



Confederación General del Trabajo (CGT) Sección Sindical del BBVA en Castilla-León

A CADA CUAL LO SUYO

¿Han desaparecido los Departamentos de Personal?. Las UTRH y los Gestores de Personal están realmente para poco más que no sea “torear” a los Sindicatos, administrar los conflictos y justificar las decisiones que escapan a su control.

Nuestras relaciones laborales cotidianas, dependen casi en exclusiva de esos “compañeros” que llamamos Zonas. Desde sus despachos, cada vez más alejados de la red de oficinas, mueven sus peones omnipotentemente en su propio provecho, reclamando prolongaciones ilegales de jornada, enviando correos de todo tono para “estimular” a su plantilla, estableciendo objetivos que ellos no van a tener que alcanzar directamente, reclamando partes de trabajo más y más frecuentes que martirizan a los compañeros de las oficinas sin que representen nada positivo para el negocio, simplemente un trabajo más innecesario y tensionador, procurando traslados no deseados cuando algún siervo les “molesta” o reclamando contratos más baratos cuando les conviene, ajustando la plantilla al máximo, ordenando que “les quiten como sea” a fulanita o que le den un “susto” a zutanito, interviniendo con el “cuchillo” en nuestras evaluaciones, etc.

Hoy día este tipo de Administración de Personal es una de las tareas fundamentales de los Zonas. Lógicamente hay de todo, pero lo más habitual son aquellos que cumplen con verdadera vocación ese cometido de ajustar costes, que no son otra cosa que personas, para que reduciéndolos quede mejor situada su Zona y por consiguiente más lleno, aún, su propio bolsillo.

¡No nos engañemos! Estas personas, por lo general, que van de “compañeros” al querer vendernos la idea de grupo para que nos impliquemos, son, aunque gusten de esconderlo, los responsables directos de las cuestiones más básicas de nuestra relación laboral cotidiana. Se escudan en no formar parte del entramado del Recursos Humanos, pero son quienes controlan y ejecutan toda la política de personal. Luego, para dar la cara, torear los conflictos y justificar lo injustificable están los Gestores de Personal y la propia UTRH. Lo primero en este Banco, dicen, es conseguir los objetivos económicos, y, por eso, son los “vigilantes” de alcanzarlos a cualquier precio, los que “deciden” y disponen en lugar de la UTRH.

¿Quién le va a recordar al Zona que él no puede dictar o retocar la Evaluación que nos efectúa el superior directo de la oficina? ¿Quién le hará comprender que el no querer prejubilarse no es más que un derecho y que si quiere rejuvenecer la plantilla tendrá que asumir nuevos contratos? ¿Quién le va a tirar de las orejas por los correos

que envía con calificativos ofensivos y dando por hecho que alcanzar los objetivos sea una obligación para cobrar el sueldo de Convenio? ¿Por qué nadie les informa de cuál es el horario laboral legal y que incitar como hacen a incumplirlo es un delito civil? ¿Quién puede contar en su “barrio” que estas personas atentan contra la estabilidad de muchos jóvenes en prácticas? ¿Quién les reprochará por la calle que muchos reclaman “escarmientos” para atemorizar a su plantilla?. ¿Hasta cuando nuestra alta Dirección piensa hacer oídos sordos a tantas quejas, a tanto malestar generado, a una insatisfacción tan profunda?. Porque, mientras, los Códigos de Conducta no son más que papel mojado.

