Evaluación al desempeño

16/01/2015

A estas alturas a nadie sorprende saber que nos encontramos en una empresa que hace permanentemente lo que la da la gana y pasa por encima de cualquier normativa o derecho laboral existente.
Uno de los problemas de esta forma de actuar es que a la larga acaban pareciendo normales cosas que no lo son, por lo que conviene de vez en cuando recordar algunos temas:

Horarios

Los horarios **siempre deben ser respetados pero más aún al encontrarnos inmersos en un ERTE**.
Lo hemos avisado en varias ocasiones: Esto es Liberbank y si un día la empresa tiene la posibilidad de despedir a una persona porque la entidad sufre un quebranto importante debido a que alguien no cumplió el horario que le habían **comunicado por escrito**, no esperaríamos mucha clemencia.

Cursos

El tiempo de formación es tiempo de trabajo por lo que ocurre lo mismo que antes; **deben realizarse dentro de la jornada laboral fijada en el ERTE** y en este punto os recordamos que **si la empresa te "invita" a un curso, no es obligatorio acudir**.
Hemos denunciado en varias ocasiones a la empresa por convocar cursos presenciales fuera de la jornada laboral y ya ha sido **sancionada por alguna Inspección de Trabajo** por este motivo. Para evitar estas denuncias ahora utilizan argucias como la de convocar un curso presencial en oficina de 14:30 a 15:00 como si todo el trabajo a realizar en ese tiempo se hiciese solo o la de no comunicarnos los horarios en aquellos cursos que se hacen fuera de hora y que la empresa nos informa de su realización para poder así cobrar por ellos. Que no nos engañemos, les importa mucho más cobrar ese dinero que el que la plantilla aprenda algo con esos cursos.

Evaluación al desempeño

Bajo una ristra de nombres rimbombantes y poco criticables como "*Proyecto de gestión del talento*" o amparado en principios de "*desarrollo, eficiencia, trasparencia, etc.*", se trata de dar un aire de profesionalidad y objetividad a algo que sabemos no tiene nada de eso porque, a ver, esto no es nuevo.

Y es que por mucho que nos cuenten que "*el rigor y objetividad del proceso es garantizado por los superiores jerárquicos de los evaluadores*" (menos mal, ya nos quedamos mucho más tranquilos), **con este sistema de evaluación únicamente se persigue justificar los premios que entreguen a quien cae bien y lo que es mucho peor, meter más presión todavía a quien cae mal**.

Lo establecido cuenta con la oposición de CCOO pues es un sistema que se ha demostrado inútil en todos los lugares en los que ha sido impuesto salvo para que la plantilla sienta el "aliento en el cogote" y se esfuerce más aun simplemente por miedo porque, en realidad, lo buscado es exactamente lo mismo que con todos aquellos ficheros Excel que hay que enviar obligatoriamente a las zonas con las ventas realizadas. Esa información ya se tiene por otras vías por lo que no sirven para nada salvo para amedrentar al personal.

Pero no todo es negativo, al menos en esta ocasión han tenido el detalle de llamarnos a los trabajadores "colaboradores" y no "riesgos para la entidad" como hicieron en la información facilitada a la CNMV cuando salimos a bolsa.

Saludos.