

Ahora, el eslabón fuerte, es **LA CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA**. Dicen por ejemplo: *“No vale sólo con ser bueno produciendo, sino que se ha de valorar de modo importante lo que esa persona contribuye a la estrategia de la empresa.”* Toda una filosofía.

En derecho, la relación entre una empresa y su personal se basa en un contrato que establece para ambas partes el INTERCAMBIO de trabajo, definido y acotado, a cambio de la entrega de un salario. **Lo uno, por lo otro**. Si una parte rompe este esquema, la otra puede denunciar, sancionar, despedir, reclamar, etc.

La filosofía actual de gestión de personal da un nuevo giro al tornillo que nos pretenden poner a cada persona en la sien. No vale ya con ser bueno “produciendo”, si no **CONTRIBUYES A LA ESTRATEGIA**. **Eso de “la contribución” no se define y queda en la órbita de la completa DISCRECIONALIDAD de la jerarquía.**

Es el escalafón jerárquico quien JUZGA la cuestión que hoy más marca y más quieren que marque TU DEVENIR LABORAL. No se trata ya de “asciendo” o “permanezco”, ni siquiera si “democión sí o no”. **Se trata directamente de DESPIDO o, como mínimo, AISLAMIENTO**. Marcaje a hierro y fuego, como antes a los esclavos, porque eso viene a ser entrar en el Engagement de turno u obtener una Contribución “A”.

¿Qué es contribuir a la estrategia? Absolutamente un concepto vacío para que lo rellene el escalafón y genere unas argollas más fuertes en la cadena de “mando” y sumisión que pretenden. Por eso, se despide a personas por *“Baja Productividad y Bajo Compromiso”* aunque en la propia carta de despido, al indicar su lugar en los rankings, **¡anda, no era el último, ni mucho menos!** Corchos, han echado a fulanito y le acababan de ofrecer un puesto de más responsabilidad. Etc.

Por esto, cuando **CGT está dando prioridad en su acción sindical a construir una respuesta frente a los despidos** que se van produciendo consecuencia de esta política, **NO SÓLO ES UNA ACCIÓN DE JUSTICIA Y SOLIDARIDAD**, sino que **estamos defendiendo el empleo, el concepto de empresa** que nos parece el adecuado **para garantizar**, garantizamos todos y todas, **EL VALOR DE NUESTRO TRABAJO**.

Como el miedo nubla el intelecto, habrá aún quien comparta que, dado que BBVA dice buscar *“la excelencia”*,

es natural empresarialmente que se quede **SÓLO CON LOS MEJORES**. Este es el fondo del discurso y cierto es que tal fondo, igual sin verbalizarse, es compartido por mucho mando intermedio. Es, sin embargo, una gran falacia, precisamente porque definir a los “mejores” no se objetiviza, sino que se deja en la esfera discrecional. **No se define un campo de juego, un terreno acotado por ejemplo en la legalidad**, dado que se puede calificar de “mejor” a fulano que ha aceptado sin chistar un traslado a 50 kilómetros y se califica de “peor” a quien dice que para ese traslado debe haber una orden de Comisión de Servicio que viene acotada en el Convenio Colectivo para su viabilidad. **“Peor” o “Mejor”, sin marco de evaluación uniforme, es dejar en la jerarquía el poder del “amo” sobre el “sirviente”**. Para el proyecto empresarial es, sin duda, empobrecer

sus resultados, porque ser más “aceptador” de órdenes, no tiene nada que ver con verdadera Productividad, inteligencia, capacidad o generación de negocio.

Así una persona con N-X, Gestor Comercial Apoderado, puede ser la que más rentabilidad ofrece al Banco por su relación productividad-coste. Pero puede tener muy

claro no entrar en carrera alguna y figurar, por ello, como *“no óptima”* su Contribución a la estrategia. Y otra, en el mismo puesto pero con N-VII, más cara, tener una Contribución “D”, porque nunca pone una pega a casi nada. Todos sabemos que esto ocurre y, desde luego, el último Convenio Colectivo ha dado una herramienta aún mejor a la Patronal para desvalorizar nuestro trabajo. La distinción de **“gestión comercial especializada”** en manos exclusivas del Banco para fijar quien es y quien no es N-VIII, es realmente una cesión sindical negativa.

Y el miedo también nos hace más primarios. Así, probablemente, si el Banco se desprendiera de una sola vez de los “peores” para quedarse sólo con los “mejores” y alcanzar de inmediato esa EXCELENCIA que dice buscar, tras el primer momento de sudor y estupor, pronto volvería la calma a los “mejores” que nos quedamos. Pero a continuación, podríamos hacer apuestas sobre cuántos meses, como tope un año, pasarán hasta que **los nuevos “últimos” pasen a ser nuevos “peores” y presentarlos a los aún “mejores” como una rémora** de la que nuevamente hay que desprenderse para MAYOR EXCELENCIA de BBVA.

Mayo de 2017

