

SUMARIO

OPINION

3

■ José Luis López Bulla

La directiva del horror: las 65 horas

■ Francisco J. Trillo

El tiempo de trabajo a debate. ¿Hacia dónde camina Europa?

■ Ángel Martín Aguado

La jornada semanal de 65 horas: un viaje de reseso por el túnel del tiempo

■ Elvira S. Llopis

Modificación de la jornada laboral y vida familiar ¿irreconciliables?

17

Propuesta de resolución para que el Parlament de Catalunya se pronuncie a favor de una Europa social, de la jornada laboral de 48 horas y de la Negociación Colectiva.



fundaciónsindicaldeestudios

salón de actos // sebastián herrera, 14
www.fundacionsindicaldeestudios.org
Tel.: 915063056 Fax: 914684058
organizacion@fundacionsindicaldeestudios.org

ALGUNAS REFLEXIONES EN TORNO A LA DIRECTIVA EUROPEA SOBRE LA JORNADA MÁXIMA LEGAL DE 65 HORAS SEMANALES

■ Rodolfo Benito Valenciano

Presidente de la Fundación Sindical de Estudios y miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO.

La decisión mayoritaria de los Ministros de Economía y Empleo de la Unión Europea de aprobar una Directiva sobre tiempo de trabajo, ampliando la jornada máxima legal semanal hasta las 65 horas, supone un durísimo golpe al derecho del trabajo, un retroceso histórico de los derechos de los trabajadores y un absoluto deprecio al movimiento sindical, a quienes tan siquiera se ha consultado.

Una injerencia también en la negociación colectiva, intentando vaciarla de contenido, individualizando una parte fundamental de las relaciones laborales; un zarpazo, por tanto, a las propias organizaciones sindicales, que tienen en la negociación colectiva su principal razón de ser, que no es otra que la defensa de los intereses generales de los trabajadores.

Esta decisión es una nueva vuelta de tuerca al modelo social europeo, también al propio papel de los sindicatos, desde quienes sostienen que la existencia de una dimensión social en la Unión Europea es una anomalía histórica que hay que desmontar.

Estas tesis neoliberales y conservadoras que se expresan en una parte mayoritaria de los Gobiernos de la Unión Europea, tal y como se ha puesto de manifiesto en la decisión sobre esta Directiva, se han visto fortalecidas por los cambios políticos habidos en Francia primero, y posteriormente en Italia, y que suponen una deriva antisocial en estos dos países, que se pretenden extender para el conjunto de la Unión.

El sindicalismo europeo y también la izquierda política tienen que responder, porque el modelo social europeo es, en primer lugar, un concepto de sociedad, por tanto, una opción política; son derechos sociales y laborales, son derechos de ciudadanía. Y en estas cuestiones, que han de seguir siendo una de las referencias fundamentales de la Unión Europea, hay que implicarse a fondo.

Porque cuando el debate social, económico o político europeo se limita a los ámbitos nacionales, se debilita la capacidad de influir del sindicato, se debilita la izquierda, ya sea social o política, y se franquea el camino a decisiones y medidas socialmente regresivas y políticamente conservadoras.

Y esta respuesta desde el campo sindical ha de ser muy firme y contundente. La prioridad es conseguir que se retire la Directiva sobre las 65 horas de jornada semanal y, junto a ello, desarrollar

las conclusiones del Congreso de 2007 de la Confederación Europea de Sindicatos, esto es, pasar a la ofensiva en defensa del modelo social europeo, de los valores que en él se impregnan.

La CES, y es parte de sus resoluciones, está convencida de que el Modelo Social Europeo (fuertes Estados de Bienestar, Seguridad Social fuerte, negociación colectiva, servicios públicos y normas laborales) no sólo es fundamental por sí mismo, sino que es una fuente de ventajas competitivas en la medida que garantiza la solidaridad, amortigua el impacto adverso del cambio, estimula la responsabilidad de las empresas y promueve las oportunidades de empleo estable y de calidad.

El modelo social europeo es un modelo que hay que defender en el ámbito europeo y promover en el resto del mundo.

Ese modelo de economía social de mercado, no obstante, está bajo el ataque de aquellos cuyo concepto de crecimiento neoliberal se basa, cada vez más, en una mano de obra barata, con una protección social limitada y una mayor exclusión social.

Precisamente esa necesaria ofensiva sindical ha de tener como objetivo derrotar a quienes pretenden desmontar el modelo social europeo, y su concreción ha de ser inmediata al igual que su objetivo, esto es, conseguir la retirada de la Directiva sobre jornada de trabajo.

Porque, además, esta Directiva no es un hecho aislado: fue la Directiva Bolkestein, son las sentencias sobre Viking y Laval, es el proyecto europeo sobre flexiseguridad, es la idea, defendida por los sectores neoliberales, por cierto, muy bien definida por el profesor Baylos en el recientemente celebrado ciclo de reflexión y debate: "Diálogos sobre política sindical" organizado por la Fundación Sindical de Estudios, de que "frente al Constitucionalismo democrático, se intenta imponer un constitucionalismo de mercado".

Por tanto, la propuesta de directiva de ampliación de la jornada laboral semanal, es un paso más en la culpabilización del derecho laboral de los males de la economía, es el intento de descolectivización del derecho del trabajo como punto de partida.

Para los sectores conservadores y neoliberales, el sistema de derechos y garantías en que consiste el modelo de protección de los trabajadores en la mayoría de los países europeos occidentales resulta, en líneas generales, responsable de la incapacidad del sistema económico de generar empleo suficiente, de donde se desprende la necesidad de reducir y desregular buena parte de los elementos básicos que configuran el derecho laboral y su sistema de derechos y garantías.

Sin duda, se trata de un planteamiento netamente ideológico que ha demostrado carecer de rigor. La Unión Europea ha sido y es capaz de competir globalmente sin que sus niveles de protección social se conviertan en un lastre,

y su mejor expresión no es otra que la existencia de modelos sociales fuertes en determinados países de la Unión, y no precisamente los más atrasados, sino los más competitivos.

Por tanto, ¿qué Europa queremos?: ¿una zona de libre cambio sin más, o la de la integración política, extendiendo y ampliando los derechos sociolaborales?.

El "no" de Irlanda a la ratificación del Tratado, y desde el análisis que se viene realizando sobre el comportamiento electoral de los distintos sectores y zonas de la población, ¿está o no al margen de esa deriva antisocial que recorre una parte de los Estados de la Unión?. Sin duda, todo parece indicar que existe una cierta relación, no en toda su amplitud, pero sí en una parte importante.

Y es que la Europa política será la Europa de la ciudadanía social, de los derechos sociales, de la cooperación y la democracia, o no será. Esta es la cuestión de fondo, habrá Europa en toda su dimensión si ésta se fortalece en lo social, además de cohesionarse políticamente.

Igualmente, hay que subrayar que la libertad económica no debe interferir en los derechos sociales, en el necesario desarrollo del modelo social europeo; y es que sin derechos sociales no es posible el desarrollo económico.

No cabe duda de que hay que poner el modelo de Unión Europea en el centro del debate europeo, si se sigue concibiendo el modelo social como uno de los rasgos más característicos de la Unión, pues, de no ser así, el euroescepticismo crecerá y habrá una pérdida de apoyo popular a Europa, abriéndose camino la renacionalización de políticas, respuesta ineficaz sin duda, para hacer frente a un escenario de globalización como al que estamos asistiendo, en un escenario también de crisis económica muy preocupante en términos de empleo.

Pero hay que llamar la atención sobre una cuestión: muchos de los detractores del modelo social europeo, en el fondo, tampoco creen en una Unión Europea cohesionada políticamente, y precisamente de ahí las continuas resistencias incluso a coordinar determinadas políticas.

Pero hay que llamar la atención sobre una cuestión: muchos de los detractores del modelo social europeo, en el fondo, tampoco creen en una Unión Europea cohesionada políticamente, y precisamente de ahí las continuas resistencias incluso a coordinar determinadas políticas.

El sindicalismo europeo, y dentro de él el español, debe adoptar iniciativas muy firmes y contundentes desde el rechazo a medidas que no persiguen otra cosa que dinamitar las distintas fuentes del Derecho del Trabajo, que persiguen retrocesos históricos en los terrenos social y laboral, favoreciendo todo tipo de propuestas y de iniciativas, también desde la movilización social, destinadas a reforzar el papel de una Europa con fuertes contenidos sociales, a favor del pleno empleo y de la equidad social; porque, además, no hay otra alternativa.

Termino con palabras del maestro Romagnoli: "no podemos permitir retroceder en derechos que suponen un modelo de civilización". ■

“
El sindicalismo europeo, y dentro de él el español, debe adoptar iniciativas muy firmes y contundentes desde el rechazo a medidas que no persiguen otra cosa que dinamitar las distintas fuentes del Derecho del Trabajo, que persiguen retrocesos históricos en los terrenos social y laboral,

La directiva del horror: las 65 horas

La tecnocracia europea está hegemónizando la construcción europea. Se trata de una tecnoestructura que, por definición, no cuenta con un proceso de legitimación democrática. Con todo cuenta con un poder transnacional asaz desmesurado: sin controles, sin ningún tipo de check and balance. Es una potente casta que está en esas “zonas grises” de la democracia tal como dejó sentado Alain Minc. La casta cuenta sólo con una acreditación administrativa concedida por las autoridades de la Comisión europea, cuya legitimidad democrática es, de igual manera, rotundamente deficitaria. Y sin embargo decide sobre lo divino y lo humano. Así pues, no es de extrañar que exista un diverso movimiento, de signo desigual, que impugne enfáticamente el carácter de dicha construcción. [A punto de cerrar este artículo nos llega la noticia del referéndum irlandés. Mala cosa, desde luego]

Sostengo que la Directiva-horror es la ruptura del pacto social. Por las siguientes razones. 1) La edificación itinerante del Estado de bienestar se ha ido construyendo sobre la base de la negociación (explícita o implícita) de sujetos sociales, políticos e institucionales que se reconocen mutuamente para negociar tales o cuales materias. 2) Ese welfare itinerante es, por lo demás, una cierta hechura del Derecho del trabajo, cuyo carácter tutelar —y, en ocasiones, generador de oportunidades— nadie hasta la presente ha puesto en duda, aunque algunos hayan empezado a proponer una determinada deconstrucción del iuslaboralismo. Ambas cuestiones están siendo laminadas por la casta. Y 3) Porque la mencionada Directiva-horror no ha merecido ni siquiera una conversación previa con los dirigentes del sindicato europeo. Justamente lo mismo que hicieron cuando elaboraron el ILibre Verde sobre la flexiseguridad.

