



Nuestro futuro empieza luchando ahora

Existe la posibilidad de firmar un convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia si lo peleamos. Esto unido a la prioridad aplicativa del convenio provincial sobre el estatal firmada el pasado 3 de Febrero abriría la puerta a frenar la precariedad en la que está sumida el sector.

Actualmente la mayoría de la empresas del sector TIC en Bizkaia se encuentran bajo el paraguas del convenio estatal de consultoras, un *gran convenio* que nos "obliga" a trabajar 1800 horas anuales, aunque sea prácticamente imposible realizarlo en semanas de 40 horas laborables y que aparte de no contemplar subidas de sueldo, ni siquiera el IPC, nos absorbe la antigüedad, que es un 5% de subida del sueldo base cada 3 años.

Actualmente este convenio está en negociación, pero las esperanzas de conseguir cualquier mejora son prácticamente nulas, ya que algunas de las propuestas de la patronal son las siguientes:

- ELIMINACIÓN de la jornada intensiva de verano
- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR de la jornada del 15% (270 horas al año).
- FLEXIBILIDAD HORARIA ORDINARIA hasta las 22:00 horas.
- Adecuación al HORARIO de SERVICIO (el que negocien el cliente y tu empresa).
- MANTENER 1.800 HORAS ANUALES.

Visto que las condiciones que nos quieren imponer machacan rotundamente lo que las generaciones anteriores consiguieron tras muchos años de lucha, desde ELA vamos a intentar relanzar el decaído convenio provincial de Oficinas y Despachos de Bizkaia, ya que mediante este convenio se podrían conseguir grandes mejoras en las condiciones de trabajo, tanto en materia salarial, como en las condiciones y horario de trabajo.

Desde ELA, tenemos claro que no se debe negociar la eliminación de la antigüedad, ni una subida salarial mínima que nos iguale (como poco) la subida del coste de la vida. Además, si se consiguiera que la empresa nos aplicase el convenio provincial, el máximo de horas anuales trabajadas pasarían a ser 1742.

Actualmente se ha conseguido unir a los sindicatos para ir a negociar con la patronal (CEBEK), reunión que tuvo lugar el día 13 de Febrero, pero realmente somos bastante pesimistas, ya que la patronal tiene potestad para reemplazar el decaído convenio de Bizkaia y sustituirlo por el estatal de consultoras, con las "mejoras" que ello implica para el trabajador.

Tenemos claro que la patronal no va a querer moverse, por ello, tendremos que empujar nosotros para que se sienten a negociar mediante movilizaciones y las acciones que se consideren oportunas.

Si estás de acuerdo con lo que propone la patronal, perfecto; si no lo estás y quieres mantener unas condiciones dignas en el trabajo, no nos quedemos quietos y hagamos ver que nuestro trabajo es mucho más que cobrar un sueldo a fin de mes, **movilicémonos!!!**



Formación en GFI Norte (o ausencia de la misma)

Son recurrentes las preguntas que nos hacéis con respecto a la política de formación que sigue la empresa, y qué obligaciones tiene al respecto, por lo que vamos a intentar responderos en el siguiente artículo.

Partiremos de un principio básico: **GFI Norte** (ni ninguna otra empresa) **no tiene obligación de pagar ningún curso a ningún trabajador, aunque sí tiene la obligación de ofrecer formación.**

Las empresas tienen un "bote", basado en parte de la cotización de la Seguridad Social, y pueden decidir qué formación planificar **y a quiénes de sus trabajadores** ofrecer dicha formación. Además de esto, las empresas pueden invertir fondos propios en la formación.

¿Cómo funciona el sistema de formación Tripartita?

- Las empresas están obligadas a proporcionar un permiso retribuido para formación de 20 horas anuales, a cada trabajador.
- A su vez, las empresas tienen bonificaciones para la formación, en el caso de GFI Norte, por el número de trabajadores, le corresponde 65€ por trabajador. Este dinero no es para cada trabajador, es un bote que tiene la empresa para el conjunto de sus trabajadores, **pero no tiene la obligación de su reparto equitativo.**
- Además, la empresa tiene asignado un crédito de formación, que se calcula en función de las cotizaciones a la seguridad social de la empresa y del trabajador del año anterior.

Pero la formación en GFI Norte y el reparto del dinero destinado a la misma, lo puede efectuar la empresa como le dé la gana, y esta es la parte que nos afecta: hay compañeros que son formados y otros, en cambio, se tienen que buscar dicha formación por su cuenta y de su propio bolsillo.

¿Cómo conseguir formación en GFI Norte?

GFI Norte ha manifestado en reiteradas ocasiones que **para ellos la formación es un gasto**, por lo que suponemos, que no invierten más allá de lo que les corresponde por la cotización.

También se nos ha comunicado que GFI Norte no está dispuesta a formar a sus "recursos", para que después se vayan a la competencia. En vez de cuestionarse el por qué hay trabajadores que no quieren continuar en GFI Norte, que sería una reflexión que tendrían que hacer (no estaría nada mal que evaluaran el grado de satisfacción de sus "recursos").

Si algún trabajador de GFI Norte propone alguna formación, tendrá que contar con la aprobación de su responsable, que a su vez, tendrá que consultarlo con RRHH, quien a su vez estudiará cuánto del bote se ha gastado ya... Demasiadas variables. Por el camino a veces se dan malinterpretaciones, se pierden mails, solicitudes, se consumen plazos, ... y curiosamente, siempre son los mismos trabajadores quienes sufren estas situaciones **y siempre son los mismos trabajadores quienes reciben formación.**

En la práctica, en GFI Norte se da formación cuando:

- Lo requiere expresamente el cliente.
- Los responsables requieren formación ad hoc, y son ellos quienes deciden quiénes van. Y no siempre va todo el equipo...

Certificaciones

GFI afirma que paga la certificación a todos los empleados que quieran realizarla. Dispone de un novedoso sistema con nombre rimbombante en inglés, "you pass we pay", que en resumen consiste en que si el trabajador supera el examen y consigue la certificación, GFI paga las tasas. Más información en <https://nosotros.gfi.es/pagina/certificaciones>.

Conclusiones

Si bien la formación es fundamental y primordial para cualquier trabajador englobado en las TIC, para GFI Norte no es prioritario, además de suponer un gasto, demostrando poca visión de futuro. **El sentido común dicta que cuanto más y mejor formados, más competitivos seríamos.**