

desPROMOCIÓ, desREGULACIÓ HORÀRIA I inCONCILIACIÓ

Si ahir us comentàvem les rebaixes de salaris que hem pogut constatar a la xarxa comercial, a SSCC la cosa està pitjor, ja que no hi ha cap acord que determini els salaris de les diferents funcions, ni com o què s'ha de fer per assolir una funció determinada. Així, ens trobem que no es respecten els compromisos adquirits amb els treballadors en quant a l'assoliment de determinada funció o salari. Però com tampoc existeix un sistema de promoció interna per SSCC, la plantilla es troba que ni se li concedeix el promès, ni coneix com pot promocionar. **Demanem a la Direcció que d'una vegada hi hagi transparència, claredat i honestedat en aquests processos.**

Com que el personal està tan cremat, ara es pretén apagar el foc a cop d'incentius. Sí, sí, **INCENTIUS**, allò que tantes vegades hem reclamat per a tota la plantilla de Caixa Sabadell i que tantes altres vegades la Direcció ens ha negat perquè "aquells que no participen de la consecució d'uns objectius que tenen un efecte directe al compte de resultats de l'Entitat no poden cobrar incentius".

Doncs ara, d'amagatotis en alguns casos i públicament en d'altres, s'està oferint a moltes persones la possibilitat de cobrar-los. Això sí, **renunciant al cobrament d'hores extres i a canvi de la FLEXIBILITAT** (que en el diccionari de la Direcció és sinònim d'EXTENSIBILITAT) **necessària que els permeti NO poder conciliar la seva vida personal amb la laboral.**

Amb aquestes expectatives de promoció, veient com els llocs de tècnics van desapareixent, amb els extraordinaris salaris que es paguen (sobretot als més nous) i amb el volum de feina sempre augmentant (més xarxa comercial = més feina per SSCC), **la Direcció encara no entén que la plantilla vulgui conservar l'única cosa bona que tenim: L'HORARI.** Es veu que hem de malmetre també l'horari, perquè estigui en consonància amb la resta.

Posem en coneixement de tots els treballadors, perquè a la Direcció ja li hem fet saber en dues ocasions, que **les modificacions que afecten a condicions de treball negociades al Conveni Col·lectiu, com l'horari, només es poden modificar mitjançant acord col·lectiu amb la RLT, i no de manera individual amb cada treballador**, tal i com estableix la sentència del Tribunal Suprem de 28 de febrer de 2007 contra Caja de Madrid, de la que us reproduïm un petit extracte.

*"...una modificación como la del horario de trabajo, ... tiene el carácter colectivo que supone el hecho de que modifica una condición de convenio colectivo, y que introducida sin el previo acuerdo que exige el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, constituye una modificación contraria tanto a las previsiones que se contienen en dicho precepto como a las exigencias del art. 37 y del 28 de la Constitución por cuanto contradice la fuerza vinculante de los convenios ... en tanto en cuanto que, afectando a una cuestión pactada en convenio colectivo normativo pero, además, a una condición tan propia de la negociación colectiva como son **los temas de jornada y horario en cuanto constituyen condiciones de trabajo que afectan profundamente al régimen de vida de los trabajadores y por lo tanto constituyen una de las materias más sensibles sobre las que se impone la necesidad de la negociación...**"*

Quan es decidirà la Direcció a informar a la plantilla del nou PDP?

S'ajustaran els salaris al lloc de treball desenvolupat d'una vegada?

Per què insisteixen en incomplir el contracte de treball, atacant l'horari pactat i després s'omplen la boca parlant de conciliació?