



## CONVENIOS, INDEXACIÓN Y NUESTRA EMPRESA BARCLAYS



Las subidas salariales, en las negociaciones colectivas, se calculan en base a IPC previsto con o sin cláusula de revisión salarial y a veces hasta se puede negociar una erogación de los beneficios empresariales.

La productividad se puede definir como la cantidad de bienes que se producen por horas trabajadas. En este contexto, como es lógico, productividad y competitividad están ligadas. Por tanto estamos midiendo la eficiencia de producción por factor utilizado.

Una medición de la productividad del empleo es tomar el PIB (Producto Interior Bruto), en términos reales, y dividirlo por el total de horas trabajadas.

### ¿De qué depende la productividad?

Mano de obra cualificada, *Gestión empresarial*, *Aplicación de la tecnología apropiada*, Diferenciales de inflación entre países, Manejo de los tipos de cambio, *Relaciones laborales (calidad humana-condiciones de trabajo)*, Medio ambiente (calidad de vida), sistemas productivos (calidad de productos y servicios). Por tanto debemos establecer una mezcla idónea para maximizar la producción total de productos y servicios de todos estos factores.

### Algunos datos

Hasta 2007 los salarios reales crecieron una media del 0,5% mientras que los aumentos del PIB fueron superiores al 3%. Por tanto la parte salarial del PIB se redujo y los costes laborales entre 2000-2009 fueron decrecientes.

### ¿Por qué indexar los salarios a la productividad?

En el caso alemán se suspende temporalmente el empleo (ERE temporal) donde parte del salario paga la empresa (10%) y el resto el estado, realizando los trabajadores cursos de reciclaje. También hay que decir que en Alemania no existe el salario mínimo.

Si los salarios los ligamos a la productividad, los empleados tienen más estímulo económico y es acicate para trabajar mejor y si las subidas salariales se ligan a los beneficios mejor, de esta forma la empresa controla la masa salarial en tiempos de recesión en vez de aplicar despidos.

Los empresarios "avispados" pueden aumentar la productividad destruyendo empleo; es decir, producir lo mismo con menos trabajadores/as y/o creando presiones al resto del personal.

Si los sueldos crecen independientemente del momento que atraviesa la empresa, la actividad empresarial puede ir a pique.

En Alemania parece que funciona, pero recordaremos, que se está salvando por su actividad exportadora y en España la lacra que tenemos es la alegría de los tiempos expansivos del ladrillo sin otra alternativa productiva

### ¿Por qué indexar los salarios a la inflación?

En algunos puestos de trabajo ¿Cómo se mide la productividad y con qué criterios?

En España, el primer recurso es el despido y sólo en algunos casos el sacrificio salarial ha servido para salvar puestos de trabajo.

Los salarios en España han sido comedidos comparando con al inflación y esto ha venido dado por los acuerdos colectivos.

Los partidarios de ligarlo sólo a la productividad no han demostrado que esté ligado al desempleo. Lo que sí es seguro que crisis económica y paro van ligados independientemente del tipo de negociación colectiva.

Si se desligan los convenios de los salarios, se perderá poder adquisitivo y por tanto la demanda se retraerá, el consumo descenderá y la economía se resentirá.

### ***En nuestra empresa Barclays Bank S.A.***

Creemos que tres son los factores que influyen negativamente en su evolución. La gestión empresarial, la aplicación de la buena tecnología y las relaciones laborales (calidad humana-condiciones de trabajo).

***Una gestión empresarial nefasta*** con decisiones contracorriente (ampliación de oficinas) del resto de las entidades financieras. Toma de decisiones en la morosidad (externalizar) con personal inexperto y una aplicación informática, para el caso, inexistente. ***Una informática general*** con continuas caídas en el tiempo y ***sin visos de solución a corto plazo***, un ***mal ambiente laboral enconado por las evaluaciones discrecionales*** sobre todo con el grupo administrativo que año tras año se le esta perjudicando con las letras C y D; todo ello nos lleva a la improductividad y a la falta de motivación de los empleados". En estadísticas recientes un 33,7% de los trabajadores opina que las averías de 'hardware' son uno de los mayores motivos de estrés en el trabajo. El eutrés (estrés bueno) es necesario pero el distrés (estrés malo) no.

***La productividad no aumenta*** por estar más horas en el trabajo, sino ***por trabajar mejor***, y fundamentalmente por una ***mejor gestión empresarial*** en la cual los trabajadores de Barclays nos encontremos reconocidos, no devaluados, y con confianza de futuro.. Tenemos que ***abandonar el "presentismo"*** y sustituirlo por una cultura de la eficiencia. Para ello hay que planificar, terminar con la impuntualidad, erradicar las reuniones faltas de preparación y a horas inapropiadas, convertir los almuerzos de trabajo en desayunos de trabajo, más breves y menos costosos., potenciación de una mejor formación adaptándola a las necesidades reales....

***"No se puede tener a la hoja Excel como la tecnología punta de trabajo (le dernier cri)."***

### **"EL ESTRÉS"**

**puede ser la sal de la vida pero también el beso de la muerte, de ti depende.**

\*Artículo completo en la intranet de CCOO, apartado [ARTÍCULOS](#)