



MÁS ELEMENTOS DE PRESIÓN

Estamos recibiendo varias consultas sobre cómo actuar ante la solicitud del llamado GTMS para que introduzcamos nuestros objetivos en el Portal del Empleado.

Como ya dijimos en Nota informativa de noviembre de 2008, y que de nuevo creemos necesario recordar: **“Cualquier actividad o ejercicio laboral que no se contemple en el Estatuto de los Trabajadores o en el Convenio Colectivo de Banca no tiene poder vinculante alguno para con quien lo practica o ejercita”**. Y dado que en nuestra reglamentación laboral no se contempla en ningún caso la consecución de objetivos comerciales de ningún tipo, cualquier sanción o penalización sobre los mismos estaría vulnerando plenamente nuestros derechos contractuales.

¿Qué hacer, entonces, ante los emails reiterativos para que realicemos ese sistema de evaluación “GTMS”?

Nuestra recomendación es no efectuarlo, simplemente. No obstante, si alguien lo introdujera en el Sistema, nuestro consejo es responder al correo de recordatorio y con copia a nuestro Supervisor, con esta leyenda: ***“Les recuerdo que el haber formalizado la cumplimentación del Global Talent & Performance Management System (GTMS) no implica la asunción ni obligación por mi parte de la consecución de objetivos o propuestas que me vinculen fuera de la reglamentación laboral a la que estoy sujeto contractualmente”***.

Es evidente que los elementos de presión se están incrementando considerablemente en los últimos meses. No en vano, lo último es que las oficinas deberán reunirse cada mañana y elaborar un parte personalizado de pronósticos sobre ventas del día y levantar Acta de dicha reunión. Si ya no había suficientes partes, sólo faltaba añadirle éste para acabar de torcer el brazo a los más resistentes.

Si a este enfebrecido control le añadimos reuniones fuera de la jornada de trabajo con gestoras de Fondos de Inversión, eventos con clientes y demás, conciliar la vida laboral y personal se convierte en algo muy complicado de mantener. Y si, además, le añadimos que continuamos trabajando los sábados, el ahogo ya es completo y es fácil que nuestra salud se resienta de una u otra manera.

Una vez más, insistimos en que nuestro contrato no se rige por objetivos comerciales y que no debemos prolongar la jornada de trabajo. Son nuestros derechos y deben respetarse, y en caso contrario denunciarse a los Delegados de Personal y ante los órganos competentes.

18/03/2010

