

desPROMOCIÓN, desregulación HORARIA E inCONCILIACIÓN

Si ayer os comentábamos las rebajas de salarios que hemos podido constatar en la red comercial, en SSCC la cosa está peor, ya que no existe ningún acuerdo que determine los salarios de las diferentes funciones, ni cómo o qué se debe hacer para alcanzar una función determinada. Así, nos encontramos que no se respetan los compromisos adquiridos con los trabajadores en cuanto a la consecución de determinada función o salario. Pero como tampoco existe un sistema de promoción interna para SSCC, la plantilla se encuentra que ni se le concede lo prometido, ni conoce como puede promocionar. **Pedimos a la Dirección de una vez por todas, transparencia, claridad y honestidad en estos procesos.**

Como el personal está tan quemado, ahora se pretende apagar el fuego a golpe de incentivos. Sí, sí, **INCENTIVOS**, eso que tantas veces hemos reclamado para toda la plantilla de Caixa Sabadell y que tantas otras la Dirección nos ha negado porque *“aquellos que no participan de la consecución de unos objetivos que tienen un efecto directo en la cuenta de resultados de la Entidad no pueden cobrar incentivos”*.

Pues ahora, a escondidas algunas veces y públicamente otras, se está ofreciendo a muchas personas la posibilidad de cobrarlos. Eso sí, **renunciando al cobro de horas extras y a cambio de la FLEXIBILIDAD** (que en el diccionario de la Dirección es sinónimo de EXTENSIBILIDAD) **necesaria que les permita NO poder conciliar su vida personal con la laboral.**

Con estas expectativas de promoción, viendo como los lugares de técnicos van desapareciendo, con los extraordinarios salarios que se pagan (sobre todo a los más nuevos) y con el volumen de trabajo siempre aumentando (más red comercial = más trabajo para SSCC), **la Dirección aún no entiende que la plantilla quiera conservar la única cosa buena que tenemos: EL HORARIO.** Se ve que tenemos que torpedear también el horario, para que esté en consonancia con el resto.

Ponemos en conocimiento de todos los trabajadores, porque a la Dirección ya se lo hemos hecho saber en dos ocasiones, que **las modificaciones que afectan a condiciones de trabajo negociadas en Convenio Colectivo, como el horario, sólo se pueden modificar a través de acuerdo colectivo con la RLT, y no de manera individual con cada trabajador,** tal como establece la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de febrero de 2007 contra Caja de Madrid, de la que os reproducimos un pequeño extracto.

*“...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 arte. 37 y del 28 de la Constitución mieda 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 mieda lo tanto constituyen una de las materias más sensibles sobre las que se impone la necesidad de la negociación...**”*

¿Cuándo se decidirá la Dirección a informar a la plantilla del nuevo PDP?

¿Se ajustarán los salarios al puesto de trabajo desarrollado de una vez por todas?

¿Por qué insisten en incumplir el contrato de trabajo, atacando el horario pactado y después se llenan la boca hablando de conciliación?