

EL JUEGO DE LOS INCENTIVOS y la evaluación de desempeño

Tras anunciar que volvía a modificarse la forma de evaluar a la plantilla, y dado que las diferentes guías, TEAMS, foros internos y presentaciones “Todo lo que siempre quisiste saber...” generaban más dudas que aclaraciones, CCOO, en el seno de la Comisión de empleo, solicitamos una reunión urgente a RRL, la cual se celebró ayer y a la que asistió toda la representación laboral de la empresa.

En esta reunión, se nos ha confirmado que:

- Se simplifica la evaluación en SSCC, **reduciendo los objetivos evaluables a 5**, y que la persona evaluada, junto con su supervisor o supervisora, **determinan el peso de cada uno de ellos**.
- Con el objetivo de “unificar” criterios, **se reduce la libertad de los elementos más subjetivos**, estableciendo un listado de preguntas cerradas y limitando la valoración a considerarlas underperformance, good performance o excepcional.
- Que pese a que el How y el Risk pasan a tener carácter excepcional saliendo del “What”, la posible calibración posterior del “Comité de calibración” **continúa sin tener limitación alguna**.

Desde RRL nos indican que en la guía se han publicado sólo las modificaciones respecto al año anterior, confirmándonos que, lo que no esté incluido en esa guía, continúa igual, por lo que nos reiteramos en lo publicado en nuestra circular del pasado 18 de septiembre:

- Básicamente, **la plantilla de la red seremos clasificados por el cobro o no de incentivos**, al duplicar su peso en la evaluación que, recordemos, para su fijación, no se tiene en cuenta la falta de plantilla, cierres, etc...
- Aunque trabajemos bien y cumplamos los objetivos, si por el Logro Medio Ponderado o las múltiples llaves de cobro no llegamos a cobrar, no sólo tendremos pérdida económica, **sino que habrá muchas posibilidades de ser “underperformance” en nuestra evaluación**.

CCOO servicios santander 18 de septiembre de 2025

CAMBIOS EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Otro año más, Banco Santander vuelve a cambiar los parámetros de la evaluación de desempeño. Y como muestra de la desorganización a la que nos tiene acostumbrados, no ha informado a la plantilla de las modificaciones hasta que se ha iniciado el proceso.

Pese a que el Banco decidió a principios de año modificar la evaluación de desempeño, otra vez, es hoy cuando la plantilla está convocada para presentar los cambios implementados, generando una situación de caos y desconcierto.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2024		
QUÉ (50%)	COMO (30%)	RISK (20%)
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2025		
QUÉ (100%)		
¿Y QUÉ ES EL "QUÉ"?		
COBRO DE INCENTIVOS (50%)	NPS (20%)	VALORACIÓN (30%)

representación por oficina

CCOO rechazamos el impacto negativo que generan estos cambios en la evaluación de la plantilla, y por ello, exigimos a la empresa una reunión urgente.

- Nos negamos a que un sistema de incentivos poco transparente e injusto incremente su peso en la evaluación, pasando del 25% al 50%, y que, junto a otro torticero sistema, el NPS, pueda llegar a ser el 70% de nuestra nota.
- Como se imputa el porcentaje de cobro y no el de consecución, si no alcanzas como mínimo el 70% de los objetivos, **tendrás un 0 en el "Qué"**.
- Se agrava la doble penalización: un sistema injusto nos sustrae los incentivos por los que tanto trabajamos y, además, nos castiga en nuestra carrera profesional.
- Como representantes de las personas trabajadoras, es indispensable formar parte de los procesos de diseño de la evaluación de desempeño y de las guías de objetivos para garantizar su legalidad.
- Es inmorral que, al manager, se le exija "una calibración del equipo siguiendo la curva de distribución esperada del grupo", es decir, obligándole a "suspender" a un porcentaje de su equipo.
- Desde CCOO os animamos a utilizar los modificadores +0,25 para reconocer la valía e implicación de la plantilla.

El poder de cambiar los casos

¿Es Banco Santander “Sencillo, Personal y Justo”?