

Jornada laboral intensiva: ¿por qué no durante todo el año?

La rutina y los aspectos culturales son los principales frenos para aplicar jornada continua anual

ANDREA PÉREZ-BOUZADA Madrid

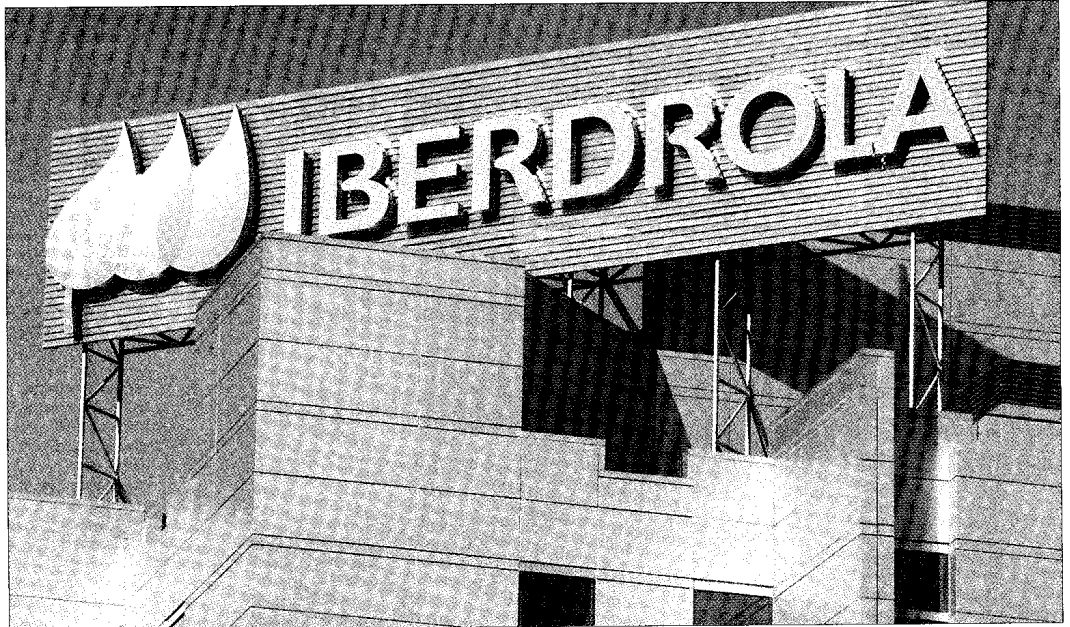
Si Iberdrola pudo hacerlo, ¿qué impide a las demás empresas seguir su ejemplo? Desde la eléctrica, que cuenta con jornada intensiva durante todo el año desde el pasado noviembre, aseguran que los resultados han sido excelentes. "Hemos reducido las bajas un 20% y la gente viene a trabajar mucho más contenta y eso se nota en la productividad", señala Vicente Trullench, responsable de comunicación de la zona centro.

Con la llegada del calor, son muchas las organizaciones que ponen a disposición de sus trabajadores unos horarios diferentes que permiten disfrutar más el periodo estival, la famosa jornada de verano. Y funciona. No existen datos que establezcan un descenso de la productividad o un empeoramiento de los resultados que se deban a la implantación de los horarios estivales. Y los empleados lo solicitan: nueve de cada diez prefiere trabajar en horario intensivo, según un estudio presentado por Alta Gestión el pasado ejercicio. ¿Por qué no hacerlo todo el año?

"Es imprescindible dar un cambio y pasar de la cultura de la presencia a la de la eficiencia. En las empresas que hacen jornada continua la productividad no disminuye, sino que la gente está más satisfecha y el rendimiento es mejor", comenta Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Los aspectos culturales y la rutina son, en muchos casos, los principales problemas para la implantación de este sistema de organización durante todo el año. Aunque no son las únicas dificultades. "Una de las limitaciones más importantes es la orientación al cliente", señala Daniel Cordón, socio director de la consultora Development Systems. "Es difícil que un sector pueda hacer algo por sí solo, tiene que haber un cambio general", añade.

