



POR FIN, LAS NEGOCIACIONES

Ayer recibimos el escrito de la empresa en el que nos cita para el día 1 de Octubre, a las 4 de la tarde fuera del banco a fin de iniciar las negociaciones de la que creemos que será un posible acuerdo de unificación de las condiciones sociales y de prejubilaciones (más bajas incentivadas).

Hay dos elementos en la cita que nos causan grave inquietud: primero la presencia de abogados externos (despacho Sagardoy) y la segunda la propia terminología del escrito, que habla de ..."presentar el Plan de Competitividad elaborado por Barclays Bank S.A. para los años 2.008-2.010 y, en particular, las medidas que en el área del empleo incorpora el citado Plan"...

Ya sabemos cómo entienden muchas empresas la **competitividad**: estaca para los de abajo, los que menos cobran, y bonus millonarios para los genios de la alta dirección.

Que nadie se haga ilusiones vamos: no habrá ningún regalo por parte de la empresa, lo que dé será a cambio de un buen precio. Nosotros tampoco vamos a la zaga, que ya nos conocemos.

ILA ESTAFA DE LAS EVALUACIONES!

Hemos procurado ser discretos sobre este espinoso asunto, a pesar de todo lo que ha ido cayendo en estos años, pero se está llegando a tal grado de aberración en la utilización de esta herramienta de "gestión de personal" que no podemos por menos de expresar nuestra más enérgica protesta por el modo en que se están llevando a cabo estas malditas evaluaciones y su resultado lógico: la discriminación sistemática de aquellas personas que deciden, resistiendo todas las presiones, intentar conciliar la vida laboral y familiar cumpliendo su horario y tomando los permisos y excedencias pactadas por el banco con los representantes sindicales o previstas por la legislación. También se observa una marcada tendencia a "descalificar" a los trabajadores de mayor antigüedad QUE SON MUY PRODUCTIVOS PORQUE TRABAJAN BIEN POR POCO DINERO.

Más que protesta, indignación, produce comprobar cómo son evaluados con las más bajas calificaciones aquellos trabajadores que deciden dedicar una parte de su tiempo y sus esfuerzos a la nobilísima tarea de representar y defender a sus compañeros. Estamos claramente aquí ante una discriminación condenada por la ley y la jurisprudencia y que no estamos dispuestos a soportar sin más.

En vista de todo ello, consideramos a las evaluaciones actuales de Barclays como "nul and void", es decir, en castellano, SIN NINGÚN VALOR y anunciamos que no participaremos en ninguna mesa o reunión que se base en sus resultados.

El proceso actual prima el borreguismo, la insolidaridad y el trabajo de 10 a 12 horas diarias, justo todo lo contrario de los valores que defendemos. ¿Son éstos los valores de Barclays?.

¿POR QUÉ EN ESPAÑA NO?.

Leemos en la prensa económica que Barclays va a dar un sustancioso bonus de muchos miles de dólares a los trabajadores de Lehman Brothers que acaba de integrar a Barclays Capital en USA.

Nos preguntamos por qué no sucedió lo mismo en España cuando se produjo la compra del extinto Banco Zaragozano. En aquel momento, los Sindicatos pedimos una modesta "paga de integración" a todos los trabajadores de ambos bancos por el esfuerzo realizado en la fusión, siguiendo la buena práctica de otros bancos españoles y Barclays dijo que no. Claro que después comprobamos como unos cuantos se repartieron un buen dinero en concepto de "bonus de integración" para premiar el magnífico trabajo que hicieron, como se ha visto después.

Está claro que para Barclays "Spain is different" en muchos sentidos, no precisamente favorables para los trabajadores.

Vale la pena señalar que también en estos días hemos leído que un banco español va a regalar acciones a todos los empleados del banco inglés que acaba de comprar. Es notable la diferencia de trato... y de forma de motivar a las plantillas.

ÉTICA

En las oficinas de la Red, se están recibiendo presiones muy fuertes para colocar productos que son muy rentables para el Banco, pero muy arriesgados para los clientes. Hablamos de productos que pueden llegar a dar al cliente más de un 30 % de rentabilidad, pero cuyo capital no está garantizado. Cualquier profesional bancario, e incluso cualquier persona mínimamente avisada relaciona la alta rentabilidad con el alto riesgo. Y, claro, no estamos en tiempo de asumir muchos riesgos con los ahorros.

En estas condiciones, el profesional está obligado a poner al cliente al tanto de los riesgos que asume. Porque damos por supuesto que el Banco no pretende que de una u otra manera engañemos al cliente. Siendo esto así, ¿cómo se puede exigir a las oficinas y en los términos en que se hace buenos resultados con estos productos? Por otra parte, está el cumplimiento estricto de las normas MIFID. En

vez de reprender a los sufridos vendedores ¿no habría que pedir cuentas a los genios que desarrollan este tipo de productos en los tiempos que corren?

No hay que olvidar que, si por un lado nos debemos a la empresa que nos paga, por otro tenemos legal y moralmente la obligación de asesorar bien a nuestros clientes. ¿ O no?

26 de Septiembre de 2008