



OFICIO DE REMISIÓN DE DOCUMENTACIÓN

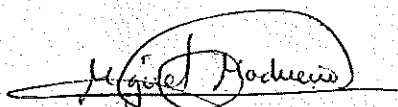
Fecha: 12/05/2015

D/D^a HIGUEL MADUEÑO TESERO con DNI nº _____ en representación
de SECRETARÍO COMITE EMPRESA CORDOBA INYMA entidad domiciliada en C/ PEPE ESPILLO, 2, CORDOBA
declara bajo su responsabilidad que por medio del presente oficio, hace entrega a la Oficina de Registro
de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía con sede en CORDOBA de los siguientes
documentos:

ACTA REUNIÓN COMITE EMPRESA DE LA AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE
Y AGUA DE ANDALUCÍA EN CORDOBA CORRESPONDIENTE AL DÍA
12/03/2015.

Observaciones:

Firmado:


SECRETARÍO COMITE EMPRESA

JUNTA DE ANDALUCÍA	
CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	
Agencia de Medio Ambiente y Agua	
ENTRADA	SALIDA
<u>20152012677</u>	
<u>13/05/2015</u>	

Recibido por:


RAQUEL RUIZ
(Firma y Sello)

**ACTA DE REUNION DEL COMITÉ DE EMPRESA DE LA AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA
DE ANDALUCIA EN CÓRDOBA**

• **ASISTENTES:**

CCOO: Gustavo de la Fuente Ruiz, Ignacia Vergara Franco, Juan Ruíz Serrano, Juan Bejerano Ortiz, Miguel Madueño Tejero.

CGT: Antonio Olmo Motiño, Benito Jesús Fernández Fernández, Félix Muñoz Ramos, Antonio Leiva Blanco.

UGT: Antonio Rojas Ruíz, Rafael Carmona Rodríguez, Antonio Medina Moya, Tomas Jiménez Ramírez, Francisco Javier Sabariego Gallardo, Francisco José Cepeda Moyano.

ATACAMA: Pablo Morillo Higuera.

• **ASESORES:**

CCOO: Francisco Javier Sánchez Gómez

CGT: Manuel Fernández Molina.

• **AUSENTES:**

CGT: Antonio Germán Cabrera Santos.

En la sala de reuniones de la Gerencia Provincial de la Agencia de Medio Ambiente y Agua en Córdoba, sita en Calle Pepe Espaliu, 2, 14004 – Córdoba, el día 12 de marzo de 2015, a las 09:45 horas AM, se reúnen los miembros que más arriba se indican, previa citación a los 17 delegados elegidos en las elecciones sindicales celebradas el día 14 de octubre de 2014 y se inicia la sesión con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

1. Sentencia del tribunal supremo avalando la conversión de contratos temporales en indefinidos no fijos. Requerimos información a los representantes de la Agencia y postura de este comité al respecto. ¿Qué va a ocurrir con los compañeros en fraude de ley del Medio Natural? Los motivos que esgrimía la Agencia para no reconocer la condición de indefinidos las echa por tierra la sentencia de los 54 meses.
2. Situación actual de la negociación colectiva, requerimos a los representantes de la Agencia que nos informen si se va a realizar un nuevo calendario de negociación acorde con el nuevo mapa sindical, y posicionamiento de este comité al respecto.
3. Movilidades funcionales de los trabajadores del medio natural. (Dignificación, reconocimiento y puesta en valor del trabajo del colectivo).
4. Propuesta referente al Catalogo Grupos Profesionales por parte de la Agencia.
5. Cambio del complemento de antigüedad por complemento personal, requerir a la Agencia información de cuales van a ser las consecuencias de este cambio y a quien afecta realmente.
6. Reclasificaciones. Instar a la Agencia a ejecutar la sentencia que ha salido al respecto.
7. Evaluación de desempeño, posturas ante el nuevo sistema de evaluación de desempeño presentado por la Agencia.

8. Buenas prácticas sindicales. El sindicato Atacama emitirá un comunicado y hará una propuesta al respecto.

9. Varios.

10. Ruegos y preguntas.

1. Sentencia del tribunal supremo avalando la conversión de contratos temporales en indefinidos no fijos. Requerimos información a los representantes de la Agencia y postura de este comité al respecto. ¿Qué va a ocurrir con los compañeros en fraude de ley del Medio Natural? Los motivos que esgrimía la Agencia para no reconocer la condición de indefinidos las echa por tierra la sentencia de los 54 meses.