Sostenemos que la Directiva-horror es la ruptura del pacto social. Y, a mayor abundamiento, entraremos en una serie de aspectos en apoyo de lo que tan abruptamente afirma el joven profesor. Hablemos de la “libertad de los antiguos”, tal como la concebían los filósofos griegos.

Aquellos venerables padres de la filosofía `construyeron´ la polis como esfera de las libertades públicas en una rigurosa distinción de la esfera privada. Es decir, de la esfera del dominio privado. En ese sentido, la esfera privada se refería no sólo a la familia sino también al trabajo:



“

El sindicalismo confederal ha acumulado nuevos saberes y un caudal de experiencias. De todo ello puede sacar ventaja: siempre y cuando articulo un proyecto general, donde el tiempo de trabajo tenga —dentro del cuadro de la organización del trabajo y de la vida— un papel decisivo.

Federico Taylor— intentaron contrarrestar ese avance: “si la organización del trabajo es científica, ¿qué pintan en eso los sindicatos”, afirmó el ingeniero norteamericano. Este caballero era un claro exponente de la “libertad de los antiguos”: él disfrutaba de los derechos políticos, pero negaba el uso de los mismos al trabajador en los “espacios privados” de la fábrica y de la organización del trabajo. Pero no pudo del todo.

No pudo del todo, porque la izquierda (sindical, política y iuslaboralista) cayeron en la cuenta de la contradicción existente: de un lado, el reconocimiento de las libertades políticas, tal como se fueron entendiendo a lo largo de los tiempos; y, de otro lado, su negación, a veces de manera violenta, en unos espacios que gradualmente empezaban a no ser privados y de manera fatigosa adquirirían, también parcialmente, el carácter de públicos. Por ejemplo, el contrato de trabajo empezó a ser imperfectamente público, pero ya no era del todo privado. Así fue apareciendo una novedad de la que se ha hablado poco: el trabajo aparecía como un bien de intercambio y como objeto de derecho, al tiempo que la persona que trabaja iba siendo sujeto de derecho. Naturalmente era el resultado de

»»

un movimiento de sístole y diástole: de la presión de la acción colectiva tout court y del compromiso “entre las partes”, siempre bajo la atenta presencia de doña Correlación de Fuerzas. Pero, compromiso al fin y al cabo.

Y, en el transcurso de los tiempos – y la acción colectiva mediando en ese transcurso – hubo una irrupción abrupta de los procesos de reestructuración y modernización: la radicalmente nueva “gran transformación”, en la recurrente acepción de Karl Polanyi. Como telón de fondo –primero sutilmente, después con no poco desparpajo– se iban generando nuevas zonas grises en nuestras envejecidas democracias. Desde estos lugares, intelectuales orgánicos, escribas sentados y amanuenses en nómina se dijeron: “Oye, esa gente de los sindicatos han alcanzado, a la chita callando, un poder desmesurado”. Por ejemplo, ¿qué es eso de negociar, llegar a compromisos en, pongamos el caso, los tiempos de trabajo y la semana laboral? O en tantas otras cosas... Habían decidido que sus constructos eran científicos y, así las cosas à la Taylor es probable que se dijeran: “¿qué pintaban esos chusqueros del sindicalismo? No, de ninguna de las maneras: sólo hay que hablar con ellos si, a cambio de que les demos legitimidad, se convierten en un sujeto ancilar, en un desigual compadrazgo”.



La idea es la siguiente: para tirar hacia delante en este proceso de reestructuración e innovación hay que desdeñar y lapidar el check and balance que fue diseñando el welfare y el iuslaboralismo, fruto de la acción colectiva del sindicalismo y de las mejores tradiciones de la izquierda política. Tres cuartos de lo mismo cuando empezó la primera revolución industrial.

Digamos que toda revolución industrial –la primera a finales del siglo XVIII, la segunda con la cadena de producción y la tercera con la sociedad de la información en el mundo de la globalización interdependiente– ha significado una puesta en entredicho, dentro y fuera de los centros de trabajo y del puesto de trabajo, de los anteriores equilibrios de poder, fueran muchos o pocos. O, lo que es lo mismo, cada fase emergente intentaba una redistribución de los poderes y las libertades. La primera con la coerción explícita de la erradicación y exclusión, instaurando una relación de absoluto dominio sobre la persona y no sólo de su trabajo. La segunda con la apropiación por parte del management taylorista y fordista de los saberes y del saber hacer de los trabajadores: éstos quedaban reducidos a una prótesis de la dirección de la empresa. Y la tercera –la que vivimos en la actualidad– expropiando tendencialmente el control del conocimiento en constante evolución. ¿De qué se trataba? Yendo por lo derecho: de que cada fase tuviera un proceso de acumulación capitalista sin controles o con los menos controles posibles, como hemos apuntado someramente más arriba.

Pues bien, si echamos un vistazo a la historia llegaremos a una primera conclusión: en los primeros momentos de las dos primeras fases, la acción colectiva del movimiento de los trabajadores fue derrotada. Entre otras cuestiones porque dicho movimiento no fue capaz de enhebrar un proyecto que, desde la lógica del trabajo subalterno, incidiera realmente en el paradigma que se iba construyendo. También porque, además, las formas de lucha eran inadecuadas. La nueva fase cuenta con una ventaja: el sindicalismo confederal ha acumulado nuevos saberes y un caudal de experiencias. De todo ello puede sacar ventaja: siempre y cuando articulo un proyecto general, donde el tiempo de trabajo tenga –dentro del cuadro de la organización del trabajo y de la vida– un papel decisivo. Porque no se trata de la resistencia tradicional a la injusta directiva europea; se trata de poner gradualmente en marcha un proyecto. El sindicalismo tiene los suficientes buenos retales para enhebrarlos de manera creadora y, además, cuenta con experiencias atinadas en una serie de convenios colectivos de gran relevancia.

Las izquierdas políticas, desde su propia autonomía e independencia (entre ellas y en relación al sindicalismo confederal) necesitan comprender que estamos ante un problema de naturaleza política, que esta directiva tiene unos contenidos políticos de primer rango. No puede dejar en manos del movimiento organizado de los trabajadores ni su particular mirada ni su necesaria reacción contra la directiva. Es de valorar el artículo de Josep Borrell en El Periódico del domingo 15 de junio. Vale, pero se trata especialmente de convertir la prédica en acción política. Primero porque es lo que corresponde, y de paso se pone una pica para ir abandonando la vieja práctica de que lo ‘social’ es cosa del sindicalismo. Segundo, porque la reordenación de los tiempos de trabajo es una operación de civilización y de refinada compatibilización con los nuevos derechos de ciudadanía de última generación. Tercero, porque sería un tanto chusco que don José Ratzinger encabezara una importante congregación de feligreses en contra de la directiva, aunque nada tenemos en contra de ello.

De ahí que planteemos a las izquierdas que evita una nueva distracción como la que tuvo cuando el famoso Libro Verde de la flexiseguridad. Algunos avisamos a tiempo, cuando leímos atentamente (y avisamos a las izquierdas) del textual contenido del Libro verde en aquella pregunta tan aparentemente angelical: “¿cómo se podrían modificar las obligaciones mínimas en materia de ordenación del tiempo de trabajo para ofrecer mayor flexibilidad a los empleadores y a los trabajadores, garantizando al mismo tiempo un nivel elevado de protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores?” Por último, hay otra razón, la que nos viene de un ilustre prócer del europeísmo: “Si Europa no debiera crecer como organismo democrático, lo que quedaría por organizar ya no sería Europa”. ■

De ahí que planteemos a las izquierdas que evita una nueva distracción como la que tuvo cuando el famoso Libro Verde de la flexiseguridad. Algunos avisamos a tiempo, cuando leímos atentamente (y avisamos a las izquierdas) del textual contenido del Libro verde en aquella pregunta tan aparentemente angelical: “¿cómo se podrían modificar las obligaciones mínimas en materia de ordenación del tiempo de trabajo para ofrecer mayor flexibilidad a los empleadores y a los trabajadores, garantizando al mismo tiempo un nivel elevado de protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores?” Por último, hay otra razón, la que nos viene de un ilustre prócer del europeísmo: “Si Europa no debiera crecer como organismo democrático, lo que quedaría por organizar ya no sería Europa”. ■

El tiempo de trabajo a debate. ¿Hacia dónde camina Europa?

Introducción

La propuesta modificada de la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo [1] supone un ejemplo más del posicionamiento ideológico de la Unión Europea ante las relaciones laborales y el Derecho del Trabajo. Ya se había tenido ocasión de verificar esta impronta europea sobre el Derecho del Trabajo a propósito del Libro Verde relativo a la modernización del derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI [2]. A pesar de que el Libro Verde carece de eficacia jurídica alguna, éste ha servido de plataforma para impulsar la renovación de las relaciones laborales en el ámbito de la UE. Una renovación que se explica fundamentalmente a partir de la ampliación de la UE a 27 Estados Miembros, entre los que se encuentran de forma destacada los países del Este.

El Libro Verde, en materia de tiempo de trabajo, presentó como objetivo último la consecución de mayores dosis de flexibilidad -“¿cómo se podrían modificar las obligaciones mínimas en materia de ordenación del tiempo de trabajo para ofrecer mayor flexibilidad a los empleadores y a los trabajadores, garantizando al mismo tiempo un nivel elevado de protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores?” [3]-, instaurando una (ficticia) relación directamente proporcional entre flexibilidad e intereses de empresarios y trabajadores. Es decir, con independencia de cuáles sean los intereses específicos de trabajadores y empresarios [4], la flexibilidad se erige en el fin a alcanzar como signo de modernidad y satisfacción de los intereses de empresarios y trabajadores. Más allá de este hecho, cabe destacar el salto cualitativo que supone que empresarios y trabajadores persigan intereses comunes, haciendo estallar la base conceptual que da sentido al Derecho del Trabajo: la contraposición estructural de intereses entre capital y trabajo. Todo ello, con un límite genérico, que parece no ser más un objetivo en sí mismo, la protección eficaz de la salud y seguridad de los trabajadores.

