



Título

GESTION DE LA JORNADA LABORAL

Clasificación

06 GESTION DE RECURSOS HUMANOS / 18 RECURSOS HUMANOS

Forma de presentación: COMUNICACIÓN

Palabras clave: JORNADA LABORAL, JORNADA EFECTIVA

Autores

MARTIN ROMERO C, MOYA TENORIO C, SABALLS I BRUELL X.

Entidad: HOSPITAL UNIVERSITARIO DE BELLVITGE

CCAA: CATALUÑA

INTRODUCCION

La Ciutat Sanitària y Universitària de Bellvitge tiene aproximadamente 3500 trabajadores. La relación jurídica está regulada por un régimen estatutario, lo que implica gran resistencia a los cambios, especialmente en la gestión de la jornada laboral.

El servicio público que presta el Hospital a la población está encaminado a la promoción de la salud y a la prevención de la enfermedad, son de interés general y prevalecen sobre el individual de las personas que prestan asistencia en el centro sanitarios, lo que comporta, la adaptación de la jornada de trabajo de los profesionales a las demandas asistenciales de la sociedad.

El aumento de la demanda de servicios sanitarios por parte de la población, y el desarrollo de nuevas tecnologías, nos lleva a un incremento de "presencias" de nuestros profesionales, que se han de hacer compatibles con un desarrollo racional de la jornada legalmente establecida y por otro lado, con una adecuada gestión de los recursos sanitarios.

Siendo conscientes de que no existen "fórmulas mágicas", se inicia la búsqueda de alternativas, y diseñamos un plan dirigido a que todos los profesionales de la Institución realicen, de forma efectiva, la jornada legalmente establecida.

OBJETIVO

Introducir medidas correctoras para incrementar el tiempo de jornada efectiva.



MATERIAL Y METODOS

Para conseguir nuestro objetivo se actúa sobre diferentes ejes, con resultados y niveles de incidencia distintos. Se adapta el método de trabajo, a las características concretas de cada ámbito sobre el que se actúa.

Situación de partida

Para entender la evolución que se ha producido en el cumplimiento de la jornada laboral en nuestro centro, es necesario explicar el punto dónde nos encontrábamos a principio del año 2000, y que era producto de una serie de circunstancias de carácter histórico, que dieron como resultado, en nuestro centro en concreto, que la jornada anual realizada estuviera en función del horario y la unidad de trabajo al que fueran adscritos y, en algunos casos, hasta la categoría profesional.

Nos encontrábamos que, con independencia de la vinculación contractual, profesionales que habían entrado a trabajar el mismo día y con la misma categoría, realizaban diferentes jornadas de trabajo. Esta diferencia podía en algunos casos significar una disminución de hasta el 10% en día y hasta el 11% en noche.

Si esta situación era claramente discriminatoria entre profesionales con las mismas características y condiciones, “Las medidas de racionalización del gasto del año 1996”, dirigidas a controlar el gasto por servicios extraordinarios, fueron a ahondar mas la diferencia señalada. Entre otras medidas se identificó, que el personal de nueva incorporación, ya fuera de forma definitiva o con contrato o nombramiento temporal, no podían realizar servicios extraordinarios y si los realizaban lo compensaban con libranzas, de forma que nunca sobrepasaran la jornada ordinaria del centro. Esta situación significó que el personal incorporado con anterioridad a 1996, realizaban servicios extraordinarios que les eran abonados con independencia de cualquier otra consideración. Las personas incorporadas con posterioridad al año 1996 no realizaban servicios extraordinarios o se compensaban con libranzas. La diferencia entre los de “antes” y los “nuevos” creaba un continuo malestar entre los propios profesionales, y a su vez una reclamación continuada por parte de los agentes sociales.

Otro eje sobre el que se actúa es sobre las ausencias imprevistas, el “hoy no vengo”. Por último, pero no por ello menos importante, se actúa sobre el absentismo, que había ido en aumento tanto en número de personas, como en la media de días de permanencia en situación de incapacidad temporal.

Medidas correctoras y situación actual 2002:

Para llegar a la situación actual, hay un largo proceso de conversaciones, negociaciones, ofertas y contraofertas, con los representantes de los trabajadores, de forma que durante un año, se fue concretando el actual calendario laboral. Este calendario recoge que todos los profesionales que se incorporan a nuestro centro (plantillas, interinos, contratos) realizan, de forma efectiva, la jornada legalmente establecida por Pacto de la Mesa Sectorial de 17 de noviembre del 1987;



1624 horas para turnos de día i 1445 para los de noche. Por otro lado, siendo muy conscientes de la dificultad y el gasto social que comportaba reconducir la jornada a personas que llevaban 25 años haciendo una determinada, mantuvimos las “circunstancias históricas” de carácter personal. En contrapartida la prestación de servicios en festivos intersemanales se abona como servicios extraordinarios con independencia de la fecha de incorporación al centro, quedando condicionado en todo caso al cumplimiento de la jornada laboral.

Respecto a las ausencias imprevistas, se acuerdan con los representantes sindicales los criterios por los que estas ausencias quedan justificadas, agilizando circuitos y implicando a los mandos intermedios. También se ligan las ausencias no justificadas con el pago de servicios extraordinarios o con el correspondiente descuento en nómina. En caso de reincidencia abertura de expediente disciplinario.

En relación con el absentismo, si bien los agentes sociales habían reclamado en diferentes ocasiones medidas preventivas en este aspecto, no se llega a ningún acuerdo, no obstante son informados previamente de las medidas correctoras que se van a aplicar. Se realiza un seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal (IT) continuadas i/o repetitivas; Se realizan acumulaciones de procesos de IT de oficio, con una importante repercusión entre nuestro personal que comienza a preocuparse por aquellas situaciones continuadas y repetidas de IT y sus posibles acumulaciones; Asociamos el abono de servicios extraordinarios en festivos intersemanales, con las situaciones de incapacidad temporal, para evitar que las personas con un estado de salud más precario realicen estos servicios ya que tienen dificultades para realizar la jornada ordinaria.

CONCLUSIONES

La aplicación de las medidas correctoras, han significado:

- Recuperación efectiva de jornadas con un incremento de presencias, por cada nueva incorporación se ha recuperado entre un 3% y un 11% más de jornada según los casos.
- Recuperación de jornada por el seguimiento en la justificación de las ausencias imprevistas, se ha pasado de quedar sin justificar 211 días en el primer semestre de 1999 a 20 días en el mismo periodo en el año 2001.
- Respecto a las medidas correctoras del absentismo, se comenzó a aplicar en el mes de septiembre del 2001 y que hasta final del 2001 ha afectando a 64 personas que no realizaron exceso de jornada.

