



### PREJUBILACIONES Y BAJAS INCENTIVADAS

Ayer tuvo lugar la tercera reunión de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo firmado sobre este tema.

Más allá de las cifras oficiales que nos han facilitado, que no son las definitivas, nos interesa destacar tres aspectos fundamentales de la fase que ahora se cierra:

1) La empresa no ha cumplido el Acuerdo firmado, ya que ha habido compañer@s que han aceptado la jubilación parcial o la prejubilación tras ser presionad@s por Recursos Humanos para que se marcharan, con la amenaza, más o menos velada, de consecuencias indeseadas si no lo hacían.

Lo que es más grave: algun@s compañer@s se han visto obligad@s a aceptar una baja indemnizada que no habían solicitado, con la "Espada de Damocles" sobre su cabeza de que si no lo hacían podían ser despedid@s con 45 días por año trabajado con límite. Mientras tanto, otr@s compañer@s que sí habían solicitado la baja incentivada van a ver defraudadas sus expectativas de salida del banco.

2) Entendemos que esta primera fase tendrá continuidad en cuanto haya dinero nuevo que Londres envíe o autorice, ya que la cifra de excedentes que contempla el Plan de Competitividad es claramente superior al número de personas que finalmente van a causar baja en el banco en esta fase (alrededor de 145).

3) En el periodo transcurrido desde la firma del Acuerdo el banco ha despedido a 4 trabajadores de Barclays Fondos y ha hecho el amago de despedir a otros dos más de Barclays España. No sólo esperamos que estas actuaciones no se repitan, salvo que se quiera romper el Acuerdo, sino que exigimos la reincorporación de l@s dos compañer@s de Fondos que están pendientes de juicio y advertimos, una vez más, que en otro caso iniciaremos de inmediato las movilizaciones que corresponden.

### BARCLAYS Y LA GRIPE NUEVA

En este mes de Mayo estaba programada una reunión en Londres del Comité Europeo de Sindicatos, para discutir medidas a tomar ante la comprobada y generalizada agresividad del Grupo en toda Europa contra los derechos de l@s trabajador@s. Así, la política de conciliación de la vida laboral y familiar está siendo abandonada y las mujeres que deciden ser madres sufren todo tipo de presiones y represalias en su trabajo, especialmente en oficinas, por ejercer este derecho, que debería ser sagrado (en el sentido laico de esta palabra), lo mismo que su derecho a cuidar posteriormente de sus

hij@s. También los padres que deciden compartir con sus mujeres el cuidado de l@s hij@s son discriminados y descalificados a los grupos "C" o "D".

Además, la presión de los objetivos a cumplir se hace insoportable, especialmente para l@s compañer@s de mayor edad, que se ven abocad@s a la desesperación y la baja laboral. Pues bien, el banco, amparándose en la excusa de la gripe nueva ha ordenado cancelar la reunión prevista, alegando que había peligro de contagio. Nos preguntamos si es una forma indirecta de llamarnos porquerizos, insalubres o apestados o lindezas por el estilo. Casi por las mismas fechas, Mr. Seegers, Mr. Salom y otros distinguidos directivos del Grupo han viajado a España, han mantenido reuniones numerosas en Zaragoza y Madrid e, incluso, nos dicen, han realizado visitas a oficinas rurales de 2 ó 3 trabajador@s, para ver en directo su ajetreo, en una nueva y divertida versión del Gran Hermano bancario.

Sepan estos señores que no somos menos que ellos y que su arbitrariedad ha quedado al descubierto. Tan esencial es la actividad de los representantes de l@s trabajador@s como pueda ser la de ellos. Al fin y al cabo, a ellos los eligen a dedo en procesos opacos de afinidad personal y a nosotr@s nos eligen en las urnas con voto secreto y libre. ¿Quién está más legitimado para reunirse?.

## PLAZO DE PREPARACIÓN EN OPOSICIONES

En la reunión del pasado día 15 de Abril de la Comisión Interpretativa del Convenio Colectivo de Banca, integrada por Sindicatos y AEB, se trató, entre otros asuntos, de la determinación del periodo mínimo que tiene que mediar entre la convocatoria y la fecha de realización de los exámenes en los ascensos por capacitación que realizan las entidades bancarias.

A propuesta de COMFIA-CC.OO y de la Sección Sindical de Barclays se presentó el pasado 4 de febrero esta petición para que transcurriera un mínimo de 5 meses entre la convocatoria y la fecha del examen. Esta petición se originó debido al escaso tiempo, apenas mes y medio, concedido por el Banco en la anterior oposición de 2008 algo que fue denunciado por ambos sindicatos en varias reuniones que mantuvimos con el Departamento de Formación y Relaciones Laborales.

Nos congratulamos que esta petición haya servido para que dicha Comisión del Convenio haya considerado un periodo de al menos 4 meses para estos casos. Valoramos que es un plazo satisfactorio y esperamos que Barclays lo considere y aplique en las próximas convocatorias.

13 de mayo de 2009