Más adelante se tendrá ocasión de profundizar en la relación entre los contenidos de la Propuesta Modificada y los del Libro Verde, pero antes conviene señalar brevemente el itinerario que ha seguido la regulación comunitaria del tiempo de trabajo.



Frente a este modelo individualista, insistimos, se abandona aquél solidario de la reducción de la jornada semanal a 35 horas que pone el acento en el carácter colectivo del tiempo de trabajo y en un tratamiento normativo de éste que afecte al conjunto de los trabajadores -donde sacrificios y ventajas aparezcan debidamente socializados-

Origen y génesis [5] de la normativa comunitaria sobre tiempo de trabajo

La preocupación comunitaria por la normativa sobre tiempo de trabajo arrancó en la década de los años 70 con la adopción del primer Programa de Acción Social [6], que albergaba como objetivos más destacables la generalización de una jornada de trabajo ordinario de 40 horas semanales sin merma de salario y el reconocimiento de cuatro semanas de vacaciones anuales no sustituibles por indemnización en metálico [7]. Casi dos años más tarde, el 22 de julio de 1975, el Consejo dio forma a la Recomendación núm. 457 que incluiría los objetivos anteriormente mencionados, pero no sería hasta la aprobación de la Resolución del Consejo de 1979, de 18 de diciembre, cuando comenzase a aparecer un tratamiento integral del tiempo de trabajo. Concretamente, los objetivos que se anudaban a éste eran el empleo y la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores.

Dos intervenciones legislativas posteriores dieron comienzo a una visión del tiempo de trabajo desde la óptica de la reducción y su paralela reorganización: el Programa de Acción Social de 22 de junio de 1984 y las Conclusiones del Consejo de Ministros de 1985. A pesar de la preocupación de la entonces Comunidad Económica Europea por esta materia y de las sucesivas recomendaciones que se produjeron en aquel tiempo no se logró adoptar una norma con fuerza vinculante. El art. 100 TCEE (1957) requería la unanimidad en la adopción de Directivas sobre condiciones de trabajo, lo que unido a la oposición del Reino Unido a la aprobación de una Directiva sobre tiempo de trabajo provocó el retraso de ésta, generando de nuevo un debate sobre el sentido económico y social de la propia UE.

Por su parte, la Carta de derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 9 de diciembre de 1989, recogía en su articulado -arts. 7.1, 8 y 19.1- que “la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de la Comunidad Europea, proceso que se efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a la duración y distribución del tiempo de trabajo y a las for-



mas de trabajo atípicas, como son el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal, el trabajo de temporada” (art. 7.1). Con esta declaración se reconocieron una serie de derechos a los trabajadores en relación con el tiempo de trabajo. “Todo trabajador de la Unión Europea tiene derecho al descanso semanal y a unas vacaciones anuales pagadas cuya duración, en uno y otro caso, deberá armonizarse por la vía del progreso, de conformidad con las prácticas nacionales” (art. 8); ligando estos derechos de descanso a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. “Todo trabajador debe poder beneficiarse, en su lugar de trabajo, de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad” (art. 19).

A pesar del rico contenido de los preceptos señalados, la Carta carecía de fuerza vinculante para los Estados Miembros, por lo que, si bien, sentó las bases de por dónde debería transitar la futura normativa comunitaria, no supuso un avance considerable dado su carácter programático.

El Acuerdo sobre Política Social del Tratado de la Unión Europea, Maastricht (1992), y el Protocolo 14 profundizaron en la idea de una Europa unida también en lo social. En lo que concierne al tiempo de trabajo, el Acuerdo posibilitaba la adopción de Directivas relativas a condiciones de trabajo por mayoría cualificada[8], dando como resultado en 1993, después de la presentación de tres proyectos, la aprobación de la Directiva 93/104/CEE. Directiva que había contado con la férrea oposición del Reino Unido. Tanto fue así que éste impuso un recurso de anulación de la mencionada directiva en relación a la inadecuada base jurídica –recordemos, art. 118 A, hoy 137- con la que finalmente se aprobó [9].

Una vez entrada en vigor la Directiva de 1993, el Tratado de Ámsterdam, de 2 de octubre de 1997, con un reformado Acuerdo sobre Política Social, previó la posibilidad extendida a todos los Estados Miembros de adoptar Directivas sobre condiciones de trabajo con el consenso de una mayoría cualificada (art. 137 TCEE, en relación con el art. 251.2 TCEE). Por tanto, a partir de este momento, parece posible la regulación comunitaria del tiempo de trabajo[10] sin necesidad de circunscribirse únicamente a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Con posterioridad, la Directiva 2000/34/CEE modificó parcialmente el texto de 1993, destacando las aportaciones realizadas por ésta respecto del campo de aplicación de la norma. Concretamente, las exclusiones que había realizado la Directiva de 1993 (trabajadores pertenecientes a los sectores del transporte aéreo, terrestre, marítimo, de navegación interior, de pesca, ferroviario) se recogieron en la Directiva 2000/34/CEE. La aparición de esta norma suscitó la duda de si la reciente normativa sobre tiempo de trabajo en estos sectores primeramente excluidos, debía referirse a todos los trabajadores pertenecientes a estos sectores o sólo a aquellos trabajadores móviles –según terminología de la propia directiva–.

Es decir, se planteó la cuestión [11] de si a los trabajadores que desarrollaban, por ejemplo, tareas administrativas (trabajadores off-shore) se les debería aplicar o no el régimen general de la regulación comunitaria del tiempo de trabajo. Efectivamente, la Directiva 2000/34/CEE amplió el campo de aplicación de la normativa general a estos trabajadores off-shore de la pesca marítima y de los médicos en formación.

Por último, la Directiva 2003/88/CEE de codificación de las dos anteriores, cuyo principal objetivo parece ser el de dotar de mayor seguridad jurídica y transparencia [12] la regulación comunitaria sobre tiempo de trabajo. Por tanto, la mayor aportación de este último texto reside en su forma y no en su contenido, codificando la normativa anterior.

El enquistamiento previo a la actual Propuesta Modificada de la Directiva 2003/88/CE

La intensa y paradójica labor realizada por el Tribunal de Justicia, con especial interés e intensidad en cuanto a la delimitación del concepto de tiempo de trabajo, provocó a finales de 2003 la primera propuesta de modificación de la Directiva 2003/88/CE con la presentación por parte de la Comisión europea de una Comunicación dirigida al Consejo, al Parlamento, al Comité Económico y Social, al Comité de las Regiones y a los interlocutores sociales a nivel comunitario [13]. En dicho documento se contenían, entre otros datos de interés, el coste económico que estaba reportando a diferentes Estados Miembros el concepto que había ido construyendo el Tribunal de Justicia [14]. De ahí, entre otros factores, que en ese año se elaborase la primera propuesta de modificación de la Directiva 2003/88/CE.

Los puntos álgidos de dicha propuesta de modificación se concentraron, en primer lugar, sobre la imposición de un plazo para la inaplicación definitiva de la cláusula opting-out coincidente con los 36 meses posteriores a partir de la entrada en vigor de la Directiva, donde el convenio colectivo cobraría el protagonismo en la recepción de tal cláusula revisándose ésta cada seis meses; en relación con la anualización de la jornada de trabajo, permitir la introducción de este período de referencia del cómputo de la jornada por vía legal para aquellos países o sectores productivos donde no haya convenio colectivo aplicable; en tono de recomendación a los Estado Miembros, se sugirió una mayor sensibilidad de la regulación convencional del tiempo de trabajo para satisfacer las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral y para aumentar el índice de empleo de las mujeres [15]; en caso de trabajadores con más de un contrato (temporal), el tiempo de trabajo debería ser la suma de los períodos de tiempo acumulados en cada contrato.



Las posibilidades de distribución irregular de la jornada de trabajo, con los límites actuales de derecho necesario absoluto -descanso entre jornadas de doce horas y el reposo de fin de semana de un día y medio como regla general-, posibilitan que un trabajador que preste sus servicios cinco días y medio a la semana pueda llegar a realizar hasta 66 horas de trabajo.

Por tanto, las líneas-guía de la pretendida modificación de Directiva sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo se redujeron a las siguientes: »»

Cumplir con los objetivos de crecimiento y empleo establecidos por el Consejo Europeo, de 22 y 23 de marzo de 2005, en el marco de la Estrategia de Lisboa[16].

Encontrar un nuevo equilibrio entre la conciliación de la vida profesional y la vida familiar[17].

Una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo[18].

El elemento que presentó un mayor enquistamiento, al igual que hoy, fue la pervivencia de la denominada cláusula *opting-out*. Tal cláusula se introdujo en la primera redacción de la Directiva sobre tiempo de trabajo con la finalidad de reunir el consenso necesario para la aprobación de la norma comunitaria, con la obligación de revisarla a los diez años a contar desde su entrada en vigor. Transcurrido este plazo de tiempo, y a raíz de los trabajos preparatorios concebidos para abordar la reforma de la Directiva realizados por el Parlamento Europeo, los datos vertidos por los diversos estudios arrojaron como resultado un uso excesivo de la cláusula *opting-out*, concentrándose esta práctica con mayor intensidad en el Reino Unido[19]. Un uso abusivo que se debe relacionar directamente con el bien jurídico de la protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo[20].

Principales contenidos de la Propuesta Modificada

La materialización de las líneas introducidas por el Libro Verde sobre la modernización del derecho laboral ha tenido lugar en la Propuesta Modificada de la Directiva 2003/88/CE. En ella aparecen nítidamente los fundamentos contenidos en aquél, que ahora se comentan brevemente.

