

Contratación: Gran Hermano en Bancaja



Sería muy fácil ironizar sobre la política de contratación en la empresa, si no fuera porque detrás de este proceso hay personas jóvenes, ilusionadas por labrarse un porvenir, que se esfuerzan en aprender esta profesión y que son tratados por la empresa como un número de BC más en la cadena de producción.

Lo ocurrido en Valencia a la última promoción de contratados, ha sobrepasado los límites de la racionalidad. En la semana que vencía su último contrato y se tomaba la decisión de pasar a fijos o no, se les convoca a un cursillo de formación (podemos imaginar en qué condiciones lo estaban realizando) y en el mismo se iban enterando de quiénes salían de la casa y quiénes no, consiguiendo crear un estado de ansiedad impropio de la gestión de Recursos Humanos.

La nueva cultura del compromiso debe aplicarse al personal contratado Debe acabarse:

- ⇒ Con la contratación a jornada parcial (a partir de las 10), que por ahorrarse 4 € ocasiona graves perjuicios organizativos a las oficinas.
- ⇒ Con la falta de información que se les proporciona sobre las posibilidades reales de pasar a fijos en la empresa, apurando hasta el último día para indicarles si se renuevan los contratos o si pasan a fijos.
- ⇒ Con el aprovechamiento de su eventualidad o del periodo de prueba para que, por norma, se vaya por la tarde, como condicionante de pasar a fijo.
- ⇒ Con el oscurantismo. Cuando se ha pasado varios meses trabajando en distintas oficinas y se han recibido buenos informes de las mismas y se han pasado pruebas en empresas externas, debe bastar para poder quedarse fijo en la empresa.
- ⇒ Hay que evitar que una sola persona decida sobre el futuro de otra, por lo que el tener varios informes tiene que marcarse como una obligación.

Hay que:

- ⇒ **Dar más formación a los contratados** antes de iniciar el trabajo en Bancaja. Es inadmisibles que, en periodo estival, se deje caer en las oficinas a personal contratado con apenas dos días de cursillo, recayendo en los compañeros de las oficinas el peso de la formación de los mismos, lo que se agrava en este periodo cuando las plantillas son más escasas.
- ⇒ **Dar formación a los evaluadores**, con criterios uniformes de cómo se deben realizar, para que se pueda dar una igualdad de oportunidades a los evaluados.
- ⇒ **Reconocer la antigüedad:** Al pasar a fijos se debe asignar el nivel XII cuando se ha trabajado en Bancaja más de nueve meses, independientemente del tipo de contrato.
- ⇒ **Aplicar correctamente el cambio de nivel:** La estancia en el nivel XIII es de nueve meses, y no como se está aplicando en la empresa: nueve meses y días. Hemos llevado el asunto a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio. De no solucionarse en este foro, de nuevo nos veremos en magistratura.

Si se quiere realmente seguir mejorando en la gestión de las personas, urge un planteamiento serio y ético también en la política de contratación

Salud