

S.P.I.

El síndrome de permanencia indefinida, una nueva vuelta atrás en la organización del trabajo

Lo que las empresas deberían saber

Hemos asistido en los últimos años a la coincidencia de una progresiva liberalización de las actividades de negocio con la completa tecnificación de sus procesos productivos, unido al crecimiento físico y operativo de nuestras empresas, siendo ésto compatible con una progresiva reducción de la jornada laboral, el respeto del empleo y la mejora de la atención al cliente.



Sin embargo, de un tiempo a esta parte, con el discurso de la presión de un entorno más competitivo y la necesidad de una mayor diversificación y flexibilidad operativa, pero, sobre todo, al abrigo de la desregulación laboral (precariedad en el empleo, amenaza del desempleo y rebaja de derechos y garantías laborales) las empresas van derivando hacia posturas autoritarias, llevadas por un uso abusivo de su capacidad de dirección.

Se está conformando una organización del trabajo arcaizante, basada en la presión, las amenazas y, en definitiva, el miedo, en el que la prolongación de jornada es un fenómeno al que subjetivamente se pone en relación con la estabilización de los contratos, la conservación del puesto de trabajo, una hipotética movilidad geográfica o las perspectivas de promoción, cuando no con una profesionalidad mal entendida, trocada en disponibilidad. Se puede empezar a hablar de una especie de virus que provoca el llamado Síndrome de Permanencia Indefinida.



Pues bien, con el miedo y la presión - no entendida como tensión, sino como extorsión - poco se puede esperar para superar los retos que el presente nos depara. Ahora que se están aplicando métodos de gestión que ponen el acento en la satisfacción del "cliente interno" de una empresa, esto es, el trabajador, como pieza básica para un mayor y mejor desarrollo de la misma, la amenaza, el estrés, el exceso de dedicación y el desprecio por la vida privada del trabajador no son la mejor manera de alcanzarla.

El marco de convenio actual permite satisfacer razonablemente las necesidades operativas especiales. El sentido común es también bastante común entre los representantes de los trabajadores lo que, sin duda, posibilita acordar incluso los casos que la norma no previó en su día - mesas de

contratación de mercados financieros, banca telefónica, etc. - . Quiere esto decir que, si existen nuevas necesidades y se tratan en el marco de negociación adecuado, ya previsto en el Convenio a través de la correspondiente Comisión, empresas y trabajadores pueden codecidir nuevas reglas de juego, por flexibles que éstas sean, pero reglas. La transgresión de las reglas, la prolongación de jornada son, pues, un auténtico paso atrás para una moderna y eficaz organización del trabajo: una lluvia de pedrisco grueso sobre tejados de cristal.

Lo que los trabajadores deberíamos hacer

No somos mejores profesionales por vivir en la oficina o departamento. Una cosa es preocuparse por el trabajo (una obligación para cualquier trabajador) y otra dedicarle un tiempo desmesurado y, a menudo, innecesario. Una dedicación desproporcionada al trabajo disminuye nuestra calidad de vida, nos empobrece como personas y limita nuestras posibilidades de desarrollo como seres humanos. A su vez, todo ello redundará en perjuicio de nuestra profesionalidad, con lo que se cierra el círculo.



La prolongación de jornada por encima de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores (80 horas extras anuales) vulnera la legalidad, pero si, además, se realiza sin compensaciones, atenta contra la más básica de las normas laborales: el trabajo debe ser remunerado. Por otro lado, nuestra dignidad como personas se reduce desde el momento en que nos sentimos obligados a trabajar gratis y más aún si lo hacemos por miedo. Por último, ese trabajo que regalamos a las empresas, que no cotizan por él a la Seguridad Social, supone un fraude a la sociedad.

Pero no nos engañemos: las cosas no pueden cambiar substancialmente si los trabajadores no tomamos una decisión personal. Nuestra primera referencia debe ser siempre el Convenio Colectivo, que tiene un rango jurídico equiparable al de las más importantes normas de nuestra sociedad. El Convenio Colectivo establece nuestro horario laboral y no tenemos ninguna obligación de ampliar nuestra jornada de trabajo, salvo por causas excepcionales, también recogidas en la norma, o por las derivadas del sentido común.



Con las prolongaciones de jornada estamos encubriendo el verdadero origen de las mismas: la escasez de plantillas. Además, el principal problema social de nuestro país es el paro y, como no hay soluciones mágicas, la concienciación y la iniciativa solidaria de todos resultan imprescindibles. Cuando vamos habitualmente a trabajar por las tardes estamos perjudicando (incluso impidiendo) el acceso a un trabajo a personas con una historia y unas necesidades similares a las nuestras. No quedarse a trabajar

por las tardes es apostar por la creación de puestos de trabajo.

El sindicato es un instrumento útil que está al alcance de cualquier trabajador, su apoyo, la denuncia pública y la utilización de cualquiera de las vías administrativas o jurídicas son todas actividades necesarias para acabar con esta lacra en nuestras condiciones de trabajo pero no son suficientes. Es obligado acabar con esta situación y ello pasa, en primer lugar, por tomar una decisión personal y decir NO: no a todo lo que suponga una vulneración de nuestros derechos, condiciones de trabajo y calidad de vida, que nadie nos ha regalado.



Pensémoslo. Seguro que, como recoge un famoso "spot" publicitario acerca de las actividades alternativas a ciertas adicciones, hay mil y una razones para decir NO y emplear nuestro tiempo en cualquiera de esas actividades, porque eso si que son HORAS EXTRAORDINARIAS.