



# L A T E L A D E A R A Ñ A ¿TRABAJAMOS PARA ENFERMAR?



En anteriores comunicados hemos descrito el sistema de Evaluación-Retribución Discrecional-Incentivación del BBVA, así como sus consecuencias más evidentes y algunas de nuestras alternativas y sugerencias. Aún **nos queda mostrar las consecuencias últimas de este sistema sobre una plantilla**, saturada, presionada y esquilmada, a punto de estallar y con unos síntomas palpables.

El sistema trata de que sea el propio trabajador el que se autoinculpe, “yo he fallado”. Ese es el objetivo de la Auto evaluación y es el primer paso. Pero, además, en la documentación que se envía con motivo de cualquier campaña o información, todo parece alcanzable y, si algo falla, siempre es el empleado el culpable, nunca el sistema de trabajo y/o el producto. Todos conocemos multitud de correos de Zonas en este sentido.

No debemos olvidar que en un sistema de competencia salvaje y de todos contra todos, no sólo caen los más débiles o aquellos que no se adaptan, también acaban cayendo en desgracia aquellos que muestran una personalidad, unos hábitos o independencia de pensamiento.

En muchos casos, y en una vida laboral amplia, es fácil encontrar que aquellos que fueron fervientes seguidores del sistema acaben devorados por el propio sistema. Estar a un lado u otro de la línea depende de muy poco y si se cae en desgracia, la rehabilitación es muy difícil y tortuosa.

**La base que hace funcionar este sistema es muy simple:**

- ⊖ Hay una **gran cantidad de dinero** para unas cuantas personas que hace que les merezca la pena la política diferenciadora por encima de sus resultados a medio plazo para el proyecto empresarial.
- ⊖ Hay una **cantidad significativa** para bastantes personas que hace que SE AUTOJUSTIFIQUE cualquier decisión empresarial y dan por bueno cualquier acción que respete el escalafón hacia abajo.

- ⊖ Hay una **pequeña cantidad de dinero “volante”** que puede ser para una mayoría de la que siempre queda excluida el 20%

Las exigencias o criterios del banco podemos definirlos como:

- ☎ **Compromiso:** supone renuncia a pensar críticamente sobre los proyectos y la política del Banco.
- ☎ **Trabajo en equipo:** renuncia a la individualidad y a la posibilidad de organizar el departamento/oficina bajo tus criterios.
- ☎ **Disponibilidad:** todo el tiempo para el Banco, olvidándose del ocio y la familia. Si no te quedas por la tarde, si no vas a alguna reunión, no digamos si se te ocurre tener hijos, ya estás en la lista de los marginados.
- ☎ **Capacidad de anticipación:** adivinar los pasos próximos del jefe, es decir adular.
- ☎ **Compañerismo:** reír las gracias del jefe o equipo directivo cuando se le antoje, donde se le ocurra y a la hora que le apetezca.
- ☎ **Identificación:** abdicación de cualquier crítica al funcionamiento de la empresa, todo lo que hace el Banco siempre está bien por definición.
- ☎ **Unidad de criterio:** estar de acuerdo con el jefe, sumisión absoluta.

Incumplir algunas de estas premisas hace que empieces a figurar en la lista de candidatos a la posible expulsión del sistema. Frases como ésta empiezan a ser habituales: “Si no estás de acuerdo ya sabes donde está la puerta”, “En comer no se debe tardar más de media hora”, “Esto es la guerra de todos contra todos”, etc. En esta empresa se dan los criterios básicos para un mobbing masivo sobre aquellos trabajadores que por cualquier circunstancia se apartan de los criterios anteriormente relatados.

Algunos compañeros adoptan la indiferencia ante lo que sucede a su alrededor. Ante el acoso a los demás y la clonación o reproducción a menor escala del jefe “... yo paso, no va conmigo. ¿La víctima algo habrá hecho y se lo merecerá?...”.



Pero la guerra tiene sus reglas y el jefe (Zona, Director, etc.) interviene como mediador para que esta no sea total y sólo exista el conflicto necesario. Se suprime el elemento conflictivo y continúa el espectáculo. Estamos ante una refundación del feudalismo.

Esta política laboral contribuye a generar - en demasiadas ocasiones- un tipo de directivos narcisista, sádico, paranoico y adicto al trabajo, según los casos. Para ellos, los trabajadores son instrumentos para usar y tirar y, como consecuencia, los más jóvenes a la mínima oportunidad abandonan el Banco. El resto sólo les queda adoptar el papel del silencio de los corderos, nadie conoce a nadie. La mediocridad:

**No hacer preguntas incómodas. No denunciar injusticias. No a los críticos. No a los que hablan claro. No a los que son políticamente incorrectos. No a los que no son prácticos.**

Al final de todo en algunas mesas hay cajones que, cuando se abren junto al paquete de pañuelos de papel, se encuentran determinadas pastillas, compradas sin receta o recetadas por el médico de cabecera o un médico amigo que sabe lo mal que lo pasamos. Así hay muchos compañeros que no lo saben pero están padeciendo **el síndrome de Burnout** que es una **dislocación entre la persona y el trabajo que tiene que hacer**. Siempre

se vive como un problema del trabajador que no se adapta a la cultura empresarial. Otros sufren los principios de un mobbing masivo que los va arrinconando poco a poco, de traslado en traslado y en algunos casos llega a la marginación absoluta.

Se empieza con molestias, el estómago, el corazón, insomnio, adicciones al alcohol, al tabaco, a lo que sea para superar el día a día. En otros casos todo esto genera stress, tristeza, abandono y al final depresión. Depresión a la que es muy fácil llegar, pero de la cual se sale difícilmente y en precarias condiciones.

Estas son las consecuencias de un sistema que hace que ir a trabajar se convierta en muchos casos en un suplicio. Por eso no es casualidad que, los más antiguos están a la espera de cuándo les llaman para prejubilarse y, los más jóvenes, echando currículos en otras empresas.

Desde CGT, creemos que merecen la pena que tomemos conciencia de la situación y hagamos todo lo posible por modificar esta situación. Cada uno en lo que pueda. **Organizarnos, buscar los valores del compañerismo y la solidaridad son la clave para afrontar un futuro mejor.** En CGT no tenemos soluciones drásticas ni generales, pero estamos dispuestos a escucharte a ti.

