

Categoría efr: Flexibilidad temporal y espacial

Tipología: Flexibilidad Temporal

Objetivo:

Son las políticas y medidas dirigidas hacia la distribución y organización del tiempo de trabajo. Esta distribución del tiempo se puede escalar a una jornada, o a otras escalas temporales como son a lo largo de una semana, de un mes, de un trimestre o de un año.

Ejemplos de medidas efr:

1. Horarios a la carta
2. Flexibilidad de horarios a la entrada y salida de la jornada
3. Bancos del tiempo
4. Semana Comprimida
5. Jornada intensiva en verano
6. Jornada intensiva todo el año
7. Gestión eficiente del trabajo
8. Flexibilidad para la elección de vacaciones.
9. Abandono puesto de trabajo por emergencias personales

Empresas efr que aplican estas medidas

Existe una medida bastante universal que está implantada en la gran mayoría de las empresas certificadas efr, que es la flexibilidad de horario en relación a la entrada y salida en la jornada de trabajo.

Sin embargo, cabe destacar entidades como Fundación Thyssen Bornemisza, que han ido un paso más allá aplicando el concepto de horarios a la carta, o entidades como Info y Microsoft que tienen medidas en relación a de gestión eficiente del trabajo. Además, como mención especial está Iberdrola con su nueva jornada intensiva todo el año.

Marco económico/social/empresarial

Europa

- En la UE25 el 24% de las empresas tienen horarios flexibles. (1)
- Destacan Alemania con un 50% de horarios flexibles y Finlandia un 41%. (1)

España

- España tiene tan sólo el 8% de horario flexible (sólo por delante de Portugal). (1)
- El 81% de los empleados españoles reconoce que no se encuentra comprometido con su empresa. (3)
- Más del 80% reconoce no rendir en el trabajo. (2)

La opinión de Fundación Másfamilia

Sí al hecho de trabajar una media de 1.800 horas de trabajo anuales (250 horas más que la UE15), le añadimos los horarios que aplicamos a nuestra jornada laboral nos encontramos que vivimos para trabajar y no trabajamos para vivir. Nuestros horarios se caracterizan en general por comienzos tardíos, largas pausas para la comida. Sabemos cuando entramos pero no cuando salimos. Además, hay una clara cultura empresarial de medir al trabajador por las horas de permanencia en la oficina y no por su rendimiento y eficacia, lo que provoca una espiral de fracaso.

Por ello y porque todos tenemos una vida personal que desarrollar, en la actualidad existe una falta de compromiso con el proyecto laboral que se desempeña, lo que incide directamente en absentismo justificado (problemas derivados del estrés) e injustificado (ausencias por resolver circunstancias personales como tutorías, días sin cole, controles médicos...).

Y muchos son los empleados que se cuestionan: '¿Si a la empresa no le importa mis circunstancias personales, por que yo tengo que preocuparme por la empresa?'. Es un claro ejemplo de corresponsabilidad. Es necesario ofrecer una amplia gama de flexibilidad temporal en las empresas para que las personas puedan compaginar su vida personal con la laboral y poder obtener una productividad óptima.

FUENTES

- (1) EUROINDICE LABORAL IESE ADECCO. 2007.
- (2) ESTUDIO OTTO WALTER. 2006.
- (3) TOWERS PERRIN. 2007