



TRASLADOS Y BAJAS

Las Oficinas van cerrándose en un proceso complejo y rápido donde surgen las situaciones chuscas-desorganizativas como, por ejemplo, dejar mudas sin teléfono ni MCDP a oficinas todavía no clausuradas con las consiguientes molestias para clientes y empleados. Por otra parte, algunas de las cartas de nuevo destino se están enviando con retraso a los afectados.

Nos preocupa el trabajo y los trabajadores, su continuidad y estabilidad, en Red y SSCC. Que en la reubicación a consecuencia del cierre de oficinas, sus traslados sean razonados, aplicándose la cercanía de oficinas, valorando la situación personal y familiar de los afectados (conciliación de vida laboral y familiar) y vemos que se dan demasiados casos en que no se cumple. Seguiremos reclamando aquellas situaciones que nos habéis presentado, algunas ya en vías de solución. De aquellos casos que tengáis constancia no dudéis en informarnos.

En Cataluña están ofreciendo a un número importante de empleados prejubilables -algunos incluso con carta de salida- su continuidad de forma voluntaria hasta 31-12-2012. Ya sabemos de 13 casos. El trato, que sepamos, es correcto. Si RRHH o D. Territoriales tienen problemas en determinadas zonas u oficinas haría bien en publicar sus necesidades porque podría haber personas interesadas.

El acuerdo de ERE no es patente de corso par hacer cualquier traslado individual o de grupos, invocando necesidades organizativas o capacidad de decisión del empresario, que a veces pueden esconder la intención de que el/la empleado/a pida la baja "voluntaria". La MOVILIDAD GEOGRÁFICA, debe limitarse en las condiciones acordadas, evitando en todo lo posible el perjuicio al empleado/a y explicando las decisiones. Que el empleador no caiga en un abuso de derecho. Siempre hay soluciones si hay voluntad de buscarlas. Pero hay que decir a la Dirección de RRHH y a los Directores Territoriales que mejor que buscar la solución es no crear el problema. Estamos hablando de personas las cuales, como decimos en el último comentario de este CCOOFlash, no han sido los responsables de la mala gestión que ha conducido a la situación actual.

Respecto a las solicitudes de BAJAS VOLUNTARIAS efectuadas por empleados, no podemos comprender que siendo el objetivo del banco llegar al menos a 670 salidas, nieguen el acogimiento a esta opción o al resto de medidas, a empleadas/os que ni siquiera ocupan puestos decisivos, aunque queden dentro de los porcentajes que les permite el acuerdo

Advertimos y recordamos que en esta fase del acuerdo donde nos encontramos ahora, el banco puede dirigirse a cualquiera de nosotros ofreciéndonos las medidas previstas: bajas incentivadas, suspensiones de contratos y/o reducciones de jornada. Aunque quien reciba esta "invitación" se llevará el lógico susto e inquietud, ante todo CALMA. Os recordamos que el Acuerdo recoge claramente que en estos casos podemos solicitar ser acompañado por unos

delegados sindicales. Ya ha habido presiones más o menos sibilinas. **IMPORTANTE:** Recordemos que el acogerse a cualquiera de estas tres medidas es totalmente VOLUNTARIO.

CONDICIONES COMERCIALES OFRECIDAS A PREJUBILADOS-ERE

Ya el pasado día 19 de junio en la Comisión de Seguimiento ambos sindicatos dejamos patente nuestro rechazo a las escasas condiciones ofrecidas por la Dirección del Banco, nada especiales ni motivadoras y ofrecimos alternativas. Desde esta S.Sindical de CCOO hemos seguido contactando con RRHH y responsables de Negocio para advertir del riesgo de PÉRDIDA DE TAN IMPORTANTE COLECTIVO PREMIER, más en estos momentos donde nuestro propio CEO, Sr. Echegoyen considera dicho sector decisivo y con el objetivo de doblar nuestra cuota de mercado

Estamos hablando de una importante cantidad de pasivo directo además de otras cuentas vinculadas de negocios, familiares o del entorno. Estas reclamaciones van dando sus frutos y nos comunican que el DEPÓSITO a 18 meses tendrá ventanas de salida, como propusimos.

Estará disponible en los próximos días con tres ventanas a lo largo del año. Esto lo convierte en una opción viable en tanto que estas ventanas permiten la CANCELACIÓN PARCIAL. Su tipo de interés, del 3,37% TAE, siendo bueno tampoco es especial, es el que se está ofreciendo a los clientes de las oficinas que se cierran con el ánimo de fidelizarlos. Esperemos que mejoren también el resto de condiciones porque ya los compañeros están saliendo del Banco. También solicitamos se mantengan las CUENTAS de empleados siendo optativo la conversión a cuenta oportunidad y en la VISA dejar el tipo de interés aplazado en las condiciones actuales y no al "moderado" 24,31% TAE ofrecido.

RESULTADOS BARCLAYS JUNIO 2.011 y ¿QUO VADIS?

Según resultados publicados de este primer semestre Barclays ganó 1.709 millones de euros, un 38,3% menos que en 2.010. atribuido fundamentalmente a la mala gestión de división de banca de inversión. El propio banco destaca la importantísima dotación de 1.146 millones de euros (1.000 millones de libras) para cubrir las reclamaciones-indemnizaciones por venta indebida de seguros de impago PPI a miles de clientes en U.K. titulares de préstamos que no sabían que los compraron.

En Europa las cifras de negocio retail ERBB arrojan unas pérdidas antes de impuestos de 184 millones de euros y se explican por los gastos extraordinarios de reestructuración de 146 millones (Deanna O. dixit). Por tanto ya vemos como van coincidiendo las cifras respecto a los 150 millones de € que, según publican los medios, es el coste de nuestro ERE (incuso pueden ser algunas decenas de millones más). Los ingresos son planos y en el terreno positivo las provisiones de riesgo de crédito descienden un 13%... En particular en España -donde no han dado cifras individualizadas y detalladas el descenso de provisiones ha sido del 46% ¡Por fin! Pero es que hay que ver el saco almacenado hasta ahora. Se esperan buenos resultados futuros y los dirigentes declaran aportas por este país y en este sentido podríamos interpretar la inyección de 1.300 millones de la ampliación de capital desembolsada por la matriz.

Pero nadie tiene claro si acabaremos comprando o vendido más oficinas en nuestro país. Mientras, Bob Diamond vuelven a anunciar que en Barclays mundial podrá suprimir 3.000 empleados para disminuir gastos y aumentar la sacrosanta competitividad, de los cuales 1.400 ya se han realizado. Creemos que en España con la salida de los 700 previstos ya esta cubierta sobradamente la parte que nos toca.

Decíamos que las multas, sanciones e indemnizaciones dañan de forma importante los resultados, además del importante daño reputacional. En España también Barclays tuvo que afrontar una multa record de 16,5 millones de euros por vender bonos estructurados con un nivel de riesgo superior al advertido a clientes. Que tanto estos capítulos como otros de mala gestión traducida en erróneas políticas comerciales, de concesión de grandes préstamos (o pequeños, recordemos los lanzamientos masivos de tarjetas y los preconcedidos) etc. no sigan repercutiendo en los empleados (coste empresa y daño de imagen vs condiciones laborales) y mientras tanto nuestros máximos responsables que aprueban las políticas en todas las áreas continúan su andadura.

¡A ver si cambiamos los procedimientos y nos hacemos más humanos con los empleados/as !. De esta manera sí tendremos estabilidad, futuro, ilusión y buenos resultados! ¿O esto es pedir peras al olmo?