

Evaluación del Desempeño 2018

# TRAMPAS AL SOLITARIO

Entramos en la última fase de la Evaluación del Desempeño y seguimos encontrando como el Banco Santander sigue haciendo trampas al solitario.

**CCOO** venimos diciendo que para que este proceso pueda servir para medir y valorar de manera objetiva el desempeño de las personas que trabajamos en Banco Santander **debe eliminarse la arbitrariedad y los elementos subjetivos.**

**CCOO** ha podido comprobar que lo que venimos denunciando se ha materializado, encontrando a compañeras a las que se les ha **penalizado** al computar **los meses de baja** como si estuviesen en activo, afectando a la puntuación trimestral, y por lo tanto total, por objetivos.

**CCOO** pidió que se tuvieran en cuenta las jornadas reales en los casos de reducción de jornada o bajas para que existiera un equilibrio entre lo evaluado y lo realizado. **El Banco se negó a incorporar una bonificación en la evaluación** por este concepto y ahora podemos comprobar que nuestras sospechas iban bien encaminadas. **CCOO** va a exigir que todas **las evaluaciones** que tengan estas irregularidades **sean anuladas.** Lo contrario sería hacerse trampas al solitario.

**CCOO** también hemos podido comprobar cómo personas que estando en ventanilla, tienen funciones comerciales en Banco Popular o que compatibilizan labores de subdirección con la atención a la ventanilla en Banco Santander están viendo como **resultan penalizadas** al ver mermados su puntuación por unos objetivos inalcanzables en esta doble tarea, y afectando al resultado global de su evaluación.

En lo que a la **formación MIFID2** se refiere, vemos que se ha introducido la **bonificación de 0,15** puntos comprometida en el **acuerdo** firmado para la plantilla de la **red Banco Santander**, al tiempo que, el comité de calibración reducía la nota final de la Evaluación desvirtuando el efecto de la bonificación. Aquí queda claro las bondades de la negociación colectiva y los acuerdos que **CCOO** negocia, (la bonificación sube la evaluación) frente a la arbitrariedad de las decisiones sin control (el comité de calibración la corrige a la baja).

A todo esto, hay que añadir que Banco Santander sigue con las trampas de siempre al recurrir a una **campana de Gauss “a medida”** distribuyendo la nota obtenida hasta ahora (en una escala del 1 al 5) en **4 niveles** comparados por puestos y clasificando a las personas (**destacadas, buenas, adecuadas o mejorables**) no por sus resultados individuales, sino por una cuarta valoración subjetiva imposible de corroborar.

Resulta evidente que todas estas consideraciones **desvirtúan** un proceso de evaluación que tiene **muy poco de objetivo y mucho de**

**arbitrario.** Dada la gran **importancia** que Banco Santander otorga a este tipo de mediciones en los **desarrollos futuros de las carreras profesionales** de cada cual, **CCOO** recomienda encarecidamente **dejar constancia por escrito** de todas aquellas consideraciones que hayan tenido repercusión en la evaluación final recibida. No sabemos si los numerosos problemas de acceso a la web pretenden desincentivar esta tarea, pero es sumamente importante contestar aquellas consideraciones con las que no estemos de acuerdo. Para cualquier duda o consulta, ponte en contacto con tu delegada o delegado de **CCOO** mas cercano.



27 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



adherida a la **unionnet work international**