En primer lugar, la Propuesta Modificada de la Directiva 2003/88/CE presenta como objetivo único la flexibilidad de la ordenación del tiempo de trabajo en aras, según reza en la propuesta, a la conciliación de la vida familiar y laboral. Es decir, la base jurídica sobre la que se diseñó la normativa europea sobre tiempo de trabajo, la protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores (arts. 136 y 137.1.a) Tratado de Roma), ha quedado relegada a un segundo plano o, más bien, como un límite genérico laxo a favor de la conciliación de la vida profesional y la vida familiar. En última instancia, el objetivo de la compatibilización de la vida profesional y familiar pretende ser un mecanismo de política económica que contribuya a mejorar el acceso de las mujeres al empleo (Estrategia de Lisboa). En resumidas cuentas, la propuesta modificada adolece de una cierta confusión, ya que se colocan en un mismo plano materias de política social y materias de política económica como objetivos alcanzables a partir de la ordenación del tiempo de trabajo. Curiosamente, el instrumento estrella[21] para

promover el acceso de las mujeres al empleo se relaciona con la posibilidad de las trabajadoras de renunciar (*opt-out*) a la jornada de 48 horas semanales en un período de referencia de cuatro meses, con el objetivo de alargar la jornada de trabajo hasta las 60 horas semanales en un período de referencia de 3 meses; hasta 65 horas semanales en el ámbito de la Sanidad en atención continuada[22]. Es decir, la Propuesta introduce una relación entre derechos de conciliación y vertiente cuantitativa de la jornada de trabajo, consistente en prolongar esta última para dar cabida a aquellos. Dicha medida se ha presentado por algunos sectores de la doctrina iuslaboralista como un paso hacia la modernización de las relaciones laborales y el progreso social[23]. A nuestro modo de ver, la tendencia (teórica) del



El modelo que se propone es del dumping social con el objetivo de incrementar las diferencias entre clases, entre países, entre trabajadores... Dicho de otro modo, lo que se propone es una igualdad social por abajo, hacia el empeoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los ciudadanos europeos.

tratamiento del tiempo de trabajo en las últimas dos décadas se ha basado en una reducción del tiempo de trabajo a favor de la distribución irregular de la jornada de trabajo. Con ello, se pretendía dar satisfacción a las necesidades empresariales visto un transformado proceso de producción (posfordista) y a la vez abrir espacios donde cupiesen derechos de los trabajadores como los de conciliación. En ningún caso, el incremento de la jornada de trabajo puede relacionarse con intereses de los trabajadores, ni de seguridad y salud, ni de conciliación de la vida familiar y laboral, ni mucho menos de creación de empleo. Nótese que la tradicional reivindicación sindical de reducción del tiempo de trabajo -35 horas semanales- basaba su intervención en la idea de trabajar menos para trabajar todos. No parece defendible, ni social ni jurídicamente, la inversión de los términos para promover un lema consistente en trabajar más para trabajar todos y todas.

Por otra parte, relacionado con los derechos de conciliación supuestamente impulsados por la Propuesta, los instrumentos que ofrece el documento normativo para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral consisten en la obligación de empresarios de informar a los trabajadores sobre cualquier cambio en la organización del tiempo de trabajo y la obligación (igualmente de empresarios) de tener en consideración las solicitudes de los trabajadores para cambiar horario y ritmos de trabajo (art. 2 ter). Una vez más, se asiste a un tipo de legislación que se anuncia a bombo y platillo, pero que cuenta con pírricos medios para alcanzar su objetivo. Dicho de otro modo, el pacto que subyace en la Propuesta es el de que el trabajador opte por renunciar a la jornada de 48 horas de trabajo semanal para, en cambio a este sacrificio, obtener el compromiso del empresario de estudiar su caso...

El modelo que presenta esta Propuesta de modificación de la normativa comunitaria sobre tiempo de trabajo potencia un carácter individualista, a la par que voluntarista, del tratamiento normativo del tiempo de trabajo ya que se condicionan los objetivos de la norma a la decisión particular de cada trabajador individualmente conside-



rado. Frente a este modelo individualista, insistimos, se abandona aquél solidario de la reducción de la jornada semanal a 35 horas que pone el acento en el carácter colectivo del tiempo de trabajo y en un tratamiento normativo de éste que afecte al conjunto de los trabajadores -donde sacrificios y ventajas aparezcan debidamente socializados-. En última instancia, este modo de legislar en materia de tiempo de trabajo, a través de la renuncia individual al límite genérico de las 48 horas semanales, esconde un discurso tremendamente torticero consistente en la culpabilización del Derecho del Trabajo respecto de la mala situación de los trabajadores. Repárese que la posible reforma del art. 22 de la Directiva 2003/88/CE invita al trabajador a renunciar a la limitación general de la jornada de trabajo para con ello obtener beneficios, que con un Derecho del Trabajo garantista sería impensable conseguir.

En segundo lugar, la Propuesta Modificada lleva a cabo una revisión del concepto de tiempo de trabajo que supone un embate a la labor del Tribunal de Justicia en la delimitación de lo que debe entenderse por tiempo de trabajo. La introducción del concepto de período inactivo de atención continuada, es decir, el tiempo en el que el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo, a disposición del empresario pero sin prestar servicio repercute en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia negando la consideración de tiempo de trabajo a aquellos espacios temporales donde el trabajador cumple con, al menos, dos de los tres requisitos enunciados en el art. 2 de la D 2003/88/CE (Sentencia SIMAP y JAEGER, fundamentalmente). O lo que es lo mismo, se ven afectados sensiblemente los derechos de los trabajadores ya que estos lapsos de tiempo no serán computados como tiempo de trabajo a efectos salariales, cómputo de la jornada máxima, ni en relación con los descansos diarios y semanales. En definitiva, existe una equiparación entre el régimen jurídico de las guardias de atención continuada y las localizadas, lo cual tiene repercusiones negativas en las condiciones de trabajo y en la calidad del servicio público de la sanidad. Al hilo de esta revisión se ha aprovechado para acotar la definición de lugar de trabajo[24] con el objetivo de disipar cualquier duda sobre lo que haya de entenderse por tiempo de trabajo en atención continuada. Este hecho implica una selección de los espacios físicos transitados por el trabajador con ocasión del trabajo, ya que el art. 2.1.bis.bis hace alusión únicamente al "lugar o lugares en los que el trabajador ejerce habitualmente sus actividades o funciones". Lo cual supone directamente una limitación de la presunción de accidente de trabajo contemplada, ya que a partir de este concepto de "lugar de trabajo" se obvian ciertos espacios por los que el trabajador transita aunque no de forma habitual. Estos cambios normativos caminan en la dirección de una configuración del trabajo por cuenta ajena donde la obligación contraída por el trabajador no puede calificarse como de medios, sino por el contrario de resul-



“
Parece igualmente aconsejable emprender un debate sobre el modelo español de regulación del tiempo de trabajo a propósito de los vientos reformistas que provienen de Europa. Más aún cuando este modelo está presentando escuálidos resultados de productividad.

tados. Téngase en cuenta que esta fragmentación del tiempo de trabajo que presenta la Propuesta, por otra parte nada novedosa en los ordenamientos jurídicos internos, toma como elemento definitivo el que el trabajador se encuentre en el ejercicio de sus funciones. Por tanto, el resto de tiempos donde el trabajador se halle en el puesto de trabajo y a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo incluso por una ineficiente organización empresarial no tendrían la consideración de tiempo de trabajo y, sin embargo, la subordinación del trabajador a los poderes empresariales en estos tiempos intersticiales resulta patente. No se puede finalizar la exposición de este segundo bloque de reformas sin hacer alusión al modelo de organización empresarial que planea en la Propuesta, la aceptación legislativa de una imprevisión y falta de planificación empresarial de la producción.

En tercer lugar, la Propuesta Modificada implica una continuidad de la alteración de la tradicional relación de fuentes en materia de tiempo de trabajo, perpetuando la vigencia de la cláusula opting-out. Mientras la ley y/o el convenio colectivo están llamados a regular la duración máxima de la jornada de trabajo como regla general, el contrato individual de trabajo puede modificar in peius tal límite. De este modo, la prelación de fuentes en materia de tiempo de trabajo queda sin efectos, al mismo tiempo que uno de los pilares del Derecho del Trabajo, la indisponibilidad de derechos legales o convencionales por parte de los trabajadores, se tambalea fuertemente. En general, este modo de legislar ahonda en la pretendida descolectivización del Derecho del Trabajo y en el desprecio al Sindicato, desplazando hacia el olvido la acción sindical y el conflicto como fundamentos de las relaciones laborales. En última instancia, se busca desesperadamente una individualización de las relaciones laborales justificada en los intereses de los trabajadores de conciliar vida profesional y familiar a través del vaciamiento de los convenios colectivos en esta materia (acuerdos individuales en masa) [25].

Un ojo a Europa y otro a la regulación española sobre tiempo de trabajo

Qué duda cabe de la capilaridad del derecho de la Unión Europea en los diferentes ordenamientos internos, de ahí la necesidad de tener un ojo en las aventuras europeas. Sin embargo, dicha atención a Europa no debe confundir nuestra labor en el olvido del plano normativo interno, ni mucho menos en identificar la situación interna (española) con el mejor de los escenarios normativos imaginables desde el punto de vista de la protección de los derechos de los trabajadores. Repárese en que las alarmas sociales se han disparado ante la idea de una jornada de trabajo de 60 horas semanales en un período de referencia de tres meses (aunque ésta se reputa con carácter excepcional y previo consentimiento del trabajador) sin interro-



gamos previamente a qué distancia se encuentra la normativa española a este respecto.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, en nuestro ordenamiento jurídico, se encuentra limitada a 40 horas semanales de promedio en cómputo anual. El convenio colectivo, fuente prioritaria de regulación de esta condición de trabajo puede rebajar dicha duración máxima, como vienen siendo práctica habitual en los textos colectivos. Lo cual nos llevaría a concluir que nos separarían, en el supuesto de aprobarse la Directiva, 20 horas en aquellos casos donde el trabajador renunciase voluntariamente, vía cláusula opt-out, a la duración máxima de su jornada ordinaria. No obstante, se debe llamar la atención sobre los efectos que está produciendo la reducción y reordenación del tiempo de trabajo practicada en el ordenamiento jurídico español, ya que en determinados lapsos de tiempo las 60 horas semanales de trabajo pueden ser una realidad consentida e incentivada desde la propia norma heterónoma. Dicho de otro modo, las posibilidades de distribución irregular de la jornada de trabajo, con los límites actuales de derecho necesario absoluto -descanso entre jornadas de doce horas y el reposo de fin de semana de un día y medio como regla general-, posibilitan que un trabajador que preste sus servicios cinco días y medio a la semana pueda llegar a realizar hasta 66 horas de trabajo. El resultado de multiplicar doce horas de trabajo diario -con la particularidad de que además éstas podrían ser calificadas como de trabajo ordinario- por cinco días y medio. Nótese además que esta situación puede derivar de la imposición unilateral del empresario previa habilitación del convenio colectivo, o en su defecto del acuerdo del empresario con los representantes de los trabajadores, para introducir una distribución irregular de la jornada de trabajo. Algunos de los estudios sobre negociación colectiva, en materia de tiempo de trabajo, advierten precisamente una tendencia de la regulación convencional a habilitar sin más esta posibilidad a favor del empresario, sin otros límites que la buena voluntad de aquel [26].

