



Desvirtuar la Evaluación desanima a la plantilla

Evaluación vs. Incentivos

A primeros de marzo de 2010, el Director General de Banca Comercial, Enrique García Candelas, felicita a Directores, Subdirectores y otras figuras comerciales que "con su esfuerzo y dedicación, han contribuido a que la División de Banca Comercial haya alcanzado los ambiciosos objetivos del **I09**", y les comunica el importe del incentivo que les ha correspondido. En el mismo escrito, anticipa que el **Plan I10** "incluye incentivos muy especiales, que espera sirvan de estímulo para afrontar los importantes retos que el Banco ha propuesto en este año 2010".

Posteriormente, a algunas de estas personas se les informa de que no les corresponde el incentivo, argumentando que tienen una evaluación de RM (Rendimiento Mejorable), urgiendo a su devolución inmediata a quien ya lo había percibido. Ninguna de estas personas tenía constancia de haber sido evaluada de ninguna manera, ni había mantenido entrevista alguna con el evaluador correspondiente, lo que no es extraño dada la fase en la que se encontraba el proceso de Evaluación, pendiente aún de concluir.

No obstante, **es inadmisibles que un colectivo que ha mantenido a lo largo del año 2009 los altos niveles de implicación profesional y eficacia en la gestión, imprescindibles para la consecución de los objetivos planteados, sea evaluado con una calificación de "Rendimiento Mejorable"**.

Instamos al Banco a cumplir las normas establecidas en la Evaluación y en el pago de incentivos

Desde **Comfia-CCOO** creemos que **esta manera de actuar desvirtúa los objetivos principales del proceso de Evaluación**, como pieza clave en la gestión de Recursos Humanos en lo relativo a desarrollo profesional, promoción y compensación. Para que sea útil y eficaz es necesario que la evaluación se haga con criterios objetivos, **sin injerencias que pretenden ajustarla a arbitrarios resultados prestables**, como hemos denunciado reiteradamente desde **Comfia-CCOO**, y, por supuesto, que la persona evaluada la conozca y pueda manifestar su acuerdo o discrepancia al respecto.

Esta actuación del Banco consigue, además, lo contrario de lo que persigue el sistema de incentivos, es decir, **desincentivar y desanimar a las personas** que con su esfuerzo han sido artífices de los extraordinarios resultados obtenidos por Banco Santander en 2009 y que, a

buen seguro y a pesar de estas lamentables decisiones, seguirán esforzándose para conseguir los objetivos establecidos para 2010.

En este sentido, desde **Comfia-CCOO** nos hemos dirigido al Director General de Banca Comercial para instarle a que **se cumplan en todos los niveles del Banco las normas establecidas en la evaluación del desempeño, y que ésta no sea obstáculo para el cobro de los incentivos que corresponden a los objetivos conseguidos**.

12 de abril de 2010

Por una evaluación objetiva ¡afíliate a comisiones obreras!

Nombre número empleado.....
 Centro de trabajo ordinal.....
 Provincia..... correo electrónico Teléfono.....

Entrega esta ficha a cualquier delegada o delegado de CCOO o envíala a las direcciones abajo indicadas