

# LO ENREVESADO DE LOS BONUS

## O cómo penalizar tu carrera profesional (parte II)

Banco Santander presenta los resultados del tercer trimestre, unos resultados excepcionales, con un sólido crecimiento de los ingresos, mejorando la eficiencia y con buena calidad crediticia gracias al esfuerzo de la plantilla

Y mientras, como denunciábamos en nuestra circular del pasado lunes, Banco Santander ha ensortijado el sistema de incentivos hasta conseguir un sistema extremadamente injusto, donde la imposibilidad de alcanzarlos tiene un efecto desmotivador.

**¿Y cuál es la solución de Banco Santander?  
Presionar a la plantilla vinculando la consecución de estos objetivos a la carrera profesional, creando una doble penalización.**

**El RdO** es, teóricamente, una herramienta que pretende mejorar la gestión del riesgo y fomentar la cultura del Cumplimiento. Pero ha pasado de ser **un sistema con bonificadores y penalizadores a ser sólo un elemento penalizador**. Un ejemplo, la dificultad de realizar la formación obligatoria, que, pese a ser tiempo de trabajo efectivo, es imposible de realizar dentro de la jornada laboral con las cargas de trabajo actuales.

Y es que la Evaluación de desempeño está llena de elementos incomprensibles, como el **"NPS"** de calidad de la red, imposible de realizar **un seguimiento creíble y veraz**.

Y su no consecución penaliza doblemente: **en el cobro de incentivos y en tu carrera profesional**, a través del apartado "Que".



**Lo normal sería conocer de antemano las pautas de trabajo, funciones, responsabilidades y método de evaluación, pero no ocurre así en Banco Santander, donde las "Guías de desempeño" no se publican hasta casi el final del periodo evaluable.**

La evaluación de SSCC se rige por parámetros abstractos y arbitrarios, donde el Qué va en función de las OKRs, **cuyo peso viene marcado por el manager**, y por el "Cómo", que ponderan los "comportamientos TEAMS" y el compromiso con el desarrollo, **elementos que no son cuantificables y por tanto, subjetivos**.

Por no hablar de la errónea aplicación de **la campana de Gauss** desde el inicio (y no para analizar resultados) o **de la calibración final**.

El reiterado incumplimiento de la sistemática comercial (que el mismo banco implanta con una mano e incumple con la otra), la ocultación y modificación constante de "las normas de juego", la carga de trabajo (con plantillas bajo mínimos), el incesante crecimiento de los objetivos así como la presión para cumplir los objetivos trimestrales en una semana, **convierten este modelo de trabajo en insostenible y cortoplacista**, enfocado en el producto y no en el cliente.

**Banco Santander ha transformado una herramienta que debería ser de motivación, en un sistema de castigo y amenaza constante.**

**CCOO** exigimos un sistema de incentivos real, justo y alcanzable. Es imprescindible contar con un sistema de control por parte de la representación sindical que **garantice que éste no se utiliza de manera arbitraria y como herramienta de presión y castigo**.