



## DISCRIMINACIÓN EN EL GRUPO SANTANDER

El pasado 13 de Marzo fuimos convocados por la Dirección de Relaciones Laborales del Banco a una sesión informativa en la que se presentó el **NUEVO MODELO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO** para la Red Popular.

Resaltar que se nos convoca una vez que su aplicación ya esta en marcha, es decir, que no cuentan con esta parte para consultar previamente a su implantación las posibles carencias que pueda tener el modelo desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras, únicos protagonistas de este proceso.

Llegados a este punto, una vez conocido como se va a aplicar, manifestamos que existen colectivos claramente perjudicados, porque el modelo no contempla la situación particular de las personas acogidas a medidas de conciliación, o las diferencias existentes entre la Red Popular y la Red Santander en lo que se refiere a clasificación de puestos y funciones.

Las Secciones Sindicales de **CIG, CGT y ELA** en el Grupo Popular, hemos presentado una solicitud formal ante la Dirección de Relaciones Laborales del Banco, con el fin de negociar estas cuestiones y encontrar una solución que trate de forma justa e igual a todas las personas. Documento que anexamos.

Esperamos una actitud positiva por parte de la empresa para tratar de buscar soluciones. Mientras tanto no dudes en acudir a nuestras delegadas y delegados para comunicar cualquier incidencia que surja con la implantación de la Evaluación.

**BASTA YA DE SOFLAMAS Y VITORES PROPAGANDÍSTICOS, LA JUSTICIA Y LA IGUALDAD HAY QUE DEMOSTRARLAS CON HECHOS.**

BANCO POPULAR ESPAÑOL, S. A.

DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES

C/ Lagasca 144 – 1º

28006 Madrid

Madrid, 26 de Marzo de 2018

Muy señores nuestros:

El pasado 13 de marzo hemos sido convocados , por la Dirección de Relaciones Laborales en Banco Popular Español, a una sesión informativa en la que se nos ha explicado el **nuevo proceso de evaluación del desempeño** para la Red Popular. Correspondiéndose dicho modelo con el que se aplica a las personas que desarrollan su trabajo en la Red Santander.

Siendo el objetivo de este proceso de evaluación facilitar herramientas que permitan el desarrollo profesional de todas las personas que integran el grupo Santander, queremos manifestar, como ya lo hicimos en la presentación, que la variable empleada para valorar el **QUÉ** , el cumplimiento de objetivos comerciales, se encuentra viciada de partida.

En la Red Popular existe un colectivo numeroso de personas que desempeñan funciones de caja y funciones administrativas con una carga de trabajo que les ocupa la totalidad de su jornada laboral, y pese a esta circunstancia tienen asignados objetivos comerciales individuales cuyo cumplimiento, obviamente, es incompatible con el correcto desempeño de las tareas encomendadas.

Somos conocedores de que en la Red Santander a estas figuras se les aplica un criterio diferente, vinculando su actividad al resultado global de la oficina.

Siendo conscientes de que aún no se ha producido una homologación en la definición de puestos y funciones entre ambas redes comerciales, aunque si en lo que se refiere a políticas comerciales y metodología del trabajo, entendemos que esta anomalía en la aplicación del modelo debe ser rectificada de inmediato. Ya que de lo contrario, se estaría incurriendo en un trato discriminatorio con respecto a este colectivo, que aún realizando las mismas funciones que en la Red Santander , se le aplican unos criterios diferentes. Lo que, evidentemente, redundará en unos resultados en la evaluación de las personas incluidas en este colectivo que no se corresponde con su desempeño dentro de la organización.

Asimismo, el modelo no contempla situaciones como las de aquellas personas acogidas a medidas de conciliación, como es el caso de la reducción de jornada, ya que en el establecimiento de objetivos individuales no se tiene en cuenta esta circunstancia. Por lo que, de nuevo, estamos ante un colectivo claramente discriminado por el modelo de evaluación.

Atendiendo a lo expuesto, y habida cuenta que el proceso de evaluación para el año 2018 ya se ha iniciado, y dadas las especiales circunstancias vividas a lo largo de todo el ejercicio 2017, exigimos que los resultados del mismo en la Red Popular para este ejercicio no sean tenidos en cuenta en tanto no estén homologadas las condiciones de partida de la totalidad de la Red del grupo Santander para la realización de la evaluación, y sean tenidas en cuenta en la aplicación del modelo de evaluación por desempeño las medidas de conciliación que las personas estén disfrutando en cada momento.

Quedamos a la espera de respuesta por su parte a las peticiones planteadas, al tiempo que aprovechamos para solicitar formalmente una reunión con presencia de los responsables del diseño y asignación de objetivos comerciales con el fin de aportar desde esta parte la necesaria visión y medidas a implementar para que su aplicación sea lo más justa posible desde el respeto a la legalidad vigente.

Atentamente

Sección Sindical CIG

Sección Sindical CGT

Sección Sindical ELA