



OFICIO DE REMISIÓN DE DOCUMENTACIÓN

Fecha: 20/10/2015

D/D^a MIGUEL MADUENO TOLERO con DNI nº _____ en representación
de SECRETARÍA COMITÉ EMPRESA CORDOBA identidad domiciliada en C/ PETE ESPINOSA, 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 DE REUNIÓN DE LAS SECCIONES SINDICALES PERTENECIENTES
AL COMITÉ DE EMPRESA DE LA AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE
Y AGUA DE ANDALUCÍA EN CORDOBA CELEBRADA EL DÍA 16/10/2015.

Observaciones:

Firmado:

MIGUEL MADUENO TOLERO

JUNTA DE ANDALUCÍA	
CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	
Agencia de Medio Ambiente y Agua	
ENTRADA	SALIDA
Nº 2015202127	Nº
20/10/15	

Recibido por:

(Firma y Sello)

**ACTA DE REUNION DE LAS SECCIONES SINDICALES PERTENECIENTES AL
COMITÉ DE EMPRESA DE LA AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE
ANDALUCIA EN CÓRDOBA**

ASISTENTES:

CCOO: Gustavo de la Fuente Ruiz, Juan Bejerano Ortiz, Miguel Madueño Tejero.

CGT: Benito Jesús Fernández Fernández, Antonio Germán Cabrera Santos, Antonio Leiva Blanco.

UGT: Antonio Rojas Ruiz, Rafael Carmona Rodríguez.

ASESORES POR:

ATACAMA: Javier Becerra Pérez

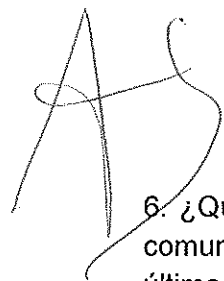
POR LA DIRECCIÓN DE LA AGENCIA:

Andrés Aguilar Moreno a partir de las 11:20 Horas.

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 16 de Octubre de 2015, a las 09:30 horas AM, se reúnen los miembros que más arriba se indican, previa citación de las Secciones Sindicales del Comité Provincial de Córdoba y se inicia la sesión con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

1. Informar por parte del Presidente a las Secciones Sindicales sobre varios temas que le dieron a conocer el pasado 08/09/2015 por parte de la Dirección de la Agencia en Córdoba.
2. Resolución de la inspección de trabajo a la denuncia interpuesta por UGT sobre compensaciones por exceso de jornada del personal fijo discontinuo y eventual de la encomienda INFOCA.
3. Calendario laborales 2015 INFOCA, no se están cumpliendo y habrá trabajadores que se pasen de las 1.710 horas recogidas como jornada laboral en el convenio actual convenio en vigor.
4. Criterio para compensar los excesos de jornada a los trabajadores que intervienen en los incendios interprovinciales.
5. ¿Por qué desde la Coordinación Provincial se le ha exigido a los responsables de algunas encomiendas de trabajo modificar la nota dada en las evaluaciones de desempeño al personal a su cargo? ¿Responde esto a un intento de manipular las reclasificaciones que ya deberían haberse realizado?



6. ¿Qué medidas se van a adoptar desde la Coordinación Provincial para mejorar la comunicación entre empresa y trabajador al hilo de los malos datos obtenidos en el último Informe de Comunicación interna de la Agencia?

7. ¿Qué medidas tiene pensado adoptar la Coordinación Provincial para acabar con los agravios comparativos que se vienen dando entre los operarios del Medio Natural e INFOCA cuando coinciden en las mismas encomiendas realizando el mismo trabajo pero con salarios y condiciones distintas?

8. ¿Cuáles son las previsiones económicas y de carga de trabajo para la Agencia en el año 2016? ¿Sobre qué líneas está trabajando la Coordinación Provincial para conseguir nuevas encomiendas de trabajo?

9. ¿Por qué se le exige al cuerpo técnico que asuma responsabilidades en la gestión del personal a su cargo que son estrictamente competencia del área de RRHH? Modificaciones de las condiciones de trabajo, movilidades funcionales, modificación de categorías profesionales, adendas, etc.