"Mientras nuestros clientes trabajen hasta las siete de la tarde nosotros no podemos irnos a las tres", comenta Lourdes Ramos, directora de recursos humanos de Garrigues. En el despacho de abogados cuentan con jornada continua durante el verano y los viernes de todo el año, una medida que han adoptado



Sede de Iberdrola en Madrid, compañía que desde el pasado mes de noviembre cuenta con jornada intensiva durante todo el año.



Instalaciones de logística de MRW en Madrid.

otras muchas compañías en España y que ha dado resultados muy positivos. "Es una de las propuestas más valoradas por nuestros profesionales, aunque el nivel de cumplimiento depende de cada puesto y de cada situación concreta", apunta Ramos, quien destaca que, aunque se avanza con fuerza hacia unos horarios más flexibles, aún queda mucho camino por recorrer.

Cada empresa es un mundo, cada sector es distinto y es imposible generalizar. Que no todo el mundo puede tener la misma organización es una evidencia. Sin embargo, la jornada continua todo el año es posible. MRW lo sabe. Hace 10 años que se implantó en la com-

En Iberdrola se redujeron las bajas un 20% con la jornada intensiva anual

CLAVES Lograr una nueva realidad

■ **Es cierto** que no todas las empresas son iguales y que cada una, con sus particularidades, deberá valorar distintos aspectos. No obstante, para que la jornada continua funcione y la flexibilidad de los horarios se convierta en una realidad productiva, no se pueden olvidar algunas formas de trabajar.

■ **Objetivos claros.** Los expertos afirman que resulta imprescindible marcar unos objetivos empresariales y moverse por los resultados que se obtienen más que por una presencia en el puesto de trabajo.

■ **Dar ejemplo.** Los directivos tienen un papel fundamental a la hora de racionalizar los horarios de la plantilla. La cultura presencial aún tiene mucho peso en España y es importante contar con el ejemplo de los puestos más elevados de las organizaciones.

■ **Tecnología.** "Contar con un ordenador de última generación hace que un empleado pueda realizar su trabajo en mucho menos tiempo que con una máquina obsoleta", señala el presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Es-

pañoles Ignacio Buqueras. Tener la tecnología y los medios técnicos necesarios puede suponer unos índices de mejora de los horarios y aumentar las posibilidades de conciliación de manera importante.

■ **Medición.** Las compañías siguen teniendo miedo. Para aumentar el índice de confianza en los modelos de jornada intensiva es necesario que los sistemas de medición de productividad y rendimiento mejoren para poder comparar los resultados empresariales en cada caso.

pañía el horario intensivo para su plantilla. El cambio fue motivado por un traslado de sus instalaciones del centro de Barcelona a un polígono cercano. "Hemos mejorado la conciliación de la vida personal y laboral de nuestros colaboradores, lo que repercute directamente en la mejora del clima laboral y de la productividad", apunta Sonia Yanguas, técnico de recursos humanos de la compañía respecto a los resultados obtenidos.

No es fácil. Los esfuerzos que debe hacer la empresa son muchos y además el miedo al cambio está presente en la mayoría de los casos. "Fue una medida muy arriesgada y valiente, porque no se

trata de una empresa de nueva construcción sino centenaria", comenta Trullench. Desde Iberdrola aseguran que lo más complicado fue cambiar la mentalidad de las personas. "Hay gente que lleva aquí 20 o 30 años y está acostumbrada a las largas comidas de trabajo, al café de la mañana... al final sales a las 8 de la tarde pero se trabajan las mismas horas". Trullench destaca la mayor aceptación de la medida por parte de los profesionales más jóvenes. "Observamos que muchas personas que querían trabajar con nosotros valoraban mucho más el tema de los horarios que incluso el sueldo u otras prestaciones. Era el momento de hacerlo", dice.