A diferencia de lo que planea en la Propuesta Modificada, nuestro ordenamiento jurídico prevé la compensación de estos períodos de intensificación de la jornada con otros de relajación de la misma, de modo tal que al final del año se respete la duración máxima prevista por el convenio colectivo, o en su defecto las 40 horas semanales de promedio en cómputo anual. Así, con algún “pero” que otro, se podría defender el carácter tuitivo de la legislación española frente a la propuesta europea. No obstante, el análisis teórico debe ser confrontado con la situación actual de nuestro mercado de trabajo, donde un elevado porcentaje de la población no goza de una relación laboral cuya duración se extienda más allá del año. Es decir, para los trabajadores temporales, cuya adscripción a la empresa sea inferior al año, las posibilidades de compensación se ven mermaidas, dando ocasión a jornadas anuales de estos colectivos que (casi) duplican las 1826, 27 horas anuales de trabajo. De este modo, asistimos a una desprotección y desconsideración jurídica respecto de aquellos tra-

bajadores que no gozan de una relación laboral de carácter indefinido. Téngase en cuenta que nuestro ordenamiento jurídico ofrece como remedio la retribución de todas las horas de trabajo, al precio que corresponda según su calificación como ordinarias o extraordinarias, y una posible sanción contemplada en el art. 7.5 TRLISOS[27]. A este respecto, hubiera sido interesante que se acogiese una de las preocupaciones de la primera propuesta de modificación de la Directiva 2003/88/CE consistente en tener en cuenta el sumatorio de los diferentes contratos desarrollados por un mismo trabajador a efectos de computar la duración máxima de la jornada de trabajo. Con ello, asegurar una protección eficaz a aquellos trabajadores que no responden a la caracterización fordista de la normativa laboral española.

Por todo ello, parece igualmente aconsejable emprender un debate sobre el modelo español de regulación del tiempo de trabajo a propósito de los vientos reformistas que provienen de Europa. Más aún cuando este modelo está presentando escuálidos resultados de productividad.

A modo de conclusión: flexibilidad y catarsis

La primera y más rotunda conclusión sobre la Propuesta Europea de reforma de la directiva sobre tiempo de trabajo es la de que los objetivos depositados en la normativa comunitaria sobre tiempo de trabajo, salud de los trabajadores y conciliación de la vida profesional y laboral, tienen tantos visos de realización como escasos han sido los ánimos del legislador europeo de diseñar una normativa garantista de tales derechos. En definitiva, este posicionamiento europeo ante tan fundamental condición de trabajo parece indicar los deseos de algunos dar paso a la entronización definitiva de la empresa en el ámbito del Derecho del Trabajo bajo la bandera de la satisfacción de la satisfacción de los derechos de los trabajadores. Nótese que el nuevo objetivo de la conciliación de la vida familiar y laboral anudado a la directiva sobre tiempo de trabajo presenta un balance donde, aunque pueda resultar un titular de prensa, las cuentas no salen, ya que si se trabajan 60 horas semanales y el empresario no está obligado a permitir tal conciliación...

Por todo lo anterior, debemos ser críticos con esta Propuesta por su claro carácter regresivo desde el punto de vista social, ya que en definitiva constituye un elemento normativo que potencia el alargamiento de la jornada de trabajo muy por encima de los límites dispuestos en los diferentes ordenamientos jurídicos europeos. A cambio de ello, una promesa de que los empresarios tendrán en consideración las demandas de los trabajadores sobre conciliación de vida familiar y laboral. Ni que decir tiene lo lejos que se queda esta Propuesta de aquella reivindicación histórica: ocho horas de trabajo, ocho de reposo y ocho de educación (1º de mayo de 1886).

Este tipo de iniciativas legiferantes deja entrever un modelo de construcción de Europa basado estrictamente en su vertiente económica, enfatizando cada vez más



Sin embargo, dicha atención a Europa no debe confundir nuestra labor en el olvido del plano normativo interno, ni mucho menos en identificar la situación interna (española) con el mejor de los escenarios normativos imaginables desde el punto de vista de la protección de los derechos de los trabajadores.





La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, en nuestro ordenamiento jurídico, se encuentra limitada a 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.

los orígenes de la Unión. Lo cual no resulta novedoso, pero sí preocupante ya que en el desarrollo de la UE han existido determinados momentos donde las libertades económicas tenían como límite el ejercicio y respeto de los derechos sociales. Hoy, por el contrario, el modelo que se propone es del dumping social con el objetivo de incrementar las diferencias entre clases, entre países, entre trabajadores... Dicho de otro modo, lo que se propone es una igualdad social por abajo, hacia el empeoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los ciudadanos europeos.

Por último, permítaseme una última reflexión en relación con la capacidad de mutación de las diferentes regulaciones normativas, en nuestro caso sobre tiempo de trabajo, a propósito de la flexibilidad laboral. En los últimos tiempos, la flexibilidad se ha erigido en el remedio de todos los males de las relaciones laborales, lo cual ha sido posible gracias a un proceso de catarsis de los objetivos anudados a las regulaciones de las diferentes condiciones de trabajo. En la materia que ahora analizamos, esta catarsis del tiempo de trabajo resulta evidente: se ha pasado de un tratamiento del tiempo de trabajo apegado a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, el que aparece expresado en la Constitución española (art. 40.2), a atribuirle contemporáneamente funciones tales como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el reparto del empleo, la igualdad de sexos, etc. Con ello, no se están negando las diferentes valencias del tiempo de trabajo, sino que se llama la atención sobre los objetivos interesados que, en ocasiones, se colocan en la regulación del tiempo de trabajo. El ejemplo de la Propuesta Modificada no deja lugar a dudas. La jornada de trabajo se flexibiliza y alarga aún más, mientras los derechos de conciliación se quedan en el montón de las solicitudes que el empresario tendrá en cuenta.

A riesgo de resultar banal y excesivamente rígido, la flexibilidad es un elemento de satisfacción de los intereses empresariales; la seguridad, por el contrario, de los traba-

jadores. De ahí que el modelo europeo de relaciones laborales que se propugna en estos momentos haya acogido la denominación de flexiseguridad que, en definitiva, implica un pacto consistente en el intercambio de flexibilidad por seguridad. ■

PIES DE PÁGINA

- [1] Expediente interinstitucional 2004/0209 (COD), de 4 de junio de 2008.
- [2] Vid. A. BAYLOS Y J. PEREZ, "Sobre el Libro Verde: modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI". Cuadernos de la Fundación Sindical de Estudios, nº 5, diciembre 2006, pp. 10.
- [3] Comisión de las Comunidades Europeas, Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI. COM (2006) 708 final, p. 15.
- [4] Repárese que de forma sorprendente no se elencan en dicho documento cuáles son los objetivos que persiguen empresarios y trabajadores en materia de tiempo de trabajo, ya que el objetivo no es otro que el de ofrecer mayor flexibilidad. Dicho de otro modo, la flexibilidad es el bien jurídico que se intenta preservar de forma hegemónica y que engloba los intereses de empresarios y trabajadores.
- [5] Génesis tratada de forma impoluta en F. FERRANDO GARCIA, El régimen jurídico del tiempo de trabajo en Gran Bretaña. Comares, Granada, 2004, pp. 6-13.
- [6] Resolución del Consejo de 21 de enero de 1974.
- [7] A pesar de tal reconocimiento comunitario de cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, se debe destacar la labor en este sentido del Convenio OIT, nº 132 de 1970.

