



:: [portada](#) :: [Europa](#) :: [Jornada de 65 horas, vuelta al siglo XIX](#)

05-07-2008

El camino hasta las 65 horas

Un salto atrás de cien años en el derecho laboral

José Luis Carretero

Diagonal

La decisión de la UE de ampliar la jornada laboral ha sorprendido a la opinión pública. Pero los retrocesos en

Recientemente la opinión pública de los Estados miembro de la UE se ha visto sacudida por una noticia concreta : los ministros de Trabajo de la Unión han adoptado una propuesta de modificación de la directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo. Para que la modificación sea un hecho sólo falta que la apruebe el Parlamento Europeo. Esta propuesta no podía menos que provocar estupor en la ciudadanía europea, ya que en ella se toman medidas que pueden definirse, básicamente, en torno a tres aspectos clave.

El primero de ellos es la determinación de un tiempo de trabajo expandido para los trabajadores europeos : el límite máximo de la jornada laboral (48 horas de trabajo semanales) podrá superarse por acuerdo entre empresario y trabajador, siempre que no se superen un total de 65 horas semanales -con períodos de guardia- o 60 horas semanales -sin ellos- a no ser que, en el último caso, exista un convenio colectivo o acuerdo entre patronal y sindicatos que establezca un período mayor.

En segundo lugar, se define el concepto de "período inactivo de atención continuada", tiempo en que el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo, a disposición del empresario, pero sin prestar servicio ni ejercer sus funciones. Este tiempo no se computará a efectos salariales, de cómputo de jornada máxima ni en relación a los descansos diarios y semanales, ahondando en la concepción de la prestación laboral como una prestación de resultado (visión neoliberal) y no de medios (visión clásica del Derecho del Trabajo), con previsible efectos sobre la calidad de servicios que, como el sanitario, se fundamentan en masivas guardias de este tipo.

Y en tercer lugar, al haberse dejado abierta la extensión de la jornada máxima en función del acuerdo individual entre empresario y trabajador, se ataca a la línea de flotación del edificio entero del Derecho Laboral, devolviéndonos a los tiempos en que se afirmaba la aptitud del contrato civil para regular las relaciones industriales, desplazando al olvido la acción sindical.

Nueva agresión a los derechos

Nos encontramos, en todo caso, ante una Directiva comunitaria, y hay que hacer notar que dichas normas no son directamente aplicables por los Estados miembro, sino que las mismas han de ser traspuestas a los ordenamientos jurídicos nacionales por regulaciones internas de desarrollo. Y que, además, éstas funcionan como un suelo mínimo : el Estado en cuestión no tiene por qué regular exactamente así el tiempo de trabajo, sino que siempre puede hacerlo de forma más favorable para el trabajador. Sin embargo, mientras la Directiva exista, la tentación de alargar la jornada hasta el extremo indicado en ella estará siempre presente.

Y es que esta nueva agresión a los derechos laborales de los trabajadores no es un acto aislado. Lo



cierto es que configura una más de las modificaciones que resultaban previsibles al calor del desarrollo del concepto de la flexiseguridad potenciado por el Libro Verde - Modernizar el Derecho del Trabajo para afrontar los retos del siglo XXI, presentado por la Comisión Europea en el año 2007. Recordemos que a la promoción del concepto de la flexibilidad externa (facilidad de despido) efectuada por la Comisión, respondió un Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, proponiendo a su vez la flexibilidad interna (funcional y horaria).

Frente a lo que, finalmente, el Consejo Europeo decidió que convenía apoyar ambas. Flexibilización, por otro lado, que alcanza su mayor expresión precisamente donde tuvo su génesis el mismo derecho laboral (en la regulación colectiva del tiempo de trabajo) y que ha fundamentado todas las modificaciones introducidas por las sucesivas reformas implementadas en el Estado español en los últimos decenios. Desregulación y flexibilización que no buscan otra cosa que socavar toda resistencia al poder de mando empresarial.

Ofensiva flexicuritaria

Se trata pues, de una propuesta de Directiva que incorpora toda una batería de medidas que afectarán no tan sólo a los profesionales de la sanidad y otros empleos con asiduos períodos de guardia, sino también a los sectores más débiles y precarizados : basta hacer la cuenta de cuántas horas podrá realizar un trabajador temporal (siempre más débil a la hora de establecer un acuerdo individual con el empresario), 60 horas por semana durante cada período de tres meses, hacen un total de 2.880 horas al año.

Así pues, la ofensiva flexicuritaria avanza, demoliendo a su paso toda una rama del derecho que encontraba su justificación, precisamente, en el reconocimiento de la desigualdad de partida, a la hora de negociar, entre empresario y trabajador. Desigualdad que debía ser compensada por el establecimiento de unos mínimos indisponibles por el Estado. El trabajador, aislado, ahora podrá pactar lo que quiera. Bendita libertad la de los y las que no tienen más que su fuerza de trabajo, y están obligados a venderla en el mercado.