



GFI Norten kaleratze politikei buruzko argibideak

Azken aldi honetan kaleratze-modalitate berri bat ikusi dugu. Orain arte kaleratzeak objektiboak ziren eta kaleratutako langileekin akordioetara heltzeko kalte-ordainketak hobetzen ziren baina, orain, errendimenduko jaitzieragatik diziplinazko kaleratzeak egiten ari dira, kalte-ordainketako hobekuntza proposamenekin eta kaleratzearen desegokitasuna, nondik edo handik, aitortuz.

Denbora gehiegi daramazu GFI Nortean?

2015/04/09 ostegun berean, enpresako batzordetik **izandako azken kaleratzeen kontrako kontzentrazio solidario batera** deitzen zintuztegun egunean, enpresak, edozein enpatia kontutan izan barik, gure kontseilari delegatua den Carlos Muñozen *newsletter* bat bidali zigun batere egokia ez zen mezu batekin (<https://nosotros.gfi.es/articulo/mensaje-nuestro-consejero-delegado-carlos-mu-oz>).

"Para nosotros es un orgullo que cuenten con nosotros" esaten du Carlos Muñozek komunikatu horretan, eta ELA sindikatu ataletik egin berri diren kaleratzeak gogoratu, zenbait galdera egiten diogu geure buruari, adibidez, nortzuk izaten dute kontuan? nortzuk gara gu geu? Eta garrantzitsuena dena, zenbat denboratan izango gara gu geu?

Zer egin behar da GFI Nortean pertsona bat kontuan izan dezaten? Izan ere, ikusten den arabera, **era eraginkor eta arduradun agindutako zereginekin konpliztea, profesional ona eta langilea izatea, ez da nahikoa**. Bestela, beraien atsekaberako, ez itzultzeko, atea gurutzatu duten azken lankideei galdetu diezaiekegu.

Kontseilari delegatuaren mezua laburra da, baina oso mamitsua, gure bezeroei zerbitzua ematea "es un reto que nos exige mantenernos permanentemente actualizados. Este esfuerzo personal es indispensable para evitar la obsolescencia y perder nuestro valor profesional" esanez jarraitzen baitu.

Puntu honetan arrazoia ematen diogu: erronka bakarrik pertsonala da, gaurkotze hori langilearen bizkarrean uzten baita, eta **soldata besteren kontura izan arren, heziketa berezko kontu bat da**. Hala ere, enpresak ez du zalantzarik gure ahaleginari eta inbertsio ekonomiko pertsonalari esker lortutako etengabeko prestakuntzaz etekina ateratzeko orduan.

Baina zuzendaritzak eta bere akolitoek hartu duten strategiari buruzko zalantzaren bat geratzen bazitzaigun oraindik, azken paragrafoak ez du hondakinik, hauxe adieraziz "nuestro valor profesional no depende de los años que llevamos en la profesión, sino de lo que somos capaces de aportar". Zuria eta botilan ...

Zuk, langile anonimoa, zure bizitza profesionaleko urte bat, 5 edo 10 urte GFI Nortean inbertitu baduzu ez du axola. Ez. Une zehatz bakoitzean eman dezakezuna soilik inportatzen du, birziklatzeari, igoerei edo konpetentzia-aldaketei aukerarik eman gabe. Gure talentua zuku barik geratu arte zuku izan den filosofia bat jarraitzen ari direla ulertarazten ari digute, gero baliabide deitzen duen pertsona hori kalera botatzeko; eta oraingo honetan, lankide, ez larritu, gu geu nortzuk diren jakingo baituzu.

7 urte baino gehiago daramazu enpresan? Txarra, denbora zure kontraren dago, garestia izaten hasi zara.

Gutxi kobratzen duzu? Txarra ere, zeren eta kantitatea oso termino subjektiboa baita. Zuk gutxi kobratzen duzula uste dezakezu nekez iristen zarelako hilabete-bukaerara, baina enpresarako, bere ustez, asko izan daiteke.

Ez duzu arazorik ematen, obediente zara eta zure arduradunek ondo aintzat hartzen zaituzte? Ez du axola. Beste askok zure modukoak ziren eta norbaitek, esku beltz batek, jadanik garrantzirik ez dutela erabaki du.

Lankide, ez iezaiozu ziria sartu zeure buruari. Ikusitakoak ikusita, lehenago edo beranduago, **zure izena Excel batean irtengo dela argi eta garbi dago, alde aurretik formula finantzario korapilatsuetatik pasata, eta ez dagoela ezer zuku izateko, ez duzula gehitzen eta irabaziak maximizatzeke balio ez duzula erabakitzen**.