Asistimos en nuestra Territorial a un deterioro evidente en el ambiente laboral cotidiano. El ostensiblemente escaso nivel de plantilla en nuestra Red., un hecho que convive de mala manera con la política de calidad y pasión por la clientela, ha hecho y hace ganar méritos a aquellos que presionan para avanzar en el concepto de la oficina- dormitorio y lo consiguen. La consideración hacia el nivel de plantilla óptimo se comunica mediante la fórmula de que “no tienes puesto” como si este fuera algo personal y en propiedad y que, al haber tenido la mala suerte de que alguien ha hecho desaparecer, ha generado las implicaciones siguientes: traslados kilométricos, prejubilaciones forzadas, comisiones de servicio disciplinarias, sanciones, etc.. Desde arriba hacia abajo (Zonas a la Red) se transmite de mil maneras que cualquier cosa puede sucederte si no estás “integrado” o sea, sometido. En los procesos de evaluación, siempre tan “objetivos”, destaca el nivel descarado de intervencionismo consentido, desde luego, por la falta de oposición y criterio de nuestros propios Directores. El miedo inmenso extendido en buena parte de la plantilla hace que los comentarios, las denuncias, etc. se queden en los pequeños corrillos, en lugar de tener una expresión pública y directa. Nadie quiere buscarse problemas, y sacar la cara por la justicia y la equidad está francamente muy pasado de moda.

En lo que llevamos de año ya se han producido en nuestra Territorial 6 Apercibimientos. Una nueva herramienta diseñada entre la UTR y las Zonas para transmitir MIEDO e INSEGURIDAD a la plantilla en general. Una herramienta que les permite, sin prueba documental alguna, sin que el superior directo se haya animado a expresar conflicto alguno por escrito, hacerte llegar una carta con acusaciones profesionales, supuestas quejas y conflictos con clientes, falta de actitud corporativa,

fomentar mal ambiente laboral, para las que no te han pedido siquiera opinión y/o contraste de hechos y cuya conclusión es que te APERCIBEN para que “cambies” o se te aplicará el procedimiento sancionador.

Todo un entramado en el que pueden atrapar (Zonas y UTRH) a quien “enfílen”, y con el que pretenden FORZAR VOLUNTADES: Traslados no deseados, prejubilaciones no queridas, sometimientos ilegales, prolongaciones de jornada absurdas, etc.

En esta Territorial, salvo excepciones que sí las ha habido, siempre se han buscado Zonas agresivos, decididos a enfrentarse con su plantilla, sacando pecho. Y siendo ese el perfil apetecido, muchos ambiciosos y faltos de escrúpulos se han incorporado a esos comportamientos amparados desde arriba y que tan buenos dineros comportan a fin de año. Lógico.

¿POR QUÉ ES ESTO?

Especialmente porque históricamente la plantilla no hemos sido capaces de enfrentarnos directamente con la realidad. Una política, sostenida en el tiempo, que ha calado exacerbando el ya enorme individualismo. Todo el mundo sabe de casos de despidos arbitrarios, de presiones contra la salud, de abusos jerárquicos, etc. pero todo el mundo lo deja para el “café”, para el “cuchicheo”, para el plano del comentario y el lamento.

En esta Territorial, el comportamiento de los “responsables”, la Dirección Territorial y muy en particular los Zonas, como verdadero poder fáctico, no han tenido que soportar una respuesta contundente de su propia plantilla. Se produce un traslado injusto, caso Miranda, y los compañeros no se hacen una piña con el afectado. Se sabe que un Zona reclama año tras año, evaluaciones más bajas para un trabajador y nadie se planta y cumple con su obligación de evaluar con su propio criterio. Se traslada a una persona a más de 120 kms. de casa y se reza para que no se revuelva el tema y me vaya a tocar a mi la china. Se reclama acudir todas las tardes ilegalmente y nadie para los pies y menos en público. Se amenaza a los jóvenes en prácticas con no renovarles y nadie se niega a colaborar con la amenaza. Con esta situación, los “veteranos” que pasan de los 40 no ven más expectativa que encomendarse a la Divina Providencia, enrocarse y bajar la cabeza y centrar en la prejubilación toda su expectativa vital y profesional; los “tiernos” infantes continúan enviando curriculum y asistiendo a procesos de selección, que les permitan salir de esta trampa y aproximarse a su lugar de origen y mientras a seguir tragando y hasta colaborando, si hace al caso, en cargarse algún compañero.

