



**UNIDAD
DE GÉNERO**
SENADO DE LA REPÚBLICA

“Diagnóstico sobre jornadas laborales”

UNIDAD DE GÉNERO
2017

Introducción

Las personas son el elemento central de cualquier organización, en buena medida porque determinan el funcionamiento de las mismas, por ello la implementación de políticas que centren su atención en el crecimiento y protección de las y los trabajadores es necesaria para el desarrollo de las instituciones y de la sociedad en su conjunto.

Durante las últimas décadas ha existido una serie de modificaciones en la cultura laboral que en buena medida responde a las demandas que produce el cambio acelerado con el que interactúan las organizaciones, inmersas en un contexto de intercomunicación y globalización. Parte de esta serie de modificaciones, es la tendencia mundial a la disminución de las jornadas laborales como un reconocimiento a las implicaciones negativas que el tiempo de trabajo y las jornadas excesivas pueden tener sobre las personas y su calidad de vida.

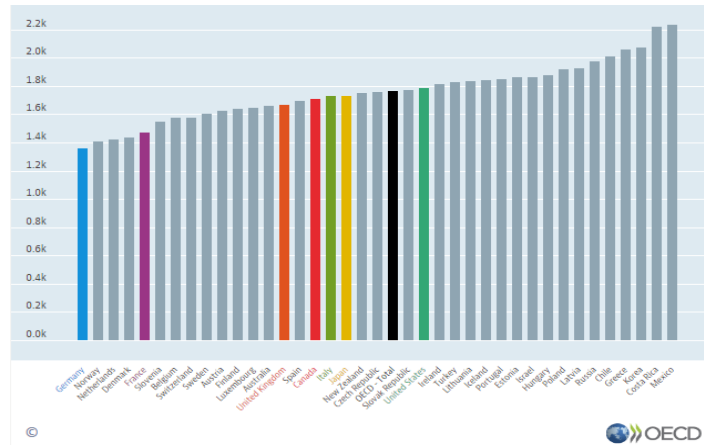
El tiempo es entendido como esa dimensión en la que todo ser humano se desarrolla; procurar una equilibrada distribución de nuestro tiempo que permita el desarrollo en cualquier ámbito de nuestras vidas, es una tarea por la que se debe velar en todo momento. La forma en la que distribuimos el tiempo, impacta directamente sobre nuestro crecimiento profesional, personal, familiar y social.

En este sentido, el tiempo de la jornada laboral y las condiciones de trabajo, determinan en buena medida los diversos ámbitos de nuestra vida. Una adecuada gestión y organización del tiempo que se dedica al trabajo, permitirá que exista una cobertura en las necesidades básicas de cada persona y mejoras sustanciales en los distintos ámbitos de su vida.

Nuestro país en la actualidad se caracteriza mundialmente por ser el país en donde las personas destinan mayor tiempo de sus vidas al trabajo, de acuerdo al último informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en México el número de horas trabajadas anualmente por persona es de 2237, mientras que en Holanda el promedio es de 1380¹. Cabe resaltar que no por ello existe una correlación con los niveles

¹ Según el informe 2015 de la OCDE en nuestro país cada trabajador dedica en promedio 2,237 horas anuales al trabajo. Siendo así el país con el mayor índice del mundo. Consultado en: <http://www.oecd.org/about/publishing/whatsnew.htm>

de productividad, los cuales en México se caracterizan por ser los más bajos ente los países del OCDE en comparación al tiempo dedicado.



OCDE información de <http://imco.org.mx/competitividad/horas-trabajadas-al-ano-via-ocde/>

El presente diagnóstico surge de la necesidad de identificar las condiciones laborales que guardan las trabajadoras y los trabajadores del Senado, en relación al panorama que se vive actualmente en nuestro país. La prioridad para el Senado debe ser, el establecimiento de acciones legislativas y políticas que permitan el desarrollo de nuestro país; es por ello que el reconocimiento de la situación que se vive al interior de la institución es un paso sustancial y congruente para establecer lineamientos y acciones que posicionen al Senado de la República como una institución a la vanguardia en temas laborales y en protección a los derechos humanos de las personas.

Es necesario responder a las tendencias mundiales de trabajo, las cuales exigen una mayor diversificación de las jornadas laborales, que permitan el desarrollo de las personas, la convivencia familiar y que garanticen niveles de bienestar necesarios para el progreso de la sociedad en su conjunto, es decir un Trabajo Decente, definido como:

“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”²

En este sentido, la Unidad de Género del Senado de la República, con el fin de promover, políticas de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal y además, que el

² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, información consultad 18 de mayo de 2016. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

personal que labora en la institución goce de mejores condiciones laborales que les permitan el pleno ejercicio de sus derechos humanos; así como una mejor relación laboral entre las personas que garantice los principios de igualdad de género y no discriminación; se elaboró un diagnóstico que permite conocer el estado actual de la organización y que brinda la información necesaria para diseñar mecanismos favorables a las personas que laboran dentro de la institución.

Derivado del presente diagnóstico, se busca generar acciones que permitan lograr un equilibrio entre las exigencias de trabajo al interior de la organización y las necesidades básicas del personal, con el objeto de implementar una política laboral que tenga en consideración la promoción de la salud, la seguridad de las y los trabajadores; el desarrollo de la productividad y la participación activa del personal en la toma de decisiones que influyan en su ámbito laboral; así como la garantía del cumplimiento con las actividades personales y familiares, entre otras cosas.