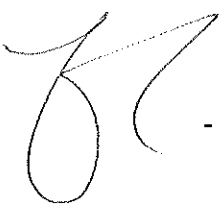
10. Ruegos y preguntas.

*** DESARROLLO DE LA REUNIÓN:**



1. Informar por parte del Presidente a las Secciones Sindicales sobre varios temas que le dieron a conocer el pasado 08/09/2015 por parte de la Dirección de la Agencia en Córdoba.

El presidente del Comité de Empresa informa que en la reunión con la Dirección de la Agencia le comentaron lo siguiente:

- 
- 
- 
- La Agencia ha aceptado unos trabajos con cargo a Fondos Europeos los cuales deben estar ejecutados para el 15 de noviembre de 2015, por lo que van a tener que disponer de los trabajadores y querían ver con nosotros la posibilidad de aplazar las vacaciones de los trabajadores, sobre todo del personal de Infoca.
 - Le comentaron el tema de las Pernoctas de los Vehículos, el vehículo va a pernoctar en el domicilio del conductor de reten, por lo que van a regular en los próximos meses las pernoctas de los vehículos. Los asistentes a la reunión acuerdan estudiar los criterios para regular el uso de los vehículos.
 - Le comentaron que para la limpieza del Parque Periurbano de Los Villares no tienen encargo pero que es necesario seguir prestando el servicio, y que para realizar la limpieza no es suficiente con los trabajadores disponibles en el Medio Natural por lo que van a necesitar trabajadores de Infoca en los próximos meses. Las Secciones Sindicales solicitan a la Agencia que regulen la prestación de este servicio con acuerdos puntuales con los trabajadores, debido la Agencia previamente informar de dichos acuerdo al Comité Provincial.

- 
- Comentaron también que están preparando las Adendas de los trabajadores de Infoca que están haciendo funciones en puestos del Medio Natural.

2. Resolución de la inspección de trabajo a la denuncia interpuesta por UGT sobre compensaciones por exceso de jornada del personal fijo discontinuo y eventual de la encomienda INFOCA.

El personal fijo discontinuo y eventual de la encomienda INFOCA tiene un calendario laboral con una jornada laboral de 8 horas. Pero su jornada laboral debe ser 7 horas 45 minutos, por lo que se solicita a la Agencia que se le compense a estos trabajadores los 15 minutos de diferencia correspondientes a las jornadas laborales del año pasado.



RA manifiesta que esta compensación se hizo en la campaña pasada y en ésta. Para certificarlo se recurrirá a los partes y registros de horas que tiene cada trabajador en sus correspondientes CEDEFOS.

3. Calendario laborales 2015 INFOCA, no se están cumpliendo y habrá trabajadores que se pasen de las 1.710 horas recogidas como jornada laboral en el convenio actual convenio en vigor.



Las Secciones Sindicales preguntan cómo se van a compensar el exceso de jornada de aquellos trabajadores afectados por ésta situación.

Las Secciones Sindicales comentan que la Agencia ha puesto en práctica un Calendario Laboral para el personal INFOCA diferente al presentado a primeros de año al presente Comité Provincial; las Secciones Sindicales consideran que no es legal esta manera de proceder por parte de la Agencia. Y preguntan ¿por qué no ha sido comunicada esa modificación de calendario al presente Comité?

Ra mantiene que se ha enviado comunicación del cambio de calendario; sin embargo, ninguna sección sindical tiene constancia de ello.

4. Criterio para compensar los excesos de jornada a los trabajadores que intervienen en los incendios interprovinciales.

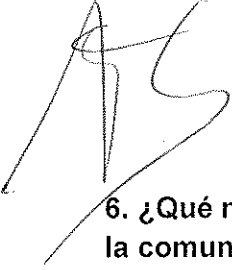
Criterio: si se trabaja de 8 a 12 horas se compensa hora por hora; si son más de 12 horas la compensación es dos por una.

5. ¿Por qué desde la Coordinación Provincial se le ha exigido a los responsables de algunas encomiendas de trabajo modificar la puntuación dada en las evaluaciones de desempeño al personal a su cargo? ¿Responde esto a un intento de manipular las reclasificaciones que ya deberían haberse realizado?

