

**ALGO SE MUEVE ...**

Y en la buena dirección. Curiosamente son los vientos del Norte - tan fríos en esta época del año- los que muestran algo de calidez humana y sensibilidad ante la azarosa vida e incierto futuro (o no tan incierto) de los marineros del barco azul. Junto a algunos oficiales del navío a los que su objetivo prioritario: la búsqueda del negocio, no les impide ocuparse de sus empleados procurando el cumplimiento de los derechos laborales que les asisten; ya sean los días de licencia, las vacaciones, sus derechos sindicales o el cumplimiento del ERE-2013, coexisten otros... digamos..., no tan éticos, por no ser agrios. Esta vez los vientos traicioneros vienen de otros lugares de la geografía patria, y soplan con tanto entusiasmo que se llevan por delante, por ejemplo, la ayuda de vivienda de algunos afectados por la movilidad geográfica a los que se la racanean con cualquier excusa peregrina. Más les valía dedicarse a lo que se tienen que dedicar. Ninguna cuenta de resultados aumenta quitándole 750 euros a un empleado al que, sin duda, se le esta pidiendo un sobreesfuerzo en un proyecto, cuanto menos, difícil.

A veces, pequeñas cosas, como es el simple cumplimiento de la ley - laboral, en nuestro caso- nos da la medida de los verdaderos cambios en las empresas. La tan cacareada ética que todos convenimos que tiene que traerse de casa, debe encontrar en la empresa el hábitat adecuado para desarrollarse. Quien no es ético con sus compañeros, difícilmente lo será en sus relaciones con clientes ni con la empresa para la que trabaja. Cuando se está poniendo en marcha un proyecto, una estrategia nueva en un entorno tremendamente complicado y competitivo, cualquier organización empresarial tratará de tener contentos a sus empleados. De lo contrario, se corre el riesgo cierto de que la desconfianza se instale en la cultura del Banco y veamos en nuestro superior jerárquico alguien que se aprovecha del esfuerzo de sus compañeros más allá de los límites admisibles. Será mejor tener contentos a todos en la medida que se pueda: ¡Sin duda!. Pero..., parece que la naturaleza de la zorra es comerse a las gallinas, aunque con ello nos quedemos sin huevos que llevar al mercado.

Creemos que el departamento de RR.HH., o mejor dicho, su responsable, no debería mantenerse al margen de estas cosas. Debe implicarse en la nueva cultura de empresa y comprometerse a evitar este tipo de comportamientos que ahora denunciemos. Cuando se firma un convenio colectivo, los nuevos conceptos retributivos y sus importes actualizados se aplican en las nóminas sin más, de oficio, sin necesidad de preguntar a ningún responsable de aquí o de allá. ¿Por qué no se hace lo mismo en el caso de los conceptos salariales nacidos de acuerdos colectivos de empresa? Para eso haría falta alguien que estuviera dispuesto a comprometer su situación personal en una empresa cargada de tensiones: demasiado riesgo a la vista del largo reguero de dimisiones más o menos voluntarias. El último J. Echegoyen ya no nos escribirá desde su blackberry/iPad, pero al menos se marcha **"con el negocio encaminado en la senda del éxito"** ¡Vamos a descorchar el champán!

Edita: Sección Sindical Estatal CC.OO. Barclays Bank, S.A.U.

Con nuestros mejores deseos
COMISIONES OBRERAS BARCLAYS
Comunicación