



CONTROL HORARIO, UNA OPORTUNIDAD.

Resulta habitual escuchar a nuestro alrededor las siguientes expresiones: “No tengo tiempo”, “no me da la vida”, etc. Ello ejemplifica la sobrecarga de trabajo, la aceleración propia de las grandes ciudades, la lucha frenética que mantenemos contra el tiempo y su maquinaria de cronómetros, horarios y ritmos, a la manera de Chaplin, girando entre unos engranajes febriles.

Y todo ello a pesar de la mecanización de tareas y procesos, de disponer de herramientas tecnológicas para, se supone, poder disponer de más tiempo libre, cosa que, como bien sabemos en Bankia, en la práctica no es cierta.

Cualquiera que peine canas en el sector habrá observado que en los últimos años su jornada laboral ha aumentado, haciendo un tránsito autoimpuesto de la jornada continua hacia la jornada partida, “colándonos un gol” la empresa con el supuesto horario flexible, que en realidad era una manzana envenenada que para nada nos facilitaba la conciliación de vida laboral y familiar, sino que venía a establecer una prolongación sistemática de la jornada laboral, para la cual resulta muy difícil una vuelta atrás.

Por ello, el control horario puede ser una oportunidad para recuperar lo que es nuestro, nuestro tiempo. Es importante tomar conciencia de ello y dejar de autoexplotarnos.

El Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, en su art. 10 modifica el art. 34 del ET añadiendo un nuevo apartado, el 9, que viene a garantizar el registro diario de jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria. Esto entrará en vigor el 12 de mayo de 2019 y la empresa deberá conservar los registros durante 4 años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se debe implantar el registro de jornada de tal manera que se incluya todo lo que sea tiempo efectivo de trabajo (reuniones, charlas, formación obligatoria) y que sea la dirección la que opte, en el plazo legal de los 4 meses que tiene, de compensar los excesos con tiempo libre o proceder a su abono o cotización. Y en Bankia no hay excusa para dilatar su implantación porque ya tenía aplicado un sistema que estuvo en funcionamiento.

Desde CGT consideramos esta medida de obligado cumplimiento como imprescindible, y así se lo haremos saber en nuestras reuniones con la empresa, conminándola a que lo aplique y estando vigilantes en su cumplimiento.

El control horario tiene que servir para eficientar nuestro tiempo de trabajo y evitar las prolongaciones de jornada recurrentes derivadas de la reducción de plantilla y la sobrecarga de tareas provocadas fundamentalmente por el actual y a todas luces escaso dimensionamiento de plantillas, pero también provocadas por reuniones inútiles, chascarrillos y gestiones personales que **PROVOCAN** desmotivación, el calentamiento de silla y el presentismo que tanto perjudica a nuestra efectividad laboral.

Las organizaciones del siglo XXI y sus estilos de dirección demandan aprovechar el talento interno frente al externo, motivar mediante el crecimiento personal y profesional, posibilitando como una prioridad para lograrlo la conciliación laboral y familiar. Las empresas referentes y líderes en su sector son las primeras en simplificar y racionalizar horarios, saben que cuidar a su plantilla redundará en una mayor eficiencia en su trabajo, porque como decía nuestro presidente en una de sus declaraciones, “*los mejores embajadores de su marca son sus empleados*”.

Y en Bankia, desgraciadamente, se penaliza en promoción profesional y se estigmatiza a quien de forma valiente cumple su horario para atender a su familia (aquí la mujer es la más perjudicada), disfrutar del tiempo libre o simplemente descansar. En las organizaciones modernas y en los países de nuestro entorno cumplir el horario es sinónimo de eficacia y aquellos que lo sobrepasan son considerados menos productivos.

Para reflexionar sobre todo ello recomendamos el documental “Ladrones de tiempo”, donde alerta sobre la cada vez menor disponibilidad de horas para hacer cosas que la gente realmente quiere o aprecia.

Os animamos desde CGT a reflexionar sobre el tiempo, la autoexplotación que provoca pérdida de derechos, la oportunidad del registro horario y como su cumplimiento puede llevarnos a ser más eficientes en el trabajo y más felices en nuestras propias vidas.

