



EL TAYLORISMO COMO MÉTODO

Los controles a las personas no son un método novedoso de este siglo XXI. Hay que remontarse a mediados-finales del siglo XIX donde este control se ejercía por medio de empleados que se encargaban de la supervisión, organización y dirección del trabajo (Taylorismo- Frederick W. Taylor) aplicado en principio a las empresas de los hermanos Renault. Posteriormente, estas técnicas de control, fueron evolucionando con los distintos acontecimientos histórico-económicos hacia el fordismo, postfordismo pasando por Keynes y Schumpeter.

Junto a los métodos de control planificados por la empresa y aplicados a sus empleados/as, comerciales y administrativos, coexisten otros métodos artesanos que se imponen de obligado cumplimiento (como gusta llamar a esta empresa) a todos/as menos para los impositores.

En esta empresa hay empleados/as que entran a las 8 horas e incluso antes de ese horario; son los que constituyen el grupo administrativo, tan denostado y peor pagado. Luego hay otro grupo de empleados/as junto con otros departamentos especializados, que constituyen lo se da por llamar "la élite", "la excelencia", los que tienen mayor laxitud horaria y que nadie controla.

Las sobrecargas de trabajo es otro cantar. Recaen principalmente en los cajeros/as y/o responsables administrativos que hacen todo tipo de labor, asumiendo responsabilidades que no les corresponden, con el conocimiento y consentimiento de sus responsables.

Una vez planificado, controlado y objetivizado a los empleados/as llega el reparto de las albricias: tartas, grandes pasteles, pastelitos y las migajas del rico Epulón.



El pasado jueves, día 8 de mayo un gran número de delegados de CC.OO. y U.G.T. de Barclays de toda España, con el importante apoyo del resto de los delegados del sector de Madrid de ambas federaciones, nos concentramos en la Plaza de Colón, frente a las oficinas de Barclays Bank, exigiendo la readmisión de una compañera injustamente despedida, y el cambio radical de la política de despidos del Banco, así como el cese de la responsable de Recursos Humanos, Carmen Guzmán, directa responsable de varios de ellos. La concentración, como se puede apreciar en las fotos, fue un éxito. Si la política del Banco no cambia, tendremos que repetirla y poner en marcha otras acciones.



Lo que realmente necesita la empresa son responsables con capacidad de trabajo para una colaboración estrecha en el desarrollo de objetivos comunes y con la capacidad de conciliación de la vida laboral y familiar donde ésta sea respetada por convicción y por los acuerdos firmados entre empresa y sindicatos. No necesitamos caballos percherones que sólo cultivan su cultura de presencia para el logro de sus objetivos personales (económicos), utilizando cualquier medio tecnológico para la intimidación, y en algunos casos les han plantado cara, sin preocuparse del desarrollo profesional y cuantitativo de los empleados/as bajo su responsabilidad.

¿Cuántos empleados/as? hay con gratificaciones nimias, congeladas o desaparecidas desde hace lustros así como las categorías, principalmente en el grupo administrativo, que contrastando los sueldos de éstos solamente con sus gratificaciones y/o premios de gestión de aquéllos ganan bastante más que muchos empleados/as en cada ejercicio económico.



Sería imperativo que esta empresa tan aficionada a los estudios externos de comportamiento de sus empleados presentase su candidatura al Instituto Great Place To Work (www.greatplacetowork.es) para los Best Workplaces donde los empleados/as evalúan a sus directivos mediante las opiniones de éstos/as dando por resultado cuáles son las mejores empresas para trabajar en cada país. Desde luego se llevarían muchas sorpresas. Resultados que no publicarían como sucede últimamente.

Remuevan en un cocktail, el salario discriminatorio, la falta de reconocimiento profesional, la falta de contenido del trabajo, el horario, la disponibilidad del trabajo, las arbitrariedades en la promoción y tendremos como resultado la insatisfacción laboral que conducirá al absentismo.

SER PERSONA DE SUSTANCIA. A quien lo es no le agradan los que no lo son. No tiene éxito el cargo importante que no se basa en la sustancia. No son personas todas las que lo parecen: las hay de mentira, que piensan quimeras y producen engaños. Otros son sus semejantes: los apoyan y prefieren lo incierto de un embuste, por ser mucho, a lo cierto de una verdad, por ser poco. Al final sus caprichos salen mal, porque carecen de un fundamento firme. Únicamente la verdad puede dar verdadero prestigio y únicamente la sustancia es útil. Un engaño necesita otros muchos y por eso todo el edificio es una quimera. Como se funda en el aire, necesariamente caerá en tierra. Los sinsentidos nunca llegan a viejos. Cuando algo promete mucho sin duda es sospechoso y cuando da muchas pruebas es inaceptable.

BALTASAR GRACIÁN.

14 de mayo de 2008