



Confederación General del Trabajo (CGT)

Sección Sindical Estatal del BBVA

BBVA Y LA DIRECCIÓN “TÓXICA”

En el Comité Estatal de Seguridad y Salud (CESS) celebrado en junio, desde CGT presentamos una iniciativa para prever la aparición de casos de *mobbing*. Ya se ha producido la primera sentencia al respecto, condenatoria del comportamiento del BBVA -en concreto en Bizkaia- ante una denuncia efectuada por CGT y de la que os informamos detalladamente en su momento.

La Dirección esquivó todo debate al efecto, llegando a negar irracionalmente la existencia de la sentencia, para acabar diciendo que se trata de un caso “aislado”.

Para nosotros, en CGT, la aparición o no de casos sentenciados de *mobbing* es la punta del iceberg; es la parte visible de un problema real en BBVA. El problema de la Dirección en BBVA es que niega sistemáticamente la posibilidad de existencia de problemas reales en la organización adoptada por la empresa. Así, se diagnostica estrés cuando deberíamos decir *mobbing*, se habla de *mobbing* cuando estamos ante un conflicto laboral o se habla de *burnout* cuando estamos ante secuelas que generan estrés crónico.

Debemos partir de que el estrés no es tan solo un problema del individuo, sino que significa todo un indicador de que las cosas no marchan bien en la manera de organizar, en los valores definidos por la empresa o en el estilo de dirección de la organización.

En CGT tenemos claro que en el actual modelo de Dirección BBVA se está incurriendo en lo que el profesor Iñaki Piñuel y Zabala, psicólogo y profesor de Organización y Recursos Humanos de la Universidad de Alcalá, y considerado como el mayor especialista en *mobbing* del estado, define como organización “tóxica”.

Precisamente, uno de los postulados de semejante forma de dirigir los recursos humanos de este tipo de *management* o “dirección”, es asumir que es normal o hasta deseable que se produzca estrés laboral, considerando que el ser humano dispone de una capacidad de adaptación “prácticamente infinita” y que el estrés es solamente una reacción momentánea y normal de esa adaptación.

Se adopta un cierto darwinismo social; se sugiere que la supervivencia del más fuerte es altamente beneficiosa para la organización. Otorgan prevalencia a los factores que atañen a las capacidades, destrezas y habilidades que tiene el individuo como fuente de su propio desajuste en el entorno laboral en que se encuentra. Este mismo estilo de dirección entiende como constantes inmutables las formas de organizar el trabajo, las formas de dirigir e integrar a las personas y el clima laboral. Y se desentienden de toda intervención sobre ellas para atajar el estrés como base de todos los demás riesgos laborales.

A las organizaciones como BBVA les resulta muy difícil reconocer la existencia de estos problemas en su seno y miran hacia otro lado, desde la actitud de no querer ver un problema que resulta incómodo y disonante con la buena opinión que muchos dirigentes mantienen de sí mismos y de la gestión de la organización que ellos representan. Les resulta más fácil culpar de la situación al trabajador estresado y llegar a sustituirlo, antes que reflexionar sobre el estilo de dirección y la cultura empresarial impuesta.

Es propio de la dirección de BBVA invocar la naturaleza conflictiva de toda relación humana como consustancial a todo grupo humano, como modo de evitar el análisis y evaluación necesaria sobre sus modos y presupuestos de dirección.

Para los defensores del conflicto como consustancial, la estrategia más común es el “divide y vencerás”. De ella se colige todo un sistema creado en torno a la evaluación, calificación profesional, retribución extra, etc. Un sistema bajo el eufemismo de “todos no podemos rendir igual”, para buscar el “todos no podemos tener las mismas relaciones laborales”. Un sistema que da alas a su aplicación concreta a cada director y su propia escuela, humanidad, ética, etc. y que nos enfrenta a todos ante una de las peores justificaciones éticas para una acción humana: la obtención del éxito gracias a la destrucción de unos por otros, que son alentados y a veces forzados a ello.

A las personas que han implantado y sustentado este sistema de gestión no les importa nada saber que el enfrentar a unos contra otros resulta muy caro a nivel humano y a medio plazo, empresarial.

Es evidente que muchos directivos BBVA, a falta de haber aprendido a hacer su trabajo con profesionalidad, lo cual debiera significar dirigir personas, integrar a sus equipos, desarrollar la comunicación integral y el trabajo en equipo y generar un ambiente de movilización y eficiencia, PRESUMEN de “tener” y “mantener” a sus unidades bajo estrés permanente, lo cual para ellos es sinónimo de alto rendimiento y eficacia. Para CGT revisar el comportamiento y los motivos de estos directivos debiera ser una tarea primordial y básica en la prevención de nuestra salud laboral.

Este tipo de dirección justifica su estilo en los peregrinos argumentos de la turbulencia del entorno, los cambios vertiginosos en el mercado, la presión del coste, la prioridad en atender las demandas de la clientela o la reducción de los tiempos de respuesta en el mercado, colocándolos como factores rígidos a los que supeditan al individuo y no al revés.

La Dirección BBVA no tiene en cuenta todas las opiniones que al respecto de los estilos de dirección existen hoy en la vida académica empresarial. Sin ir más lejos, el presidente de General Electric, Jack Welch, en un seminario al efecto, distinguía 4 tipos de directivos en su propio grupo empresarial:

- a) Los directivos sin resultados, ni equipos de personas movilizados o motivados.
- b) Los directivos movilizados de sus equipos aunque sin resultados.
- c) Los directivos movilizados de sus equipos y con resultados.
- d) Los directivos con resultados, pero *tóxicos* para sus equipos humanos a los que terminan quemando para conseguir aquellos.

Según este directivo, que desde luego nada tiene que ver con un Sindicato como CGT, en su proyecto empresarial, los tipos a) y d) NO TIENEN FUTURO. En CGT pensamos que lo mismo debiera decirse desde la Dirección BBVA y con ello podemos colaborar los sindicatos.

Debemos recordar, una vez más, que a dirigir también se aprende y que actitudes de la Dirección, negadoras de los hechos, como es el caso de la primera sentencia de *mobbing* en BBVA, sólo son reflejos de un estilo de dirección “tóxico”.

Es nuestro objetivo en CGT persistir en nuestra reclamación ante el CESS de la necesidad de revisar la cultura empresarial impuesta y los modos de organización adoptados. En la próxima reunión insistiremos en ello y buscaremos los puntos de encuentro posibles con el resto de sindicatos. Os tendremos informados.

Hoja Estatal 17-05 – Julio / Agosto 2005