

¿SISTEMA DE EVALUACION?

Evaluación Desempeño 2014.

Madrid, 25 de Febrero de 2015



En comunicados anteriores os informábamos sobre el inicio de un proceso de evaluación de nuestras capacidades. Indicábamos que no nos gustaba el planteamiento, al tiempo que incidíamos en el hecho de que se trata de un proceso arbitrario e incompleto al que no se añade objetividad a través del contraste de los resultados, no se evalúa a los responsables y los miembros de los equipos tampoco se valoran entre sí.

Como suele ocurrir, la realidad ha superado la ficción y nos ha sorprendido que se haya utilizado la filosofía de la campana de Gauss. Este sistema parte de la premisa del **ranking forzoso**, y de que **lo mediocre es lo normal**. Es decir, generalmente se admite que tan sólo un máximo de un 20% de los evaluados desarrollan su trabajo con gran eficacia, instala a la gran mayoría (60%) en la mediocridad, y **fuerza a que exista otro 20% que necesariamente es ineficaz en todo o en parte**. Resulta paradójico que aquel colectivo que se califica por nuestro empleador como “el mejor de España” haya devenido en un grupo del montón.

Estos planteamientos están absolutamente superados ya que se ha demostrado que presentan grandes inconvenientes. Para empezar es intrínsecamente injusto, desestructura los equipos al fomentar la rivalidad para situarse arriba en el ranking, propicia el servilismo y el consiguiente nepotismo, desmotiva a los injustamente tratados y **ofrece una excusa al evaluador para “suspender” a cualquiera por motivos no profesionales**, basta decir que “la campana me obliga a situarte aquí”.

Nos parece que se ha elegido el peor sistema de los posibles y sentimos que no se hayan recogido nuestras sugerencias de evaluaciones contrastables, transversales y de responsables.

Estamos detectando casos en los que, a nuestro juicio, se está “castigando” a representantes de los trabajadores, o a compañeras y compañeros que cumplen los horarios fijados en su convenio, o a aquellos que mantienen divergencias legales con nuestra empresa, etc. Y la excusa que se utiliza es la del ranking forzado. Todo ello,

además, sin que se introduzca ningún elemento de contraste para dar objetividad. Basta el criterio del responsable, argumentado en vaguedades o tópicos, para la calificación.

Evaluación de desempeño con acuerdo laboral

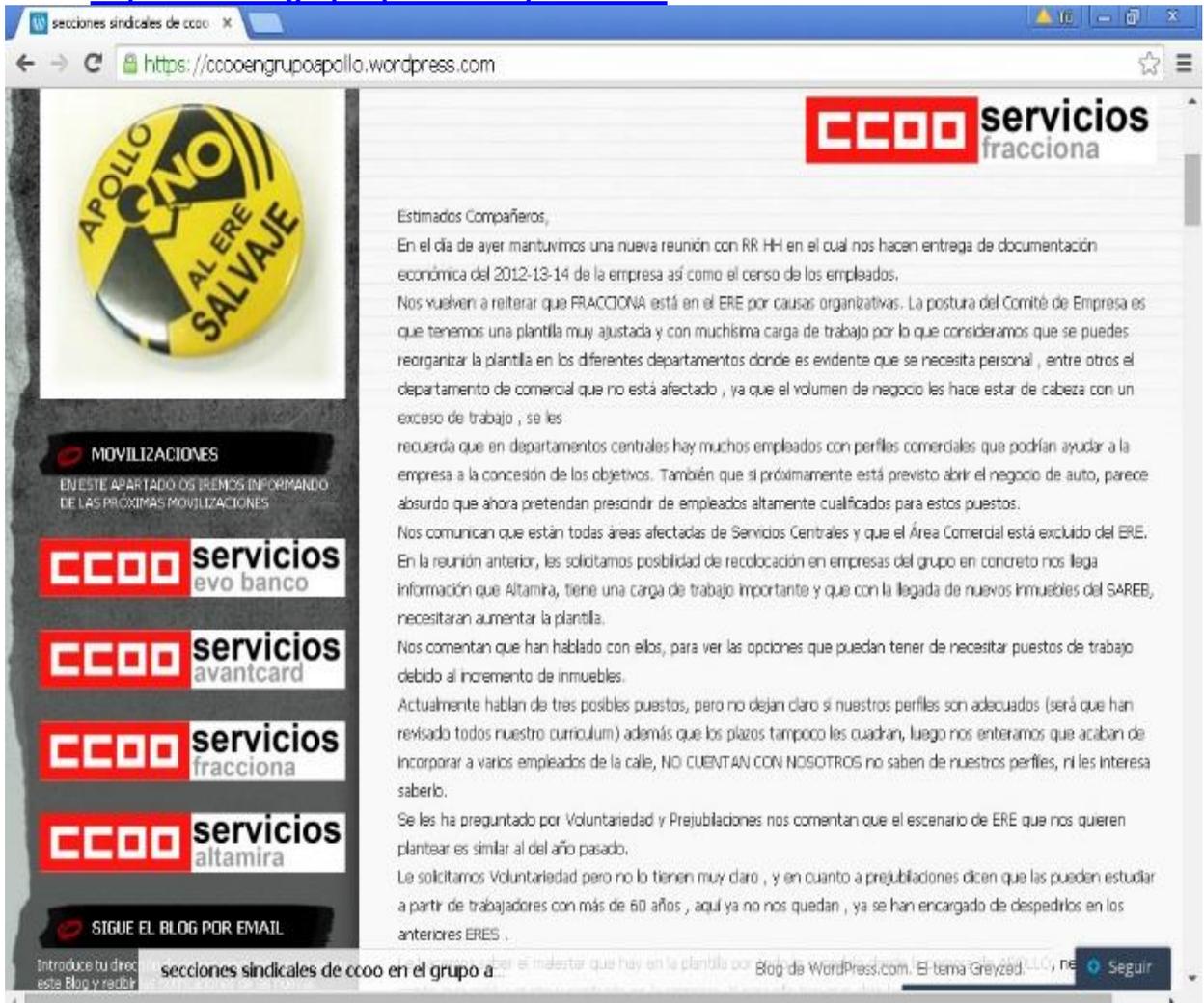
Solicitamos a la Dirección de Recursos Humanos un cuadro porcentual con las valoraciones emitidas por Territoriales para establecer conclusiones y poder contrastar a nivel global de la Empresa. Todo ello al objeto de **mantener una reunión a este respecto** para tratar de fijar un sistema justo y consensuado de evaluación.