RA responde que el criterio seguido es buscar una homogeneidad en las valoraciones de del conjunto de la empresa, evitando así picos de puntuación.



Las secciones sindicales insisten en que el coordinador provincial, ausente en la reunión, responda a la pregunta.


6. ¿Qué medidas se van a adoptar desde la Coordinación Provincial para mejorar la comunicación entre empresa y trabajador al hilo de los malos datos obtenidos en el último Informe de Comunicación interna de la Agencia?

RA manifiesta que los resultados del informe se están explicando a los trabajadores. Las secciones sindicales sostienen que no han tenido conocimiento de las jornadas informativas de RA a los trabajadores, a las que desearían ir.


7. ¿Qué medidas tiene pensado adoptar la Coordinación Provincial para acabar con los agravios comparativos que se vienen dando entre los operarios del Medio Natural e INFOCA cuando coinciden en las mismas encomiendas realizando el mismo trabajo pero con salarios y condiciones distintas?

RA reconoce la dificultad del problema, cuya solución pasará por un único convenio. Próximamente RA reunirá al Comité de Empresa para proponer algunas soluciones, que actualmente se están analizando.


8. ¿Cuáles son las previsiones económicas y de carga de trabajo para la Agencia en el año 2016? ¿Sobre qué líneas está trabajando la Coordinación Provincial para conseguir nuevas encomiendas de trabajo?

RA nos comunica que el Coordinador Provincial está reunido hoy mismo con la CMA para ver temas de carga de trabajo, actualmente tenemos el FEADER. Y para el año 2016 no se tiene conocimiento de las cargas de trabajo, se intentarán mantener y ampliar las encomiendas actuales.


9. ¿Por qué se le exige al cuerpo técnico que asuma responsabilidades en la gestión del personal a su cargo que son estrictamente competencia del área de RRHH? Modificaciones de las condiciones de trabajo, movilidades funcionales, modificación de categorías profesionales, adendas, etc.

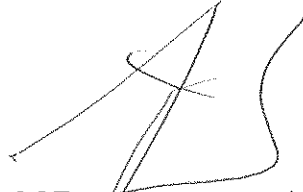

RA informa que normalmente el técnico realiza una solicitud con una serie de requerimientos y con los perfiles del trabajador que necesita, y RRHH selecciona a la persona solicitada. El cuerpo técnico desconoce los diferentes convenios, de ahí que RRHH complementa la gestión de cara a un buen funcionamiento en el trabajo.


Las secciones sindicales manifiestan su malestar en la gestión de todo el proceso: petición de personal, comunicación entre las partes (cuerpo técnico, RRHH y trabajadores)... originándose con frecuencia malestar entre todos los actores, que al final influye en las condiciones laborales y en el propio desarrollo del trabajo. Todo ello hace que los procedimientos sean mejorables, por lo que las secciones sindicales proponen hacer una mesa de trabajo específica para estudiar, analizar y proponer una mejor gestión del proceso.

10. Ruegos y preguntas.

RUEGOS:


UGT propone que en las instalaciones de transmisiones del COP se coloquen extintores, dado el alto riesgo que presentan en la actualidad. RA toma nota para abordar el problema.



CGT expone que siguen faltando adendas en varios casos de movildades de trabajadores de INFOCA.

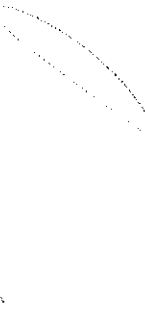
ATACAMA anexa un documento con preguntas para la empresa.

CCOO, pregunta ¿en qué estado se encuentra el proceso de reclasificaciones?. ¿Ya se han realizado todas las evaluaciones a los trabajadores por parte de sus responsables? ¿Los trabajadores tendrán que validar su calificación?



CCOO, solicita a la Dirección de la Agencia la relación de adendas elaboradas, firmadas y no conformes por los trabajadores.

CCOO, pregunta en referencia al trabajador José García Espada el cual pidió excedencia y se incorporó para el periodo de extinción en la campaña 2015, ¿Qué relación laboral tiene actualmente con la Agencia?. CCOO Solicita que se notifique al trabajador su situación laboral por escrito.



