

El nuevo modelo de evaluación del desempeño

El día de ayer nos fue presentado a la RLPT el nuevo sistema de valoración del desempeño para la red. Este sistema **permite la participación de toda la plantilla** en la evaluación desde el inicio y se compone básicamente de tres etapas:

1ª	Autoevaluación de cada componente de la plantilla, cuya realización será voluntaria .
2ª	Evaluación de cada empleado/a por parte de su superior jerárquico.
3ª	Evaluación 180º, que cada empleado/a podrá realizar de su superior. Será voluntaria y guardará absoluta confidencialidad de la persona que la haya realizado. (La gestión será llevada por una empresa externa que certifica dicha confidencialidad)

Se valorará a la plantilla en dos aspectos:

▶ **¿Como se hacen las cosas?** Con un peso del **40%** en la valoración total y que básicamente analiza los comportamientos en el desempeño del trabajo.

▶ **¿Qué cosas se hacen?** Que se basa en el cumplimiento de los objetivos comerciales.

Este año para Popular y Pastor sólo **contará el tercer y cuarto trimestre de 2017**, dadas las especiales situaciones vividas por el Banco el año pasado, pero para sucesivos años será el cumplimiento del año completo.

Nos indican que todo **trabajador/a conocerá su evaluación al final del proceso**, debiendo llevarse a cabo una entrevista entre evaluador y evaluado para explicar los criterios aplicados. Si bien con ser deseable dicha reunión esta es voluntaria. Asimismo dentro de dicha entrevista, se podrá determinar un plan de desarrollo profesional en las áreas a fortalecer, mediante formación u otro tipo de actuaciones, cuyo desarrollo será voluntario por parte del evaluado.

Esta evaluación no reportará ni perjudicará el devengo de los incentivos comerciales obtenidos. La empresa indica que es una "herramienta de desarrollo profesional" que evidentemente incidirá en el futuro profesional de los trabajadores/as.

CCOO hemos manifestado, que sin entrar a evaluar la bondad o no del sistema, que incluye rasgos de parcialidad como todos los sistemas al uso, **el método se encuentra viciado de inicio. CCOO no podemos dar validez a una herramienta de evaluación que basa el 60% de su valoración en unos objetivos comerciales que se encuentran inadecuadamente asignados.**

Una vez más **CCOO** hemos insistido a la empresa que en los Bancos Popular y Pastor **existe un número elevado de personas que realizan labores meramente administrativas, con una carga de trabajo tal que no le permite realizar funciones comerciales**, cuyos resultados a la postre, ponderan su valoración. ¿Se deben dejar sin realizar tales tareas y dejar las oficinas sin servicio de caja y sumidas en un caos administrativo y organizativo? **Asimismo esta distribución de objetivos no tiene en cuenta a las personas acogidas de medidas de reducción de jornada.**

CCOO reclamamos la creación de una figura, como la de "Atención al Cliente" existente en Banco Santander, que acoga a todas estas personas a las que se les exige realizar trabajos administrativos y se vinculen sus retribuciones "extraconvenio" a los resultados globales de las oficinas, como en otras figuras.

CCOO entendemos que esta inadecuación de los objetivos a la realidad es discriminatoria al no permitir el acceso a un importante número de trabajadores y trabajadoras a la percepción de éstas retribuciones, favoreciendo la parcialidad de la valoración resultante y **generando aún más crispación en el clima laboral de las sucursales**, lo que conlleva una reducción en la productividad de las mismas.

CCOO exigimos una revisión y modificación del modelo para eliminar cualquier tipo de trato discriminatorio.

14 de marzo de 2018

