



GOTA a GOTA NOS VAN ROMPIENDO A TODOS

Afrontar los retos de cada jornada laboral suele impedir que tengamos cada cual, la perspectiva suficiente sobre a dónde vamos y cómo vamos. Pensar que no importa lo colectivo porque lo personal lo tenemos "controlado" es ilusorio, es irreal.

Los Sindicatos tenemos la obligación de aportar esa perspectiva necesaria para que cada persona se sitúe, cuestión básica para cualquier tipo de respuesta colectiva.

Primero fue el **POOL DE BAJO DESEMPEÑO** que arrancó con comunicación escrita a quienes se incluía. Pronto dejaron de "escribir" y pasaron a hacerlo oralmente para ampliar su impacto. Varios centenares de personas en toda la Red a las que transmitieron que su desempeño era Bajo, pero que sólo era una herramienta para hacerles un seguimiento formativo que les iba a ayudar. El dolor era para todas estas personas porque muchos casos no tenían sentido alguno, ni queja de productividad, ni eran los últimos de nada.

8 de Junio de 2016: 14 despidos simultáneos en la Red. Todos por "Baja Productividad". Ninguno era el último de ninguna fila (donde siempre habrá un último). Varios casos con propuestas de "ascenso" rechazado o traslado no asumido. A pesar de que la Dirección dijo tener argumentos para estos despidos, cerca de la fecha de cada juicio (aún falta alguno) se concilian como DESPIDOS IMPROCEDENTES y se aplica la indemnización legal. ¿Había razones?

Mucho interés en toda la plantilla por conocer algo a lo que agarrarse para no interiorizar que algo ha cambiado en BBVA, porque la injusticia de estos despidos y su colectivo (edad media de la plantilla) son indicios claros de que la cosa podría ir contra todos.

Movilizaciones sindicales unitarias de los 9 Sindicatos con presencia en BBVA bien acogidas por la plantilla. Acciones puntuales ante la judicialización de los 14 casos concretos. Una pelea a la que no hemos dado la continuidad suficiente.

8 de noviembre de 2016: 35 "empujones" en La Vela entre bajas incentivadas, amenazas de despido y prejubilaciones forzadas. Las formas... de película de terror con aislamiento y expulsión incluidas. La cosa va contra todos y no sólo en la Red. De todas las categorías, en cualquier puesto... han decidido por ti, que sobras.

Septiembre 2016 se procede a comunicar de modo oral o escrito, según cada Territorial, a unas 400 personas en la Red comercial, su adscripción al ahora denominado **Engagement (Baja Productividad)**. Otra herramienta de "mejora". Muchos más lloros, ataques de ansiedad, preocupaciones, etc. Vuelve a haber multitud de casos en los que el "pecado" es su negativa a ampliar horarios o responsabilidades o haber pedido su salida de un puesto voluntario.

15 de diciembre de 2016: 5 despidos sin expediente previo en la Red por Baja Productividad y 3 disciplinarios en La Vela. Los 5 de la Red, incluidos en el Engagement. Los 3 de La Vela, personas negándose a "desaparecer" sonriendo. El mismo día, ya se ofrecía en algún caso conciliar LA IMPROCEDENCIA del despido. Más miedo que nunca. Nuevas movilizaciones unitarias de los 9S.

¿VA A SEGUIR BBVA CON ESTA POLÍTICA DE AMEDRENTAMIENTO? La respuesta sincera es que parece que así será. No hay ningún problema de rentabilidad (BBVA-España tiene el mejor ratio de eficiencia-productividad de la UE), pero ellos fijan las cifras a alcanzar para conseguir el dividendo comprometido. Luego fijan el peso de España en el beneficio del Grupo (casi el doble que el Santander) y definen para BBVA-España unos objetivos que traerían esas cifras. Los objetivos serán o no inalcanzables, para ellos es indiferente... son los que justifican las cifras. Si no se alcanzan, intervienen contra el coste de nuestro empleo y contra la libre y legal voluntad de la plantilla para responder a sus "ofertas". **Logran así justificar su papel de Directivos, por más que su coste y decisiones de negocio sean la verdadera rémora.** En BBVA siempre sobra alguien, pero nunca ellos.

El clima social y la agresión de la última Reforma Laboral vigente, propicia su objetivo de AMEDRENTAMIENTO. **Los Sindicatos** no tenemos soluciones mágicas, pero **debemos comprometernos en evidenciar la repulsa laboral a esta agresión sostenida**, no solo contra las decenas de despidos IMPROCEDENTEMENTE, sino contra el GOTA a GOTA contra el empleo y derechos del conjunto de la plantilla.

En CGT pensamos que la unidad sindical no debe limitarse a responder a agresiones puntuales. Entendemos que debemos sostener una confrontación ante esta política de la Dirección para no encontrarnos pronto con otras agresiones directas al empleo, pues volveríamos a combatirlas judicial y sindicalmente, PARA INTENTAR EVITAR QUE BBVA DESPIDA A UNOS PARA DOBLEGAR A TODOS.

Desde **CGT pretendemos explicitar en próximos escritos dónde está el problema del BBVA y su agresión al empleo de todos.** Os llamamos a levantar la mirada y poner atención en entender, comprender y decidir. **CGT contamos con 120 personas delegadas en 31 provincias que movilizaremos** para que esta visión, sus datos, etc. os lleguen y trasciendan a la opinión pública. Sería un error sindical permanecer esperando la próxima agresión, cuando es manifiesto que el Engagement (antes Bajo Desempeño) es una simple herramienta de poner a la gente "en fila". Hoy a unos y mañana a otros. **A unos con susto y drama y a otros con sólo susto.** Para responder a comportamientos laborales negativos YA EXISTE la política disciplinaria que continúa abriendo Expedientes y produciendo despidos. Esto de los "Colectivos" y las "listas", es un método de aislamiento, separación e individualización, que provoca el fin de algunos y el amedrentamiento de todos. **Llegado el momento, os pediremos vuestra participación para algunas cuestiones sencillas, participativas y que, sin duda, serán las más interesantes.**

Levanta la cabeza, estamos ante un problema que nos afecta a todos y todas.

Hoja nº 3 – Febrero de 2017

