



ESTRÉS. WHAT STRESS?. >>PLAN DE COMPETITIVIDAD>>

Faltan horas para que el viernes 23 a las 6 de la tarde el Banco Central Europeo publique oficialmente el resultado de las pruebas de estrés de las entidades financieras. Dichas pruebas son un ejercicio de simulación donde se valora como afectaría a los beneficios, recursos propios y márgenes de las entidades analizadas un cambio de escenarios económicos: variación de PIB, inflación disparada, recesión, cambios regulatorios, del sector inmobiliario, etc.

Vamos a apostar -práctica bastante británica- y nos **congratularemos porque el resultado de nuestro Barclays sea positivo y demostrará su solvencia financiera.**

Y esto a pesar de que **las cuentas de pérdidas y ganancias de BBSA** no reflejan buenos datos en cuanto a resultados se refiere. Los últimos publicados a marzo 2010 se cerraron con un BAI de pérdidas de 112,34 mm € y un neto de **- 78,6 mm €**, originados por unas importantes dotaciones de morosidad de 128,6 mm € y a pesar de haber reducido los gastos generales y de personal en un 31,4 %. El margen bruto de explotación de 115,7 mm € positivo supone un esperanzador crecimiento del 2,2 % interanual. Pronto conoceremos los resultados de junio, donde además se reflejarán las plusvalías de la recompra interna de los bonos. Aunque quedan los importantes quebrantos por "el error de minimizar riesgos" en bonos de inversión por los que habrá que compensar a los clientes afectados con 16,5 mm de €.

Pero estas son cifras contables de BBSA. Nada nos dicen de los criterios de contabilización, ni como se aplican las **tasas de transferencia intergrupo** Madrid-Londres: reparto de diferenciales, comisiones, resultados operaciones financieras, política de contabilización de morosidad, etc.

Quizás nos digan que no tienen porque darnos estos datos. No obstante, es verdad que **somos una filial dentro de un gran grupo, el cual además de haber obtenido unos cuantiosos beneficios el pasado año, apuesta y cree en España. Por eso nos tranquilizará ese resultado del test de estrés y por eso solicitamos que no se demoren más los acuerdos del Plan de Competitividad.**

Que nuestros dirigentes españoles demuestren su capacidad de decisión e influencia ante la dirección londinense **"y reinicien el proceso en los términos acordados"**.

Como ya indicamos en nuestro CCOO Flash nº 100 al comentar los resultados del ejercicio 2.009, **no podemos asumir que, ni ahora ni en el futuro, las pérdidas contables sean argumentos penalizadores y justificativos para dañar las condiciones laborales de los trabajadores/as.**

FABRICANDO FIT FABER

(Trabajando en la fragua se hace el hierro)

El **activo principal** de una empresa es su **personal**, tan iterado para algunas cosas como menospreciado para otras muchas.

Sin ánimo de entrar en las homilías y arengas a las que tan acostumbrados nos tienen en el banco; si quisiéramos hacer nuestra propia reflexión sobre la formación y la intrépida, atemporal y corrosiva actividad formativa a la que últimamente y, en otros ejercicios, nos tienen abocados.

Uno de los **primeros objetivos** de la **Responsabilidad Empresarial** debe ser este **activo personal** y consecuentemente su **formación**. Una formación que debe suponer una mayor calidad profesional de cara a la clientela, desarrollo mental, un efecto positivo en el ámbito profesional y por tanto un desembrutecimiento intelectual del quehacer monótono diario, y una fórmula de progreso para las personas y la empresa.

Esta dedicación de nuestro tiempo laboral al desarrollo del aprendizaje no debe ser a expensas de nuestro tiempo personal/familiar.

Quizás debieran cuestionarse la cultura que están adoptando sobre la base de que sin nosotros no tiene sentido su existencia, que no viceversa; es decir debemos estar en una aplicación biyectiva, no unívoca. O quizás debieran ser capaces de remodelar la concepción de la formación, pasando de una posición en la que se la considera como "otra cosa", no ajena, pero sí complementaria al trabajo diario, hacia otra en la que el **trabajo y la formación no se pueden diferenciar**.

Intuimos, en nuestra particular reflexión, que a estas alturas a nadie se le escapa la ineficacia derivada del "conocer por conocer"; perder el tiempo acumulando conceptos en nuestro cerebro que seguramente casi tendremos olvidados en un par de días. El concepto mismo de **aprendizaje** está empezando a quedarse obsoleto, ya que éste debiera estar enfocado a **capacitar** a las personas para su propio desarrollo y por una **mejor competencia en su trabajo** y por tanto hacer **crecer** a la misma **organización**.

Si la simbiosis, a la que hacemos referencia, entre los términos formación y trabajo es entendida como el **atiborramiento de cursos en tiempo record, en época estival**; si lo único que cuenta es cuadrar estadísticas de formación; si lo que más preocupa es cumplir con determinados cursos impuestos desde Londres; si importa, poco o nada, que la acumulación de cursos pendientes de realizar y no caducados por cada empleado/a en centros de trabajo, con plantillas al 50%, llegue a límites irracionales que invitan a tirar la toalla y no hacen sino ridiculizar a quien los canaliza; si el concepto "razones organizativas" toma raseros bien distintos cuando se trata de henchir de cursos a los empleados/as, que cuando son éstos/as quienes solicitan los permisos individuales de formación; **este no es el camino**.

El camino adecuado se encauzará cuando se entienda que hay que invertir en la **creación de entornos basados en la colaboración real**, en los que la formación y el trabajo no se pueden diferenciar, empezando a formarse **"aprender/ haciendo"**, o en palabras de nuestra santa casa "learn by doing".

Hay que conseguir ilusionar con la formación y los responsables deben evitar que se prostituya el término formación.