



## **CARMEN GUZMÁN**

El pasado día 27 de septiembre, nuestro Secretario General ha mantenido una primera reunión de contacto con la nueva responsable de Recursos Humanos, Carmen Guzmán. En ella se le plantearon los principales temas que tenemos pendientes:

Homologación de condiciones sociales, incluyendo la creación de una comisión de seguimiento del acuerdo anterior (condiciones financieras) .

Igualdad y acoso

Traslado a Pla-Za.

Equipos volantes

Prejubilaciones

Contratación.

Carmen Guzmán ha señalado que nuestra interlocutora permanente seguirá siendo Ana Domingo, aunque ella pueda intervenir en momentos puntuales. Desde esta Sección Sindical le pedimos que ayude a agilizar todos estos temas que empiezan a parecer congelados, viniendo alguno de ellos desde la época de Pedro Clemente.

## **EQUIPOS VOLANTES**

Una de las herramientas buenas que el antiguo Barclays España tenía para atender adecuadamente las necesidades de las oficinas en materia de personal eran los equipos volantes. Gracias a ellos, se podían cubrir con relativa celeridad las bajas del personal de oficinas por enfermedad, licencias, vacaciones, etc.. Además, la sustitución se realizaba con garantías suficientes de calidad en el servicio, dada la contrastada profesionalidad de sus integrantes, su costumbre de realizar el trabajo en entornos diversos y su aceptación del papel a desempeñar, dada su adscripción voluntaria a ese trabajo concreto.

Todas estas ventajas para la calidad del servicio del banco tenían una contrapartida razonable, que era el mayor coste del trabajo, ya que los empleados de ese equipo eran recompensados (incentivados) por realizar su labor itinerante con un salario algo mayor, si bien hay que mencionar que, con demasiada frecuencia, eran excluidos de los "sobres" (bonus) pagados al resto de la plantilla fija de las oficinas, lo que, aunque era profundamente injusto, disminuía el coste salarial global del servicio prestado.

Como en otros temas de personal, la fusión con el extinto Banco Zaragozano ha conllevado, desgraciadamente, un deterioro grande de esta herramienta.

En efecto, en este último banco, la falta de personal de una oficina era cubierta con el desplazamiento forzado de un trabajador de otra oficina, no siempre la más próxima, sin retribución compensatoria acordada. Esto suponía, por un lado, hacer realidad el dicho piadoso de "desnudar a un santo para vestir a otro", lo que no tenía ningún sentido, en términos de calidad del servicio, en una realidad de plantillas de oficinas ajustadas al máximo. Por otro lado, el trabajador desplazado iba a la oficina de destino con un gran fastidio, por no poner un término malsonante, aunque más realista.

La única ventaja de este sistema perverso era ahorrarse unas pesetillas y, si acaso, reforzar la satisfacción sádica de ciertos responsables de agrupaciones de oficinas que se sentían más poderosos llevando de aquí para allá a sus sufrientes trabajadores.

Por increíble que parezca, este sistema lamentable ha ido imponiéndose en el nuevo Barclays, después de la fusión. Los equipos volantes se han petrificado, en el mejor de los casos, mientras a sus actuales miembros se les discute, regatea o birla las retribuciones pactadas, firmadas en acuerdos con los Sindicatos.

Es urgente revisar esta degeneración progresiva que reproduce, como en una infección, todos los efectos desastrosos del sistema de extinto BZ, en una nueva muestra de contaminación cultural que lamentamos.

Cuando dos organizaciones se unen debe vigilarse que se impongan las buenas prácticas y que se destierren las malas. En otro caso, esa fusión va por el camino de destruir valor para sus accionistas. Seguir la filosofía perdedora de ahorrar como sea hoy (en las pequeñas cosas) sin importar el mañana (dar un buen servicio para crecer) significa sacrificar el buen nombre de la marca y la motivación del personal y, de paso, dar gusto y dinero a quienes disfrutaban con el látigo.

**VISITAD NUESTRA PÁGINA WEB**