

PRESIONES, IGUALDAD, SALUD LABORAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

DON'T WORRY, BE HEALTHY

Estamos en la semana *"Be Healthy"* en la que el Banco promueve hábitos saludables tanto dentro como fuera del trabajo. Pero lo cierto es que esas buenas intenciones chocan de manera radical con las prácticas diarias que, cada vez mas mandos intermedios (siguiendo instrucciones **cada vez de más arriba**) imponen en la Red.

CCOO viene denunciando desde hace tiempo la **doble moral** que practica el Banco, con la radical disparidad de mensajes de lo que se dice en los grandes eventos públicos (Convención de Directivos o Junta de Accionistas) y el día a día de las Oficinas.

CCOO siempre ha insistido en la necesidad de que los **objetivos**, que en un banco como el Santander son ambiciosos, tienen que ser alcanzables para que puedan ser **motivadores**.

Los objetivos suben, se duplican de año en año, se modifican sobre la marcha, incluso se reasignan al final de trimestre repartiendo nuevas cargas a quien ya ha cumplido los suyos (todo sea por el ranking). Por cierto, los objetivos aumentan y aumentan pero los incentivos no.

Estamos en plena **Evaluación del Desempeño**, donde el 60% de la evaluación se fija por lo que hacemos y el otro 40% por cómo lo hacemos. ¿Cómo vamos a conseguir objetivos inalcanzables? ¿Como conseguir la motivación a base de comunicados, correos, mensajes o links donde sólo nos **presionan** con seguimientos cada pocas horas, incluso por las tardes, pese a que los objetivos sean trimestrales? Y ante todo, no hay que olvidar que con las presiones para "producir" se incrementa **el riesgo de malas prácticas**, que al final pueden acabar teniendo consecuencias.

Banco Santander no quiere cumplir con el Plan de Igualdad y ajustar los objetivos a las personas con reducción de jornada, pero sí puede introducir una variable de 0,25% para calibrar la evaluación cuando así lo consideren.

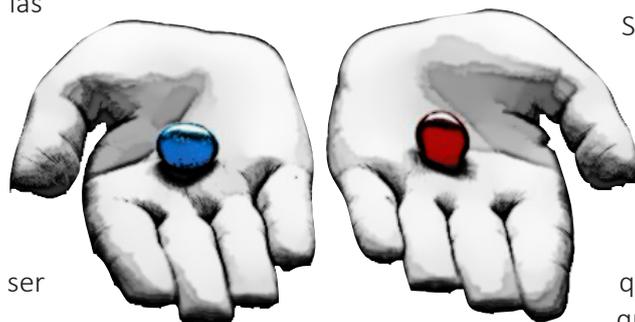
En la semana *"Be Healthy"* el Banco nos habla de **hábitos saludables**, pero **olvida** los efectos derivados de una **organización tóxica del trabajo** y sus consecuencias sobre la salud. Por la presión y el ritmo de seguimientos parece más que estamos al final de un trimestre que al comienzo.

Si de verdad el Banco quiere hábitos saludables entre su plantilla debe **erradicar** de una vez y para siempre todos estos **comportamientos tóxicos**, analizar y evaluar los riesgos psicosociales que afectan a las personas que trabajan en el Banco para poder prevenirlos. Pero en vez

de hacer eso, el Banco **frivoliza** con la ocurrencia del *"Segurín Complex"* para motivar en la venta de seguros, cuando la **automedicación** constituye un grave problema de salud en la actualidad, inducido en muchos casos por la presión laboral diaria y las condiciones de trabajo.

Un Banco saludable es también un Banco que cumple lo que firma, como es la adecuación de los objetivos a la jornada efectivamente realizada. Por este motivo, **CCOO** ha solicitado a **Banco Santander** que incorpore una **bonificación** en la Evaluación del Desempeño en el caso de personas con **reducción de jornada**, para que los objetivos fijados se aproximen a la jornada real.

13 de abril de 2018



CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTE

federación de servicios • agrupación sectorial sector financiero
banco santander sección sindical • grupo banco popular sección sindical

Afiliate!!



adherida a la **unionnet work international**