Metodología

El presente diagnóstico surge de la convocatoria y la interacción directa al realizar una serie de reuniones con grupos focales, a fin de conocer cualitativamente la situación laboral del personal en el Senado de la República y el impacto que ésta tiene en el desarrollo personal, familiar y calidad de vida de las y los trabajadores.

La unidad de análisis para la realización del presente diagnóstico, constó de un total de 39 personas convocada en dos reuniones, con el fin de construir una muestra representativa de la población objetivo; el personal convocado se caracteriza por provenir de distintas áreas que integran el Senado de la República, áreas adjetivas y sustantivas, como:

- Dirección de Programación, Presupuesto y Finanzas
- Unidad de Pago a Senadores
- Dirección General de Asuntos Jurídicos
- Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales
- Dirección General de Recursos Humanos
- Comisiones Legislativas
- Personal de Apoyo a Senadores

La convocatoria se extendió al personal de las áreas mencionadas sin diferenciar en el cargo que se ejerce o nivel de puesto, a fin contar con una visión integral de la situación laboral, empleando como técnica principal la discusión de grupo desde diferentes perspectivas.

En la integración de ambas reuniones, se agrupo al personal por el tipo de actividad que realiza; en la primera reunión, celebrada el 08 de abril de 2016, se convocó al personal que labora en las áreas administrativas del Senado y que realiza actividades de apoyo; en la segunda reunión, realizada el 15 de abril de 2016, se convocó al personal que se involucra propiamente en la labor legislativa y que participa en las actividades sustantivas en conjunto con las y los senadores de la República.

La dinámica y metodología empleada para el diseño de las reuniones fue la misma, cada reunión se dividió en tres etapas principales: en un inicio la Unidad de Género presentó al personal convocado información que les permitiera un primer acercamiento al tema, a través de una exposición sobre el impacto que tienen los horarios de trabajo desde 4 enfoques: a) de la corresponsabilidad para una vida familiar, laboral y personal plena, b) de los derechos humanos, c) del normativo, y d) enfoque productivo.

Posteriormente, en una segunda etapa, se realizó una dinámica con el objetivo de identificar la distribución del tiempo a lo largo de un día laboral del personal ahí reunido; la dinámica consistió en la realización de un “reloj de 24 horas” en el que se pedía a las y los participantes reconocieran las horas en que se consideraban así mismos mayormente productivos, medianamente productivos y poco productivos, así como la duración de estas etapas. El ejercicio tenía como objetivo que las personas, de manera personal, reconocieran el número máximo de horas en que pueden ser productivas durante el día.

Por último, la tercer etapa, la cual se caracteriza por ser la fuente principal de datos que alimenta el presente diagnóstico, consistió en la recopilación de información obtenida de manera anónima como respuesta a diferentes preguntas disparadoras, las cuáles fueron inducidas por la persona facilitadora y recibieron una respuesta cualitativa y/o cuantitativa según corresponda.

Las preguntas se enfocaron al objetivo de conocer e identificar el problema central que afecta al personal en relación con las jornadas de trabajo, así como sus causas, consecuencias y al final una serie de propuestas para reducir sus impactos negativos.

De esta manera, en el diagnóstico se presenta la información organizada esquemáticamente para conocer de manera general y partiendo desde una perspectiva integral, la situación que se vive al interior del Senado en materia laboral, relacionada directamente con la duración de las jornadas y la calidad de las mismas. Es importante destacar que la información que se presenta a continuación es producto de la opinión y comentarios del personal asistente en las reuniones, y que por ello, debe ser considerado únicamente como una muestra representativa que no abarca en su totalidad el sentir y las expresiones que pudiera llegar a presentar la plantilla laboral del Senado de la República.

Las jornadas laborales en el Senado de la República

El tiempo de trabajo es un elemento central que determina el uso eficiente de un recurso vital para cualquier organización, como lo es, el recurso humano. El buen funcionamiento del recurso humano, y la adecuada organización, permite que se adopten modelos que se ajustan a las necesidades y al desarrollo de la organización. Es por ello que se deben diseñar horarios de trabajo que permitan su desarrollo y máximo rendimiento.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el tiempo de trabajo o jornadas laborales, se entienden como “la suma total del tiempo directamente dedicado a las actividades productivas [...] asimismo, los periodos de intervalo que se producen inevitablemente en el curso del proceso productivo, durante los cuales las personas siguen estando disponibles para trabajar [es decir, los lapsos de descanso para la recuperación física y mental]” (pág. 16)³

El Senado de la República en este sentido, se distingue por ser una institución que debido al tipo trabajo de carácter legislativo que realiza, tiene jornadas dinámicas y muy particulares que responden en buena medida a la demanda y al compromiso social con el que se desempeña. Buscando definir e identificar características afines a estas jornadas, en este diagnóstico se presenta la información obtenida de las dos reuniones realizadas.

Las jornadas laborales entre el personal que desarrolla actividades en las áreas administrativas de la institución (denominado a partir de este momento como *grupo 1*), se caracterizan por un horario **formal** con una duración promedio de ocho horas distribuidas a lo largo del día, y a las que se le suman dos horas de alimentos.

