



A más cómo, menos por qué. *Jorge Wagensberg*

INCUMPLIMIENTOS DE RRHH-FORMACIÓN: INSPECCIÓN DE TRABAJO NOS DA LA RAZÓN

En anteriores CCOO Flash ya informamos de la **denuncia interpuesta por esta Sección Sindical de Comisiones Obreras ante Inspección de Trabajo** por incumplimiento del artículo 64 del ET respecto a temas de formación. Entre otras demandas solicitábamos diferentes datos que desde los Departamentos de Relaciones Laborales y de Formación se nos niegan sistemáticamente, suponemos que siguiendo las pautas marcadas desde la dirección de RRHH.

Pues bien, **la Inspección de Trabajo atendió nuestra demanda** y solicitó a la empresa que cumpliera con nuestras reclamaciones indicando además *"es claro que lo requerido por los representantes legales de los trabajadores para nada supone un trato mejor que el que tendría cualquier socio de la empresa"* e instaba a la Empresa que **facilitara la documentación requerida**. A pesar de esta clara resolución, RRHH entregó unos datos claramente insuficientes por lo que **persistimos en nuestra reclamación**. Finalmente **Inspección de Trabajo ha dejado anotación oficial de estos incumplimientos de Barclays** y además ha impuesto una sanción económica.

Es lamentable la nula voluntad de la dirección de la empresa en facilitar información a la representación sindical, ya sea económica o cualquier otra contenida en el artículo 64 del ET. **Atienden sólo lo que obligatoriamente marca la ley, pero bajo su peculiar y restrictiva interpretación**. Lo que conlleva enquistar los temas y que debamos acudir a las autoridades laborales o judiciales en defensa de los derechos de todos.

No parece que estas actitudes estén en consonancia con apuestas por la transparencia y la comunicación interna declarada por nuestro CEO, desde su blackberry.

GANARÉ MI SUELDO CON EL SUDOR DEL COMPAÑERO/A

- O todos os implicais en la venta y gestión activa a clientes o vamos a tener un futuro muy difícil
- Al final de la semana verificaremos por gestor, el nivel de contactos que habeis realizado con Colectivos y clientes nuevos (anotarlo en vuestra agenda para que cuando os pregunte no tengais dudas).

* Se ha respetado la ortografía original, incluidas faltas de acentuación.

Referencia Bíblica: **Te ganarás el pan con el sudor de tu frente**, hasta que vuelvas a la misma tierra de la cual fuiste formado, pues tierra eres y en tierra te convertirás. **GÉNESIS**.

Aquí, ahora, antes y después quien tiene la cartera de clientes y consigue los objetivos y los incentivos y/o bonus son las oficinas; por lo tanto **"el no habéis hecho los presupuestos y habéis conseguido que yo no cobre incentivo"**, que cacarean algunos directivos/as, es un problema de éstos/as.

La solución es que creen sus propias carteras de clientes (**su plan aspiracional**) y si son incapaces que dimitan. Si su poder adquisitivo se ve menguado en el tiempo peor los pasan otros empleados/as, a los que les han cesado en sus funciones y/o ganan la cuarta parte que ellos, o menos. Cuando las cosas van

bien todo son sonrisas y cuando van mal hasta los cajeros/as tienen que salir a la calle a realizar gestión de captación de clientes.

Tenemos una estructura de carterización de clientes que desmotiva a los comerciales, en cuanto se pasan de un importe salta el cliente a otro nivel superior de tal forma que el receptor sin hacer nada entra en su cartera mientras al anterior sólo le queda captar, con un sobreesfuerzo, otro nuevo cliente. Desde luego esta estructura, tal como está organizada y en los tiempos en que estamos o cambia o vamos a la deriva.

EL DIRECTOR DEL BARCLAYS PODRÍA INGRESAR HASTA 3,6 MILLONES DE EUROS EN BONUS

El director general del banco británico Barclays, Bob Diamond, convertido en el símbolo de los excesos de las finanzas en Gran Bretaña, podría percibir entre dos y tres millones de libras (de 2,4 a 3,6 millones de euros) en bonus en 2011, informó este domingo la prensa británica.

Según el Sunday Times, este bonus sería de dos millones de libras, una cantidad que el Sunday Telegraph eleva a entre 2,5 y tres millones de libras, aunque precisó que el monto de esta gratificación no se conocerá hasta marzo.

El banco británico, **que anunciará el viernes (10) sus resultados anuales, registró un beneficio en 2011 de 6.000 millones de libras (7.200 millones de euros) antes de impuestos, informó el Sunday Telegraph citando la previsión de algunos analistas.** El bonus que percibiría Diamond, conocido por la prensa británica como "el banquero de los 100 millones de libras", podría provocar un escándalo en un país con una opinión cada vez más hostil a las remuneraciones de los banqueros.

El director general del Royal Bank of Scotland (RBS), Stephen Hester, fue forzado a finales de enero a renunciar a una gratificación de un millón de euros ante la polémica desatada en un país en plena cura de austeridad. El pasado 31 de enero, el ex patrón del banco, Fred Goodwin, vio como le retiraban su título de caballero acordado en 2004, una medida excepcional, por su responsabilidad en el colapso de la entidad, ahora nacionalizada en un 82%.

[AFP](#)

HAY QUE PRACTICAR UN CÓDIGO DE BANCA RESPONSABLE PARA TODOS/AS, QUE PARA ESO ESTÁ FIRMADO

El Código de banca responsable del foro europeo del grupo Barclays y la banca minorista global de Barclays ha sido acordado de forma voluntaria entre el Foro Europeo del Grupo Barclays (BGEF, por sus siglas en inglés) y la Banca Minorista Global de Barclays (GRB), de conformidad con el marco elaborado por UNI* Finanzas.

Enlace: [Español](#)

Enlace: [Inglés](#)

* UNI Global Union es la voz de 20 millones de trabajadores del sector de servicios del mundo entero. A través de 900 sindicatos afiliados, UNI representa a los trabajadores y las trabajadoras en 150 países y en todas las regiones del mundo.

<http://www.uniglobalunion.org/Apps/uni.nsf/pages/HOMEPAGEEs>