



# CGT

## Sección Sindical Banco Santander en Aragón

Calle Coso, 157 Local Izda. – 50.001 Zaragoza

#cgtbansan

## ARREANDO CANDELA (\*)...EN ARAGÓN

Según la Real Academia de la Lengua Española:  
(\* ) ARREAR CANDELA: "locs. verbs. coloqs. Pegar, dar de palos."

Suponemos que la mayor parte de la plantilla del Banco Santander en Aragón que esté leyendo esta circular, sabrá a que nos referimos y lo que el juego de palabras lleva implícito. Lo que nadie sabe es por qué en este preciso momento, algún director de zona de Aragón, se lleva el dudoso honor de atribuírselo.

En estos momentos en los que la alta dirección del Grupo Santander, liderada por el mismo Consejero Delegado, apuesta por una política de RR.HH., en donde las buenas prácticas directivas, la capacidad de liderazgo y el "todos a una" sean las bases primordiales del trabajo diario, resulta sorprendente que un director de zona de Aragón, saltándose las citadas directrices y obviando a los directivos que las promueven, utilice medios tan poco profesionales y alejados de esas citadas buenas prácticas, como son la amenaza y la presión desmedida para conseguir sus "propios objetivos".

La "**carta blanca para despedir**" de la que hizo alarde en la reunión comercial del mes de mayo ante los atónitos oídos de los directores presentes, es una de las prácticas más deleznable y intolerables a las que se puede recurrir en una reunión comercial, en donde en lugar de **AMENAZAR**, se debe **MOTIVAR**. Pero como este mensaje, obviamente, no le funcionó para conseguir lo que perseguía y que no era otra cosa que llegar en el primer mes, al 60% de los objetivos fijados para todo el trimestre, el siguiente paso que ha dado, ha sido fijar **MULTICONFERENCIAS DIARIAS**, denominadas entre la plantilla "de castigo", en **HORARIO DE TARDE**.

**Y NOS HACEMOS LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:** ¿Quién es el que pone objetivos tan poco realistas, que hay posibilidades de cumplirlos en la tercera parte del total del tiempo en el que se deben conseguir? ¿No será que los objetivos, ya casi imposibles de por sí, se usan como avarientas proyecciones de las figuras comerciales de una territorial para que se les reconozca fuera del territorio en aras de una carrera profesional meteórica? ¿Es este el objetivo que el Grupo Santander persigue con el **PLAN DIRECTOR DE RR.HH.**, donde se quiere fomentar un estilo directivo en el que **la comunicación** sea uno de sus ejes prioritarios?

Nos tememos que ni siquiera la Empresa lo entienda así, puesto que el Presidente en su entrevista con el **Secretario General de CGT** en días pasados, mostró su preocupación por que las malas prácticas de algunos directivos, pudieran dar al traste con lo que puede ser un buen proyecto para sacar a la Empresa de esta debacle organizativa en la que está inmersa y en la que hay pocos remeros y muchos timoneles.

Esperamos que la formación que van a recibir en los próximos meses les abra los ojos y que las políticas de dirección de equipos trasnochadas e inefectivas, como la "del palo" acaben definitivamente y para siempre en el olvido.

[Afíliate a la CGT](#), la fuerza necesaria

21 de mayo de 2014