³ **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2008).** “Informe II: medición del tiempo de trabajo” 18^o Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Estas jornadas inician desde las 9:00 de la mañana a las 15:00 horas en un primer horario de actividades, seguidas de dos horas libres para la alimentación, para luego finalmente retomar el trabajo a las 17:00 horas y terminar la jornada a las 19:00 horas eventualmente. Sin embargo, el personal distingue y acuerda mutuamente que estas jornadas difícilmente se respetan, y por el contrario, existe al interior de la organización jornadas de trabajo informales que superan en buena medida el tiempo que está establecido de manera formal.

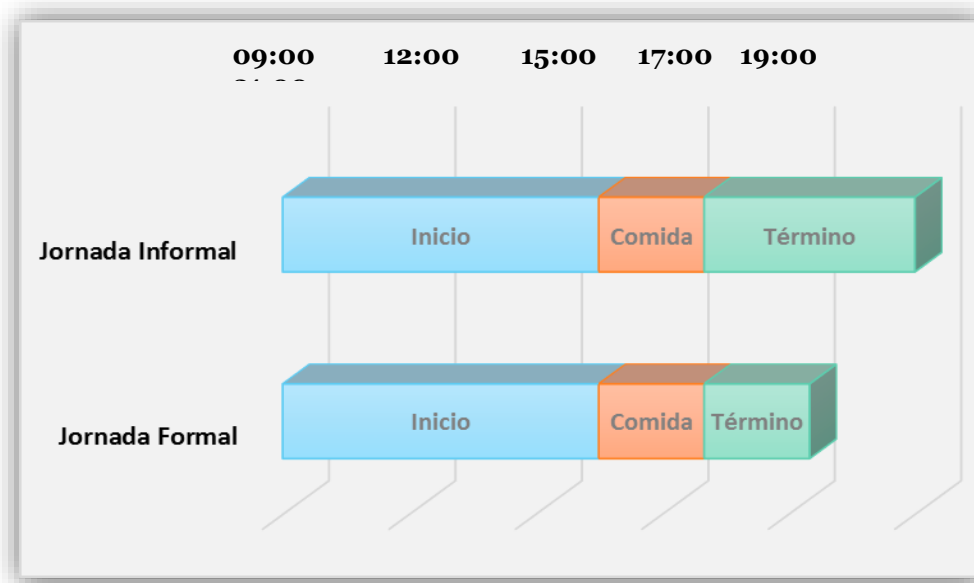
A continuación se detallan las diferentes argumentaciones que dieron las personas del grupo 1:

Horarios Informales de Trabajo		
Inicio de la Jornada laboral	Horario de Comida	Término de la jornada laboral
De 09:00 a 15:00 horas	De 15:00 a 17:00 horas	De 17:00 a 21:00 horas
De 09:00 a 16:00 horas	De 16:00 a 18:00 horas	De 18:00 a 21:00 horas
De 08: a 16:00 horas	De 16:00 a 18:00 horas	De 18:00 a 22:00 horas

El personal asistente declaró por unanimidad que en la mayor parte del tiempo las jornadas laborales tienden a extenderse dos horas en promedio cumpliendo así una jornada total de 12 horas, sin embargo, puede llegar a incrementarse hasta las 14 o 15 horas según el periodo de trabajo del Senado. Por lo anterior, la situación de cumplir con la jornada de trabajo formal resulta más una excepción.

En el caso del personal que labora en las áreas sustantivas que participan propiamente en el proceso legislativo (denominado a partir de este momento como *grupo 2*), identifican que propiamente no existe, o al menos no conocen, un horario formal de su jornada laboral; únicamente se identifica el horario de entrada, el cual se reconoce como las 9 de la mañana.

Este tipo de horarios de carácter informal en la mayoría de los casos se explican en función de las cargas de trabajo, las cuales son variables y como resultado impiden a la o el trabajador establecer un horario de salida determinado.



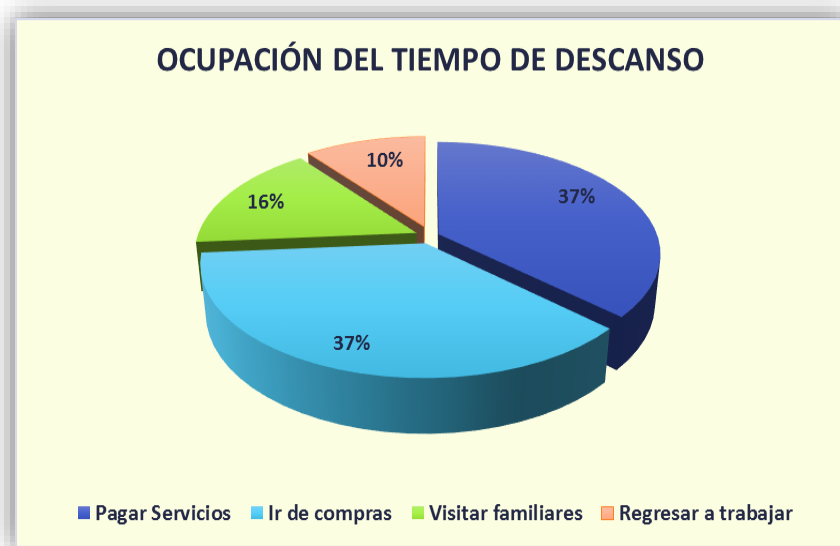
Cabe destacar que se identificó entre los asistentes, que el término de la jornada laboral depende en gran medida de la decisión discrecional y acuerdos que se tomen entre el personal y los superiores.

