



**clima
laboral**

Del resultat
de l'informe
de
competències
sortiran, un
cop més, els
companys
"distingits"
amb la
qualificació
de
"desajustats"

La
"teranyina"
és un parany.
No hi
participem
com a
botxins, ni
acceptem el
paper de
víctimes.

INFORME DE COMPETÈNCIES: NO ET DEIXIS ENREDAR EN LA TERANYINA

Des de fa uns dies, tots els empleats tenim ja la possibilitat de conèixer el resultat del nostre informe de competències d'enguany, i gaudir així d'aquest desitjat moment que esperem amb impaciència des de que al 2002 el Banc decidís incorporar-lo al conjunt de mecanismes per tenir classificada i, sobre tot, desmotivada a gran part de la seva plantilla i després de que al 2003 ens privés d'aquest goig, per raons desconegudes.

Com sabeu, es tracte d'una valoració que ens realitza en cada cas el nostre cap immediat i que té la pretensió de posar nota, no ja al nostre rendiment professional, sinó a alguns aspectes que formen part de la nostra pròpia personalitat. Com si es tractés d'un reconegut i acreditat gabinet psicològic, el BBVA encarrega a una part de la seva plantilla que elabori diagnòstics de determinades característiques personals i individuals dels seus col·laboradors.

Així per exemple, se'ns valora si tenim la "capacidad de convencer o persuadir a los demás" o la "capacidad de identificar y entender los problemas y sus causas, utilizando un proceso lógico que permite separar y comparar sus componentes, con el fin de obtener conclusiones sintetizadas a partir de dicha información". A que sembla conya? Doncs malauradament no ho és pas. Més endavant ja explicarem quines poden estar les conseqüències d'aquest informe.

Resulta sorprenent que una empresa com aquesta, que dona permanents mostres de la seva incapacitat per elaborar polítiques clares de mercat, d'incorporar projectes atractius o dissenyar estratègies comercials a mig termini, i que basa la seva activitat exclusivament en els resultats a curt termini, fonamentalment a partir de la pressió constant i irracional sobre la plantilla, es permet el luxe, ara, de valorar les nostres capacitats de "planificación", de "innovación" o de "trabajo en equipo", per posar alguns exemples.

- **PLANIFICACIÓ.** És incomprensible que pugui parlar de "planificación" algú com el BBVA, que en els darrers cinc anys ens ha fet patir tres models diferents d'oficina bancària (Oficines de Nova Morfologia, Oficina 2000 o ara les Oficines SFP), substituint mobiliari, modificant estructures, canviant cada cop la ubicació de la caixa, etc... o que implanta un sistema informàtic com el "nacar", que pràcticament a l'endemà de la seva



instal·lació, es veu obligat a modificar, davant les continues queixes de la plantilla i les corresponents denúncies de CCOO a la Inspecció de Treball. No sembla, però, que ningú en el BBVA tingui que assumir la responsabilitat d'aquestes continues decisions errònies, ni del cost que representa rectificar-les.

- **INNOVACIÓ.** És sorprenent que ens parli de “innovación” algú com el BBVA que tot i comprovar que cada nova quinzena del libretón significa un nou fracàs, és incapaç de adonar-se'n de que és una campanya gastada, obsoleta, cara i sense atractiu per la clientela, que ja n'esta farta de plats i olles a aquest preu.

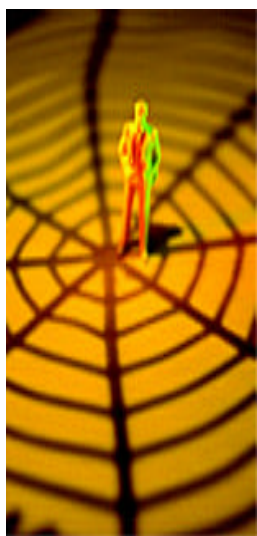
- **TREBALL EN EQUIP.** És insultant que s'atreveixi a parlar-nos de “trabajo en equipo” i pretengui valorar la nostra “capacidad de trabajar coordinadamente, en oposición a hacerlo individual o competitivamente”, algú com el BBVA que constantment implanta nous sistemes d'incentivació, basats, precisament, en la competència individual entre els membres d'una mateixa zona i fins i tot d'una mateixa oficina: Rànkings, DOR, “ironman”... O que dissenya un model d'Oficina (SFP) en la que s'estableixen dues categories d'empleats, i en la que es personalitzen les carteres de clients i s'individualitzen els objectius de cada treballador (AFP)

El BBVA, malgrat l'esforç i la professionalitat demostrada constantment per la plantilla, és un vaixell a la deriva, que segueix a prou feines l'estela que deixa el seu principal competidor. I això no ho podem pagar sempre, sistemàticament, la plantilla. Potser és que 1690 alts directius son masses mans per un sol timó.

L'informe de competències, que vulgarment anomenem “teranyina”, en part perquè la seva representació gràfica recorda aquesta xarxa, i en part pel parany que significa, és un insult a tota la plantilla del BBVA.

El grau de subjectivitat d'aquest tipus d'avaluació i la falta de formació i instrucció dels avaluadors, que injustament es veuen obligats a fer una tasca que no és la seva, comporta aquests dies situacions d'especial tensió a les Oficines.

Des d'aquí volem recordar als qui fan l'informe, que aquesta eina és la que després permet a “altres” catalogar com a desajustats a molts companys que, per aquest motiu, es veuran exclosos dels incentius corresponents (malgrat haver col·laborat en l'obtenció dels resultats i de tenir bones puntuacions en l'avaluació anual), que seran objecte en alguns casos d'una carta de sanció, i que, per exemple, en el BSCH, ha provocat recentment l'acomiadament de més de dues-centes persones.



CC OO i la resta de Sindicats de Catalunya vam realitzar una campanya conjunta per aquesta raó i ja vam informar de les conseqüències que comporta aquest tipus de catalogació. Es un sistema injust i arbitrari i aquest any no descartem continuar aquestes accions unitàries si es manté el procediment.

Per tant, no hem de tornar a caure en aquest error, acceptant funcions que no ens pertoquen i menys encara adoptant innecessàries actituds de rigorós judici moral en vers dels que son els nostres companys i companyes.

D'altra banda, son moltes les persones que aquests dies s'estan dirigint però en ocasions també amb la forma en que s'ha realitzat (puntuacions molt baixes, absència d'entrevistes on poder donar la nostra opinió, etc...) i ens expressen la frustració que comporta no disposar d'un mecanisme que permeti discutir, o simplement no acceptar, l'informe rebut, quan aquest es considera injust.

Des de CC OO convidem a tots els que es trobin en aquesta situació, a que signin la carta que es reproduïx en aquesta circular i ens la facin arribar, al fax o l'adreça que figura al peu, i les farem seguir a RRHH. per deixar constància així del nostre rebuig al sistema i al resultat de l'informe de competències.



**NO ET DEIXIS "ENREDAR" EN AQUESTA TERANYINA,
NI COM VÍCTIMA NI COM BOTXÍ.**

Novembre 2004

BUTLLETA D'AFILIACIÓ

Nom I Cognoms _____

Matrícula _____

Clau Oficina _____ Tel. _____ Signatura:

