



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

UNA DESASTROSA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO NO PUEDE SER UNA HERRAMIENTA PARA EL ERE

La **Evaluación del Desempeño de 2018** está resultado todo un **desastre plagado de incidencias** con fechas que se modifican sin previo aviso que sorprenden a supervisores y personas evaluadas fuera de su puesto de trabajo formando o aprendiendo en el proceso de integración tecnológica. A esto se añade un ERE propuesto por Banco Santander que propone que esta evaluación sea un elemento más a la hora de determinar las personas que puedan verse incluidas en el expediente.

Está claro que el proceso de Evaluación del Desempeño es cualquier cosa menos un sistema Sencillo, Personal y Justo ya que está resultando un auténtico caos como acabamos de comentar. Esta circunstancia en cualquier otra ocasión ya habría motivado la petición de **CCOO** de anulación del proceso por estas irregularidades, pero es que además se da la circunstancia que Banco Santander ha incorporado **el resultado de esta evaluación como uno de los factores que puede ser usado en el Expediente de Regulación de Empleo**

que se está negociando en estos momentos **para incluir en el mismo a determinadas personas, si no se cubre con las adscripciones voluntarias.**

CCOO ya planteó en la mesa que **la evaluación no pueda ser utilizada como un baremo para los criterios de selección**, ya que estas irregularidades hacen altamente **inviable que este proceso haya contado con las garantías suficientes**, aparte de los riesgos ya denunciados en procesos anteriores por parte de **CCOO** de su falta de objetividad debido a una utilización interesada y subjetiva por parte de algunas de las personas encargadas de hacer la evaluación.

Además, y también lo venimos reivindicando desde hace tiempo, **carece de elementos que permitan valorar circunstancias particulares y distorsiones temporales** (proyectos especiales como el 2x1, situaciones de de baja, comisiones de servicio, reducciones de jornada, o incluso colectivos como el de los técnicos comerciales del Popular

que realizando las mismas funciones que los Atención al Cliente de Banco Santander reciben un tratamiento diferenciado según la red de origen) en el desempeño de las personas evaluadas.

Banco Santander nos presenta cada año la evaluación del desempeño como **una oportunidad para detectar áreas de mejora** y así implementar planes adaptados a cada evaluado o evaluada que le permitan mejorar en su desarrollo profesional. Resulta contradictorio, que lo que es una herramienta para la mejora personal **se transforme en un criterio de castigo** para despedir gente en la reestructuración.

Si a todo esto le añadimos que **todo el proceso carece de garantías de control** por parte de la representación legal de

trabajadores y trabajadoras, que ni hemos participado en el diseño ni controlamos las fases por las que pasa ni podemos aportar nada al resultado final, se dan los elementos necesarios para **invalidar el proceso para su uso en el ERE** que se está negociando en estos momentos.

Esta evaluación 2018 es cualquier cosa menos Sencilla, Personal y sobre todo Justa. No puede ser, por tanto, una herramienta a usar en el ERE.

30 de mayo de 2019

Afiliate!!

CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTE

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



adherida a la **unionnet work international**

