

La mala praxis continúa en la EVD

No dejamos de asistir continuamente a las quejas de empleados que están siendo suspendidos en su EVD (Evaluación de Desempeño) sin motivos consistentes por parte de su Evaluador y casi siempre subjetivos y no objetivos. En bastantes ocasiones el evaluador acaba de llegar a su puesto de trabajo o lleva pocos meses en el mismo, motivo por el que no tiene un criterio exacto del desarrollo del trabajo del empleado.

Un "**No has dado el perfil**" es habitual y sobre todo en empleados que dicen pertenecen a la antigua Iberia, o por otros motivos como es el de no quedarse en verano por las tardes cuando le corresponde la jornada intensiva. Situaciones como éstas, puramente emocionales y no de productividad, han dado lugar a un "**no has pasado la Evaluación de Desempeño**".

No solo es cuestionable el mal uso de los actuales *Managers* de esta herramienta y que se consienta por parte de la Dirección de Personas, sino que se incumple constantemente su procedimiento recogido en el **Manual de la EVD**.

Uno de los principales incumplimientos es que se está limitando a ser una simple evaluación del Mando de Estructura al empleado y no está siendo un intercambio de información que permita una mejora continua en el cumplimiento de los objetivos de la unidad y el máximo desarrollo del potencial del empleado evaluado.

No hay que obviar que éste tiene conocimiento de su suspenso en el momento en el que le salta una notificación desde la Intranet y casi siempre de uno a seis meses más tarde de la fecha en la que tenía que ser evaluado.

Sigue...



El Manual de Procedimientos de la EVD se incumple en todo lo siguiente:

- .- La **entrevista inicial** donde se han de fijar los objetivos del evaluado.
- .- La **entrevista de seguimiento** donde el Evaluador debería informar al evaluado (empleado) que no está cumpliendo con sus objetivos y las alternativas a seguir.
- .- La **entrevista final** para comunicar el "suspense" y el por qué, y no esperar a que le llegué al empleado por notificación en la Intranet y que sea éste quien tenga que solicitar continuamente y en distintas ocasiones una entrevista con el Manager o Director de su área para que le den las explicaciones correspondientes. Estas explicaciones llegan muchas veces meses después de la fecha en la que tenía que ser evaluado o le correspondía promocionar/ progresar.

En la Parte II del Apéndice del XX Convenio Colectivo para el personal de Tierra se define la EVD como "el proceso mediante el cual se evalúa de forma objetiva la actividad laboral de cada empleado", señalándose, más adelante, que se trata de un proceso de evaluación continua.

- .- Otro de los incumplimientos es la **NO elaboración de las EVD durante los periodos de congelación salarial** aludiendo a los acuerdos de mediación y a la congelación de los niveles de progresión y promoción, incumpliendo la Disposición transitoria vigésimo primera, del XX Convenio Colectivo para el personal de Tierra, en el que no se menciona que la evaluación continua de la EVD deje de realizarse durante ese periodo de congelación de los niveles de progresión.

Seguiremos informando.

Madrid, 28 de septiembre de 2018

CONTIGO
otro sindicalismo es posible

¡Sin duda!