

## **¿VALORACION?: MULTIPLÍCATSE POR CERO.**

Resulta sorprendente que el Sr. Goirigolzarri, ese alto directivo de perfil bajo (no se le conocen alardes ni una ostentación notable) que gusta de exhibir una sonrisa beatífica y que nos preside, permanezca ajeno al “sindiós” en que se ha convertido esta empresa desde su creación como si no fuera con él.

El último esperpento al que asistimos atónitos son unas valoraciones del personal, que se están realizando con un criterio (es un decir) absolutamente arbitrario.

Aun estimando necesarias las evaluaciones periódicas, la lógica indica que el evaluado debiera tener una participación activa en la misma, bien para poder explicar cualquier tipo de actitud cuestionada o para tener claro el criterio aplicado al no basarse en datos cuantificables sino en apreciaciones subjetivas del evaluador.

Sorprende además el elevado número de “suspensos”, así como la revisión a la baja de la nota obtenida por parte de los Directores de Zona, dado que supuestamente todos los empleados que no daban el perfil adecuado para ser parte de esta empresa fueron expulsados de la misma como consecuencia del ERE quedando “únicamente los mejores” (en palabras suyas). O al menos ese fue el motivo que se argumentó para el despido forzoso de un buen número de “los nuestros”.

Las conclusiones que pueden sacarse de todo esto son varias:

**-Muy pocos de nosotros somos válidos para formar parte de esta empresa,** al menos con una calificación excelente, a diferencia de los que nos dirigen. ¿De ellos únicamente es el mérito de que el SIP que dio lugar a Bankia, y todos los desastres que se derivaron del mismo, no terminara con la quiebra financiera y empecemos a obtener beneficios? A tenor del incremento de la retribución variable que se les ha otorgado parece que sí.

**-Las calificaciones, notoriamente insuficientes, nos meten el miedo en el cuerpo convirtiéndonos en personal dócil (más aún) que trata de realizar esfuerzos adicionales, como dedicar un número exagerado de horas, para suplir nuestras carencias y la falta de preparación. Según se desprende de las explicaciones publicadas, la finalidad de las valoraciones solo tiene el fin de analizar y desarrollar nuestros puntos flacos, pero vete tú a saber...**

**-Si los recientes análisis de productividad de los empleados de Bankia está muy por encima de la media del sector, esto no deviene de nuestro trabajo y buen hacer, y solo puede ser debido a la suerte o a la intervención milagrosa de unos seres venidos de Raticulín o de Ganímedes que velan por nosotros y por la noche arreglan todo lo que no hemos sabido hacer durante el día. Benditos sean.**

**Mientras tanto el Sr. Presidente, con su sonrisa acartonada (¿practicará frente al espejo? ¿será una careta?), parece obviar que él es el máximo responsable de todo lo que sucede en la empresa. Y los representantes del personal (sí, los hay y algunos hasta se llaman sindicatos) haciendo de plañideras y lamentándose públicamente de todas nuestras desgracias. ¿Habrá que esperar a que alguien con responsabilidad y un apoyo más numeroso de todos los empleados plantee acciones concretas para acabar con todas estas prácticas? Si la respuesta es sí contad con CGT. Ya está bien de lloros y de quejas, es el momento de decir basta y plantear acciones efectivas para acabar con tanto desmán.**

**Por cierto, ya que no podemos hacerlo de otra manera, el resultado de la evaluación que efectuamos desde aquí para cualquier miembro del equipo directivo no puede ser otra: ¡Multiplícate por cero!**

**P.D.- Firmad poniendo NO CONFORME. Y si ya has firmado sin más (seguramente alucinado y/o presa de los nervios), te instamos a que remitas correo (con acuse de recibo) al técnico**

**de rrhh exponiéndole tu no conformidad con la valoración recibida.**