



## De cómo esclavizarse trabajando

Antes de hacerse la pregunta del millón "¿Y cómo hemos llegado a esta situación?" conviene hacer balance de los últimos años. Actitudes personales y entes externos han creado el precario contexto laboral en el que vivimos.

Existen dos vías fundamentales para *autoprecarizarnos* laboralmente hablando.

La primera nace de uno mismo. Cuando uno traga con todo, pensando que es una circunstancia temporal. Cuando uno cree que habrá progresión profesional con esfuerzo. Cuando uno cree que se está ganando la confianza del jefe. Cuando uno tiene miedo a perder lo poco que tiene si levanta la cabeza. En definitiva, cuando uno se olvida de lo que uno es, y a donde pertenece. Esto suele provocar una *crisis de identidad laboral* que desemboca inevitablemente en precariedad: Horas extras, ansiedad, estrés, clima laboral tóxico, frustración, ...

La segunda. Inevitable. Aquella que trabaja poco a poco. Sin prisa, pero sin pausa. Aquella de la que no se puede estar pendiente todos los días. Que te supera. Es la que organizan entes como CEBEK, CEOE, FMI, las políticas de nuestros gobiernos,...

Aquellos que empezasteis a trabajar antes de la reforma laboral, os acordareis de como nuestros salarios se actualizaban por encima del IPC. **No estamos hablando del siglo pasado, hablamos del año 2011.**

Nuestra empresa realizó 2 descuelgues salariales para desligarse del IPC. Las reformas laborales de los diferentes gobiernos allanaban el camino y facilitaron los mecanismos de precarización de la patronal. Las recomendaciones del FMI, CEOE, comités de sabios, abogaban y abogan por la misma línea: Esclavizarnos.

**Mientras ellos unifican criterios y pegan patadas a nuestras condiciones laborales, nosotros asistimos como meros espectadores a la película de nuestra vida.**

[Una noticia del 25/04/2017](#), más cercana y que nos aplica directamente, dado que nos encontramos sumidos en la negociación del convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia, desataba nuestra ira hace unos días: "**CEBEK apuesta por modernizar las relaciones laborales y vincular los salarios a los resultados de las empresas**".



El presidente de Cebek, Iñaki Garcinuño. / TELEPRESS

**¿Podemos darle la vuelta a esto?** La respuesta está en el interior de cada uno de nosotros. Ellos siguen trabajando por sus intereses, en algún momento deberemos unirnos y hacer lo propio.

## ¿Qué derechos tienes para formarte en GFI Norte?

Según el [Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero](#), el trabajador tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
- Los trabajadores **con al menos un año de antigüedad** en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de **20 horas anuales de formación** vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Según el [convenio estatal](#):

- Todos los trabajadores **podrán solicitar a la empresa una bolsa anual de 218,10 euros, para su formación** profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

Según el [Real Decreto 395/2007](#), de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de la Formación Profesional para el Empleo:

- **A solicitar un PIF.** Los **Permisos individuales de formación (PIF)** tienen por objeto que los trabajadores puedan realizar acciones formativas reconocidas por una titulación oficial, sin coste para la empresa donde prestan sus servicios.

La empresa se puede negar a conceder la autorización por razones organizativas o de producción, pero siempre que lo haga **por escrito** y motivando sus alegaciones.

## Abusos patronales: Cultura del miedo

Nos es imposible denunciar y luchar por todos los agravios que sufrimos como trabajadores porque en GFI Norte se aplica, a conciencia y con total impunidad, la cultura del miedo.

Si percibes en tu entorno laboral alguno de los siguientes síntomas, no es por casualidad:

- Tenemos miedo a decir lo que pensamos.
- Tememos las reacciones de nuestros responsables.
- Sufrimos amenazas veladas.
- Se nos evalúa solamente por los resultados, sin tener en cuenta los esfuerzos ni las situaciones personales.
- Existe un ambiente de secretos, juegos de tronos, amiguismos, ausencia de transparencia en la comunicación y múltiples ambigüedades.
- La empresa o nuestros responsables no cumplen sus compromisos.
- Nuestros responsables no defienden nuestro trabajo frente a los clientes, dejándonos expuestos frente a los conflictos diarios.
- El trabajo se realiza bajo muchos controles y mínima delegación.
- Siempre somos nosotros quienes hemos malinterpretado alguna comunicación.

Denunciamos la actitud de DRRHH, que, a sabiendas de estas prácticas deleznable, no sólo no pone los medios para corregirlas, sino que se convierte en cómplice de dicha práctica cuando nos exige nombres, datos y detalles cada vez que les transmitimos vuestras quejas. **No aportan soluciones, sólo buscan falsos culpables a quienes castigar.**

Ray Kroc, fundador de McDonald's, dijo lo siguiente: "*Ninguno de nosotros solo es tan bueno como todos nosotros juntos*". Está en nuestra mano combatir estas prácticas inmorales.

GFI Norte nos necesita. Hagamos uso de este poder. Que sean ellos quienes nos teman y no al revés.