



El nuevo sistema de incentivos parece diseñado para no pagarlos

Objetivos: vamos de mal en peor

A raíz de la implantación del Modelo Comercial, se han producido cambios significativos en aspectos organizativos, y también en la sistemática comercial. El nuevo sistema de objetivos se incorpora dentro de uno de los ejes principales del Modelo.

El modo en que se diseñan los objetivos y se retribuye la consecución de los mismos reviste gran trascendencia: porque **orienta** las prioridades de la Empresa, porque es una **parte complementaria** de la retribución, porque se **expone** a la plantilla a la visualización pública de su posición en un ranking, y porque **tiene consecuencias** profesionales. Por todo ello, es necesario analizar detenidamente su estructura y sus consecuencias.

Aún cuando en el nuevo sistema se plantean novedades que responden a la reiterada reivindicación de **CCOO**, como la extensión a toda la plantilla del objetivo de margen, en general se trata de un sistema que repite errores del pasado y los incrementa:

- El sistema es injusto por su rigidez, ya que no considera las Oficinas en función del mercado, del potencial de negocio o de los clientes.
- Se desprecian sistemáticamente parámetros determinantes para las tareas comerciales, como la carga operativa.
- Se mantienen las características más nocivas de planteamientos pasados: cortoplacismo, individualización, arbitrariedad, subjetividad, y opacidad.
- Se generan múltiples factores que dificultan al máximo alcanzar los objetivos fijados, siendo muchos de éstos incontrolables por parte de las Oficinas y de los trabajadores y trabajadoras.
- Se obvia la asignación de objetivos en función de la jornada realizada, penalizando de nuevo las reducciones de jornada e incumpliendo el Plan de Igualdad.
- Se establecen una serie de penalizaciones que dificultan aún más conseguir cobrar algo de retribución variable.

Las principales son éstas:

- Se fijan "umbrales mínimos de cumplimiento", que penalizan el cobro de los incentivos dependiendo de la consecución de los objetivos denominados estratégicos, que varían en función del puesto.
- Si no se alcanza el mínimo de puntos establecido por puesto en el trimestre se penaliza con el 20%.
- Todas aquellas personas que no alcancen al menos un 95% en su cartera de clientes con el móvil o el correo registrado en la base de datos, se verán penalizadas con el 10%
- En función del rating obtenido por la Oficina en la auditoría anual, se puede penalizar hasta el 65%.
- Los objetivos se pueden modificar unilateralmente en el periodo de cómputo, lo que introduce un factor de incertidumbre inaceptable.

La desorientación y desmotivación que ha provocado este sistema es enorme. La plantilla del Santander ha realizado un tremendo esfuerzo en la integración, en tiempos muy complicados en los que los trabajadores y las trabajadoras nos hemos enfrentado a diario a una clientela soliviantada por la crisis.

La Red tiene graves carencias tanto de recursos técnicos como humanos, las amenazas, malos modos y prolongaciones ilegales de jornada son continuas; y para colmo, la gestión de ciertos directivos tóxicos, con estas herramientas en sus manos, está agravando estas situaciones, como hemos denunciado reiteradamente.

CCOO siempre tenemos propuestas alternativas y por eso presentamos, entre otras, una *Idea* en relación al sistema de objetivos e incentivos para "**Hacer del Banco un mejor lugar para sus profesionales**". No se puede seguir insistiendo en los errores, este sistema no cumple la función que debería tener y va a incidir en el mal clima laboral y en la desmotivación de la plantilla. **Es necesario rectificar.**

16 de octubre de 2014