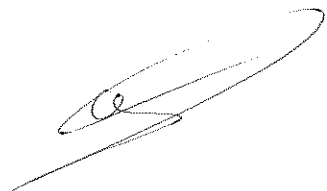
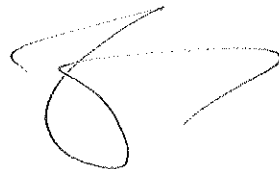
CCOO, en referencia al trabajador Domingo Cantero Jurado el cual pidió movilidad geográfica de Málaga a Córdoba (zona Subbética) para el periodo de extinción la cual le fue concedida, CCOO solicita a la Dirección de la Agencia en Córdoba que le vuelvan a conceder movilidad geográfica de Málaga a Córdoba (zona subbética) para el periodo de preventivos, según consultas realizadas no hay objeción alguna por parte de los Responsables de la Provincia de Málaga, de manera que el trabajador pueda conciliar su vida laboral y familiar puesto que su esposa dará a luz el próximo mes de diciembre.



CCOO, en referencia al trabajador Pablo Cortecero Redondo como conductor de VCI de Andujar (Jaén), solicita que se le conceda movilidad geográfica a Córdoba (zona subbética) de manera que pueda conciliar su vida laboral y familiar puesto que su esposa trabaja en Baena.



Finaliza la sesión, siendo las 13:00 horas.





MEDIO AMBIENTE Y AGUA

AGRUPACIÓN DE TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS - CÓRDOBA - AGENCIA DE

COMITÉ DE EMPRESA 2015-10-16

Debido al descontento generalizado, hay muchos aspectos que no se resuelven ni se aclaran y hay demanda de información, y aunque en algunos casos ha habido alguna respuesta no ha sido contestada de manera adecuada. Para muchos trabajadores la arbitrariedad y la desigualdad es más que evidente y piden saber:

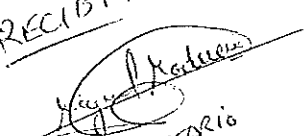
- Evaluaciones de desempeño:

¿Por qué se está pidiendo a los responsables de ciertas encomiendas modificar a la baja en la mayoría de los casos las evaluaciones de desempeño, no respetando su criterio como evaluadores ni el procedimiento indicado en el convenio vigente?; ¿quién ha dado esa orden y a qué trabajadores afecta?; ¿cuándo se van a llevar a cabo las reclasificaciones si la sentencia decía que se disponía de tres meses para ejecutarla?. Parece ser que en el Cedefo de Villaviciosa de Córdoba fueron reclasificados dos trabajadores, el Jefe de Administración y una administrativa: ¿es cierto?, ¿en qué fecha?, ¿por qué a ellos y no así al resto de trabajadores de estructura?.

- Seguridad y salud:

Se han dado casos de aptitudes dadas a trabajadores por parte de la Mutua y la empresa para desempeñar un trabajo específico que posteriormente se revocaron, casos de Rafael Velasco Hidalgo (por la mañana no es apto para manipulación de cargas y a las pocas horas sí), Juan Espejo Martín (es apto para ir a una Torre de Vigilancia y tras ir el trabajador a su médico de cabecera y al médico de la mutua, vuelve a ser no apto) y Miguel Torres Bello, entre otros. Solicitamos que se aclare esta situación, así como reflejar el descontento generalizado por el trato personal dispensado en la Mutua tras recibir asistencia.

Este año/campaña se han dado casos de trabajadores que no son aptos para el desempeño de sus puestos según las pruebas físicas, y nos hacemos las siguientes preguntas: ¿todos los trabajadores que deben pasar las pruebas físicas las han realizado?, ¿cumplen todos las exigencias mínimas?, ¿hay algún trabajador al que se le haya asignado plan de choque por no cumplir estas exigencias? (nos consta que ha habido alguno, como un componente del CE 117), ¿cuánto tiempo ha estado sin poder intervenir en incendios?, ¿por qué sólo los TOP de Infoca y los conductores de los VCI tienen que pasar obligatoriamente las pruebas físicas y no así otros trabajadores de la Agencia que acuden a incendios forestales y otras emergencias?.