Una característica importante que arroja la jornada laboral del *grupo número 2*, es la intensidad que se identifica 3 días a la semana en su jornada laboral (martes, miércoles y jueves) y que modifica de manera significativa la jornada en comparación con los días lunes o viernes, sobre todo en los periodos ordinarios de sesiones del pleno del Senado.

Con relación a los horarios de la jornada laboral y la forma en la que se estructuran, el personal del Senado expresó por acuerdo general, en ambos grupos, que el tiempo destinado a la alimentación personal les resulta excesivo, destinando en promedio de 45 a 60 minutos para esta actividad, y por ende, el resto lo ocupan para la realización de una serie de actividades pendientes que en su mayoría no pueden realizar tras finalizar con su horario de trabajo.

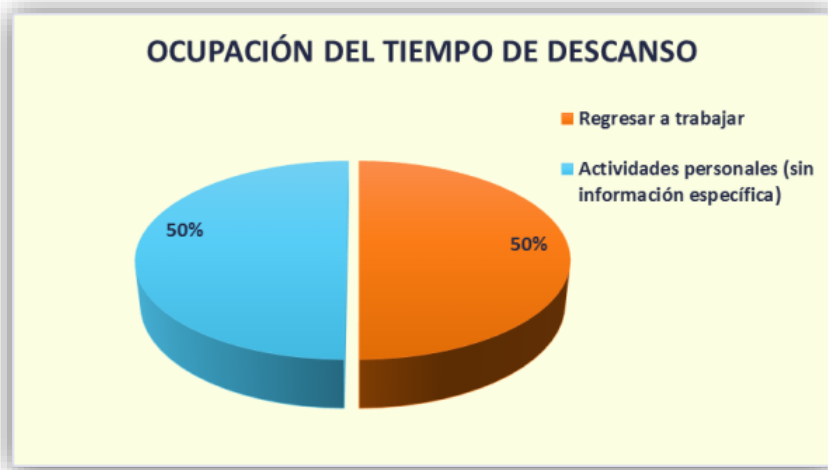
Senado

Cambiar los conceptos a Trámites personales, “adelantar trabajo”, descanso o recreación”



1º Gráfica: elaboración propia con información del personal convocado de áreas administrativas. Reunión del 08 de abril de 2016.

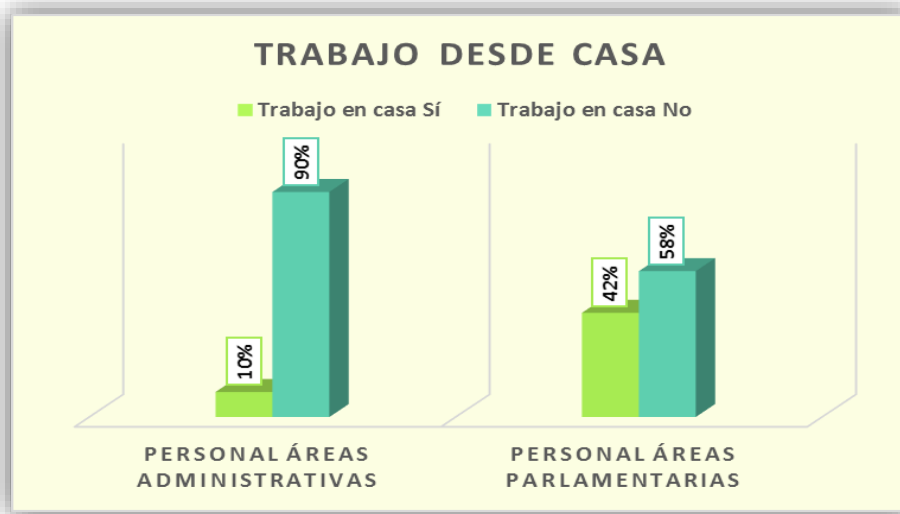
En el caso de las actividades que se realizan dentro del tiempo de descanso entre los trabajadores que pertenecen a las áreas administrativas, se destacan: el pago de servicios como agua, luz, teléfono, entre otros; utilizar el tiempo para realizar compras de necesidad básica; ir a casa a supervisar a familiares dependientes, e incluso quienes declararon que regresan a continuar trabajando.



2° Gráfica: elaboración propia con información del personal convocado de áreas legislativas. Segunda reunión del 15 de abril de 2016.

En el panorama entre el personal *del segundo grupo*, cuyas actividades están directamente relacionadas al proceso legislativo, los resultados son distintos. En este grupo, el 50% de los asistentes afirma que el tiempo de alimentación se ocupa para continuar con el trabajo en sus respectivas áreas. El personal asistente reconoce que 30 minutos en promedio, les resultaban suficientes como tiempo destinado a la alimentación personal. Tiempo que contrasta significativamente con las dos horas que se tiene como práctica de la institución.