- [8] Sin embargo, el art. 2.3 del Acuerdo reconocía el carácter no vinculante de éstas en el Reino Unido, opositor de una Europa Social construida desde un equilibrio entre las políticas económicas y sociales.
- [9] El caso C-84/94, Reino Unido de Gran Bretaña y Norte de Irlanda contra el Consejo de la Unión Europea, fue resuelto por la STJCE, de 12 de noviembre de 1996. El Tribunal defendió la adecuación de la base jurídica utilizada recurriendo a un concepto amplio de la seguridad y salud en el trabajo.
- [10] Vid. R. BLANPAIN, "European Labor Law", en AAVV, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Kluwer Law International, 1999, pp. 95-99.
- [11] En el caso C-133/00, Bowden, STJCE de 4 de octubre de 2001, se planteó dicha cuestión con carácter previo a la modificación de la Directiva de 1993.
- [12] Vid. N. MARTINEZ YAÑEZ, "Tiempo de trabajo y periodo de descanso en la directiva 03/88/CE y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas". RDS, nº 25, 2004, pp. 121 y ss.
- [13] Comunicación del Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento, y al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones y a los interlocutores sociales a nivel comunitario en relación con la revisión de la Directiva 93/104/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, Bruselas, 30 de diciembre de 2003. COM (2003) 443 final.
- [14] En concreto, para Alemania 1.750 millones de euros; para Reino Unido, 780 millones de libras esterlinas; para los Países Bajos, 400 millones de euros.
- [15] El considerando 5 de la Propuesta modificada, de 31 de mayo de 2005, COM (2005) 246 final, hace referencia en este punto a la Estrategia de Lisboa para el empleo.
- [16] Considerando número 4 de la Propuesta modificada, de 31 de mayo de 2005, COM (2005) 246 final.
- [17] Considerando número 7 de la Propuesta modificada, de 31 de mayo de 2005, COM (2005) 246 final.
- [18] Considerando número 7 in fine de la Propuesta modificada, de 31 de mayo de 2005, COM (2005) 246 final.
- [19] Donde cinco millones de trabajadores prestan una jornada semanal superior a 48 horas, todas las semanas del año. Cfr. A. CERCAS ALONSO, Informe Cercas. La Directiva sobre tiempo de trabajo. Iniciativa Socialista, n. 76, verano 2005. www.inisoc.org/inf-cercas.pdf. También localizable en el portal de la Unión Europea bajo el título de Informe sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. (COM (2004) 0607-C6-0122/2004-2004/0209 (COD)).
- [20] Nótese cómo el Considerando número 9 de la Propuesta modificada, de 31 de mayo de 2005, COM (2005) 246 final, hace expresa referencia al peligro que corre el bien jurídico de la salud de los trabajadores con la cláusula del opting-out y la extensión (al año) individual del periodo de referencia para el cómputo de la jornada de trabajo.
- [21] "La conciliación de la vida profesional y la vida familiar es también un elemento esencial para conseguir los objetivos que se ha fijado la Unión Europea en la Estrategia de Lisboa, en particular para aumentar el índice de empleo de las mujeres. No solo contribuye a crear un clima de trabajo más satisfactorio, sino que permite, además, una mejor adaptación de las necesidades de los trabajadores, principalmente de los que tienen responsabilidades familiares. Las diversas modificaciones introducidas en la Directiva 2003/88/CE están destinadas a mejorar la compatibilización de la vida profesional y de la vida familiar" (Considerando 5).
- [22] Este proceder normativo no da cuenta del agotamiento del modelo productivo consistente en los bajos índices de productividad que presentan aquellos países con las jornadas de trabajo más prolongadas. Cfr. Euroíndice Laboral (EIL) IESE-Adecco (2007).
- [23] F. DURAN LOPEZ, "La directiva de tiempo de trabajo", publicado en Cinco días.com, el 17 de junio 2008. "Se trata, en primer lugar, de modernizar la normativa sobre ordenación del tiempo de trabajo, inicialmente inspirada casi exclusivamente en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, de tal forma que, manteniéndose e incluso reforzándose esa inspiración, se atiende también a las nuevas realidades y expectativas de empresarios y trabajadores, se busca una mejor conciliación de la vida profesional y familiar, y se persigue una mayor flexibilidad en la ordenación y distribución del tiempo de trabajo, para conseguir los objetivos de crecimiento y empleo de la estrategia de Lisboa". El autor, sin embargo, no explica cómo la semana laboral de 60 horas pueda reforzar la seguridad y salud de los trabajadores, crear empleo femenino o permitir la conciliación de la vida familiar y profesional.
- [24] "Lugar de trabajo: lugar o lugares en los que el trabajador ejerce habitualmente sus actividades o funciones y que se determina de conformidad con lo previsto en la relación laboral o contrato de trabajo aplicables al trabajador".
- [25] Vid. M^a E. CASAS y A. BAYLOS, "Organización del trabajo y autonomía individual: la desregulación del convenio colectivo". RL, n. 16, 1988. I. GARCIA PERROTE, "Autonomía individual <en masa> y antisinsindicalidad". RL, n. 19, 1989.
- [26] Vid. R. MORON PRIETO, "La ordenación flexible del tiempo de trabajo como instrumento de gestión empresarial", en AAVV (R. ESCUDERO, coord.), *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*. Tecnos, Valencia, 2004, pp. 483-487.
- [27] Entre otras, STSJ de Madrid, de 25-07-2003 y STSJ de Castilla y León, de 11-02-2003.

■ Ángel Martín Aguado

Gabinete Jurídico Interfederal de CCOO

La jornada semanal de 65 horas: un viaje de regreso por el túnel del tiempo

12 ■

I.- La nueva propuesta de Directiva sobre Ordenación del Tiempo de Trabajo, aprobada por el Consejo de Ministros de Trabajo de la U.E. a instancia de la Ministra de Trabajo de Eslovenia, y que pretende modificar la Directiva 2003/88/CE, representa, un paso más, en el proceso general de desmontaje e individualización del derecho laboral y sus contenidos centrales – si bien ya parcialmente reflejados en la Directiva 2003/88/CE – suponen, sin duda, una clara agresión para el movimiento obrero y para sus Organizaciones Sindicales.

El eje central de la propuesta está conectado a la posibilidad de ampliación por los Estados miembros de la jornada máxima de trabajo: de 48 a 65 horas semanales, ampliación exorbitante ésta, que una vez aprobada, se residencia además, en parte, en el marco de la esfera de la autonomía individual, al dejarse al acuerdo entre empresario y trabajador, en aquellas empresas sin convenio de aplicación.

En este sentido, se modifica el art. 22 de la vigente Directiva – que por cierto, ya permite que un Estado no aplique el tope de la jornada máxima semanal de 48 horas – y se establece que los Estados miembros podrán autorizar la realización de jornadas semanales superiores, siempre que está facultad esté expresamente prevista en Convenio o Acuerdo Colectivo.

La realización de jornadas por encima de las 48 horas semanales, será posible asimismo por acuerdo entre el empresario y el trabajador “cuando no haya un convenio colectivo vigente” ni exista en la empresa una representación de los trabajadores con facultades para negociar.

Este nuevo tope máximo que se establece para la jornada semanal, no sólo supone un claro exceso inadmisibles en el plano del moderno derecho laboral – seguridad y salud, reducción de jornada, descansos, conciliación de la vida laboral y familiar, etc.. – sino que representa a su vez una medida retrógrada y antihistórica que nos traslada a la etapa de las leyes de jornada máxima de finales del Siglo XIX y principios del XX –a título de ejemplo, en nuestro país un



“**El eje central de la propuesta está conectado a la posibilidad de ampliación por los Estados miembros de la jornada máxima de trabajo: de 48 a 65 horas semanales, ampliación exorbitante ésta, que una vez aprobada, se residencia además, en parte, en el marco de la esfera de la autonomía individual, al dejarse al acuerdo entre empresario y trabajador, en aquellas empresas sin convenio de aplicación**”

Decreto de 1919 estableció ya, con carácter general, la jornada máxima de 8 horas diarias-

De otra parte, el que, en las empresas sin representación y sin Convenio Colectivo pueda pactarse directamente la realización de tales jornadas extenuantes – entre empresario y trabajador – es un claro retroceso histórico, una burla a la lucha del movimiento obrero y supone un avance en el proceso de individualización de la relación laboral y, en la práctica, que el empresario pueda imponer al trabajador la realización de este tipo de jornadas extenuantes, en pleno siglo XXI.

Junto a estos elementos nucleares, que avanzan en el proceso de supresión de derechos básicos del trabajador y de individualización de las relaciones laborales, la propuesta de Directiva pretende una mayor flexibilidad en la ordenación y distribución del tiempo de trabajo desde una perspectiva básicamente empresarial.

Así, a título de ejemplo, no se considera tiempo de trabajo los periodos inactivos de los denominados “tiempos de atención continuada”, en los que el trabajador debe estar disponible, en su lugar de trabajo, a las órdenes del empresario.

Este nuevo concepto de tiempo de atención continuada –con periodos de actividad e inactividad- que se introduce con la propuesta de Directiva, supone sin duda un paso más en el proceso de flexibilidad interna de carácter unilateral y su objeto esencial es reducir los costes salariales de las empresas, ignorando, además, un criterio doctrinal del TJCE que ha considerado como tiempo de trabajo las guardias.

II.- El acuerdo del Consejo de Ministros de la UE que para poder aplicarse deberá ser aprobado por el Parlamento Europeo, no impondría, tal como he señalado, la aplicación directa de la nueva jornada laboral máxima, sino que permitiría aplicarla en los diferentes Estados miembros, dependiendo de la legislación interna de cada uno y de la propia negociación colectiva.



En este sentido, el art. 6 de la Directiva 2003/88/CE que no ha sido directamente modificado establece que “la duración media del trabajo no exceda de 48 horas incluidas las horas extraordinarias por cada periodo de siete días”.

Lo que hace ahora la Propuesta de Directiva es modificar el art. 22 de la Directiva en vigor, al permitir que los Estados miembros puedan autorizar la no aplicación del art. 6 –la jornada máxima de 48 horas semanales- y por lo tanto que se puedan realizar jornadas por encima de ese límite o tope máximo, de acuerdo con las siguientes garantías:

Ningún empresario exija a un trabajador que trabaje más de 48 horas en el transcurso de un periodo de siete días, salvo que haya obtenido el consentimiento del trabajador para efectuar dicho trabajo ...”

Ningún trabajador pueda sufrir perjuicio alguno por el hecho de no prestar el consentimiento.

Ningún trabajador pueda trabajar más de 65 horas en el transcurso de un periodo de siete días, a menos que el convenio o acuerdo colectivo disponga lo contrario.

Estos acuerdos individuales para trabajar hasta las 65 horas semanales –en aquellos Estados miembros que lo autoricen- deben estar recogidos en un registro actualizado por empresa, que deben ponerse a disposición de la autoridad laboral, la cual puede prohibir o restringir –por razones de seguridad o salud- la posibilidad de superar la duración máxima de tiempo de trabajo semanal (48 horas incluidas horas extras).

Asimismo, el empresario estaría obligado a facilitar a la autoridad laboral, la información sobre el consentimiento dado por los trabajadores para efectuar un trabajo que excede de 48 horas en el periodo de 7 días.

III.- La propuesta de Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo recoge asimismo los siguientes aspectos de interés.

El denominado “periodo inactivo del tiempo de atención continuada” no se considerará tiempo de trabajo, salvo que la legislación nacional o los convenios colectivos dispongan lo contrario.

Los Estados que autoricen la posibilidad de realizar jornadas superiores a las 48 horas semanales, deberán respetar los principios generales de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Además el ejercicio de esa fa-

cultad de realizar jornadas de hasta 65 horas semanales debe estar expresamente previsto en convenio colectivo o acuerdo colectivo Nacional o Regional.

No obstante, será posible también la realización de jornadas superiores, por acuerdo entre empresario y trabajador, cuando no haya un convenio colectivo vigente ni exista en la empresa representantes de los trabajadores.

Los acuerdos entre empresario y trabajador para la realización de jornadas semanales que exceden de las 48 horas, no podrán firmarse cuando se inicie la relación laboral, ni durante el periodo de prueba y la duración máxima será de un año, si bien, podrán renovarse.