RECIBÍ:

SECRETARIO



MEDIO AMBIENTE Y AGUA

AGRUPACIÓN DE TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS - CÓRDOBA - AGENCIA DE

- Antigüedad:

Se aplica de manera arbitraria, a algunos trabajadores se les aplica desde que causaron alta en la empresa (agencia) y otros no, por lo que solicitamos listado detallado de trabajadores, con categoría, año de alta en la empresa y antigüedad aplicada.

- Vehículos:

Se da la circunstancia de algunos trabajadores de la Agencia que tienen vehículo en la puerta de su casa, incluso en verano cuando disminuye la carga de trabajo y sin embargo los Técnicos COP estando de disponibilidad inmediata no disponen de vehículo, siendo la excepción, puesto que cualquier medio Infoca que está en esta situación lo tiene. Solicitamos que se estudie si está justificada esta situación. ¿Cuáles son los criterios que se aplican para la adjudicación de los vehículos?, ¿dónde han de pernoctar?; en los Centros de Trabajo ¿ha de haber un vehículo de empresa de uso común para casos de emergencia/necesidad?

- Categorías profesionales y adendas particulares:

Solicitamos listado de trabajadores con las categorías profesionales del colectivo estructura en la Gerencia de Córdoba. ¿Cuál es la categoría profesional del excoordinador provincial, los responsables de RRHH en Córdoba i el Coordinador Gerente, así como sueldo, condiciones laborales, pluses y otros complementos? ¿Por qué no se ha incluido en las Adendas el Complemento Personal Transitorio de 150 €/mes a Técnicos y otro personal que cumple o ha cumplido las mismas condiciones que se la aplicó al ex jefe de administración del Cedefo de Adamuz? ¿Cuántos trabajadores usan su vehículo particular para ir al trabajo (la mayoría usa vehículo de empresa o se le abona algún concepto o plus por ello?

- Gabinete Jurídico de la Agencia:

¿Qué personas (nombres y apellidos), y siguiendo indicaciones de quién, elevan al gabinete jurídico de la Agencia la mayoría de asuntos en conflicto con los trabajadores, y por ende van a los tribunales? ¿Por qué se llevan a juicio asuntos que previamente se prevé que se van a perder? Cuando se pierden los juicios, ¿estas personas responsables pagan costas o se les aplica alguna sanción?



MEDIO AMBIENTE Y AGUA

AGRUPACIÓN DE TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS - CÓRDOBA - AGENCIA DE

Se ruega se responda a todas las preguntas en un plazo prudencial de tiempo y por escrito, (no tiene cabida una demora de cuatro meses en recibir contestación), debidamente firmado por algún responsable.

Contacto: atacama.co@gmail.com Gracias



Sección Sindical CGT Agencia Medio Ambiente y Agua – CÓRDOBA

C/ Pintor Espinosa, 13. Bajo. 14004 – Córdoba
Tfnos: 957 42 15 35 - 957 08 43 63 - 957 08 92 46
Fax: 957 08 43 63
Correo e- amacordoba@cgtandalucia.org

REFLEXIONES Y PROPUESTAS SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO y RECLASIFICACIONES DE LA AGENCIA DE MEDIO DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA

En los últimos años, la empresa viene aplicando una evaluación del desempeño entre el personal de Estructura, Técnicos de Operaciones de INFOCA, Jefes de Grupo de INFOCA y el colectivo de Operarios. En cada uno de los grupos, las situaciones son diferentes ya que, por ejemplo, en el primer caso dicha evaluación está ligada a la retribución variable, pero no en el resto. De la misma manera, los cuestionarios empleados son muy diferentes en cada uno de ellos, con plantillas distintas que se hallan alojadas en la aplicación People Soft.

Desde el punto de vista cuantitativo, el sistema tiene mayor implantación entre los trabajadores/as de Estructura, con la realización de unos 1.400 cuestionarios/año; del resto de colectivos profesionales descritos las cantidades ascienden a 200 (técnicos operaciones) y 290 (jefes de grupo).

Las finalidades de estos procedimientos evaluativos están ligados a:

- Procesos de promoción profesional.
- Movilidad.
- Formación.
- Detectar necesidades formativas.