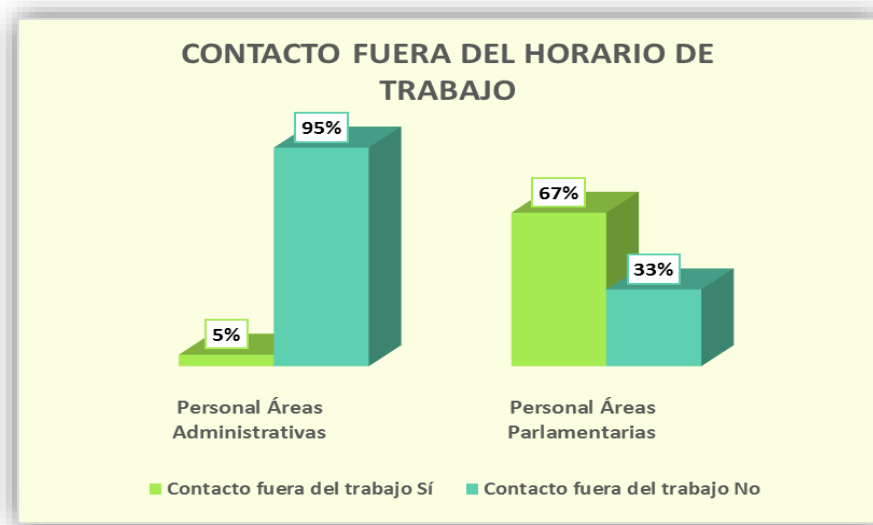
Por otra parte, una característica importante en el análisis de las jornadas laborales, es la que ocurre fuera del espacio o área de trabajo. Derivado de las reuniones con ambos grupos, se consultó sobre la necesidad continuar el trabajo desde el hogar, aun estando en días de descanso. Entre el personal *del grupo número 1*, la mayoría afirma que no tiene la



3° Gráfica: compara el porcentaje de quienes trabajan desde casa fuera de los horarios formales de trabajo. Elaboración propia con información obtenida del personal que se convocó a ambas reuniones.

necesidad de trabajar desde la casa, sin embargo, cuando se consulta entre el personal del *segundo grupo*, las diferencias se vuelven más estrechas, como se puede ver a continuación:

Derivado de la consulta anterior y en relación a dedicar tiempo al trabajo fuera de los horarios formales, se consultó expresamente si entre el personal asistente, alguien era contactado en su teléfono o por algún medio de comunicación para solicitarle información o consultar algún tipo de actividad relacionada con el trabajo fuera del espacio de trabajo. Las diferencias entre ambos grupos resultan significativas, como lo muestra la siguiente gráfica:



4° Gráfica: comparación entre el personal que es contactado fuera del horario de trabajo. Elaboración propia con información del personal que acudio a ambas reuniones.

Se observa que más de la mitad del personal que trabaja en áreas sustantivas (*grupo 2*), es interrumpido de alguna manera en sus días de descanso o fuera de su horario laboral, para realizar actividades relacionadas con su trabajo. Esta cifra contrasta significativamente con el personal que labora en las áreas administrativas, en donde sólo el 5% reconoce ser contactado de alguna manera fuera del horario de trabajo.

Como lo muestran la gráficas anteriores, parece que en el segundo grupo, es donde se presenta con mayor regularidad escenarios de trabajo atípico, que se presenta fuera de los horarios formales de trabajo y que interrumpen de alguna manera el tiempo personal de las y los trabajadores del Senado. Es interesante destacar que en este mismo grupo, se considera que el cambio de este tipo de jornadas es poco viable y lejos de regularizarse (sólo el 16% de los asistentes, cree que es posible y viable un cambio de jornada laboral).

Causas

Al interior del Senado de la República, se viven jornadas de trabajo intensas, que se caracterizan por la informalidad de horarios, por lo que son irregulares y responden en buena medida al contexto y demanda de trabajo, sin embargo es necesario tratar de definir cuáles son los orígenes que propician y dan origen a este tipo de jornadas. La respuesta en este sentido puede encontrarse en una serie múltiple de factores que influyen de diferente manera en este fenómeno.



De acuerdo a las características de las reuniones celebradas con el personal del Senado, a continuación se distinguen las principales causas que el propio personal identifica y asocia al tipo de jornadas laborales que viven, en este punto convergen los resultados obtenidos en ambas reuniones, los cuales son de carácter cualitativo y entre los que se encuentran:

- Falta de planeación en los horarios respecto a las cargas de trabajo: en este aspecto el personal del Senado identifica claramente que existe poca planeación durante las jornadas de trabajo. En teoría la organización de los horarios de trabajo en relación a las características de la jornada laboral permiten incrementar la productividad laboral, pero la falta de planeación inhibe la racionalización del tiempo de trabajo y a su vez genera un retraso gradual que influye directamente en la extensión de las jornadas de trabajo. Los trabajadores del Senado identifican la presencia de dos fenómenos: por una parte existen momentos durante el día que las actividades son escasas o irrealizables en buena medida por la dependencia a otras áreas dentro de los procesos. Por otra parte, se identifican momentos de trabajo intensos que exigen una alta demanda por parte del personal durante lapsos cortos que no guardan proporción con la carga de trabajo habitual.
- La especulación de trabajo: es otra de las causas que el personal identifica como una de las causas principales que exige la extensión de las jornadas laborales. En ocasiones y dadas las características de las unidades administrativas, es necesario permanecer más tiempo en las áreas de trabajo, con la idea de atender posibles eventualidades o contingencias que pudieran llegar a requerir la presencia y acción del personal, sea posible o no. Esta situación obliga a los trabajadores a permanecer una jornada laboral extendida y superior a la jornada de trabajo formal sin tener actividades pendientes a realizar durante su día.
- El horario como poder: El personal no puede retirarse aun cuando hayan terminado sus labores, hasta que la o el Jefe inmediato o de la o el Secretario Técnico se retiren.
- El régimen o tipo de contratación: esta situación provoca en personal contratado bajo un régimen de honorarios, una cultura laboral que los obliga a extender sus jornadas de trabajo, inclusive sin la existencia de actividades que lo requieran; este fenómeno se presenta como resultado de la inestabilidad que el tipo de contratación presenta y bajo la consigna de esperar en la oficina para estar disponible en caso de que la o el jefe así lo requiera y por lo tanto extender “voluntariamente” su jornada.
- La falta de personal altamente calificado: se identificó como una de las consecuencias a jornadas extendidas. La existencia de personas en las que existe una distribución desigual del trabajo o que no cuentan con las habilidades para realizarlo, provoca que el trabajo se concentre en grupos restringidos y

