



1 de marzo de 2010

SEPTIEMBRE TAMBIEN EXISTE (EN VACACIONES)

Si el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro prevé que el periodo para el disfrute de las vacaciones **"será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre"**.

Si el Pacto de Empresa de 25-05-92 señala que **"se procurará que todos los empleados que lo deseen puedan tomar, como mínimo, 15 días de vacaciones dentro de los cuatro meses de verano comprendidos entre junio y septiembre"**.

Si toda esta información aparece correctamente en la Intranet, en la Información Laboral, dentro del apartado de Recursos Humanos...

¿Cómo es posible que tengamos que soportar a algún Jefe de Zona (suponemos que por órdenes del DUN) que decide comunicar a sus "colaboradores" que determinado mes del año (¡septiembre!) es inhábil a efectos de vacaciones?

La misma zona, por cierto, en la que una "colaboradora" en situación de baja por maternidad se dedica a dar cursos sobre cómo vender seguros....

¿Y qué opina de todo esto Recursos Humanos? ni sienten ni padecen... ¡perdón!... queremos decir que ni saben ni contestan.

Claro que no toda la culpa es suya.... ¿o sí? Porque lo cierto es que la causa de que no quieran vacaciones en septiembre es porque desde Servicios Centrales se ha decidido que realicen la prueba piloto de un nuevo proyecto de colas, que comienza.... el día 1 de septiembre!!

Claro, como en Servicios Centrales "plegan" en agosto y el día 1 ya están aquí tan fresquitos... alguien debería contarles que no es así en la Red y que septiembre es, incluso, un periodo de vacaciones preferente para compañeros y compañeras con hijos en edad escolar. Cualquiera pensaría que Recursos Humanos debía asesorar en estos temas... pero se ve que no.

Resumiendo:

- No existen periodos inhábiles para disfrute de vacaciones. Lo diga quien lo diga, no es cierto que nos puedan vetar determinadas fechas. Simplemente debemos exigir que se cumpla la legalidad vigente.
- Las vacaciones se pueden partir tantas veces como se necesite y tampoco es legal manifestar o tratar de imponer lo contrario.
- Lo firmado en el Plan de Vacaciones de la oficina es totalmente oficial y compromete a todas las partes. Cuando se cumplimenta se remite directamente a Recursos Humanos sin que deba pasar previamente por jefes, jefecillos ni ningún otro tipo de control.

Salud.