Hoy por hoy la mayor debilidad constatada en el sistema implica al personal de Estructura, donde se aplica desde el año 2006 (con la excepción de 2012, que no se aplicó no sabemos por qué). Así lo reconoce la propia empresa, que ha empezado a trabajar tímidamente sobre el tema, disponiendo ya al menos de un primer *"Borrador de trabajo para un nuevo procedimiento de evaluación del desempeño"* (noviembre, 2014). Al menos que sepamos, desde ese documento no ha habido ningún avance.

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.

En Estructura, las evaluaciones han consistido en asignar una puntuación a una serie de cuestiones que se han agrupado en secciones.

Puntuación:

- Nunca: 0

RECIBI
SECRETARÍA
[Firma]



Sección Sindical CGT Agencia Medio Ambiente y Agua – CÓRDOBA

C/ Pintor Espinosa, 13. Bajo. 14004 – Córdoba

Tfnos: 957 42 15 35 - 957 08 43 63 - 957 08 92 46

Fax: 957 08 43 63

Correo e- amacordoba@cgtandalucia.org

- A veces: 3,5
- Frecuentemente: 7
- Siempre: 10

Secciones:

- 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

El sentir mayoritario de los trabajadores/as es que el sistema ha creado malestar y agravios comparativos entre compañeros/as, pero sobre todo la crítica sobreviene del componente de clara **SUBJETIVIDAD**, la cual lleva a situaciones tan irregulares como que si un trabajador destaca mucho por encima de la media, el evaluador puede rebajar su puntuación (aprovechando la subjetividad de los criterios) -por cierto, este comportamiento nada higiénico es más común de lo que cabe pensar-. De esta manera siempre se tiende a la uniformidad en la evaluación pero, lo que es más grave, a una manifiesta discrecionalidad: se reclasifica solo a aquellas personas que *caen en gracia* y no a quien realmente se lo merece ("reclasificación a la carta"). No hay más que mirar alrededor del entorno laboral de cada uno/a para comprobarlo.

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 (o ni siquiera conoce) el trabajo que desarrolla el evaluado, una situación alarmanamente sorprendente y más común de lo que *a priori* pudiera parecer. ¿Acaso es esto lícito?

También sucede que esta subjetividad en los criterios impide al trabajador/a poder defender categóricamente sus posibles quejas. Se detecta una falta de comunicación entre la persona que evalúa y la evaluada, lo cual no sólo conduce a situaciones no deseadas (e injustas) sino a perder el objetivo mismo de la evaluación: mejorar el desarrollo profesional de cada persona. Y esto es un claro indicador de que algo no funciona.

La falta de objetividad, de transparencia en el proceso y la desidia de la empresa en acometer las reclasificaciones del personal (lo que supone un incumplimiento de los artículos 18 al 21 del Convenio Colectivo de Estructura), nos lleva a plantearnos una serie de preguntas que ya hemos trasladado a la empresa mediante escrito de fecha 8 de septiembre de 2015 (y del que a la fecha actual aún no hemos recibido respuesta):

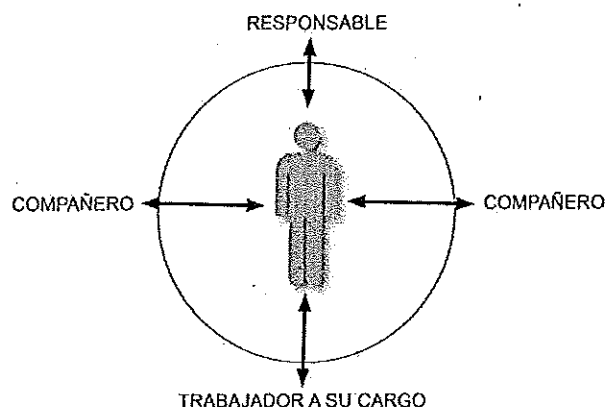


Sección Sindical CGT Agencia Medio Ambiente y Agua – CÓRDOBA

C/ Pintor Espinosa, 13. Bajo. 14004 – Córdoba
Tfnos: 957 42 15 35 - 957 08 43 63 - 957 08 92 46
Fax: 957 08 43 63
Correo e- amacordoba@cgtandalucia.org