minoritarios. Las cargas de trabajo se incrementa y en consecuencia el horario de la jornada.

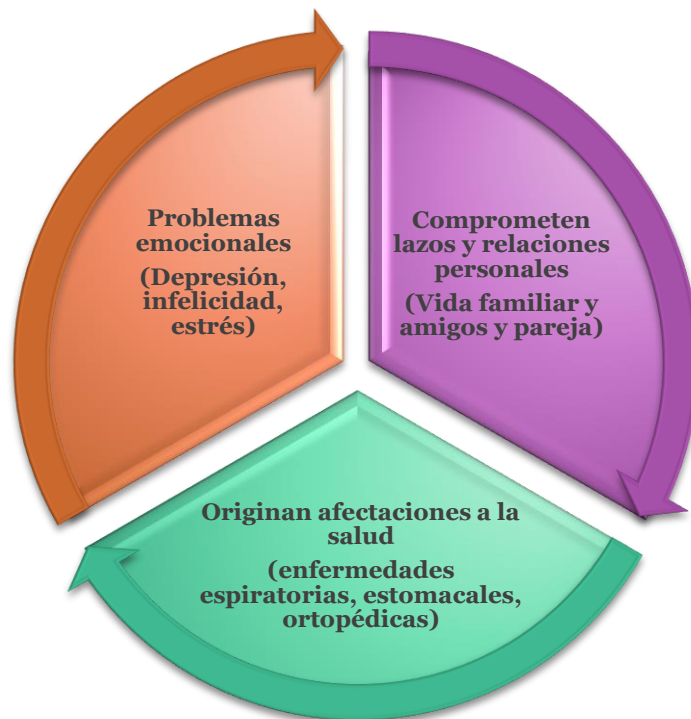
- El trabajo en equipo: se distingue como último aspecto, y que resulta relevante en el desarrollo de las diversas funciones que se realizan cotidianamente en las áreas de trabajo. El personal del Senado distingue poca integración del trabajo, que dificulta la colaboración entre las y los trabajadores, lo cual impide la maximización del recurso humano ante la posibilidad de desarrollar tareas y actividades que impliquen colaboración y apoyo, lo cual redundaría en un incremento a la productividad.
- Suposición: Suponen que el contrato incluyen la regularización del horario por parte de la o el jefe inmediato, es decir que los horarios están sujetos a las necesidades d la o el jefe. En ocasiones se señala que en esa oficina hay horario de entrada pero no de salida.
- En consecuencia, esta serie de eventos provoca que en el Senado de la República exista recurrentemente una extensión informal de la jornada de trabajo, lo que deviene en horas de trabajo no remunerado y que forma parte de una cultura organizacional definida en buena medida por prácticas laborales poco eficientes al interior de la institución con la participación y consenso de los y las trabajadoras.

Consecuencias

El ritmo de trabajo y la duración de las jornadas laborales tienen un impacto directo sobre la calidad de vida del personal e incluso repercute en el desempeño de la propia institución. Por lo tanto, preservar la salud y seguridad del personal contratado, es actuar con apego a los derechos humanos y en beneficio también de la organización a fin de mejorar los niveles e índices de producción, el clima laboral, así como racionalizar los recursos con los que se cuenta para el desarrollo de la actividad pública.

El personal que labora en el Senado identifica por acuerdo mutuo, tanto en las áreas administrativas como aquellas que están relacionadas al proceso legislativo, que el tipo de jornada laboral que desempeñan inhibe su crecimiento profesional, personal y sus relaciones familiares. Jornadas laborales que impiden la realización de cualquier otra actividad ajena al trabajo durante el día.

El desequilibrio del tiempo que se dedica al trabajo en comparación con otros ámbitos de la vida entre el personal que labora en el Senado, así como el ritmo de trabajo y las jornadas laborales ocasionan entre otras cosas:



El personal identifica la jornada de trabajo, tanto formal como informal, como un impedimento para la realización de otras actividades, en las que difícilmente se puede pensar en el desarrollo personal. Se debe prestar atención a conjugar la vida familiar y personal, como parte integral de la política laboral del Senado, a fin de identificar las necesidades y las circunstancias que vive el personal al interior de la organización.

De manera general, las afectaciones o consecuencias que los grupos convocados identifican, son similares, aunque con distinto impacto. En el caso del *grupo número 1*, el personal identifica que este tipo de jornada de trabajo, ha traído repercusiones directas sobre su salud, principalmente; las enfermedades asociadas al sistema digestivo y nervioso son las que permean principalmente entre el personal.