El Comité de Empresa, acuerda hacer un comunicado conjunto solicitando a la Dirección de la Agencia que los trabajadores de Estructura que pasaron a indefinidos no fijos por sentencia, se les aplique las mismas condiciones, derechos y garantías que se indicaba en el acta de preacuerdo de fecha 10 y 17 de marzo de 2011 entre la Comisión Regional Sindical y la Agencia de Medio Ambiente y Agua, el cual se ratificó por ambas partes con fecha 31 de marzo de 2011 y venía a decir lo siguiente:

"Conversión en indefinidos de todos los trabajadores temporales regulados por el convenio estructura que acumulen 54 meses de contratación continuada a la firma del acuerdo definitivo. Entendiendo por continuada que no existan interrupciones contractuales de periodos superiores a 50 días en cómputo global".

El Comité de Empresa propone hacer una rueda de prensa en la puerta de la Oficina Provincial de Córdoba por parte de los Delegados de Córdoba y por aquellos trabajadores que quieran acompañar el acto. La rueda de prensa tendrá lugar el próximo, martes 17 de marzo de 2015 a las 10 horas.

2. Situación actual de la negociación colectiva, requerimos a los representantes de la Agencia que nos informen si se va a realizar un nuevo calendario de negociación acorde con el nuevo mapa sindical, y posicionamiento de este comité al respecto.

Se comenta por parte de los miembros del Comité de Empresa, que este tema se encuentra en el Comité Regional y que actualmente es un tema que se está tratando entre Empresa y Sindicatos a nivel Regional.

3. Movilidades funcionales de los trabajadores del medio natural. (Dignificación, reconocimiento y puesta en valor del trabajo del colectivo).

El Comité de Empresa insta a la empresa lo siguiente: que si existen plazas libres a cubrir en Medio Natural estas deben ser ocupadas por personal del Medio Natural y no de INFOCA, y a la inversa, si existen plazas libres a cubrir en INFOCA estas deben ser ocupadas por personal de INFOCA y no por trabajadores del Medio Natural. Se exige una mejor organización a la Dirección de la Agencia respetando los derechos y diferentes convenios a los que pertenecen los trabajadores.

4. Propuesta referente al Catalogo Grupos Profesionales por parte de la Agencia.

El Comité de Empresa indica que el Borrador de Catálogo de Grupos Profesionales es muy genérico, y desde nuestro punto de vista la empresa busca la polivalencia de los trabajadores. Actualmente es un borrador y queda pendiente trabajar sobre él, de manera que el Catálogo sea más específico de acuerdo a los puestos de trabajo existentes actualmente.

CGT indica que en lo que respecta al colectivo INFOCA en el Borrador del Catálogo no se observa la opción de promocionar.

5. Cambio del complemento de antigüedad por complemento personal, requerir a la Agencia información de cuales van a ser las consecuencias de este cambio y a quien afecta realmente.

El Comité de Empresa solicita a la Dirección de la Agencia información de cuales van a ser las consecuencias del cambio del complemento de antigüedad por complemento personal y a quien afecta realmente.

6. Reclasificaciones. Instar a la Agencia a ejecutar la sentencia que ha salido al respecto.

El Comité de Empresa insta a la Dirección de la Agencia a ejecutar la sentencia sobre reclasificaciones pendientes. Y no entiende que la Agencia argumente que no hay capacidad presupuestaria para realizar reclasificaciones y sin embargo sí exista presupuesto para crear nuevas categorías profesionales y sobre todo enfocadas a mandos.

El Comité de Empresa solicita a la Agencia información sobre las nuevas plazas adjudicadas en la Gerencia de Córdoba y si ellas conllevan subida salarial. Y exigimos que salga a concurso interno la plaza que ha quedado libre en el CEDEFO de Adamuz y preguntamos, ¿si se va a sacar a concurso interno la plaza de Técnico de RR.HH. que se ha creado en la Gerencia de Córdoba?

7. Evaluación de desempeño, posturas ante el nuevo sistema de evaluación de desempeño presentado por la Agencia.

CGT, aporta un documento denominado "Reflexión sobre la propuesta de evaluación de los trabajadores de la Agencia".

El Comité de Empresa solicita a la Agencia que el nuevo sistema de evaluación de desempeño debe marcar unos hitos claros y objetivos que se puedan cumplir por los trabajadores.

8. Buenas prácticas sindicales. El sindicato Atacama emitirá un comunicado y hará una propuesta al respecto.

Atacama, aporta un documento en el que solicita "buenas prácticas sindicales."

9. Varios.



CGT, indica que está en contra a las llamadas que están recibiendo los trabajadores del INFOCA para cubrir servicios en Semana Santa. Y por otra parte, CGT piensa que son servicios que deben ser cubiertos por personal del Medio Natural.



