



sepca

Sindicato de Empleados Públicos de Canarias
Sección Cabildo Insular de Tenerife

Circular Informativa Nº 1 / 2009

26 de enero de 2009

EL CONTROL HORARIO: EJEMPLO DE UNA GESTIÓN ERRÓNEA



Cuando en 2006, en la negociación del Acuerdo de Condiciones, se llegó a un consenso sobre la **jornada flexible** y el **control horario**, se trató del mismo como un instrumento **necesario** para la instauración de medidas tendentes a la conciliación de la vida familiar y la laboral, política aceptada de forma genérica en la mayoría de empresas y, sobre todo, de administraciones públicas, incluyendo la estatal.

Cuando trabajábamos sobre el “reloj”, lo ligábamos al **horario flexible** y a la **jornada especial**, hablábamos de facilitar a los empleados el poder llevar o traer los niños al cole, el atender a un familiar anciano, etc. ..., diferentes supuestos en función de los perfiles de los empleados, y que afortunadamente fueron recogidos en el Acuerdo vigente y eso sí que es un acierto, una medida que contribuye a mejorar la organización y, por tanto, el clima laboral.

No obstante, comprobamos ahora como el proceso de implantación del “reloj” se ha realizado de manera **errónea**, utilizando una política informativa **inadecuada**, transmitiendo un **afán controlador** que hace que el colectivo de empleados se sienta casi **perseguido**.

A diferencia de otras administraciones que tienen implantados, desde hace tiempo, este tipo de sistemas, parece que, en esta casa, se ha optado desde el principio por la **complejidad**, intentando plasmar cada uno de los movimientos de los empleados, con las consecuencias negativas correspondientes que esta complejidad conlleva.

En la negociación de la implantación de este sistema, se acordó desde 2006, que se redactaría una **propuesta de reglamento** de control que fue presentada a finales de 2008, incluyendo una circular informativa sobre este proceso.

Se preveía expresamente la articulación de **periodos de prueba**, y que, en todo caso, el sistema no entraría en funcionamiento definitivo hasta el momento en el cual todos los centros de trabajo y empleados contarán con los medios precisos y que se produjera la **negociación con las organizaciones sindicales** del reglamento definitivo en el que se introdujeran los cambios necesarios basados en las experiencias de prueba.

Así las cosas, la responsable del Área de RRHH nos comunicó en la reunión del pasado martes 20 de enero su decisión unilateral de **imponer la fecha** de entrada en funcionamiento definitivo de este sistema, con el objetivo del próximo 1 de febrero de 2009, **obviando todos los requisitos** referidos. Las organizaciones sindicales hicimos varias observaciones y alegaciones en ese momento, intentando, sin éxito, consensuar alguna medida al respecto.

Actuaciones de esta naturaleza enriquecen muy poco a la organización, al contrario, contribuyen a **enrarecer y a deteriorar un delicado y maltrecho clima laboral** que, desde nuestro punto de vista, requiere mucho tacto y estrategia y que, desde hace algún tiempo, no cuenta con la política adecuada para conseguir este objetivo.

Saludos

SEPCA - Sección Sindical Cabildo de Tenerife