Destacan también las enfermedades de tipo emocional que originan problemas de ansiedad, estrés e incluso depresión entre el personal que labora en el Senado de la República; en algunas ocasiones este tipo de problemática se asocia al ámbito personal y tiene repercusiones graves en la vida familiar de las y los trabajadores y sus relaciones personal. A continuación se muestran las principales consecuencias que se identifican entre el personal que labora en las áreas administrativas del Senado:



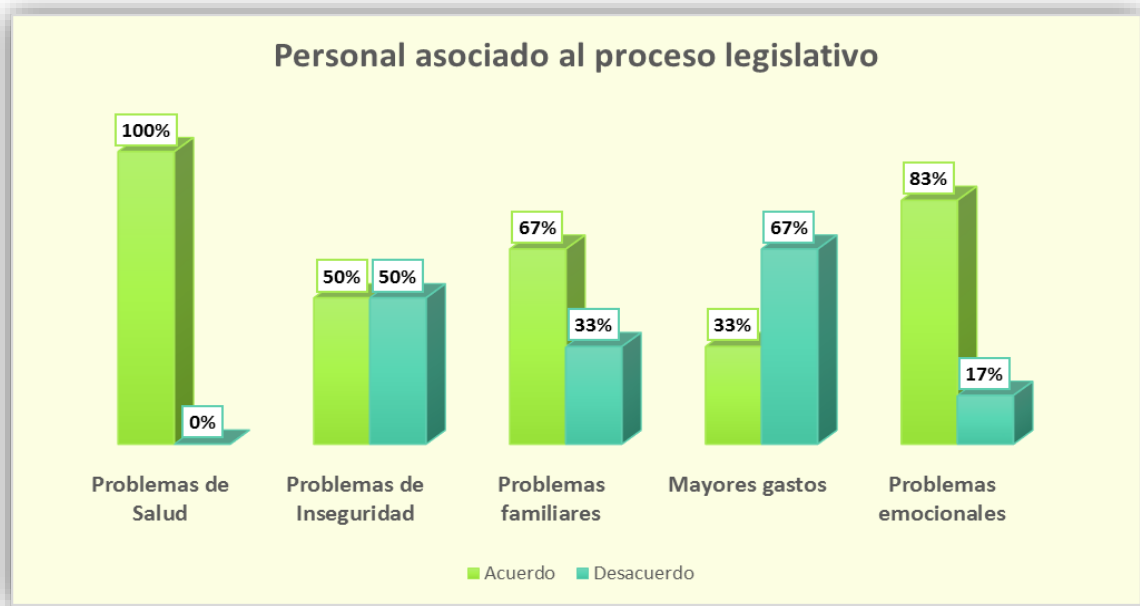
5° Gráfica: se identifican las principales consecuencias entre el personal que labora en las áreas administrativas. Elaboración propia con información obtenida de la reunión del 08 de abril de 2016

En
la

información obtenida durante la reunión con el *grupo número 2*, las afectaciones directas a la salud se identifican de igual manera como producto del tipo de trabajo que desempeñan; los problemas a la salud de los trabajadores son una constante y su impacto es bastante amplio; el cansancio y los periodos cortos de descanso nocturno, se expresa en detrimento de la calidad física y mental de las y los trabajadores.

Ciertamente es difícil trazar la dirección y proporción directa que guarda este fenómeno con las características de la jornada, sin embargo, el personal identifica claramente enfermedades estomacales, respiratorias y ortopédicas, como producto del tipo de trabajo que realizan.

Uno de los elementos característicos del *grupo número 2*, es la recurrencia de problemas o afectaciones relacionadas con la seguridad. El personal identifica que debido a la amplitud de las jornadas laborales, han sufrido problemas de inseguridad al salir de su lugar de trabajo. También argumentan que el horario que los servicios de estacionamiento ofrecen en diversas ocasiones los obliga a salir de su trabajo para recoger sus automóviles en zonas que carecen de alumbrado, personal de seguridad y por ende son focos propicios para el desarrollo de actividades delictivas.



6° Gráfica: se identifican las principales consecuencias entre el personal que labora en las áreas asociadas al proceso legislativo. Elaboración propia con información obtenida de la reunión del 15 de abril de 2016

Asimismo las consecuencias del horario extendido de trabajo se reflejan en relaciones familiares conflictivas, problemas escolares en hijos e hijas, entre otras situaciones.

Por último, ambos grupos, denuncian que la extensión de sus jornadas laborales, impactan de manera negativa en sus ingresos, ya que en diversas ocasiones y dada la hora en la que terminan sus jornadas laborales, no tienen la posibilidad de hacer uso del transporte público, por lo que se ven en la necesidad de contratar servicios particulares de transporte para llegar a sus respectivos hogares.

Propuestas

Las jornadas laborales que tienen lugar actualmente en el Senado, constituyen un fenómeno que eventualmente deberá ser atendido, a fin de modificar ciertas conductas que se presentan en detrimento tanto del personal como de la propia institución y la eficiencia con la que implementa sus recursos. En este sentido, el personal convocado a ambas reuniones se mostró propositivo y elaboró una serie de propuestas que consideran deberían ser tomadas en cuenta, para mejorar tanto la calidad de trabajo como de vida de quienes laboran en el Senado.

