

Exceso de jornada

El trabajo nunca debería sustituir a la vida personal del trabajador ni obligar a posponerla. La realidad es otra, y son muchos los casos en que las exigencias laborales están alterando los horarios de trabajo, lo que en definitiva resulta contraproducente y lleva a un menor rendimiento.

Encontrar el equilibrio necesario para que una persona sea sana en lo psicológico, emocional e intelectual sólo puede conseguirse dedicando tanto tiempo a las relaciones personales como a las relaciones laborales.

El exceso de jornada debiera ser un indicador de que algo no funciona bien: el trabajador no es eficiente en el trabajo asignado, se dedica a otras cosas, no se organiza ni controla su tiempo de trabajo y no debería interesar a la empresa, ó bien la empresa y sus mandos son ineficientes asignando un trabajo inadecuado ó más del que debiera tener ese puesto.

Una organización debiera ser capaz de dar valor a sus empleados y pedir a cambio unos resultados claros.

Los resultados se deben traducir directamente en la satisfacción del cliente y esta a su vez en beneficios más altos.

El valor se basa en el grado de libertad de que disfruta el empleado, la valoración de los resultados logrados, un ambiente de trabajo abierto y franco, un clima laboral motivador y en un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

Contribuye al problema el hecho de juzgar a las personas por el número de horas que permanecen en su puesto de trabajo y considerar que deben dedicar un tiempo extra a la organización, en vez de valorar su eficiencia en el cumplimiento de los objetivos que se les piden.

Es muy difícil defender a las personas de sí mismas. En último caso, modificar unos hábitos inadecuados pasa por una decisión personal de cada interesado.

En Iberia la situación no es diferente. Los empleados del Grupo Superior de Gestores y Técnicos (GSGT) trabajan con jornada flexible y cuentan con un cierto grado de libertad en la organización de su jornada de trabajo para satisfacer las exigencias de iniciativa, autonomía y responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Las horas extraordinarias en este colectivo no se consideran como tales, no se contabilizan, ni se han establecido por ello los mecanismos adecuados de compensación. Todo el mundo tiene en determinados momentos cargas de trabajo que obligan a una mayor dedicación, incluso por encima de los límites legales, pero el problema es que esta situación se ha hecho crónica en muchas áreas, principalmente las más cercanas a la producción, y existen requerimientos, presiones indirectas, y costumbres establecidas que la fomentan.

ATCA ha mantenido reuniones con la dirección tratando de buscar soluciones a este problema y ha denunciado la situación ante la Inspección de Trabajo. La resolución considera las horas de presencia por encima de la jornada anual como extraordinarias, independientemente del acuerdo ó tipo de jornada que exista en cada centro, ratifica que son aplicables los topes máximos anuales de horas extraordinarias establecidos en la normativa, y considera responsable a la empresa de no exigir la realización de jornadas que excedan los topes legales y controlar que la jornada efectiva no suponga infracción de la legislación vigente.

Junio 2004