

Una actitud pasiva.

“No hagas a los demás lo que no te gustaría que te hicieran a ti.”

Creo que es una buena filosofía de vida que deberíamos aplicarnos todos. Muchas veces empleamos esa actitud de forma inversa, pues hacemos a los demás aquello que nos han hecho a nosotros, y los sufridores de nuestro engaño o de nuestro abuso no han sido los partícipes del nuestro, pero eso no tiene nada que ver, pues de alguna forma hay que hacer pagar lo que nos han hecho.

Todo esto, enfocado en un contexto laboral, da origen a esos abusos y engaños en los que estamos implicados todos los días tanto trabajadores como empresarios, unas veces siendo los causantes de ellos y otras veces los sufridores. Ante esta situación me pregunto, ¿qué podemos hacer para solucionarlo?

El hombre necesita el trabajo, al igual que el empresario necesita al trabajador, por lo que ambos deben mantener una relación lo más sincera y correcta posible, ya que existe una necesidad mutua. Es verdad que estas fuerzas no son igualmente medibles, ya que actualmente existe más oferta que demanda, pero no debe ser ni excusa ni oportunidad para engaños o abusos por ninguna de las partes, sino más bien de profesionalización para ambas.

El trabajo es una necesidad para el hombre. Gracias a él, se consigue su sostenimiento económico, además de su desarrollo como persona, dentro de una sociedad.

Hace cientos de años, en la religión cristiana el trabajo se veía como un castigo: "ganar el pan con el sudor de la frente", siendo una forma de pagar nuestros pecados. Actualmente se ve como una necesidad y derecho, o eso es lo que nos dice nuestra Constitución: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo (...)"

Apreciamos también que en la antigüedad el ciudadano libre realizaba distintas actividades empresariales, sociales, políticas, culturales, etc, pero el trabajo como esfuerzo físico, no lo realizaba. El que realizaba el trabajo duro, aquel que suponía un desgaste físico, era para el esclavo, el ciudadano no libre.

Todo eso ha ido cambiando, pero podríamos decir que aunque dejamos de ser esclavo para las personas, no es así para el mercado capitalista actual, pues nos hemos convertido en esclavos del dinero.

El trabajo está actualmente regulado por normas para que ninguna de las partes implicadas en él puedan sobrepasarse con respecto a las otras. El trabajo se convierte en un derecho para todos, en donde el mercado libre permite que cada persona elija su profesión y ocupación. “(...) a la libre elección de profesión u oficio (...)”

Las conductas abusivas son sancionadas por agentes y autoridades facultadas para ello, estando el resto de las partes obligadas al cumplimiento de sus decisiones.

Lejos queda todo esto de la realidad. Estamos de acuerdo en que gracias a las normas existentes el trabajo es diferente a los tiempos de nuestros abuelos, pero la actitud de las personas, o la predisposición de éstas al engaño, manipulación o estafa, no solo debe ser cambiada a través de las personas que son engañadas, manipuladas o estafadas, pues la presión social a veces consigue más que una simple ley, reglamento o sanción. No olvidemos que vivimos en sociedad, y que el hombre necesita ser aceptado y valorado por ella, lo que implica que ciertas actitudes inmorales poco éticas o correctas deben ser cambiadas por otras actitudes de inaceptación, repulsa e incluso burla.

No debemos volver a los tiempos en donde se castigaba a la persona con la obligación de llevar un cartel por la calle para burla del resto, por haber realizado alguna actitud antirreligiosa o inmoral, pero a veces se le debería hacer como aviso a aquellos que se creen que las leyes están para incumplirlas, o para llenar las estanterías de las bibliotecas.

¿Se imaginan por el paseo central de su ciudad un empresario con un cartel en donde pusiese:

“He realizado tres contratos a tres personas sin darles de alta. Me he beneficiado en 3.000 euros en menos de 6 meses, y mis trabajadores han perdido al menos dos meses de prestación de desempleo, y tuvieron el riesgo de quedarse sin una pensión por incapacidad en caso de accidente o enfermedad profesional, además de haber hecho todo lo que he podido con ellos a través de la amenaza y la extorsión.”?



Las autoridades sancionadoras, como por ejemplo la Inspección de Trabajo, tienen tal ínfimo número de inspectores y subinspectores a su frente, que a veces uno se pregunta cuál es su función, o el criterio de realización de su trabajo.