Existe una voluntad favorable al cambio, entre las personas consultadas, y cerca de un 84% de los presentes, considera que una modificación de las jornadas de trabajo actuales, es viable y también deseable. Es por ello que se consideran diversas alternativas que pueden favorecer este cambio. A continuación se describe de manera general algunas de las propuestas planteadas por el personal.

El personal identifica que un aspecto relevante, es la institucionalización de un horario de trabajo, que de manera general unifique los tiempos de actividades y servicios que se prestan al interior del Senado. Es necesario que se establezcan horas límite que permitan finalizar de manera formal con las actividades, y organizar el tiempo durante el día, en función de ellas.

Otra de las propuestas que se hizo presente, es el establecimiento de horarios flexibles y jornadas dinámicas que permitan ajustarse a las necesidades del área correspondiente y del personal que labora en cada una de ellas. En este punto se opta tanto por la implementación de horarios escalonados de trabajo, a fin de cubrir el tiempo de servicio que sea necesario en las respectivas áreas, así como jornadas laborales comprimidas, en la cual se labore de lunes a jueves en una horario con una hora más de trabajo y los viernes se pueda salir de laborar a las 3 de la tarde.

En la reunión con ambos grupos de trabajo, se considera como un aspecto fundamental la implementación de relaciones de comunicación que permitan establecer equipos de trabajo y una mejor organización y distribución del mismo. Se parte de la idea de aprovechar y potencializar el recurso humano con una distribución clara del trabajo, permitiendo una mayor participación de todo el personal en su conjunto, así como de liderazgos transformacionales.

Otro de los aspectos que se hicieron notar como propuestas, es la contratación de personal con el perfil adecuado para cada uno de los cargos a ocupar, lo que facilitará las tareas del personal.

Por último, un aspecto fundamental que se considera como clave para la modificación del tipo de jornadas laborales que actualmente tienen lugar en la institución, es la sensibilización del personal de mando, a fin de establecer un enfoque de derechos humanos que entienda y favorezca el desarrollo profesional, así como el respeto a los derechos de las y los trabajadores del Senado de la República, de tener una vida plena profesional, laboral, familiar y personal y derecho al tiempo libre, tal como lo señala la Organización Internacional del Trabajo.

Conclusiones

Las **Jornadas Laborales** en el Senado de la República son diversas y dependen en gran parte de la o el jefe inmediato. El personal que participó en los grupos focales no reconoce un horario de trabajo formal, y en muchas ocasiones las y los jefes deciden el horario de su área.

Lo anterior, ha ocasionado un malestar sobre todo en el personal que labora en comisiones legislativas. Asimismo, aún existen prácticas arcaicas en las cuales pareciera existir un acuerdo colectivo, no tácito, con el cual se mide la productividad del trabajador por las horas en que se encuentra presente en la oficina, más no se mide su productividad por gestión de resultados, además quienes se retiran a su hora sienten ese malestar por salir “temprano”.

Existe un desconocimiento del significado del derecho al tiempo libre; es decir ese tiempo que debe tener cualquier persona a salir a su hora y gozar de su tiempo.

El tiempo libre se ha colocado dentro de los principales derechos laborales en los países desarrollados y tiene una importancia trascendental para lograr incrementar la producción y avanzar hacia instituciones y empresas que institucionalizan el trabajo decente.

El tiempo libre se define como: Es el proceso de acción participativa y dinámica que facilita entender la vida como una vivencia de disfrute, creación y libertad, en pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano para su realización y mejoramiento de la vida individual y social, mediante la práctica de actividades físicas o intelectuales de esparcimiento.⁴ El derecho al tiempo libre es un derecho humano y está consagrado en diferentes instrumentos internacionales, pues no es una cuestión menor.

El horario de comida fue un tema relevante de discusión. Ninguna de las personas participantes sale a comer las 2 horas, de hecho la gran mayoría regresa a trabajar.

⁴ Información consultada en <http://www.sld.cu/saludvida/adultomayor/temas.php?idv=5942> 20 de mayo de 2016.

Derivado del diagnóstico anterior, es indispensable repensar el horario laboral con el fin de que el Senado de la República aumente su calidad de trabajo, las y los trabajadores sean más productivos y generen información y materiales de mejor calidad. Es indispensable que el Senado se ostente como una institución vanguardista y preocupada por los intereses de su personal.

En este sentido, las propuestas de las y los trabajadores participantes fueron:

- Implementación de horarios escalonados de trabajo, donde el personal selecciona las opciones de horario entre las siguientes: De lunes a viernes la jornada se inicia entre las 7:30 y las 9:00 y termina entre las 16:30 y las 18:00, con una hora para comer.
- Y/o Semana laboral comprimida: De lunes a jueves se trabaja una hora más para tener libre la tarde de los viernes.

Estas opciones de horario laboral, de ninguna manera afectan la labor del Senado, al contrario son estrategias para aumentar la productividad del personal, mejorar el clima laboral, generar orgullo de trabajar en la institución.

Cabe señalar que este tipo de jornadas laborales ya las han implementado varias instituciones de la Administración Pública Federal con resultados positivos, entre ellas: CONAPRED, INMUJERES, Secretaría de la Función Pública, entre otras.

De implementarse esta propuesta, el Senado de la República contará con una de las acciones positivas que se requieren para la certificación en la Norma Mexicana NMX R - 025 – SCFI - 2015 para la Igualdad y No Discriminación.