1. ¿por qué no han trascendido las reclasificaciones de 2011?
2. ¿por qué hay que repetir las evaluaciones de 2013
3. ¿cómo se evalúan a aquellos trabajadores/as que han tenido varios responsables en un año?
4. ¿cómo es posible evaluar a una persona de la que se desconoce el trabajo que ha realizado?
5. ¿acaso no tiene derecho a promocionar directamente una persona con suficiente antigüedad en la empresa y que ha venido desarrollando correctamente las funciones que tiene asignadas? Hay personas con antigüedad desde 2006, nada menos que 9 años, y aún no han sido reclasificadas. Estas personas deberían promocionar directamente y además con varios "escalones", no sólo el inmediatamente superior.
6. En marzo de 2011, un acuerdo (que deberían explicar) de la empresa con los sindicatos UGT, CCOO y CSIF dejaron fuera de la reclasificación a los técnicos 1.2. Ya han pasado cuatro años, ¿acaso no es tiempo suficiente como para haber fijado ya los criterios de reclasificación? De momento, ya han conseguido que se queden fuera del proceso en el que actualmente nos encontramos.
7. ¿Cuál ha sido la media de la evaluación en los distintos procesos? No entendemos por qué este dato no se quiere facilitar nunca a los trabajadores/as.

Proponemos una evaluación de 360º, una idea que la propia empresa trató de poner en práctica hace años, pero nunca llegó a aplicarla por razones que desconocemos (aunque imaginamos). Esto significa que un trabajador/a será evaluado/a por su responsable, pero al mismo tiempo el propio trabajador/a evaluará a su responsable, a sus compañeros/as y, en su caso, a los trabajadores/as a su cargo.



Este sistema debe ir necesariamente acompañado por una batería de criterios objetivos (e indicadores realistas), de manera que la evaluación final resulte objetivamente más coherente. Un ejemplo de mayor objetividad podría ser que los criterios de evaluación se respondan con SI-NO. En todo caso hay que huir de las puntuaciones numéricas para de esta manera evitar las inevitables comparaciones entre compañeros/as, e ir hacia un sistema cualitativo. Es de agradecer que nos digan cómo y en qué podemos mejorar, sin necesidad de puntuarnos.



Sección Sindical CGT Agencia Medio Ambiente y Agua – CÓRDOBA

C/ Pintor Espinosa, 13. Bajo. 14004 – Córdoba
Tfnos: 957 42 15 35 - 957 08 43 63 - 957 08 92 46
Fax: 957 08 43 63
Correo e- amacordoba@cgtandalucia.org

Hay que insistir en la necesidad de hacer más objetivos los criterios de evaluación, y ello pasa, entre otros, por la consecución de hitos (no quedándose sólo en si se alcanzan o no, sino en el cómo, es decir, hay que tender hacia la búsqueda de la calidad) y por demostrar que las capacidades que están bien asignadas a cada puesto de trabajo (tal vez habría que empezar por ahí; por una reasignación, ya que hay muchas situaciones en la que no hay una correspondencia clara). Hay muchas formas para demostrar y evaluar la 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, y que van más allá del simple "a veces o frecuentemente". Las actitudes y aptitudes se pueden y deben demostrar.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social) de fecha 23 de junio de 2015 insta a la empresa *"a la promoción de los trabajadores conforme al art. 18 del Convenio de aplicación, en virtud del cumplimiento de los niveles de desempeño durante los tres últimos años, partiendo del listado elaborado en el año 2011"*. La sentencia concede a la Agencia un plazo de tres meses para ello.

Nos encontramos, por tanto, con el plazo prácticamente cumplido sin que los trabajadores/as tengamos conocimiento al respecto.

Desde esta Sección Sindical queremos no sólo denunciar las irregularidades que se vienen detectando, recogiendo así el sentir del colectivo, sino proponer una nueva forma de evaluación para mejorar el sistema, de manera que realmente 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. Es positivo el hecho de que tanto nuestros responsables como nuestros propios compañeros, identifiquen en cada uno de nosotros/as cuáles son nuestras debilidades y nuestras fortalezas. De esta manera, cada trabajador/a puede visualizar mejor cuáles son sus capacidades, y a partir de ahí que cada uno de decida: cuestión de responsabilidad.