Los Sindicatos tenemos la responsabilidad de ser los representantes de la plantilla y no haber sido capaces, hasta ahora, de encontrar las fórmulas para superar el individualismo, el miedo, etc. y generar respuestas colectivas apropiadas a las situaciones de injusticia y abuso que algunos de nuestros directivos promueven habitualmente. En CGT tenemos la voluntad clara de oponer toda nuestra fuerza contra esas situaciones que todos conocemos y padecemos o padeceremos pero la eficacia de nuestras acciones pasará inevitablemente por la participación de la plantilla, sin esconder la cabeza ni la responsabilidad individual. Os recordamos algo obvio, si hablamos de un problema común, la solución al mismo habrá de ser común.

Los Sindicatos, en algunos casos, hemos cometido el error de no valorar la dureza de la realidad, la indefensión que tenemos si nos quedamos sólo en el terreno jurídico, jugando todo a una carta y descartando la convocatoria de la plantilla por terror a enfrentarnos a una desmovilización atroz que evidenciaría nuestra debilidad, una debilidad proporcional a nuestro tamaño como sindicato y a los votos conseguidos. Un error, por pretender dar una imagen de “poder sindical” que no es real. Así, demasiadas veces, ha habido actuaciones sindicales ocultando los despidos injustos, las sanciones arbitrarias, las persecuciones sostenidas, etc. Y hoy día siguen ocurriendo, luego ocultarlo no es la solución.

¿QUIÉN LE PONE EL CASCABEL AL GATO?

Las personas que, en la práctica, están sosteniendo este mal ambiente laboral han de ser conscientes de que deberán afrontar las consecuencias de todo tipo de ese conflicto que generan. Los Zonas, en particular, cuando actúan contra los trabajadores, cuando buscan puntuaciones bajas en las evaluaciones, cuando reclaman contundencia contra alguien por la ley de “se hace lo que yo diga o...”, cuando exigen prolongaciones de jornada, cuando faltan y ofenden con su actos y/o palabras a cualquier compañero, HAN DE SER RESPONSABILIZADOS DE SU ACTUACIÓN.

Para hacerlo desde los Sindicatos, debemos contar primero con los hechos, la denuncia concreta del afectado, de los compañeros que están a su lado. Ante estas actuaciones ilegales y reprobables de algunos “responsables”, los Sindicatos y la plantilla debemos dar publicidad al conflicto. Que la presión también la soporte quien genera el conflicto y quien más gana con él. El conflicto sindical, el conflicto jurídico, el conflicto por mobbing, el conflicto por lo civil y/o por lo penal si hubiere lugar, contra quien detentando el poder ejerce el despotismo.

En CGT somos conscientes de que crear un ambiente laboral en el que podamos denunciar abiertamente estos hechos, no es tarea fácil. Entendemos que a ello contribuiría muy especialmente el que la totalidad de los Sindicatos, alcanzáramos un Acuerdo de defensa mutua y actuación conjunta ante este tipo de agresiones. Una declaración pública de intenciones sobre la base del mal ambiente laboral, un compromiso de intervención sindical unitaria que favorezca el ánimo laboral y la oposición a las arbitrariedades de algunos “responsables”.

No nos engañemos, crear un punto de encuentro sindical aunque sea ante un tema tan básico como el expuesto, no es tarea fácil. Creemos sin embargo en CGT que merece la pena intentarlo..

Aprovechando este periodo estival, desde CGT trataremos de crear un foro intersindical donde buscar un acuerdo de actuación al respecto. Los Sindicatos no somos sólo los delegados elegidos, sino realmente somos toda la afiliación y creemos que si los afiliados compartimos este análisis, aquí expuesto, bueno sería que las “cúpulas” de los Sindicatos en esta Territorial lo supieran, lo asumieran y nos pusieran a la tarea que nos compete.

Junio 04