



# **Confederación General del Trabajo**

## **Sección Sindical BBVA – Territorial Centro**

### **ARM: CUANDO LO HABITUAL, NO PUEDE SER NI LLAMARSE LO NORMAL.**

Hay veces que ni siquiera sabemos cómo poder transmitir que lo que está pasando, no puede ser... que lo habitual no puede verse como normal... que seamos conscientes, ique no puede ser, oiga!, que no, que no... que todos formamos parte de un mismo barco y que, si arrinconan a uno de nosotros, es arrinconarnos a todos... por muy habitual que sea, no es normal, que no...

En ARM, están sucediendo una series cosas que estamos incorporando a nuestro ADN laboral y que no podemos dejar que nos confundan ¿O acaso es normal que una persona esté de baja y se le llame para que se incorpore antes de lo que su salud, o un permiso legal y regulado, permiten?, ¿o acaso es normal que si un responsable se viste de manera informal, se le llame al orden porque ha de ir uniformado con traje y corbata? ¿Os parece - nos parece- normal, que a una persona se le llame al orden porque según regresa de vacaciones "sólo" haya sancionado 7 operaciones y que se le arrincone hasta el punto de que, para remediarlo, al día siguiente tenga que prolongar de una manera salvaje su jornada laboral? ¿Os parece normal estar continuamente de cuchipanda en largas comidas "voluntarias" que lo único que pretenden es un control mayor sobre nuestras vidas? ¿Es normal que periódicamente se "presione" a los jefes de equipo, para que, víctimas de un sistema nefasto, sean la prolongación de un brazo que, más que presentarse para ayudar lo único que hace es exprimir? ¿Es normal que algún compañero, bregado en mil batallas, al poco de llegar a ARM salga huyendo despavorido de allí? ¿Es normal que para saciar la sed de un amo, se cambien vacaciones y se hagan trizas mil planes personales que nunca podrán volver? ¿Es normal padecer límites salvajes de presión y estrés que pueden hacer saltar nuestra salud por los aires en cualquier momento? ¿Es normal no dotar a un Departamento de la gente necesaria para su normal desarrollo y que se supla con fines y fines de semana de trabajos extraordinarios que, lejos de ser un hecho puntual, se convierten en costumbre y ponen de manifiesto que no se están haciendo las cosas como debieran hacerse? La respuesta es obvia...

Muchos de nosotros estamos cayendo, sobre todo quien es vulnerable a cualquier problema de salud, llámese ansiedad, depresión, propensión a cáncer, úlcera, párkinson, infarto, epilepsia, fibromialgia o llámese como se llame, por encontrarnos en un ambiente laboral tóxico, se cae... y no somos culpables. Todos enfermamos en algún momento de nuestra vida, esto sí es normal, pero esto que está pasando, la gente que estamos cayendo como moscas, no es casualidad, es CAUSALIDAD... Un objetivo mal calculado no puede ser ni la causa, ni la excusa, ni la justificación para que perdamos el pilar donde debe sustentarse nuestra vida, la salud, ¿o acaso tenemos que perder la vida trabajando? No podemos renunciar a nuestro espacio personal porque alguien vea nuestra existencia laboral partien-

do de una premisa errónea: el trabajo no puede ser un fin en sí mismo, debe ser además de un derecho, que no un privilegio, el espacio común en el que todos, justa y honradamente, generemos un ambiente y unos ingresos óptimos, tanto para nuestra Empresa como para nosotros mismos. Que el fin sea vivir y no sobrevivir como se pueda capeando un temporal, que lejos de amainar, arrecia. No podemos pagar el pato de una mala planificación, o de unas ambiciones económicas desmesuradas por parte de algún "responsable" y que siempre recaen en la espalda de los mismos, y que a la postre lo pagamos, y bien caro. Nuestra salud no tiene precio... nuestra vida no tiene precio...

La desgracia ocurrida en el edificio Ericsson el pasado Julio tiene que ver, en cierta medida, con el ambiente laboral tóxico padecido. En cuánta medida es lo que debemos conocer. Porque cualquier Empresa tiene la responsabilidad primaria sobre su ambiente laboral. Porque la Ley prevé órganos paritarios (Empresa-sindicatos) para velar por la Seguridad y la Salud de la plantilla y la prevención de las Enfermedades Laborales (aquellas cuyas manifestaciones están en relación directa con el ambiente laboral). Por eso, desde CGT y entendemos que desde el conjunto de la representación sindical, estamos empeñados en conocer datos objetivos sobre el ambiente laboral en Ericsson, como son: Control de presencia en el Edificio (horarios); grabaciones de acceso al centro (presencia en fines de semana); número de ILT, clasificación de las mismas y duración; objetivos numéricos y de plazos de los Dptos. Además de esto, resulta indispensable la realización por un Técnico externo de una Evaluación de Riesgos Psicosociales consensuada entre Empresa y Sindicatos.

Ha sido difícil, casi imposible, el poder "rascar" y llegar de una manera objetiva y prudente a la raíz del problema de lo que está pasando. Sólo ha sido posible denunciar públicamente la situación que vivís, por la ayuda que nos han prestado muchas personas conocedoras y padecedoras de esta situación. Lo que os queremos decir con esto es que para que nosotros, que somos -debemos ser- la prolongación de vuestra voz, las personas en las que habéis depositado vuestra confianza para que hablemos en nombre de todos- podamos intervenir para denunciar este tipo de situaciones, que demos la cara, es necesario conocer, es necesario saber por vuestra boca qué situación se está viviendo, en ARM o en las Chimbambas... No vale decir, "que bueno... es lo normal, esto pasa en muchos sitios, que es normal que la presión sea excesiva, que es normal trabajar más horas, y gratis... que fíjate que hay sitios peores... que sí, que tienes razón, pero que si me muevo no salgo en la foto... La individualidad, nuestra propia salvación, al precio que sea, no puede ser nuestro refugio, porque perjudica a todos y hay otras opciones... No podemos pedir si primero no damos... no podemos exigir si no participamos. Para poder poner en marcha "algo", es necesario saber y sólo vosotros podéis decirnos... no denunciar una situación termina significando ser cómplice de la misma. Es difícil lo que decimos, pero para eso estamos nosotros y para eso está garantizada la confidencialidad de las cuestiones que, legítimamente planteáis, planteamos, en nuestro día a día laboral, porque...

## **LO HABITUAL, NO PUEDE SER LO NORMAL.**

Podéis transmitirnos vuestras informaciones, sugerencias, etc. escribiendo a nuestro buzón: [teescuchamos@cgtbbva.net](mailto:teescuchamos@cgtbbva.net)

**Son confidenciales**

Octubre de 2014