



ELS PRESSIONADORS TAMBÉ TENEN PREMI

Dins de la campanya unitària contra la pressió laboral i les prolongacions de jornada, els sindicats vam enviar a tots els caps de Zona i Directors Territorials de Catalunya una felicitació nadalenca, que suposem recordareu (la que els instava a valorar més la nostra salut i benestar que el lloc que ocupem als seus rànquings).

Vam considerar que el sr. Ramon M. Llobera, llavors cap de Zona de Lleida i ara de Tarragona, havia fet els mèrits suficients per a rebre en mà la felicitació. Per això, el passat 23 de desembre, alguns delegats i delegades de diversos sindicats vam anar a Lleida per a fer-li arribar personalment, aprofitant per explicar les raons de la nostra visita als companys de les oficines de particulars i d'empreses, que comparteixen edifici amb la Zona.

Sempre hem dit (per exemple, a l'anterior campanya unitària sobre els desajustats, que vam realitzar durant el passat mes de juny) que els diversos mecanismes de catalogació, avaluació i classificació formen part d'un sistema global del banc, basat en l'arbitrarietat i en fer de la submissió i la renúncia als propis drets el principal indicador, en lloc de la capacitat professional. Els resultats ja són coneguts: els incentius els cobra qui vol el banc, en la quantitat que vol el banc; ningú és capaç de saber, abans del 20 de febrer, quina quantitat cobrarà; guiar-se pel Conveni és incompatible amb una catalogació o puntuació elevada; les diferències entre els AVEs de la tropa i dels "alts directius" adquireixen proporcions feudals (xai rostit per als aristòcrates, desnutrició per als camperols); i multiplicitat de "exàmens" (informe anual, informe de competències, catalogació, rànquings,...) que tenen una cosa en comú: forçosament ha d'haver uns quants castigats i castigades.

Ara bé, aquest sistema necessita de persones que l'apliquin i, si és possible, amb un entusiasme digne de millor causa. El sr. Llobera ha acreditat durant anys aquest entusiasme en les relacions amb els treballadors de la "seva" Zona: des d'intentar que joves contractats per 2/3 de la jornada fessin jornada completa (amb 2/3 del salari, és clar), fins intervenir directament per rebaixar la puntuació de les persones desafectes al règim, passant per castigar amb freqüents trasllats i rebaixa de catalogació un company que va preferir no adquirir més responsabilitats al banc.. Les últimes aportacions a la bona convivència laboral les ha pogut fer amb motiu de l'informe de competències i la catalogació: dos companys d'una mateixa oficina, delegats de diferents sindicats, obtenen la catalogació de "bo"; el sr. Llobera, avançant-se a les rebaixes de gener, intervé amb celeritat i... dues catalogacions més que baixen de "bo" a "normal".

Aquestes pràctiques demostren dues coses. Una, que per molt que el banc pretengui presentar els seus sistemes d'avaluació com objectius, l'arbitrarietat pura i dura continua essent el que compta de veritat. Segona, que "alts directius" com el sr. Llobera són una garantia de guerra permanent contra la seva plantilla. Ens agradaria equivocar-nos, però sembla que els companys de Tarragona podran gaudir ara de les mateixes atencions que el sr. Llobera s'ha cregut en l'obligació de dispensar a la gent de Lleida. Hi ha dues possibilitats per evitar-ho: que el sr. Llobera adopti una actitud normal (tant de bo sigui així), o que tots plegats, treballadors i sindicats, sapiguem actuar adequadament contra els abusos i les arbitrietats (per la part que ens toca, nosaltres ens comprometem a fer-ho).

La tolerància zero amb les cacicades és una fórmula ja no democràtica, sinó de simple convivència entre persones adultes. I estem decidides i decidits a aplicar-la.

Barcelona, febrer de 2005