Los Estados miembros podrán por vía legislativa o reglamentaria y por razones objetivas, técnicas o de organización, ampliar el periodo de referencia - de hasta cuatro meses - para la aplicación de la jornada máxima semanal, hasta los 12 meses, previa consulta a los interlocutores sociales.

IV.- La Propuesta de Directiva, se enmarca en el proceso de corte neoliberal que viene desarrollándose en la Unión Europea y que afectando a los cimientos del derecho laboral, sitúa los principios de libertad de empresa, libertad de establecimiento, competitividad ... etc, por encima de derechos básicos y fundamentales de los trabajadores.

Este proceso que sitúa derechos básicos del trabajador, reconocidos en las constituciones europeas, en una posición subordinada o instrumental en relación con meros objetivos de carácter económico y empresarial, está desnaturalizando principios y valores clásicos del derecho laboral en aspectos, tan esenciales, como la estabilidad en el trabajo, la seguridad y la salud laboral, la jornada de trabajo y los descansos.

Uno de los mayores peligros de este Proyecto de Directiva es que – una vez aprobada – comience a aplicarse de forma efectiva, en países de la Unión con un menor desarrollo de los derechos colectivos e individuales de los trabajadores, generando a su vez efectos indirectos en el resto de los Estados miembros de la Unión a través del conocido fenómeno de la deslocalización empresarial.

En definitiva, el Proyecto de Directiva se aparta y contradice el inveterado proceso histórico de avance en la mejora de las condiciones de trabajo y de reducción de la jornada laboral y, al margen de lo que debe significar la “Europa social”, pretende retrotraernos a etapas históricas ya superadas. ■

■ Elvira S. Llopis

Vicepresidenta de la Fundación Sindical de Estudios

Modificación de la jornada laboral y vida familiar ¿irreconciliables?

14 ■

El incremento sostenido de la participación de las mujeres en la actividad laboral ha sido una de las tendencias más destacadas en los mercados de trabajo europeos a lo largo de los últimos decenios. Una tendencia que, además, ha sido impulsada por los distintos poderes públicos, bien a través de planes y programas específicos, bien a través de medidas normativas, entre las que cabe destacar, en el caso de nuestro país, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

No obstante, esta tendencia ha estado marcada por la disimetría entre hombres y mujeres, tanto en el acceso al empleo como en su permanencia en él, así como por las condiciones de trabajo, la distribución de hombres y mujeres en los distintos sectores y ramas de actividad y la retribución que por el trabajo se percibe.

El Consejo Europeo de Lisboa en marzo de 2000 consideró que el objetivo general de las políticas nacionales en materia de empleo y mercado laboral era aumentar la tasa de empleo global de la Unión Europea hasta el 70 por ciento y situar el porcentaje de empleo de las mujeres por encima del 60 por ciento en el horizonte de 2010.

El Consejo Europeo de Estocolmo en marzo de 2001, añadió dos objetivos intermedios, uno de ellos relativos a que la tasa de empleo global y la tasa de empleo de las mujeres debía alcanzar el 67 por ciento y el 57 por ciento, respectivamente, en 2005.

Esta disimetría en el medio laboral ha ido acompañada de otra disimetría, en este caso, relativa a los usos del tiempo y la asunción de las responsabilidades derivadas de las necesidades de cuidado y atención de determinados colectivos, significativamente, menores y personas con algún grado de dependencia, bien de carácter permanente, bien derivada de la mayor longevidad de la población, esto es, debido al progresivo envejecimiento de la población.

Esta segunda disimetría pone de manifiesto que el creciente número de parejas en que ambos miembros participan en el mercado de trabajo no se ha visto acompañada



“

Es importante subrayar, en todo caso, que las necesidades que subyacen a la problemática de la conciliación no son de carácter individual: la participación laboral femenina, que la Estrategia de Lisboa considera imprescindible incrementar sustancialmente para, al menos, mantener la población activa europea.

do de una plena asunción de responsabilidad compartida entre hombres y mujeres en la esfera del trabajo reproductivo o “doméstico”, de tal modo que a pesar de los avances y del cambio perceptible en las actitudes, la incorporación de los hombres a este tipo de trabajo es mucho más baja que la de las mujeres al trabajo productivo.

Así, la acumulación del ejercicio de responsabilidades familiares y laborales recae en mucha mayor medida sobre las mujeres. Una situación que, aunque es más acusada en nuestro país que en otros países de la UE, constituye una generalidad en el ámbito de la Unión, y ha puesto de manifiesto la necesidad de conciliar ambas esferas de actividad.

Es importante subrayar, en todo caso, que las necesidades que subyacen a la problemática de la conciliación no son de carácter individual: la participación laboral femenina, que la Estrategia de Lisboa considera imprescindible incrementar sustancialmente para, al menos, mantener la población activa europea, está en estrecha interrelación con el fuerte descenso de la fecundidad, y por tanto no es sino es uno de los factores determinantes en el envejecimiento

de la población en toda Europa, que comienza a plantear serios problemas para sostener a largo plazo los sistemas productivos y de protección social.

Se trata, por tanto, de adoptar políticas eficaces de conciliación no sólo para fomentar la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo para las mujeres, sino también para mejor garantizar el crecimiento económico sostenido.

Así, si la tendencia habitual de las políticas y medidas de conciliación se ha articulado, en un primer momento, y a partir de la Recomendación del Consejo

Europeo, 92/241/CEE, de 21 de marzo de 1992, en torno al fomento de las responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres en todo lo concerniente al cuidado y educación de los hijos, posteriormente, tal y como se desprende, por ejemplo de la normativa española en



materia de conciliación y efectiva igualdad, la conciliación entre la vida laboral y familiar se reorientaba hacia la cantidad y distribución de la jornada laboral, es decir, la conciliación abandonaba el ámbito de lo privado, para recaer sobre lo público y, en concreto, sobre el espacio laboral.

De este modo, se aborda la regulación de diversas modalidades de licencias por motivos familiares relacionados con los hijos, presentes en casi todos los países europeos. La regulación de estos tipos de licencia difiere enormemente de unos países a otros: en unos los permisos son remunerados, y en otros no; la cuantía de la remuneración, allí donde se concede, se calcula de acuerdo a criterios distintos; la duración y el grado de flexibilidad otorgado a los padres para pedir los permisos también varían entre países.

No obstante, las directivas europeas aprobadas en esta materia han obligado a los Estados miembros a incluir en la legislación unos requisitos mínimos, a lo que hay que añadir que la negociación colectiva ha tenido también un papel importante en el establecimiento de permisos y licencias vinculadas a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Dichas directivas han sido dos: la Directiva 1992/85/CEE, del Consejo, de Maternidad; y la Directiva 1996/34/CE, del Consejo, de Permisos parentales, con origen en el Acuerdo Marco firmado por los interlocutores sociales europeos (UNICE, CEEP y CES).

Otro enfoque, no suficientemente tomado en consideración, a nuestro entender, ha sido el relativo a entender que la efectiva conciliación entre la vida laboral y familiar pasa necesariamente por la mediación social en la asunción de las responsabilidades de cuidado y atención antes señaladas, mediación social que hemos de entender bajo la forma de servicios de carácter público, universal y gratuito.

En este sentido, las Directrices para las políticas de empleo 2005-2008, que, en palabras del propio Consejo constituyen “un instrumento político integrado que abarca tanto el ámbito macroeconómico como el microeconómico de la Unión Europea (UE). Dicho instrumento presenta de este modo una visión estratégica clara de los desafíos europeos y permite a la Unión canalizar los esfuerzos de los Estados miembros sobre las acciones prioritarias”, incluyen, en su directriz integrada nº 18, la necesidad de “Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida”.

Esa necesidad se materializa, entre otras en las siguientes actuaciones:

medidas decididas para incrementar la participación de las mujeres en la vida activa y reducir las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de empleo, desempleo y remuneración.

una mejor conciliación de la vida familiar y profesional, y la provisión de servicios accesibles y asequibles de asistencia infantil y cuidado de otras personas dependientes.

Sin embargo, la aprobación por parte de los ministros de Trabajo de la Unión Europea, por mayoría cualificada pe-

ro con las abstenciones de varios países, entre ellos España, de la reforma de la directiva de Tiempo de Trabajo, que aún debe recibir el visto bueno del Parlamento Europeo, y que consagrará, de ser aprobada, la ampliación del cómputo semanal de la jornada laboral por encima de las actuales 48 horas semanales hasta las 65, viene a dar al traste con esta tercera línea de políticas de conciliación que denominaremos “social”.

Y lo hace porque una duración tan extensa de la jornada laboral, aún cuando se refiera a periodos excepcionales, hace incompatible la actividad laboral con el horario de cualquier tipo de servicio de cuidado y atención a las personas que no sea un servicio privado, por tanto, con un coste tan elevado que supondría su inasequibilidad para la mayor parte de la población asalariada.

Pero no se trata tan sólo de eso sino que, en realidad, cierra la vía a toda forma de conciliación que no sea la puramente individual, ya que quiebra la posibilidad de llevar la conciliación al ámbito laboral a través de la determinación colectiva del cómputo de la jornada laboral, lo que viene a significar la imposibilidad de hecho, para trabajadoras y trabajadores, de incorporar sus criterios a la hora de establecer dicho cómputo.

Efectivamente, lo que pretende la reforma de la directiva de Tiempo de Trabajo es la suspensión de todas las excepciones a la jornada laboral de 48 horas semanales en un plazo de tres años, de tal modo que establece que la semana de trabajo de la UE, aún manteniendo un cómputo semanal de 48 horas como máximo, incorpora la aceptación de que, mediante acuerdos individuales, empresarios y trabajadores puedan alargar la jornada laboral hasta las 60 horas o incluso hasta las 65 horas en el caso de las guardias médicas.

O, si se prefiere, lo que se pretende es avanzar un paso más en la senda de la liberalización de las relaciones laborales; una liberalización que tiene precedentes inmediatos: en enero del 2004 se hizo público el proyecto de directiva de servicios en el mercado interior, más conocida como “directiva Bolkestein”, que tras la denominada “libre prestación de servicios transnacionales”, pretendía que empresas y trabajadores se rigieran por las condiciones de trabajo y retribución de su país de origen, lo que, naturalmente, suponía la quiebra absoluta de la capacidad reguladora de los convenios colectivos.