Es importante tener en cuenta la realidad: que si no hubiese empresarios que aportasen su capital económico, no podría haber trabajadores que aportasen su mano de obra a estos, por lo que puede que su función (la de los inspectores) sea de

simples estabilizadores de las balanzas sociales, sin entrar en profundidad en el castigo para aquellas personas que incumplan con la sagrada Biblia de las normas reguladoras del trabajo, pues en caso de aplicarlas severamente la figura del empresario podría desaparecer, por lo que el capital económico desaparecería también de nuestra esfera política.

La figura de las cooperativas sería un posible remedio para hacer desaparecer, en cierto modo, la figura del empresario, ya que tanto el capital económico como el físico e intelectual es facilitado por el propio trabajador bajo la figura del socio trabajador.

Con la figura del socio trabajador podríamos hacer desaparecer algunas de las actitudes dañinas, como pueden ser el hecho de no dar de alta, cotizar por cantidades inferiores a las reales, el abuso de autoridad, el impago de las horas de trabajo de más, etc., para obtener más beneficio con el menor gasto posible.

Las nuevas teorías en materia de Recursos Humanos en las empresas son las mismas que se aplican en las cooperativas de forma indirecta, es decir, el trabajo es entendido como algo propio y no ajeno. El beneficio que obtenemos de nuestro trabajo es gracias al esfuerzo, el interés y la voluntad hacia este. Estamos hartos de oír por parte de los directivos de las empresas que el trabajador debe ser parte integrante de la sociedad, que es tan importante su esfuerzo físico e intelectual, como la predisposición a realizar un trabajo bien hecho gracias a las técnicas de motivación, *feedback*, etc. Debe hacerse entender al trabajador lo que hace bien y lo que hace mal para un cambio en su conducta, así como darle más libertad de movimiento, de decisión a la hora de cómo realizar su trabajo. Todo esto, a mi parecer, no deja de ser una moda pasajera. Actualmente se precisa mano de obra polivalente, cuando no hace más de cinco años nos decían que la mano de obra tenía que ser especializada, deduciendo por esto su carácter de “de moda pasajera”.

La teoría es correcta, pero no se entiende por qué no llega aplicarse en nuestro tejido empresarial actual. No se quiere decir con esto, que no se esté aplicando.

Las grandes empresas tienen establecidas sus políticas, sus objetivos, metas, etc, pero en algunas otras, como por ejemplo en las pequeñas empresas, esas políticas no están definidas. Las funciones de cada trabajador en las pequeñas empresas son ambiguas, no están bien definidas, lo que lleva en cierto modo a un abuso. Se realizan más funciones de las establecidas en el puesto que las que regula el convenio. Es conocido por todos que nuestro tejido empresarial está formado por pequeñas y medianas empresas. Como he comentado anteriormente, en este tipo de empresas el trabajador realiza diferentes funciones, ya que no existe una buena estructuración departamental, por lo que se le exige que sea multifuncional, o polivalente, pudiendo ser por ello que nuestra oferta requiera a personal que sepa hacer de todo, y que esa necesidad sea consecuencia del propio sistema más que de lo que nos quieren vender las teorías.

Ya que hemos sacado la palabra convenio, definamos de alguna forma qué se entiende por convenio. Este es la regulación que se hace por las partes implicadas en una actividad laboral, en materia de sus condiciones laborales.

El que tenga eficacia general significa que están obligados a su cumplimiento todo el personal, independientemente de que no estén dentro de las organizaciones que hayan regulado tal convenio.

Actualmente existen convenios para todas las actividades de nuestro mercado laboral, pudiéndose ser nacionales, autonómicos, locales o a nivel de empresa.

Las empresas, en sus contratos, deben respetar las condiciones mínimas que se establecen en ellos, pudiendo mejorar a través de acuerdos esas condiciones con el trabajador.

Existe una cláusula en los contratos de formato oficial, en la que se establece que el resto de las condiciones del acuerdo se regularán a través del convenio XXXX, en donde debe figurar el nombre del convenio por el que se regulará nuestra relación. En muchos contratos este apartado figura en blanco para que el trabajador no pueda recurrir a él, consultando las condiciones que establece su convenio. De esa forma no podrá exigir el incumplimiento de ningún precepto.

También observamos en las empresas la conducta de figurar el convenio equivocado, para así tampoco poder exigir el cumplimiento de este, o inventado, o el hecho de figurar correctamente el convenio de aplicación, pero no facilitar el empresario al trabajador el convenio.



