

Contractació: Gran Germà en Bancaixa



Seria molt fàcil ironitzar sobre la política de contractació en l'empresa, si no fos perquè darrere d'aquest procés hi ha persones joves, il·lusionades per llaurar-se un esdevenidor, que s'esforcen a aprendre aquesta professió i que són tractats per l'empresa com un número de BC més en la cadena de producció. Allò que s'ha ocorregut a València a l'última promoció de contractats, ha sobrepassat els límits de la racionalitat. En la setmana que vencia el seu últim contracte i es prenia la decisió de passar a fixos o no, li's convoca a un curset de formació (podem imaginar en quines condicions ho estaven realitzant) i en el mateix s'anaven assabentant de qui eixien de la casa i qui no, aconseguint crear un estat d'ansietat impropri de la gestió de Recursos Humans.

**La nova cultura del compromís ha d'aplicar-se al personal contractat.
Ha d'acabar-se:**

- ⇒ Amb la contractació a jornada parcial (a partir de les 10 h.), que per estalviar-se 4 € ocasiona greus perjudicis organitzatius a les oficines.
- ⇒ Amb la falta d'informació que se'ls proporciona sobre les possibilitats reals de passar a fixos en l'empresa, esgotant fins a l'últim dia per a indicar-los si es renoven els contractes o si passen a fixos.
- ⇒ Amb l'aprofitament de la seua eventualitat o del període de prova perquè, per norma, se'n vaja a la vesprada, com a condicionant de passar a fix.
- ⇒ Amb l'obscurantisme. Quan s'ha passat diversos mesos treballant en distintes oficines i s'han rebut bons informes d'aquestes i s'han passat proves en empreses externes, ha de bastar per a poder quedar-se fix en l'empresa.
- ⇒ Cal evitar que una sola persona decidisca sobre el futur d'una altra, pel que el tindre diversos informes ha de marcar-se com una obligació.

Cal:

- ⇒ **Donar més formació als contractats** abans d'iniciar el treball en Bancaixa. És inadmissible que, en període estival, es deixi caure en les oficines a personal contractat tot just dos dies de curset, recaient en els companys de les oficines el pes de la seua formació, el que s'agreuja en aquest període quan les plantilles són més escasses.
- ⇒ **Donar formació als avaluadors**, amb criteris uniformes de com s'han de realitzar, perquè es pugui donar una igualtat d'oportunitats als avaluats.
- ⇒ **Reconèixer l'antiguitat:** al passar a fixos s'ha d'assignar el nivell XII quan s'ha treballat en Bancaixa més de nou mesos, independentment del tipus de contracte.
- ⇒ **Aplicar correctament el canvi de nivell:** L'estada en el nivell XIII és de nou mesos, i no com s'esta aplicant en l'empresa: nou mesos i dies. Hem portat l'assumpte a la Comissió Mixta Interpretativa del Conveni. De no solucionar-se en aquest fòrum, de nou ens veurem en magistratura.

Si es vol realment continuar millorant en la gestió de les persones, urgix un plantejament seriós i ètic també en la política de contractació.

Salut.