A finales del 2006, la Comisión Europea el Libro Verde sobre el derecho del trabajo incorporó el concepto de “flexi-seguridad”, o lo que es lo mismo el de la normalización de la inestabilidad y la rotación laboral.

En 2007 las Sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas relativas a los casos Viking y Laval han revalidado la supremacía de la libertad empresarial frente a las normativas de los Estados miembros y, lo que es más grave, sobre los derechos colectivos de la clase trabajadora.

Es importante recordar a efectos comparativos para valorar con justicia esta nueva iniciativa “liberalizadora” que



Una duración tan extensa de la jornada laboral, aún cuando se refiera a periodos excepcionales, hace incompatible la actividad laboral con el horario de cualquier tipo de servicio de cuidado y atención a las personas que no sea un servicio privado.



ahora se propone en materia de organización del tiempo de trabajo que en nuestro país, la jornada laboral en la época de la Revolución Industrial (1870) se movía entre las 64 horas y las 70 horas semanales, y tanto su duración diaria como los descansos estaban escasamente regularizados.

Poco aporta el hecho de que se contemple garantizar que los trabajadores acepten el denominado "opting-out", es decir, el alargamiento de la jornada de manera voluntaria, para lo que el empresario deberá obtener un reconocimiento por escrito del trabajador para poder trabajar más de 48 horas.

Y aporta poco en la medida en que, como muy bien señala Francisco Trillo, "este modo de legislar ahonda en la pretendida descolectivización del Derecho del Trabajo y en el desprecio al Sindicato, desplazando hacia el olvido la acción sindical y el conflicto como fundamentos de las relaciones laborales. En última instancia, se busca desesperadamente una individualización de las relaciones laborales justificada en los intereses de los trabajadores de conciliar vida profesional y familiar a través del vaciamiento de los convenios colectivos en esta materia" y su sustitución por "acuerdos individuales en masa".

En la medida en que la relación entre empresa y trabajador individualmente considerado es, por esencia, desequilibrada, (un desequilibrio que, evidentemente, juega en desfavor del trabajador o trabajadora), "las posibilidades de que los objetivos depositados en la normativa comunitaria sobre tiempo de trabajo, salud de los trabajadores y conciliación de la vida profesional y laboral, puedan realizarse con la normativa prevista resultan tan escasas como escasos han sido los ánimos del legislador europeo de diseñar una normativa garantista de tales derechos" afirma Trillo.

Se observa, por tanto, con claridad, que el pretendido argumento de incorporar una mayor "flexibilidad" en el tiempo de trabajo para así favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, argumento sobre el que se hace recaer enteramente la justificación para esta modificación no sólo es, como se ha dicho en los medios de comunicación, "un cascarón verbal"; se trata más bien de una burda coartada, cuando no de una auténtica patraña.

Efectivamente, el texto de la Propuesta modificada de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo establece en sus "considerandos" 5, 6 y 7 que:

(5) La conciliación de la vida profesional y la vida familiar es también un elemento esencial para lograr los objetivos que se ha fijado la Unión en la estrategia de Lisboa, en particular para aumentar el índice de empleo de las mujeres.



¿Cómo hacer efectiva la conciliación cuando se incrementa la unilateralidad de la decisión empresarial que en materia de la organización del tiempo de trabajo?

No sólo contribuye a crear un clima de trabajo más satisfactorio, sino que permite, además, una mejor adaptación a las necesidades de los trabajadores, principalmente de los que tienen responsabilidades familiares. Las diversas modificaciones introducidas en la Directiva 2003/88/CE, están destinadas a mejorar la compatibilidad entre la vida profesional y la vida familiar.

(6) En este contexto, incumbe a los Estados miembros animar a los interlocutores sociales a que celebren, al nivel apropiado, acuerdos que establezcan normas destinadas a mejorar la compatibilidad entre la vida familiar y la vida profesional.

(7) Es preciso reforzar la salud y la seguridad de los trabajadores y aumentar la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, en particular por lo que se refiere al tiempo de atención continuada y, más específicamente, a los períodos inactivos durante el tiempo de atención continuada, así como encontrar un nuevo equilibrio entre la conciliación de la vida profesional y la vida familiar, por un lado, y una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, por otro.

Sin embargo, ¿Cómo hacer efectiva la conciliación cuando la Propuesta Modificada lleva a cabo una revisión del concepto de tiempo de trabajo a través del concepto de "período inactivo de atención continuada", es decir, el tiempo en el que el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo, a disposición del empresario pero sin prestar servicio, y que no será computado como tiempo de trabajo a efectos salariales, cómputo de la jornada máxima, ni en relación con los descansos diarios y semanales?

¿Cómo hacer efectiva la conciliación cuando el alargamiento de la duración máxima de la jornada de trabajo hasta las 60 horas en un período de referencia de tres meses, en mercados de trabajo como el español, en que la contratación temporal no es precisamente una excepción y, dicho sea de paso, tiene una incidencia mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres, supondrá, de hecho, la posibilidad de la imposición absoluta por parte del empresario de este tipo de jornada o, lo que es lo mismo, de la implantación, precisamente para los colectivos más precarizados, la instauración de la jornada de 60 horas semanales?

¿Cómo hacer efectiva la conciliación cuando se incrementa la unilateralidad de la decisión empresarial que en materia de la organización del tiempo de trabajo, que únicamente estarán obligados a través de las medidas que los Estados miembros establezcan, de informar "con la debida antelación, de cualquier cambio en la organización del tiempo de trabajo", y a "considerar" las solicitudes de los trabajadores y trabajadoras en su horario y ritmo de trabajo "teniendo en cuenta las necesidades de flexibilidad de los empresarios y de los trabajadores", es decir, las suyas propias?

¿Cómo establecer el equilibrio entre la conciliación de la vida profesional y la vida familiar, por un lado, y una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, por otro, en ausencia de una regulación convencional de esa organización del tiempo del trabajo o, por decirlo mejor, a través de su desregulación?

En definitiva, ¿Cómo hacer efectiva la conciliación cuando se individualizan las relaciones laborales? ■

PROPUESTA DE RESOLUCION PARA QUE EL PARLAMENT DE CATALUNYA SE PRONUNCIE A FAVOR DE UNA EUROPA SOCIAL, DE LA JORNADA LABORAL DE 48 HORAS Y DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En 1917 la Organización Mundial del Trabajo (OIT) aprobó que el tiempo máximo de trabajo semanal sería de 48 horas, poniendo fin a una larga historia de jornadas laborales prolongadas y penosas, propias del siglo XIX y de la Revolución industrial.

La medida supuso una constante en el Derecho del Trabajo europeo, tanto a escala nacional como en la formación de las Comunidades Europeas, en el marco comunitario. El éxito contrastado en las relaciones laborales llevó incluso, en algunos sectores y países, a reducir el tiempo semanal de trabajo a 35 horas.

A pesar de ello, es sabido que en los últimos días las autoridades comunitarias pretenden ampliar el tiempo máximo de trabajo semanal hasta las 60 horas de manera general y hasta las 65 horas para determinados sectores, dejando a la negociación individual entre el trabajador y el empresario la fijación de las horas concretas de trabajo semanal en una práctica conocida como optin out..

Consideramos que la ampliación a 60 horas del tiempo de trabajo es un retroceso histórico en las relaciones laborales y en las costumbres europeas en el ámbito del trabajo. Por el mismo motivo creemos que la construcción europea se ha de sustentar en las mejoras sociolaborales de los ciudadanos y ciudadanas de la Unión Europea, y no en priorizar medidas de calado económico de dudoso beneficio para la sociedad.

Por la misma razón, consideramos que dejar a la negociación individual entre el trabajador y el empresario la fijación de las horas máximas de trabajo semanal supone despreciar otro de los pilares fundamentales de nuestro sistema de Derecho del Trabajo, como es la negociación colectiva, consagrada en el artículo 37 de la Constitución.

No estamos de acuerdo con una medida de esta naturaleza, que perjudica la conciliación entre trabajo y vida fa-

miliar; que es contraria a la seguridad y a la salud en el trabajo; y que abre la puerta a prácticas de competencia desleal entre las empresas.

La directiva, con la que se pretende ampliar la semana laboral, rompe con la tradición del derecho del trabajo europeo y rompe los principios que establece el nuevo tratado de la Unión Europea.

Por todo ello, los Grupos parlamentarios firmantes presentan la siguiente Propuesta de Resolución adoptando los siguientes acuerdos:

1. El Parlament expresa su confianza en el diálogo social y en la negociación colectiva, reconocida en la Constitución como un medio para la adopción de acuerdos entre los agentes sociales en el ámbito laboral.
2. El Parlament expresa su rechazo a la propuesta de directiva de la Unión Europea que pretende ampliar el tiempo máximo de trabajo semanal a 60 horas con carácter general y 65 horas en determinados sectores, ya que supone subvertir los fundamentos del derecho del trabajo comunitario, expresando igualmente su apoyo al actual tempo de 48 horas que ha regido las relaciones laborales en nuestro contexto legal desde el año 1917.
3. Los Grups Parlamentaris de esta Cámara expresan su apoyo al Gobierno del Estado para que ponga en marcha las iniciativas oportunas en el ámbito comunitario con el objetivo de mantener la actual semana laboral de 48 horas y la vigencia de la negociación colectiva como vía para llegar a acuerdos en el ámbito laboral.
4. Los Grups Parlamentaris de esta Cámara instan a los grupos políticos representados en el Parlamento Europeo a tomar las medidas adecuadas para mantener la actual semana laboral de 48 horas y la vigencia de la negociación colectiva para alcanzar acuerdos laborales. ■



OBSERVATORIO SOCIOLABORAL

fse@fundacionsindicaldeestudios.org
www.fundacionsindicaldeestudios.org

Edita: Fundación Sindical de Estudios
C/ Sebastián Herrera, 14. 1ª planta
28012 Madrid

Presidente: Rodolfo Benito Valenciano
Vicepresidenta: Elvira S. Llopis
Publicaciones: Adela Crespo Alvarez

