

Empleados con mucho crédito horario

Josep M. Sarriegui

Agobiarse por un imprevisto que requiere salir del trabajo? ¿La enfermedad repentina de un familiar? ¿Tener que recoger el coche en el taller? ¿Un problema inesperado en casa? En algunos sectores, esos agobios empiezan a ser historia desde que, hace ahora justo un año, la entrada en vigor de la Ley de Medidas para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres dio paso a diversas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores. Entre ellas, la inclusión de un apartado en su artículo 34, dedicado a la jornada laboral, en el que se recoge que "el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla".

El precedente sindical

En los convenios colectivos, la noción de crédito horario históricamente se asociaba a un derecho de los representantes sindicales para ocuparse de sus tareas mediadoras con las empresas. Ahora, una extensión de su aplicación está permitiendo que surjan nuevas formas de organización del tiempo de trabajo, plasmadas en pactos de empresa oficiales, lo que implica fuerza legal y obligación de cumplimiento.

En virtud del programa e-Micro 2005-2007, que se ha beneficiado de fondos europeos del proyecto Equal, la comunidad de Murcia ha sido una de las que más han avanzado en este terreno en los últimos meses. Impulsado desde CC OO de Murcia, el apartado de nuevas formas de organización laboral de e-Micro ha logrado que diversas empresas de pequeño tamaño establezcan medidas que flexibilizan los tiempos de trabajo, permitiendo cierta autogestión de los mismos a los propios empleados.

La firma de fotografía Estudios F&G ha sido una de las primeras en incorporar medidas en esta dirección. En junio de 2007 se publicó oficialmente el pacto mediante el cual, entre otras cláusulas destinadas a flexibilizar horarios, se establece que el margen de entrada al trabajo podrá oscilar de 8.30 a 9.00. Además, se especificaba que desde ese momento los empleados cuentan "con el apoyo de la empresa cuando se necesita hacer uso del tiempo de trabajo para resolver imprevistos que afectan a la vida personal". Luis González Costea, dueño de la firma, en la que trabajan cinco contratados y dos socios, se muestra encantado con los resultados. "Cuanto más contento trabaja el personal, mejor le va a la empresa", sentencia, y añade: "Siempre que los empleados me han propuesto algo les he dicho que, mientras no perjudique a la firma, lo tienen conseguido".

En Estudios F&G los trabajadores llevan el control de sus créditos horarios. Cuando surge un imprevisto avisan a la secretaria para que anote, en un cuadro habilitado al efecto, que tal persona debe, por ejemplo, dos horas a la compañía, las que ha necesitado para esa necesidad urgente. La contrapartida pactada es que esas deudas horarias se devuelven a la empresa cuando ésta elige, es decir, cuando considera que un pico de trabajo obliga al empleado endeudado a finalizar tareas. Es su particular quid pro quo.

La clínica de fisioterapia Thorax, también en Murcia, ha sido otra de las que se han sumado a la reorganización del tiempo de trabajo. En su caso, sin embargo, el acuerdo entre su propietaria y los cinco empleados establece que la semana laboral se reduce a 35 horas, con la obligación de que cada día trabajen siete horas continuadas. Esto ha supuesto eliminar el descanso de 40 minutos (sustituido por uno más breve de diez minutos) y, a cambio, eliminar el trabajo los viernes por la tarde.

Como señala el pacto publicado por el Boletín Oficial de la Región de Murcia, la sustitución de la semana laboral de 40 horas por otra de 35 en jornada continuada no supone menoscabo para los salarios, ya que esas cinco horas siguen siendo "retribuidas y no recuperables". "Desde que empezamos a aplicar las nuevas medidas de gestión del tiempo, no sólo los empleados rinden más sino que hemos duplicado la plantilla de tres a seis personas", explica María Ángeles Cerezo, dueña de la clínica.

"Mayor fidelidad de la plantilla, mejor organización del trabajo, más rendimiento y una posición más positiva de la empresa en el mercado". Para Charo González, responsable de Mujer, Política Social y Atención a Pymes de CC OO de la Región de Murcia, éstas son algunas de las ventajas que se derivan de las nuevas medidas. "Se trataba de derechos que no solían contemplarse en los convenios colectivos, por lo que queremos que nuestra experiencia pueda extrapolarse y trasladarse al marco de la negociación colectiva", sostiene.

"Son nuevos derechos que, una vez regulados, no eximen a los trabajadores de sus obligaciones diarias y que evitan el temor al qué dirá la empresa cuando alguien debe ausentarse por fuerza mayor", añade Charo González.

Entre los casos más avanzados, está también el de las empresas Centro Especial de Grabación de Datos y Community Trade Marks, ambas con domicilio social en Murcia. Su pacto establece una bolsa de ocho horas, autogestionada, que los trabajadores tienen a su disposición en todo momento para solventar imprevistos y que se pueden recuperar "de forma flexible y fraccionada".

El desafío está ahora en ser capaces de llevar estas medidas a firmas de más de 50 empleados, explica la responsable de Mujer, Política Social y Atención a Pymes de CC OO, para lo que se requerirá no sólo la intervención de los comités de empresa sino también la implicación de los departamentos de recursos humanos. En los acuerdos suscritos hasta hoy queda claro que, al acabar el año, el empleado no puede deber ninguna hora a su empresa. El contador se pone a cero cada 1 de enero.

Disponível em: <<http://www.elpais.com>> Acesso em: 01/4/2008.