UGT a petición de CCOO, aclara que tienen un liberado en Córdoba y esa liberación va a ser compartida entre dos delegados (Rafael Carmona Rodríguez y Antonio Rojas Ruiz). Estando Rafael Carmona en periodo de extinción y Antonio Rojas en periodo preventivo.

CCOO, quiere dejar claro que la Sección Sindical de Córdoba no ha cedido ninguna hora correspondiente a los Delegados de Córdoba.

10. Ruegos y preguntas.

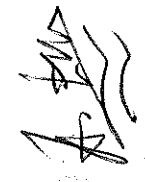
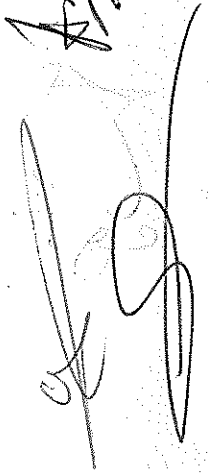
CCOO, presenta un documento con varios ruegos y preguntas, y solicita a la Dirección de la Agencia respuesta a las mismas por escrito dirigidas a este Comité Provincial.



UGT, presenta un documento con varios ruegos y preguntas, y solicita a la Dirección de la Agencia respuesta a las mismas por escrito dirigidas a este Comité Provincial.

- **INFORMACIÓN TRASLADADA POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA A ÉSTE COMITÉ A PARTIR DE LAS 13:15 HORAS.**

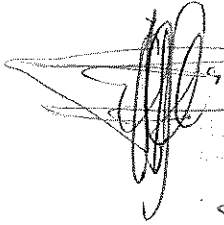
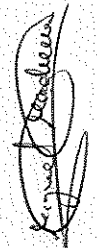
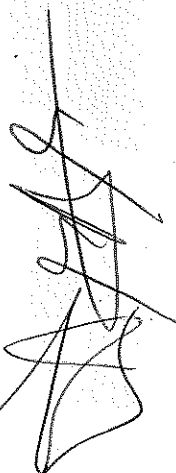
ASISTENTE EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA: Andrés Aguilar Moreno.

- 
- 
1. **Sentencia del tribunal supremo avalando la conversión de contratos temporales en indefinidos no fijos:** La Dirección de la Agencia en Córdoba, en adelante (DIR) nos informa que la Agencia va a proceder al cumplimiento de la sentencia, y va a comunicar el cambio a la Seguridad Social posiblemente para primeros del mes próximo. Los trabajadores de Estructura afectados por la sentencia se convertirán en indefinidos no fijos, estos trabajadores en principio pueden acceder a reclasificaciones, vacantes, la DIR consultará si esto es así.

La DIR consultará si se seguirá aplicando a los indefinidos no fijos de Estructura la reducción del 10 %. A la salida del Comité la DIR nos confirma que si se seguirá aplicando la reducción del 10% a los trabajadores Indefinidos no fijos de Estructura.

La DIR consultará que ocurriría si algún trabajador rechazara ser Indefinido no fijo por sentencia.

2. **Situación actual de la negociación colectiva:** La DIR indica que se tienen que poner de acuerdo los sindicatos y que actualmente se está negociando la composición de la mesa debido a que unos sindicatos quieren que siga tal cual estaba antes y otros piden que cambie según el cuadro sindical actual.

- 
- 
- 
- 
3. **Movilidades funcionales de los trabajadores del medio natural.** La DIR hace referencia al Artículo 9. Organización del trabajo y clasificación funcional y profesional, e indica que está en su derecho de hacerlas siempre que no implique un cambio de categoría y aclara que estas movilidades las realiza para la organización de los trabajos en la Agencia.

A la pregunta que hace la Representación de los Trabajadores de ¿por qué pasan a INFOCA los trabajadores del Medio Natural, si hay trabajadores de INFOCA en el Medio Natural? La Dirección de la Agencia argumenta que en su día se dio formación a cierto personal del INFOCA para la realización de estas funciones en el Medio Natural, y que hoy en día existen trabajadores de INFOCA que son especialistas en ese puesto de trabajo y sería complejo cambiarlo debido a la formación adquirida.

