

# Avaluacions i recalibrats

## El sistema falla, la Direcció falla i la plantilla, perjudicada

La plantilla de qualsevol empresa, i Banc Sabadell no és una excepció, té molts motius pels quals treballa. I un dels principals, és el salari a final de mes. Però és imprescindible, i un dret d'aquestes plantilles, conèixer de quina manera l'empresa premiarà aquest esforç i dedicació.

El procés avaluador de Banc Sabadell hauria de ser l'eina que permetés detectar les àrees de millora que la plantilla pugui tenir, amb l'ànim d'assolir el grau d'excel·lència requerit per la Direcció. Però a l'hora de la veritat el sistema falla, la Direcció falla i la plantilla és l'única perjudicada.

Les instruccions per realitzar les avaluacions han de ser clares i simples, i la comunicació entre el mànager i el col·laborador o la col·laboradora ha de ser bidireccional. Aquesta primera premissa ja no es compleix en nombroses ocasions, ja que si bé l'eina és necessària, Banc Sabadell la tergiversa a l'aplicar-la.

Però si ja és difícil realitzar una autoavaluació, avaluar i consensuar sobre les necessitats formatives, sobre el compromís i la implicació amb l'entitat, més inversemblant és que es treguin de la màniga un recalibrat al qual no podem, com a treballadores i treballadors, presentar al·legacions per modificar la nota final.

### ESCANDALÓS

El recalibrat sobre la nota final, que recordem s'ha "consensuat" prèviament, és una eina opaca, en què un tercer que desconeix l'acompliment i implicació de l'avaluat o avaluada decideix recalibrar aquesta puntuació a la baixa.

Si el col·laborador o col·laboradora rep una rectificació a la baixa de dos o més escales, NO té possibilitat de mostrar i argumentar la seva disconformitat per poder modificar el resultat final.

En definitiva, si el resultat de les avaluacions és bo vol dir que aquest departament/oficina disposa de les i els millors professionals. Però llavors es decideix baixar aquesta mitjana per raons que desconeixem (segurament per injustificables).

**Potser Banc Sabadell considera "dolent" que la seva plantilla sigui valorada com "destacada plus"? Des de quan l'excel·lència ha de ser corregida a la baixa?**

### RESPONSABILITATS?

**Alguns mànagers** han considerat que les notes que en el seu moment van notificar als seus col·laboradors i col·laboradores eren les justes i merescudes, i **no han sucumbit a les pressions rebudes per baixar-les**. A ells i elles hem d'agrair la seva tenacitat, ja que és una de les formes de dignificar la nostra feina.

És cert que no podem responsabilitzar a la gent per accedir a les pressions, ja que els culpables són els qui les exerceixen, però cal reflexionar sobre les conseqüències de tot això.

### CONSEQÜÈNCIES

Estem d'acord que l'esforç que la plantilla ha de fer ha de ser recompensat. Les eines són necessàries per conèixer de primera mà la situació de l'empresa, el seu balanç, la plantilla, etc. Però és inacceptable, que la majoria dels treballadores i les treballadors del grup no sàpiguen explicar la metodologia que fa servir Banc Sabadell per avaluar-los.

**I són aquestes actituds** que fa servir el banc, minorant les notes avaluades prèviament, les **que en altres Entitats financeres d'aquest país han tingut conseqüències negatives**.

Si tens qualsevol dubte, posa't en contacte amb el teu delegat o delegada de CCOO de referència.