



EXPECTATIVAS

Pese a los problemas en nuestro país, **el propio Barclays** cree que en España generará suficiente cash flow para recuperar los 565 millones de libras del fondo de comercio que todavía mantiene desde la compra del Banco Zaragozano. Sus responsables consideran que dicho importe es recuperable con el dinero que generará BBSA en los próximos 5 años y calcula que la cantidad recuperable en España superara en 383 millones de libras su valor en libros. Existen pues muy buenas expectativas de futuro con **una generación total de 948 millones de libras, unos 1.055 millones de euros**. No todo van a ser malas noticias.

Tampoco son malas para los directivos del negocio corporativo a quienes, pese a los malos resultados de esta división con unas pérdidas de 631 millones de libras en 2.010, el consejo de la entidad acordó elevar un 36% sus bonus. En esta línea observamos con satisfacción como **Barclays también es generoso con sus directivos y altos ejecutivos**, así entre 231 de ellos ha repartido 600 millones. ¡No esta mal en un año de crisis y de contención de gastos!

Estamos en plena negociación del acuerdo de salida de 700 empleados. Confiamos en alcanzar un acuerdo satisfactorio en todos los aspectos tratados. **Las condiciones de salida deber ser buenas social y económicamente**, porque como vemos una vez más, **cash-flow y pasta tiene el Banco para lo que quiere**.

Hace unos años el grupo argentino "Les Luthiers" decían en un tema sobre los programas de televisión: "Cultura para todos, en su horario habitual de las tres de la mañana". Pero, como tantas veces ocurre y más en este banco, la realidad supera la ficción. Y si no, lean el siguiente extracto de la comunicación que han ido recibiendo los empleados del departamento de Tecnología:

" La EOS 2010, y las reuniones con RRHH en las que las diferentes áreas han analizado posibles planes de acción para mejorar los resultados, han puesto de manifiesto las expectativas que tiene nuestro colectivo de recibir formación en inglés, incrementadas últimamente con el aumento de la relación con otras unidades de Tecnología del Grupo. Sin embargo este año, como el anterior, el Dpto de Formación no dispondrá de fondos para asignar a dicha formación "

*" Desde el equipo de Mantenimiento de Aplicaciones se propuso entonces una acción orientada a desarrollar formación en inglés **con coste a cargo de los propios interesados**. Esta iniciativa ha recibido desde el principio el apoyo tanto del Departamento de Formación como de la Dirección de Tecnología ..."*

El esfuerzo del banco en este tema se plasma en la cesión de salas, en que la mitad de la formación sea en horas de trabajo y en seleccionar el centro que impartirá las clases. Los trabajos de Hércules fueron un juego de niños en comparación con este esfuerzo.

Al final, la broma saldría a quién se apunte "voluntariamente" sobre 300 euros y 20 horas al trimestre. Este disparate debe aderezarse con todo tipo de recomendaciones al personal de Tecnología sobre la necesidad (no conveniencia) de ser capaz de manejarse en la lengua de Shakespeare con fluidez ante el notable incremento de la relación con personas de habla inglesa que la reorganización de Tecnología llevará consigo, hechas a lo largo de las diferentes reuniones que el personal sufre con resignación cristiana desde hace meses.

Esto es todo lo que dan de sí nuestros mal llamados directivos. Por la ayuda inestimable de fenómenos como éstos nos encontramos como nos encontramos. Pero lo peor de todo es que esta brillante idea no es una excepción, no es un borrón en un buen expediente. Decisiones como estas han hecho de nuestra tecnología lo que es actualmente. **Esto debe ser lo que consideran "hacer más con menos". Lo próximo será que nos traigamos el ordenador de casa o hagamos una colecta para pagar la luz. Mal vamos si ahorramos en lo necesario para malgastarlo en lo superfluo.**

La formación de los trabajadores es responsabilidad de la empresa. Si un cambio en la organización hace necesario que los trabajadores posean una nueva habilidad, es la empresa quien deberá hacer lo necesario para que la obtengan. Y el coste íntegro de esa formación debe ir a cargo de quien promueve el cambio organizativo y, por supuesto, deberá realizarse en horario laboral. Más si se tiene en cuenta que esto se hace porque genera beneficios de todo tipo y condición, o al menos así lo venden. Claro que generará más beneficios si los costes los ponen los demás