



LA ZANAHORIA Y LA LIEBRE

Como en la fábula de la liebre que corre detrás de la zanahoria y nunca la dejan alcanzar, la Sociedad de Prevención Asepeyo fija unos objetivos a los/as trabajadores/as con unos parámetros iniciales y cuando llega el momento de cumplir con el compromiso, los cambia, con argumentos incomprensibles.

La Sociedad de Prevención Asepeyo asignó el importe de los objetivos en el año 2006 a través del portal del empleado para el personal técnico (TNI) y sanitario (DUE) en una cuantía de 1700€. Sorprendentemente, al igual que en la fábula, en el momento del pago de los mismos, dicha asignación fue mermada en nada más y nada menos que 300€, incumpliendo así las expectativas creadas.

Los objetivos deben ser un instrumento de evaluación y motivación que no suponga una merma de las condiciones laborales generales, de conciliación y de igualdad, no puede ir en detrimento de lo establecido en el convenio colectivo y en la normativa vigente.

Se debe permitir a cada persona aceptarlos o no, libremente, sin que ello suponga una valoración negativa del rendimiento de dicha persona por parte de la empresa.

Desde esta Sección Sindical creemos que no deben ser el único instrumento de evaluación sino, que deberían formar parte, junto con la carrera profesional, de una herramienta de mejora y de incentivo personal y profesional. La NO ACEPTACIÓN de los mismos por parte del trabajador/a debe suponer exclusivamente la exclusión total del sistema de objetivos, sin más penalización.

La Dirección de la S.P. sigue valorando la profesionalidad y el esfuerzo de los trabajadores/as durante estos últimos años solo a nivel cuantitativo. Lo que provoca que los profesionales no hagan suyo el proyecto y se sientan desencantados profesionalmente.

Que se definan a priori, con la suficiente transparencia, cumpliendo los principios básicos de igualdad y no discriminación y conlleven un desarrollo personal sostenible, es una reivindicación alcanzable en el seno de la negociación.

Desde esta Sección Sindical, creemos que la evaluación del desempeño debiera ser el fruto de la negociación y participación en un proyecto que aborde este tema desde la responsabilidad, la transparencia y el consenso. Por una evaluación del desempeño y una carrera profesional que dignifique a los distintos profesionales que componemos la empresa.