En los contratos que se realizan actualmente, siendo la mayoría de obra o servicio, dentro de la modalidad de temporal, se comenten muchos errores en su cumplimentación, a veces por desconocimiento y otras por engaño.

La actitud de muchos trabajadores es simplemente firmar, sin antes leer el contrato, o sin comentarlo con el empresario, pues se conserva el miedo a ser despedidos antes de la cuenta. Pero si observamos, en caso de estar en peligro nuestra vida o el de nuestra familia en el supuesto de que alguien cometiese una infracción de tráfico, seríamos capaces de “comernos” a esa persona. ¿Por qué en el supuesto de que alguien juegue con el pan de nuestros hijos no tenemos la misma actitud?

Los empresarios estafadores no cambian sus actitudes a consecuencia de la pasividad de los trabajadores, al firmar todo aquello que les pone por delante, sin rechistar lo más mínimo.

Siempre he pensado que es más feliz el ignorante que el que se deja engañar.

En mi forma de entender mi profesión he hecho la distinción entre lo incorrecto, pero bien visto, y lo ilegal. Hay cosas que se pueden entender que se hagan, y que son incorrectas, pero entendibles, pero otras, independientemente que sean entendibles, son consideradas ilegales por la magnitud que alcanzan.

Es entendible que se abuse de los contratos temporales de obra y servicio, pues el mercado de trabajo no ofrece muchas más posibilidades, pero que además se engañe y se manipulen estos contratos para que el trabajador no obtenga los beneficios de una extinción de contrato, no facilitándole la indemnización que establece la normativa laboral, y para así aumentar el beneficio del empresario, me parece que ante esta actitud a ese tipo de personas, mejor que sancionarles, que actualmente no se hace, sería mejor sacarlos a la plaza del pueblo con vestimentas propias de animales, para que fueran el hazmerreír de todos aquellos que conviven con él, y que son parte de esa necesidad de integración, respeto y valoración que tiene el hombre.

Como me he preguntado antes, no entiendo por qué ante ciertas actitudes nos rasgamos las vestiduras y ante otras no.

Se conocen personas, que por el hecho de haber mantenido relaciones laborales bajo el pago en parte en dinero en B, su prestación de jubilación han mermado tanto que tienen que recurrir a otra forma de ingresos no muy legales. ¿Eso no es para desgarrarse las vestiduras? Los beneficios que ha obtenido el empresario a costa de esa actitud no pensemos que serán reembolsables.

Pero bajo esta situación, no hay por mi parte una lanza a favor del trabajador, pues más culpa a tenido este que el empresario por habérselo permitido, pues en muchos casos sabemos de las consecuencias del acto, pero no nos acordamos hasta que lo vemos venir. En ese momento es cuando actuamos, siendo ya tarde, pues el hecho de decir al aire ciertos insultos e injurias no nos va devolver ese dinero que nos falta. Muchas veces este tipo de personas recurren a organizaciones sindicales, para sentirse apoyados en su lucha, siendo una necesidad del individuo. Pero esa situación de engaño, estafa o manipulación podría haber sido neutralizada a través del derecho que tiene el trabajador de sindicación, representación y participación, entre muchos otros. Conocemos nuestros derechos, pero unas veces por circunstancias económicas, otras por personales y las últimas por compostura, dejamos que se produzca el engaño, no valiendo de mucho el hecho de recurrir a un sindicato para dar solución a lo que ya no tiene.

Muchas veces el silencio se convierte en cómplice del delito, por tanto, denunciemos y actuemos ante casos de abuso y engaño, pues disponemos de medios para ello.

Antes de comenzar una relación laboral, así como durante la misma, debemos conocer todas nuestras condiciones tanto laborales como económicas, pues preguntar no es un pecado. El engaño sí que es un pecado, y este proviene muchas veces del empresario. La ignorancia es un mal de la sociedad, y el permitir mangonearnos no deja de ser otro.

Nos debemos enfrentar muchas veces a situaciones de engaño y abuso a consecuencia de actitudes incorrectas por parte de trabajadores que han agotado la paciencia de empresarios, por lo que nos dejan como herencia a sus sucesores

tácticas engañosas por parte del empleador, a consecuencia de las mentiras y situaciones que dejan al portador de capital en bancarrota o cerca de ella.

Está claro que actuamos de forma pasiva, tanto para el abuso por parte del empleador, como por parte del trabajador, por lo que no veremos las consecuencias de ello hasta que ya no tenga solución.

.....
ABUSO.
ENGAÑO.
PASIVIDAD.
DENUNCIA.
HERENCIA.