4. **Propuesta referente al Catalogo Grupos Profesionales por parte de la Agencia:** La DIR informa que es un tema que sigue abierto y está pendiente de retomar, actualmente se están estudiando las propuestas aportadas por los Sindicatos.
5. **Cambio del complemento de antigüedad por complemento personal, requerir a la Agencia información de cuáles van a ser las consecuencias de este cambio y a quien afecta realmente.** La DIR indica que el cambio obedece al informe de Hacienda publicado en su día en la Intranet. Lo único que va a suponer es la reposición a partir del 1 de enero de las cantidades completas de estos complementos al personal afectado.
6. **Reclasificaciones.** La DIR hace referencia a un escrito del subdirector de RR.HH. a CCOO con fecha 18/11/2014, y procede a su lectura. Por otra parte hace referencia al nuevo proyecto de Catálogo de Puesto de trabajo que compaginando el Catálogo con la situación financiera se va a intentar cumplir con la sentencia que obliga a realizar las reclasificaciones.
7. La Representación de los Trabajadores pregunta a la DIR ¿el motivo por el cual no se han respetado los acuerdos del Acta del Comité de Córdoba para la Vacantes? Y por otra parte, ¿Si se van a cambiar las vacantes y si se van a subsanar los errores detectados en las vacantes que han salido a concurso? La DIR comunica que está estudiando aún los casos.

La DIR informa de lo siguiente al respecto: CE101 se saca la plaza porque se considera que el retén tiene 6 miembros. CP201 sale 1 plaza porque de esta manera se considera que se completa las dos parejas que tiene que tener. La plaza de CP202 no sale porque consideran que está completo. La DIR nos comunica que no salen a concurso las plazas ocupadas por especialistas forestales que hacen funciones de conductores de retén por razones organizativas.

Los Representantes de los Trabajadores preguntan a la DIR por ¿la respuesta a las preguntas formuladas por escrito por los diferentes sindicatos en los Comités Provinciales de los meses de Diciembre 2014 y Enero 2015?. Contestando la DIR que no la han visto aún y que tienen previsto contestarlas próximamente.

Se acuerda dejar pendiente de lectura y firma el acta para la próxima reunión del Comité.

Se levanta la sesión de este Comité Provincial a las 14:45 horas del día 12 de marzo de 2015.



SECCIÓN SINDICAL CC.OO CÓRDOBA AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA

Solicitudes de la Sección Sindical al Comité de Empresa del jueves 12 de Marzo:

- Solicitamos a la dirección de la Agencia que al igual que se ha hecho con los compañeros del Convenio de Estructura, tras denuncia de CCOO, **reconozca la condición de Indefinidos a todos los trabajadores en Fraude de Ley del Convenio del Medio Natural.**

- Pedimos a la Agencia que siempre que se realice una **movilidad funcional** se tenga en cuenta, en primer lugar, a trabajadores sin ocupación dentro del convenio donde se vayan a realizar los trabajos puesto que el grado de conocimiento en la materia será mucho mayor que el que puedan tener trabajadores de otros convenios distintos.

Amparándonos en nuestros derechos como representantes de los trabajadores solicitamos que se nos informe cuando se vaya a hacer una movilidad funcional.

De igual forma, la empresa tiene que tener en cuenta a las **personas con limitaciones** para ocupar puestos de trabajo cuyas exigencias se adapten mejor a dichas limitaciones. Lógicamente, no sería el único criterio a tener en cuenta a la hora de realizar la selección pero sí tendría mayor peso ante igualdad curricular.

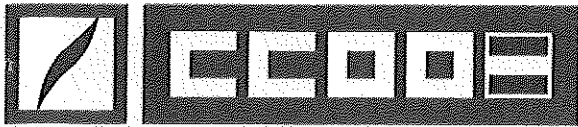
- Rogamos que **No se emitan juicios verbales sobre la valía profesional de un trabajador que puedan lesionar su imagen** (derecho recogido en el art. 18.1 de la Constitución Española). Para estos casos el convenio recoge un régimen disciplinario; se inicia con un informe que el responsable emite a RRHH y el trabajador tiene derecho a hacer una reclamación y defenderse. Mediante la emisión de juicios verbales el trabajador está totalmente indefenso y sin opción de limpiar su imagen.

- Solicitamos se **revise** el acuerdo entre sindicatos y empresa referente al Desplazamiento personal (pago de **desplazamientos por tramos**). Consideramos que esta modalidad de pago de desplazamientos es muy lesiva para la economía del trabajador, muy mermada por efecto de la crisis.

- La Sección Sindical de Córdoba está totalmente en desacuerdo con la postura de la empresa relacionada con el **Concurso de Traslados Infoca 2014-2015**. En el Comité de Empresa Provincial se acordó sacar una serie de plazas a concurso y posteriormente se han sacado otras que en algunos casos no coinciden (qué pasa con las plazas del CE117, del CP202...). Hay que poner en valor la importancia que tiene el Comité Provincial.

-Solicitamos **reunión con representantes de la Mutua** para resolver algunas dudas de gestión de accidentes. Se siguen teniendo quejas por parte de los trabajadores puesto que están trabajando sin estar recuperados totalmente de su lesión.

