



REUNION DEL COMITÉ EUROPEO EN MILAN

En los últimos días de Noviembre del año pasado tuvo lugar en Milán la reunión semestral del Comité Europeo. A esta reunión asistió, como representante de Comisiones Obreras, Ana Pérez Fernández-Amaro, que dirigió las siguientes palabras a los representantes de los países presentes:

"Mi nombre es Ana Pérez y estoy aquí en representación del Sindicato español Comisiones Obreras, en cuyo nombre, y en el mío propio, doy las gracias a los compañeros italianos por la invitación y las atenciones recibidas durante mi estancia en Milán. Espero ser una digna merecedora de vuestros desvelos.

Desde nuestra posición de empleados de Barclays nunca nos preocupó la solvencia del Grupo, pero desde el comienzo de la crisis se ha cuestionado en varias ocasiones la situación de liquidez del banco. Por otra parte, el desembarco de los hombres del Citibank en nuestra organización, con los cambios organizativos que ello ha conllevado, ha sido un elemento generador de importantes tensiones internas. Además, a todo esto tenemos que añadir el fracaso de la operación de compra de ABN-AMRO, para la que no había previsto un plan B, lo que nos deja a merced de aquello que queríamos evitar: ser comidos por no comer. En lo que llevamos de año el valor de la acción ha pasado de 750 peniques a 530 peniques a mediados de Noviembre, lo que dice mucho del precio actual de la compañía.

Los trabajadores de mi país estamos preocupados y nos preguntamos ¿en manos de quién estamos? A la catástrofe de la política internacional hay que añadir ahora el desastre de nuestra política territorial en España, con el abandono en un año de dos Consejeros Delegados y muchos otros importantes cargos en los últimos tiempos, fruto de esas tensiones internas a las que antes aludía y que han llevado a la prensa especializada a calificar a Barclays Bank S.A. como una jaula de grillos.

No parece probable que Barclays Bank S.A., que había sido considerado la joya del Grupo en el continente europeo, pueda recuperar su papel como único banco extranjero que ha conseguido consolidarse dentro del panorama bancario español, gracias a un prestigio amasado durante tantos años de desvelos y esfuerzos...".

Milán 28 de Noviembre de 2.007.

La sensación percibida por nuestra representante fue buena, a pesar de la dificultad de trabajar con los representantes de los distintos países, que evidentemente arrastran su propia cultura sindical y en donde están los ingleses en un número bastante superior al resto de los países, pero hay ilusión y firmeza por poner a la empresa en su sitio e ir exigiendo el respeto que se merecen los trabajadores del grupo. Aún así queda mucho, muchísimo por andar. Por ejemplo, a pesar de los años de este Comité, la empresa todavía no ha entendido la pluralidad de nuestros idiomas y es hora de que empiece a hacer las cosas bien, dando los borradores de los acuerdos a firmar traducidos al idioma de cada uno y con tiempo suficiente para trabajar sobre ellos, ya que tenemos que ser muy cautelosos con los acuerdos. En esta ocasión, era la primera vez que se firmaba un acuerdo "Propuesta sobre garantía en la retribución para los representantes legales de los trabajadores del Grupo Barclays en Europa" con una nota de protesta hacia la Empresa. Finalmente, la comunicación empresa-sindicatos tiene que ser muy fluida y sin trampas en el juego, porque a estas alturas ninguno somos tontos.

DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS

¿Se puede pensar en la distribución de beneficios (entendido en términos de bonus, complemento variable, categoría profesional, etc.) como igualitaria para TODOS los empleados cuando las responsabili-

dades y Grupos Comerciales/Administrativos no lo son?. La contestación es sencilla: en una estructura piramidal como la nuestra, NO.

Como decía el economista Schumpeter, si la innovación es un concepto de destrucción creativa, pongamos una estructura horizontal de distribución de beneficios.

Se tiene que comprender que la parte administrativa y comercial son un todo y no compartimentos estancos. La labor comercial se verá potenciada por una buena respuesta administrativa del día a día y esta actuación administrativa redundará en una potenciación comercial futura, teniendo muy en cuenta que la primera impresión que se lleva el cliente nuevo es la buena y éste acogimiento lo da casi siempre el cajero/a (figura tan denostada, y necesitada cuando falta en la oficina) así como su relación diaria a posteriori.

A las personas se les motiva, ilusiona, se les tiene querencia y no se les gestiona, puesto que no son recursos, porque éstos son sólo financieros, materiales o tecnológicos, es decir, se compran con dinero.

Los trabajadores y trabajadoras deben tomar decisiones libremente, imperando la comunicación y donde el error no suponga un fracaso, ni se estigmatice, ni se audite con intenciones expeditivas. Toda auditoria deber ser formativa, porque de ella se beneficiarán empleados y clientes.

Si el trabajo y esfuerzo son recompensados, el empleado/a dará su "sí quiero" a la empresa y ésta se olvidará de tres factores:

- a) La poca permanencia de éstos en las empresas.
- b) Los gastos de formación se verán amortizados con creces.
- c) Resulta más fácil conocer los motivos de los empleados menos comprometidos, potenciarlos y reforzar sus vínculos con la empresa.

Si el trabajador/a percibe que existen oportunidades de desarrollo profesional y personal dentro de la empresa se sentirá más arraigado y estará orgulloso de pertenecer a un proyecto con perspectivas de futuro, siendo el resultado un éxito compartido, y el éxito gusta a todos.

Cuando los que mandan pierden la vergüenza , los que obedecen pierden el respeto