

El turbio proceso de selección de Asesor Base - Técnico de Cliente

El polémico «Proceso de Selección» está levantando ampollas entre la plantilla, porque el número de interesados es muy grande (4200 trabajadoras/es los que han cursado el currículo para 402 plazas distribuidas por todas las provincias) y muchos han visto, desde el principio, como se les han frustrado sus expectativas. Con la representación social al margen (vetada por la empresa), es poca la información que se filtra: cerrado el plazo de inscripción (15 de octubre), y tras la fase de «espiguelo curricular» (se ha dado prioridad a los procedentes del área de operaciones) esta misma semana empiezan las entrevistas. En el área de comercial algun@s están que trinan porque ven como una de las pocas posibilidades de abandonar galeras se les escapa.

Y es que la empresa no se ha andado con chiquitas y para este proceso de selección, que casualmente coincide con el parón del grupo de clasificación profesional, no ha contado en ningún momento con los sindicatos.

Mentiríamos si dijéramos que esto es nuevo: la asignación de experturías, como ésta de Asesor/a Base, casi siempre se ha producido de la misma manera (igual antes, cuando estaban fuera de convenio, que ahora que están dentro): de forma SUBJETIVA Y OSCURA. Parece, se diría, que primero se elige al candidato (en esta ocasión, se lo han llegado a ofrecer incluso a fuera de convenio), luego se le redacta el perfil y, por último, se hace la pantomima de la entrevista, todo ello sin la participación de los sindicatos.

Pero hay una circunstancia sin precedentes: nunca antes se había producido un proceso en el que se seleccionaran, de una tacada, hasta 402 asesores; la lógica nos dice que los sindicatos deberíamos haber estado presentes.

Mas allá de lo que la empresa publicó en e-domus, todo lo que rodea el proceso son bulos: que si la jornada es partida excepto los viernes, que el que acceda al puesto perderá las gratificaciones que cobraba (si las cobraba)... Son pocas las luces que se pueden arrojar sobre el asunto, entre otras cosas, porque si buscas en la normativa laboral no encuentras por ningún sitio donde esta regulada la función y el acceso (debe ser que, cómo antes eran fuera de convenio y ahora dentro, se les olvidó regularla).

Lo que si parece claro es que la empresa ha encontrado una nueva vía para llevar a cabo sus planes de flexibilización de las funciones, el salario y la jornada. Sin tener que poner en marcha su nueva clasificación y sin contar con la representación social (ni falta que les hace), van a desregular de golpe a un colectivo de 402 trabajadoras/es.

La empresa ya ha empezado las entrevistas y el máximo órgano de representación de los trabajadores, el Comité Intercentros, se conforma con decirle en una carta que «creen necesario que este tipo de convocatorias sean informadas» en los grupos establecidos en el convenio vigente. A esto se le llama «política de hechos consumados».



Las y los trabajadores acuden a las entrevistas, muchos son del área de operaciones (los jefes llevan semanas comiéndoles la oreja para que se presenten), pensando que es una buena oportunidad para cobijarse debajo de un «paraguas» que les libre de la externalización que está cayendo. Pero para los cientos de compañer@s que la empresa descartó desde el principio, ya que optó por no llamar a nadie de comercial, les ha arruinando unas expectativas que resultaron ser falsas; entonces ¿Para qué les dejó que se presentaran?

Nosotros contemplamos estupefactos, que no pasivos (le preguntamos hace un mes a la empresa y no se ha dignado a contestarnos) ***este espectáculo en el que ¿todo vale?***