RECIBI
[Firma]
SECRETARIO COMITÉ
12/03/2015



- **Apoyamos las reivindicaciones de la asociación de Técnicos de Operaciones (ATIFEMA).** En ella piden registrarse por condiciones del Convenio Infoca en aspectos propios de los Incendios Forestales puesto que éstas no se recogen en el Convenio de Estructura. Instamos a la Agencia a que se regularice su situación antes del comienzo de la campaña de extinción.
- Solicitamos **Información de la situación Económica de la Agencia** amparándonos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores y art. 12 del Convenio de Estructura.
- Solicitamos que la Agencia emita unas **instrucciones** claras relacionadas con la **concesión de los permisos retribuidos** para que los criterios de otorgamiento sean objetivos y No haya cabida a una posible interpretación. Estamos hablando de organizar aquellos aspectos que no queden claros en la legislación vigente o en jurisprudencia existente.

Solicitudes de los Trabajadores al Comité de Empresa del jueves 12 de Marzo:

- Necesidad de habilitar, en los CEDEFOs, un lugar adecuado, tanto ambiental como funcionalmente, para la realización de Sesiones de Preparación Física.
- Necesidad de **instalar un fregadero** en la sala de los retenes del COP para la limpieza de utensilios de comida ya que actualmente esta operación se está realizando en los lavabos de los servicios aledaños a las instalaciones.
- Volver a solicitar la inclusión en el Catálogo de Grupos Profesionales la categoría de **Podador de altura en proximidades de líneas eléctricas.**
- Se solicita que haya una **rotación en la entrada y salida de medios a extinción** y que la misma sea respetada por la Agencia.
- Se solicita el **resultado de potabilidad del agua del CEDEFO de Carcabuey** antes del comienzo de la campaña de extinción. Si el resultado de la analítica fuese negativo se solicita que se coloque un dispensador de agua potable.
- Se requiere información de las personas que se van a quedar en Semana Santa en el **Ecomuseo**. Debe intentarse que no sea la misma persona la que esté toda la Semana Santa y que tenga un relevo para que disfruten los dos de la misma.

RECIBI:
[Firma]
SECRETARIO COMITÉ
12/03/2015.



Córdoba 12 marzo de 2015

Los delegados de UGT en la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Córdoba.

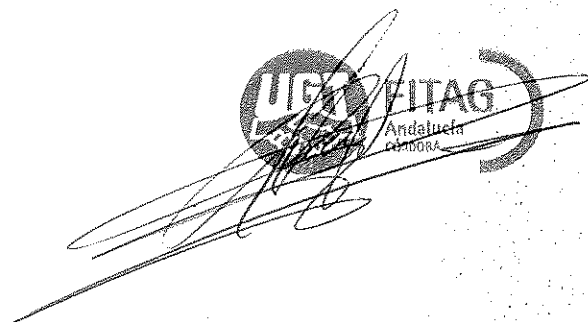
Solicitan a la dirección de la Agencia aclaración sobre los puntos que a continuación se detallan.

1. Concurso Promoción y Traslado, solicitamos que se saquen las plazas que este comité aprobó en reunión 29 enero 2015.
2. El listado de plazas enviado por la agencia tiene varios errores, no hay plaza vacante en el CE 101 y si en el CE 117, lo mismo pasa en el CP 201 cuando la plaza a sacar debería ser en el CP 202.
3. Reiteramos por 3 vez que se aplique el Art 17 punto E apartado 3 del convenio Infoca en vigor. De no tener respuesta nos veremos en la obligación de interponer denuncia ante la autoridad laboral por incumplimiento de convenio.
4. Solicitamos que se dote de mascarillas a los trabajadores que trabajan con desbrozadora, en estas fechas hay mucho polvo y alergias.
5. ¿Por qué se están presentando adendas con movilidades funcionales a trabajadores no respetando el ámbito de aplicación de sus convenios?
6. Solicitamos que se respeten los acuerdos personales a los que llegan los trabajadores y la Agencia, Teresa Cortes llevo al acuerdo de subir al Cop a realizar funciones de limpiadora siempre que se le abonara el plus de desplazamiento y no los tramos como al final se le están abonando.

