmente, aquellos que son de mayor interés para la entidad.

Lo cual no quiere decir que la clientela nos vaya a comprar. Eso no sólo depende de nuestra voluntad por lo que, obviamente, no podemos comprometernos a ninguna cifra concreta.

¿Quieren que digamos cuánto? Todo lo que podamos.

Tal cual.

Desplazamientos: Órdenes y compensación de gastos:

Al margen de los traslados y la movilidad que ya tratamos en [este otro comunicado](#), existen movimientos debidos a comisiones de servicio.

Te pueden pedir que hagas esta clase de movimientos, pero debes exigir que la orden de ir a otra oficina que no es la tuya te la den por escrito (algo que no debiera sorprender a nadie en esta burocratizada empresa) y no solo porque esta orden te permite reclamar gastos por kilometraje y dietas, sino por si en el desplazamiento sufres algún accidente.

Respecto a las compensaciones de gastos por este concepto, que a todo el mundo le quede muy claro que las mismas no son un regalo que tu director de zona puede decidir si te corresponden o no, sino que tienes derecho a ellas y se encuentran reguladas por el artículo 96 del Convenio Colectivo y, dependiendo de tu caja de origen, por algún pacto de empresa al respecto.

Saludos.

[Contacta](#) con CCOO Grupo Liberbank

Visita nuestra web www.cooliberbank.es