Excel batek esaten duen balioa duzu... nahi baduzu. Ez ezazu ahaztu, azken finean, zu zarela produzitzen duena, irabaziak eukiten jarraitzeko zure premia dutela eta ia ez gara konturatzen indar eta botere horretaz.

Tristeena kaleratutako lankide gehiagorik egon ez daitezela, funtsean, GURE mendean dagoela da, jokaera etikoki gaitzesgarri hauei bidezko erantzuna ematen badiegu, etorkizuneko kaleratzeak saihestu ahal izango ditugu.

Suspense-film bat izango balitz bezala eta, hausnarketa gisara, bakarrik galdera bat geratzen da geure buruari egiteke: **Nor izango da GU GEUETAKO hurrengoa?**

Zergatik ez darraite kaleratze objektiboak egiten?

Azken hilabeteetan datu ekonomikoak ez ikusi arren, argia dirudiena **enpresaren egoera ekonomikoa ona dela** da eta fakturazio-datuek kaleratze objektiboak egitea ez dutela baimentzen.

Aurreko zenbaitetan esan dugun bezala, kaleratze objektibo bat justifikatu ahal izateko azken hiruhilekoetako fakturazioa aurreko ariketan hiruhileko horien fakturaziotik beherakoa izan dadila beharrezkoa da. Eta enpresa desberdinekin sinatutako azken kontratuengatik suposizio hori ez da gertatzen ari.

Konklusioa: ezin da argudiatu fakturazioaren gutxitzea kaleratze objektiboko kausa bezala, beraz, beste kausa bat bilatu behar dute.

Eta zergatik diziplinazko kaleratzeak?

Oparoaldi ekonomikoko momentu honetan aukera egingarriagoa da.

Enpresak pertsona baten errendimendua jaitzi dela argudiatzen du eta horixe de kaleratzearen kausa. Baina jarraian, enpresak akordio bat eskaintzen du, lehenago kaleratze objektiboetan eskaintzen ari zenaren antzeko kalte-ordainketa eskainiz, kaleratzea behin betiko adiskidetzekitaldian ebazteko.

Langileak momentu horretan bi aukera du. Lehena, errendimenduaren jaitziera hori inplizituki onartzea izango litzateke eta akordio ekonomikoa onartzea eman. Bigarrena, errendimenduaren jaitziera ez onartzea izango litzateke, akordioa onartzea ez eman eta bidegabeko kaleratzeagatik salatzea.

Konklusioa: desiratzen denari kaleratzea bilatzen da, orain arte egiten zen bezalaxe eta kaleratze-mota ez du garrantzirik, izan ere, eskaintzen den akordioa, gutxi gorabehera, bera baita.

Eta zure errendimendua ez bada jaitzi?

Errendimenduaren jaitzieraren amarrua kaleratzea bilatzeko modu bat da. Agian zure errendimendua jaitzi da edo agian ez, axolagabea da. Kontua da enpresak kaleratze-gutunean ematen duen arrazoia horixe dela.

Errendimenduaren jaitziera egoera guztiz subjektiboa da. Norbaitek jaitzi dela pentsatzen badu, enpresak aitzakia du. Azken posibilitatera eramanez, gerta liteke arduradun bati zure lan egiteko modua gustatzen ez bazaio edo bakarrik desadostasun bat edo gaizki-ulertu bat izan baduzu, zure errendimendua jaitzi dela pentsa dezake.

Konklusioa: Iritzi subjektibo batek kaleratze-gutun bat aurki dezazula eragin dezake.



Nori eragin diezaioketen kaleratze-mota honek?

Nahiz eta egon diren diziplinazko kaleratzeek enpresan urte asko egon diren pertsonen eragin badiete, eta beraz soldatan hainbat antzinate hirurtekorekin, edozein pertsonak pairatu dezake mota honetako kaleratze bat.

Enpresak "garestiagoak" gertatzen zaizkien langilez gabetzea, langileak hainbat antzinate hirurtekorekin soldatan, eta pertsonak "merkeagoak" kontratatzea asmoekin darriela ematen du. Honek, enpresak egoera ekonomikoa on bat daukala dirudien arren, bere etekin-marjinek hazten jarrai dezatela eragiten du bere enplegatuek, oro har, gure soldatetan egoera on hori islatuta ikusi gabe.

Konklusioa: Edozein pertsonak diziplinazko kaleratze batekin aurki daiteke. Segur aski, hainbat antzinate urterekin pertsona batek arrisku gehiago du baina, egia esateko, edozein izan daiteke kaleratua.