RECIBI
H. GARCÍA
SECRETARIO COMITE
12/03/2015

7. Solicitamos al Área Técnica y a RRHH que antes de abrir un expediente sancionador se hable con el trabajador para tener conocimiento de las circunstancias que han podido generar el incidente, de esta manera el trabajador podrá exponer sus motivos y su defensa, las faltas leves no tienen alegaciones y el trabajador muchas veces se encuentra indefenso.
8. Solicitamos una reunión entre este Comité y Vigilancia de la Salud para que se nos explique el porqué la inmensa mayoría de los trabajadores que acuden a la Mutua Universal se les detecta después de la pertinente consulta con la responsable de la Agencia "Agustina" que su caso es degenerativo o enfermedad común.
9. El próximo día 31 de marzo finaliza la ultra actividad de los convenios, ¿habrá nueva prórroga?
10. Cuál es el motivo para dejar sin Jefe de Administración al Cedefo de Adamuz, quien va asumir esas competencias y si se va a sacar la plaza a concurso.
11. Cuál es el motivo de no dotar de ropa apropiada al trabajo que realizan a los trabajadores que están realizando trabajos de albañilería en las Erillas, están con el buzo de preventivos y en muchos casos con su propia ropa.

A la espera de su respuesta que solicitamos sea por escrito, un saludo



RECIBI
Firma
SECRETARIO COMITE



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICATO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
SECCIÓN SINDICAL CGT AMAYA ANDALUCÍA
Tfno: 628403259 - 625351663.
Correo: cgtamayaandalucia@gmail.com; ama@cgtandalucia.org



DOCUMENTO DE REFLEXIÓN SOBRE LA PROPUESTA DE EVALUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA AGENCIA DE MEDIO DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA

En los últimos años, la empresa viene aplicando, al menos entre los trabajadores de Estructura, un sistema de evaluación de los trabajadores: Evaluación del Desempeño y de Objetivos. Son dos conceptos que normalmente se mezclan, incluso confunden, y que de entrada sería positivo tratar de aclarar.

La teoría dice que la *evaluación del desempeño* consiste en la revisión periódica y formal de los resultados de trabajo, que se efectúa de manera conjunta entre el trabajador y su responsable. Es un instrumento que sirve, al menos en teoría, para que los responsables observen que se van cumpliendo los objetivos y metas de trabajo previamente acordados. La evaluación del desempeño es un proceso completo que abarca desde la determinación de las principales responsabilidades del puesto y los principales compromisos especiales, al inicio del período de evaluación, el seguimiento continuo de su cumplimiento, hasta la evaluación formal de los mismos que se realiza una vez al año.

Los objetivos, por su parte, son tareas concretas que un responsable marca al trabajador para que las cumpla en un periodo de tiempo acordado.

En AMAYA, al menos entre el colectivo de trabajadores de Estructura, han funcionado tanto los objetivos como la evaluación del desempeño, pero se puede decir que ninguno de los dos han funcionado como teóricamente deberían haberlo hecho. El sistema ha tenido desde sus propios orígenes muchas críticas por cuanto genera un malestar y *agravios comparativos* entre compañeros. Pero también porque dicha evaluación ha repercutido en las retribuciones, y de hecho aparece en nómina bajo el concepto "regularización paga objetivos"; y aunque esto, al menos *a priori*, no tiene por qué ser negativo, el deficiente desarrollo que ha tenido el proceso de evaluación ha contribuido a esta situación.

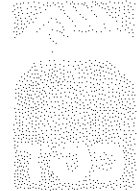
Con independencia de estas situaciones creadas entre los trabajadores, la crítica sobreviene fundamentalmente de la subjetividad de los criterios que se utilizan en la evaluación, los cuales se agrupan en las siguientes categorías:

- Planificación y organización
- Adaptación a cambios/flexibilidad
- Calidad del trabajo
- Contribución al equipo
- Ascendencia/liderazgo
- Aportación personal/valor añadido
- Rendimiento
- Disponibilidad/Implicación
- Aprovechamiento del tiempo
- Motivación
- Resumen global

Recibí:
[Firma]
SECRETARIO CGT/FE
12/03/2015



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICATO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
SECCIÓN SINDICAL CGT AMAYA ANDALUCÍA
Tfno: 628403259 - 625351663.
Correo: cgtamayaandalucia@gmail.com; ama@cgtandalucia.org



Dentro de cada categoría se evalúan las siguientes opciones:

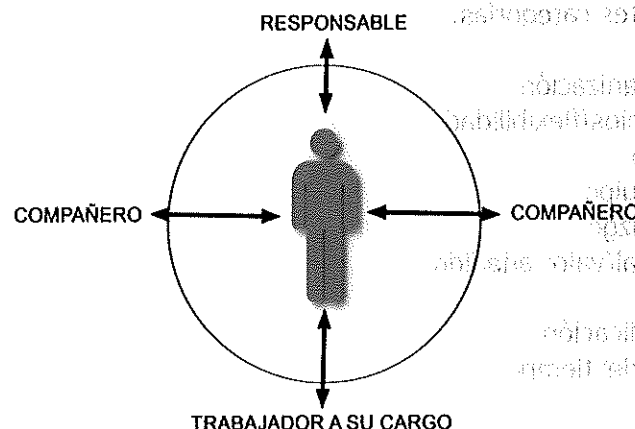
- Nunca
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

Cada opción tiene asociado un valor (10, 7, 3,5 y 0).

