CC.OO. FLASH BARCLAYS Nº 66

NEGOCIACIONES EN INFORMÁTICA

Desde hace tiempo nuestra Sección Sindical está discutiendo con la dirección del área de informática en Madrid y recursos humanos un marco regulador aceptable de guardias programadas, turnos de disponibilidad (en días laborables y festivos) e intervenciones en trabajos programados, con su retribución correspondiente. Valoramos mucho el esfuerzo y el tiempo que están dedicando a esta discusión las dos áreas del banco mencionadas, sobre todo en estos tiempos de decisiones unilaterales fulminantes de determinados estamentos del banco, frente a los que nos estamos posicionando de forma muy clara.

Entendemos que la mera existencia de un marco regulador claro es ya un avance frente a la improvisación, el amiguismo y la discrecionalidad, por lo que estamos más que dispuestos a hacer todos los esfuerzos necesarios para que este proceso de discusión fructifique lo antes posible. Sin embargo, existen algunas diferencias que hay que superar:

1. El marco regulador debe ser de aceptación voluntaria para los trabajadores afectados.
2. Los precios que ofrece la empresa son bajos en relación con los que marca el Convenio Colectivo de Banca incluso para días y jornadas de trabajo ordinarios, no digamos días festivos y horas nocturnas.
3. Es necesario contemplar también días de libranza concedidos a los trabajadores, según la regulación del propio Convenio.
4. En todo caso, debe garantizarse la percepción en 2009 de, al menos, el mismo bonus que en 2008, ya que no tendría sentido perder por un lado lo que se trata de ganar por el otro.
5. Durante un plazo de seis meses a contar desde la firma, las dos partes evaluaremos el funcionamiento del acuerdo. En caso de ser necesarias correcciones, deberemos sentarnos a negociar de nuevo.

Si se superaran estos obstáculos estaríamos dispuestos a firmar un acuerdo de manera rápida.

LOS JEFES TÓXICOS

Hay jefes que, literalmente, nos ponen enfermos. Son aquellos que no tienen consideración por sus empleados, los que no los motivan y los estimulan intelectualmente. Son lo contrario de los buenos jefes quienes, como han puesto de manifiesto numerosos estudios, logran aumentar la satisfacción de sus subordinados en el trabajo y contribuyen a que se sientan mejor y no enfermen.

En las publicaciones especializadas encontramos tres definiciones distintas de qué es un

buen jefe: el **jefe compasivo,** que nos apoya cuando lo necesitamos, el **jefe considerado,** que trata con respeto a los empleados y el **jefe transformador**, que inspira, motiva y estimula al trabajador.

Los estudios constatan que los trabajadores a las órdenes de un buen jefe están menos días enfermos y tienen, por tanto, menos bajas laborales. Concretamente, estos empleados "afortunados" tienen un 27% menos de riesgo de enfermar y un 46% menos de posibilidades de solicitar una baja.

Estos datos confirman la teoría de que los jefes bien preparados, que promueven un buen ambiente laboral, así como unas buenas condiciones de trabajo, reducen los problemas de salud de los trabajadores que están bajo su dirección. Por este motivo, las empresas deberían seguir la salud de sus empleados para ver qué esta detrás de ella.

Un ambiente laboral irrespirable es algo que se nota a distancia y que, lógicamente, repercute negativamente en la salud de los trabajadores. Esto es lo que sucede cuando una persona no se siente realizada en su trabajo, se le encomiendan labores que están por debajo de sus capacidades o se le acosa. Detrás de este mal clima laboral suele esconderse un "**jefe tóxico**".

Esta muy extendida la idea de que "mandar" es una cualidad innata que se tiene o no se tiene, pero, en realidad, es una técnica que se puede y debe aprender. Los **jefes tóxicos** son los que generan precisamente eso, un clima irrespirable. No toman decisiones correctas y no saben rectificar sus errores, por muy evidentes que sean. Se escudan en la autoridad para acallar a quienes tratan de sacarles de su error.

Los estudios concluyen que es extremadamente importante que los directivos sean evaluados con el mismo rigor que los empleados y que se promocione a aquellos que tengan un comportamiento propio de un buen jefe. Los resultados económicos de la empresa pueden estar en juego.

FELIZ NAVIDAD A TODOS

23 de Diciembre de 2008