



ELS DESAJUSTADORS SÍ QUE ESTAN DESAJUSTATS

Alguns cervells del banc, no només dediquen el seu temps a la invenció de termes i sistemes exòtics per aplicar al personal del BBVA: a més, pretenen que ens creguem els seus deliris com si tinguessin alguna relació amb la lògica i la realitat.

Sempre hem dit que l'intricat sistema d'incentius i avaluacions del banc és un mecanisme presumptament sofisticat per arribar als resultats dels "momios" de tota la vida: que cobri qui vol el banc i les quantitats que vol el banc. Els canvis que es van introduint any rera any tenen un patètic objectiu: evitar la successió de sentències (moltes del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya) que condemnen el seu caràcter discriminatori i la manca absoluta d'objectivitat.

Recentment, el sistema s'ha vist enriquit amb una valuosa aportació: ja no només es tracta d'avaluar-nos, puntuar-nos, establir la nostra posició en diversos rànquings, etc; ara, aquests cracs de la parapsicologia més casposa han decidit "catalogar" tots els empleats. Han establert sis categories: molt destacat, destacat, bo, normal, regular i dolent; qui queda com regular o dolent ha de carregar amb l'adjectiu de "desajustat".

Com s'estableix la catalogació? Els directors d'oficina i caps de departament (sempre amb la carinyosa supervisió dels superiors respectius) han de situar cada treballador en una de les sis categories. Seria com l'antiga nota de "conducta" de l'ensenyament primari de fa quaranta anys: podies ser molt bo en física o història, però si xerraves massa a classe suspènies "conducta".

El problema més gran és que aquesta catalogació pot tenir efectes molt més importants que el cobrament o no d'un incentiu al febrer. Diversos companys, encara no sabem quants, catalogats com "desajustats" rebran una carta del banc que els recrimina el seu "talante poco colaborador" i els fa objecte d'un "apercebimiento". I això ja és molt més seriós.

CC OO hem demanat la retirada immediata de la carta (reproduï m i adjuntem escrit), però el Banc es nega a rectificar.

La carta no fa cap referència al Conveni, que en els seus articles 50 a 55 estableix la classificació de faltes i sancions, però té un clara voluntat sancionadora. Per això volem insistir en la importància que **la gent que rebí la carta faci el següent:**

- Primer, o no firmar l'acús de rebut de la carta o firmar-lo escrivint únicament "REBUT I NO CONFORME".
- Segon, posar-se en contacte immediatament amb CCOO per a redactar la contesta pertinent al banc. Cap carta ha de quedar sense resposta, seria perillós.

Aquesta és la resposta immediata, però hi ha més consideracions a fer. Primera, la catalogació és una nova arbitrietat pura i dura. No està basada en res més que en l'assignació discrecional a cada empleat d'una etiqueta.

La carta te
una clara
voluntat
sancionadora.

Cap carta ha
de quedar
sense
resposta.
Seria molt
perillós.

Si la reps,
posa't en
contacte
amb CC OO.



Tothom ha de
saber que si
facilita
l'acomiada-
ment d'un
company, no
ho farà de
franc.
CC OO també
en sabem de
fer rànquings
i donar
"premis"

Segona, són els directors i caps de departament, que son professionals del negoci bancari però no d'altres disciplines, qui han estat encarregats d'aquesta penosa tasca. Ni tan sols tenen perquè acceptar-la, perquè no és la seva feina, però en qualsevol cas han de saber que les seves catalogacions poden ser l'excusa que utilitzi el banc per aplicar als seus companys i companyes sancions que, ara, són una carta de "apercibimiento", però que en el futur podien deixar algú sense feina (només cal recordar el que està passant al SCH, on per cert els acomiadats també carreguen amb l'etiqueta de "desajustats": coincidència?).

Tercera, hi ha molts més companys i companyes que consten com "desajustats" i que, de moment, no rebran la carta. Així, doncs, el banc sembla prendre's el tema com una prova pilot. En funció dels resultats, decidiran com continuen. Per tant, no és un problema que afecti només els receptors de la carta: afecta tothom. Perquè, sempre que s'estableix una classificació, hi ha algú que queda l'últim. I quan l'últim és expulsat, el penúltim passa a ser l'últim, i així successivament.

Quarta, no podem acceptar, i molt menys sentir-nos culpables per, una catalogació arbitrària fruit de la ment malaltissa de quatre pseudopsicòlegs de "mercadillo". Aquests sí que tenen severos desajustaments intel·lectuals i emocionals. I ningú honest ha de voler jugar el seu joc macabre, on guanya qui aconsegueix tenir les persones del seu ambient laboral atemorides, sumises i incapaces d'actuar com persones adultes i lliures.

I volem fer un avís molt seriós. No estem parlant d'un 1% d'augment salarial, o de si em donen tant o quant a canvi de les residències. **Estem parlant de la possibilitat d'acomiadaments.** I, davant d'això, CCOO ho tenim molt clar: **farem tot el que calgui per aturar aquesta bestiesa.** I quan diem "tot", volem dir **tot** (queda clar, oi?).

Si algú té obsessions fetitxistes pels rànquings, nosaltres també en podem fer, de rànquings. Per exemple, un de desajustadors: qui vulgui carregar amb la responsabilitat de facilitar l'acomiadament d'un company, no ho farà de franc. I el premi als desajustadors es pot lliurar personalment, a la seva pròpia oficina o departament, de forma pública i multitudinària.

Prejubilacions congelades i no negociades, beneficis socials pendents d'homologar, pressions contínues i prolongacions de jornada, incentius i avaluacions discriminatoris i arbitraris, trasllats sense respectar les condicions del Conveni, ... Ja tenim prou feina per fer del BBVA una empresa decent amb els seus treballadors. El tema dels desajustats, i les seves possibles conseqüències, passa de mida i no pensem tolerar-ho.

Per acabar, un compromís solemne: **CCOO ens prendrem l'enviament de les cartes com una amenaça d'acomiadament, i actuarem en conseqüència.**

Seguim treballant, seguim lluitant, seguirem informant.

12 de Maig de 2004