Al final, la evaluación consiste en una cifra final (expresada en porcentaje) que, lógicamente, oscilará por encima o por debajo de la media de la empresa. En función de eso, tiene consecuencias inmediatas (retribuciones, criterio a utilizar en la promoción/reclasificación, etc.). En esta cuestión particular también se dan situaciones irregulares como es que si un trabajador destaca mucho por encima de la media, el evaluador puede rebajar su puntuación (aprovechando la subjetividad de los criterios), de manera que siempre se tiende a la uniformidad en la evaluación. Y en realidad, en una lectura positiva, de mayor utilidad y aplicación del sistema, estar por encima de la media de la empresa puede suponer un reconocimiento y aliciente personal para el trabajador.

Junto con la subjetividad de los criterios y falta de una mejor definición, también se echa de menos un mayor ejercicio de responsabilidad por parte de algunos responsables/evaluadores. Sucede, por ejemplo, que el evaluador no conoce bien el trabajo que desarrolla el evaluado (quizá pueda sorprender esta situación, pero se da). También ocurre que esta subjetividad en los criterios impide al trabajador poder defender categóricamente sus quejas. Ambos casos explican el hecho de que, con frecuencia, se premie el *amiguismo*, y eso bien podría resolverse con objetividad de criterios y una mejor organización del sistema de evaluación.

Por tanto, planteamos una evaluación de 360°, una idea que la propia empresa trató de poner en práctica hace años, pero nunca llegó a aplicarla por razones que desconocemos. Esto significa que un trabajador será evaluado por su responsable, pero al mismo tiempo el propio trabajador evaluará a su responsable, a sus compañeros y, en su caso, a los trabajadores a su cargo.



RECIBI:
[Firma]
SECRETARIO COMITE
12/03/2015



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICATO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
SECCIÓN SINDICAL CGT AMAYA ANDALUCÍA
Tfno: 628403259 - 625351663.
Correo: cgtamayaandalucia@gmail.com; ama@cgtandalucia.org

Este sistema debe ir necesariamente acompañado por una batería de criterios objetivos, de manera que la evaluación final resulte objetivamente más coherente. Un ejemplo de mayor objetividad puede ser que los criterios de evaluación se respondan con SI-NO.

Las preguntas abiertas para un debate interno sobrevienen sobre la utilización final de la evaluación:

- ¿va a influir en las retribuciones económicas?
- ¿se va a utilizar para promocionar profesionalmente?
- ¿va a ser incorporado dentro de los concursos?

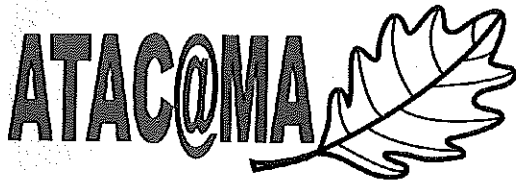
En realidad, normalmente son éstas las utilidades de las evaluaciones que las empresas hacen de sus trabajadores, y *a priori* no tiene por qué estar mal: no todos los trabajadores cumplen con su cometido de la misma manera, y una valoración del desempeño –eso sí, muy objetiva– que repercuta económicamente bien puede servir de reconocimiento y aliciente.

Hay que reconocer que al igual que la evaluación del desempeño practicada por la empresa hasta ahora viene generando malestar entre muchos trabajadores, también existe malestar entre muchos trabajadores al observar que muchos compañeros no llegan ni a cumplir con los mínimos, bien por desidia, desinterés, desmotivación o falta de responsabilidad.

Teniendo en cuenta esta realidad, desde CGT debemos reflexionar acerca de cuál es, a nuestro juicio, la finalidad a la que se debe vincular la evaluación de los trabajadores. De entrada, no tiene por qué ligarse a incentivos económicos o de promoción, y sí, por ejemplo vincularlo a un reconocimiento y seguimiento de la actividad profesional de cada trabajador, sin más implicaciones. Es decir, que la evaluación se utilice para saber cómo evoluciona el desarrollo profesional de cada persona a lo largo del tiempo, de cara, no a que repercuta económicamente, sino a una mejora en el ámbito de lo personal. Puede ser muy positivo el hecho de que tanto nuestros responsables como nuestros propios compañeros, identifiquen en cada uno de nosotros cuáles son nuestras debilidades y nuestras fortalezas. De esta manera, cada trabajador puede visualizar mejor cuáles son sus capacidades, y a partir de ahí que cada uno decida: cuestión de responsabilidad.