Os recordamos la importancia de manifestar vuestra disconformidad con todo aquello que no os parezca adecuado. Por todo ello, os sugerimos a todos aquellos que entendáis que vuestra evaluación no se ajusta a la realidad os pongáis en contacto con los Delegados de CCOO de vuestra provincia para que podamos valorar si los casos detectados son fenómenos aislados o se trata de la generalidad.



Noticias relativas al Grupo Apollo

Visita: <https://ccoengrupopollo.wordpress.com>



The screenshot shows a web browser window displaying a WordPress blog post. The browser's address bar shows the URL <https://ccoengrupopollo.wordpress.com>. The page header features the CCOO logo and the text 'servicios fracciona'. The main content area contains a text post with several paragraphs. On the left side, there is a sidebar with a yellow circular button that reads 'APOLLO CINO AL ERE SALVAJE'. Below this, there are four logos for 'servicios' sub-brands: 'evo banco', 'avantcard', 'fracciona', and 'altamira'. At the bottom of the sidebar, there is a section titled 'SIGUE EL BLOG POR EMAIL' with a text input field and a 'Seguir' button. The main text of the post discusses a meeting with HR, the company's economic situation, and the impact of the ERE on various departments.

secciones sindicales de ccoo

servicios fracciona

Estimados Compañeros,

En el día de ayer mantuvimos una nueva reunión con RR HH en el cual nos hacen entrega de documentación económica del 2012-13-14 de la empresa así como el censo de los empleados.

Nos vuelven a reiterar que FRACCIONA está en el ERE por causas organizativas. La postura del Comité de Empresa es que tenemos una plantilla muy ajustada y con muchísima carga de trabajo por lo que consideramos que se pueden reorganizar la plantilla en los diferentes departamentos donde es evidente que se necesita personal , entre otros el departamento de comercial que no está afectado , ya que el volumen de negocio les hace estar de cabeza con un exceso de trabajo , se les

recuerda que en departamentos centrales hay muchos empleados con perfiles comerciales que podrían ayudar a la empresa a la concesión de los objetivos. También que si próximamente está previsto abrir el negocio de auto, parece absurdo que ahora pretendan prescindir de empleados altamente cualificados para estos puestos.

Nos comunican que están todas áreas afectadas de Servicios Centrales y que el Área Comercial está excluido del ERE. En la reunión anterior, les solicitamos posibilidad de recolocación en empresas del grupo en concreto nos llega información que Altamira, tiene una carga de trabajo importante y que con la llegada de nuevos inmuebles del SAREB, necesitaran aumentar la plantilla.

Nos comentan que han hablado con ellos, para ver las opciones que puedan tener de necesitar puestos de trabajo debido al incremento de inmuebles.

Actualmente hablan de tres posibles puestos, pero no dejan claro si nuestros perfiles son adecuados (será que han revisado todos nuestro curriculum) además que los plazos tampoco les cuadran, luego nos enteramos que acaban de incorporar a varios empleados de la calle, NO CUENTAN CON NOSOTROS no saben de nuestros perfiles, ni les interesa saberlo.

Se les ha preguntado por Voluntariedad y Prejubilaciones nos comentan que el escenario de ERE que nos quieren plantear es similar al del año pasado.

Le solicitamos Voluntariedad pero no lo tienen muy claro , y en cuanto a prejubilaciones dicen que las pueden estudiar a partir de trabajadores con más de 60 años , aquí ya no nos quedan , ya se han encargado de despedirlos en los anteriores ERES .

secciones sindicales de ccoo en el grupo a...

Blog de WordPress.com. El tema Greyzed.

Seguir