El debate está servido...

RECIBIDO
SECRETARÍA CGT AMAYA
12/03/2015



AGRUPACIÓN DE TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS - CÓRDOBA - AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA

Comunicado Comité de Empresa – Córdoba – 12/3/2015

Estimados compañeros/as, desde Atacama emitimos este comunicado con la finalidad de apoyar al colectivo de técnicos de la provincia.

En la constitución del comité de empresa, allá por finales de Octubre, fue esperanzador escuchar de varios delegados de personal la afirmación de que por fin había llegado una renovación. Con esa renovación había esperanzas de arrimar el hombro entre todos en aras de una mejora de las relaciones y condiciones laborales de todos, aunque la realidad es otra y se ha ido demostrando con el paso del tiempo.

Venimos observando desde hace tiempo una “demonización” de la figura del técnico (frecuentemente de aquellos relacionados con Infoca, pero también en algún caso de otras obras) por parte de otros trabajadores de la agencia en la provincia, alentada también por algunos representantes sindicales. Hemos de recordar, por si alguien no lo tiene claro, que los técnicos también son trabajadores y ostentan los mismos derechos y obligaciones.

Desarrollan sus funciones y competencias en base a la normativa existente, de obligado cumplimiento para todos, por lo que no es de recibo que se presenten quejas sobre su trabajo cuando éste se ajusta a la norma.

Hay que recordar que como trabajadores que son sufren igualmente de ciertas decisiones tomadas por la dirección de la agencia o por la gerencia, así que desde esta agrupación y a través del delegado de personal que la representa, queremos pedir que las demás secciones sindicales tengan en consideración lo anteriormente expuesto y no contribuyan a crear malestar ni enrarecer el ambiente de trabajo entre compañeros, sino que se fomente y favorezca un diálogo constructivo y la puesta en valor del trabajo que todos desempeñamos en la Agencia.

Sin más, esperamos vuestro apoyo, y tendemos la mano para contribuir a la mejora de todo cuanto sea susceptible de ello.

Atacama

RECIBÍ

SECRETARIO COMITE
12/03/2015



AGRUPACIÓN DE TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS - CÓRDOBA - AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA

Propuesta “Buenas Prácticas Sindicales”

La propuesta denominada “Buenas Prácticas Sindicales” quiere poner en valor el trabajo que se realiza por los delegados de personal, apostando por la transparencia y el rigor, sin por ello dejar de prestar un servicio de calidad y comprometido con los compañeros.

Desde Atacama hemos venido observando en varias ocasiones que se hacen reclamaciones y preguntas sin aportar datos concretos, por lo que en la mayoría de las ocasiones quedan en tierra de nadie, no son contestadas por la empresa y lo único que hacen es crear malestar.

Con el único fin de intentar servir mejor a los intereses de los compañeros, planteamos la siguiente propuesta para que se someta a valoración en este comité:

- **Que cuando se formule una reclamación, queja, pregunta, etc., tanto en el comité de empresa como a la representación de la empresa, se haga aportando detalles concretos: trabajador(es) afectado(s), fecha, hora, puesto, hecho causante, norma que se incumple si es el caso, etc.**

Entendemos que de esta manera se puede identificar el problema y agilizar su resolución. Si en vez de aportar datos concretos se aportan generalidades, es imposible solucionar nada.

Ejemplos:

1. Pregunta que hizo UGT en el comité de empresa de 29/1/2015: “¿Por qué el área técnica y la de RRHH demoran tanto la contestación a los trabajadores de sus peticiones de compensaciones, vacaciones, AP?”

Sería interesante aportar a qué trabajadores se les ha contestado tarde, de esa forma se puede ver el origen del problema y solucionarlo. P.ej. A Pepe García del G.E. CE401 no le han contestado sus solicitudes de ausencia. Entonces ya sabríamos que hay que hablar con CC4 y con el técnico que lleva esos trabajos y preguntar qué pasa y cuál es la razón del retraso.

2. Otra pregunta que hizo UGT en ese mismo comité de empresa de 29/1/2015: “Se han concedido días a trabajadores en esta situación y a otros se les está denegando, ¿Cuál es el motivo de este doble rasero a la hora de dar o denegar estas peticiones?”

Nos encontramos en la misma situación que antes. ¿por qué no se aportan datos? ¿a quién se lo han aprobado? ¿a quién no? ¿están los dos trabajadores en la misma situación?

Habría más ejemplos, pero creemos que estos son muy ilustrativos.

RECIBI
J. Miguel Macías
SECRETARIO COMITÉ
12/03/2015