



La UE permite extender la jornada laboral hasta 65 horas semanales

El Consejo de Ministros de la UE ha aprobado la flexibilización de la jornada de trabajo, que podrá extenderse hasta 60 horas semanales de media, en cálculo trimestral y que podrán ser 65 en el caso de la sanidad. El mecanismo para establecer esta flexibilidad, será el acuerdo "voluntario" individual entre trabajador y empresario. Supone un paso más en la política de flexibilización que reclaman los empresarios y que en Europa cuenta con el apoyo, entre otros, de Inglaterra, Alemania, Francia e Italia, entre otros. La medida exige intensificar la acción sindical en las empresas, ya que constituye un ataque directo a la negociación colectiva.

La flexibilidad plena, un arma de la patronal

Desde hace tiempo, los empresarios vienen insistiendo en su objetivo de imponer la plena flexibilidad del trabajo. Es una flexibilidad que quieren extender a los diferentes momentos de las relaciones laborales.

El primero, el de la flexibilidad en la contratación, que se materializa en todas las modalidades precarias que se han venido extendiendo, como el contrato eventual, justificado con diversos motivos - lanzamiento de la actividad, períodos punta, coberturas de vacantes, etc-, muchos de en fraude de ley. Están además, los contratos a tiempo parcial, bien para fechas concretas como fines de semana o campañas concretas, bien para unas horas determinadas. Tenemos que añadir las ETTs, la subcontratación o el recurso a empresas de servicios, como muestras de hasta dónde llega ya la flexibilidad en la contratación.

Otro de los momentos para los que la patronal reclaman más flexibilidad es para rescindir el contrato. Cuando el índice de eventualidad está por encima del 30 %, cuando el despido es libre, ya que queda en manos del empresario la readmisión o no, en caso de que el juez declare improcedente el despido, cuando todo eso existe, pedir más flexi-

bilidad para romper el contrato, es pedir despidos gratuitos.

Entre la flexibilidad de entrada con la contratación y la de salida con los despidos, los empresarios reclaman plena flexibilidad para organizar el tiempo de trabajo de sus plantillas. Jornadas flexibles e irregulares, según las circunstancias de la producción, variación unilateral de los calendarios de trabajo, bolsas de horas para administrarlas unilateralmente y sin compensaciones, son las fórmulas que propugnan.

En defensa de sus tesis, unas veces utilizan el empleo como argumento, al explicar que si se les permite tener las manos más libres para contratar y "descontratar", las empresas emplearán a más personas. En la perversión del lenguaje y la manipulación de los términos, han llegado a decir incluso, que si se les permitiera despedir sin problemas y gratis, harían más contratos fijos. En otras ocasiones la productividad unida a la competitividad son el pretexto para flexibilizar. Adecuar los medios productivos, hacer frente a la globalización, competir con otros países, etc. son las frases con las que nos quieren convencer de que los trabajadores y trabajadoras hemos de tener todo nuestro tiempo a

disposición de la empresa, para que ésta lo utilice, o no, a su antojo.

Ahora, desde Europa nos viene una nueva ofensiva. Además de los debates abiertos sobre la flexibilidad, el acuerdo del 9 de junio, del Consejo de Ministros de la UE sobre el tiempo de trabajo, abre la vía a que se pueda pactar, de manera individual y "voluntaria", una distribución irregular de la jornada, de forma que en cómputo trimestral se pueda llegar hasta las 60 horas semanales, que pueden ser 65 en el sector de la sanidad. El acuerdo del Consejo de Ministros, debe ser aún ratificado por el Parlamento Europeo, antes de trasladarse a las legislaciones de los distintos países.

En caso de llevarse adelante esta medida, supondría que cada trabajador se enfrentase, de forma individual, a la presión de la empresa para que aceptase la jornada irregular. El control de las horas extraordinarias sería prácticamente imposible, pasarían a abonarse como horas ordinarias y,

en ese descontrol, se daría una prolongación efectiva de la jornada de trabajo y, en definitiva una rebaja de salarios.

La negociación colectiva ha sido y es, la herramienta con la que los trabajadores y trabajadoras contamos para hacer frente a esta realidad y a la flexibilidad. Los avances en reducción de jornada, el establecimiento de calendarios acordados para todo el año, el control y limitación de las horas extras, el seguimiento de los contratos que se realizan, la conversión de empleo eventual en fijo, etc. son las vías que, con resultados más o menos exitosos, nos permiten enfrentarnos a la presión flexibilizadora.

Luchar en esta dirección es una necesidad imperiosa, ya que la contratación precaria, el despido fácil, la flexibilidad y la negociación individual minan la negociación colectiva y con su debilitamiento, los empresarios impondrán condiciones, salariales y de otro tipo, cada vez peores.

"Medidas más creativas"

La patronal tiene claros sus objetivos, como son las medidas "mas creativas" que ha recomendado la Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas (ESADE), cuando propone fomentar la flexibilidad laboral en cuatro ámbitos fundamentales: ordenación del tiempo de trabajo, salario, clasificación profesional y perspectiva procedimental. En cuanto a la distribución de la jornada laboral, recomiendan subarticular el calendario laboral en fracciones inferiores al año y definir una bolsa de horas.

En materia salarial, las tendencias actuales del mercado aconsejan la búsqueda de fórmulas que permitan ajustar los costes fijos directos y la gestión de la política de personal a la del mercado, y optimizar así las economías de escala. En cuanto a la equivalencia de puestos y la formación para su consecución, las empresas deberían determinar grupos profesionales amplios para facilitar la movilidad y la funcionalidad, a la vez que explotar categorías equivalentes entre grupos.

Otro punto en el que los expertos coinciden es en la necesidad de contar con líderes sindicales que "fomenten un buen clima de opinión", en tanto que puedan hacer de intermediarios entre empresa y trabajadores y hacerles comprender a éstos últimos "la complejidad de las razones de fondo de la aplicación de estas medidas", según Miguel A. Toral, jefe de Relaciones Laborales de LU Biscuits S.A.

Ideas para reflexionar

- Cuando hablamos del Consejo de Ministros de la UE, hablamos de los ministros de trabajo de los gobiernos respectivos
- La flexibilidad en el horario, no es la única medida que quieren llevar adelante
- "Nuestra Patronal", Confebask y CEN defienden lo mismo
- ¿Hasta dónde damos importancia a estos temas en la negociación colectiva? ¿Que avances estamos consiguiendo?

Otros documentos

- La UE permite extender la jornada laboral hasta 65 horas semanales
- Los sindicatos inician la lucha contra la directiva de las 65 horas semanales!
- Jornada de 65 horas, histórico paso atrás
- 65 horas al sol

- Más información en la prensa de los días 10 y 11 de junio y Gara 15 junio
- Astekaria nº 248
- <http://www.ela-sindikaturua.org/argitalpenak>



La UE permite extender la jornada laboral hasta 65 horas semanales

Silvia Martínez

El Periodico 11/6/2008

Tras cuatro años de negociaciones y 12 horas de debate ininterrumpido, los ministros de Trabajo de la Unión Europea (UE) cerraron en la madrugada del martes el acuerdo que permitirá ampliar la semana laboral desde las 48 horas actuales hasta un máximo de 65 horas si trabajador y empresario se ponen de acuerdo. Se trata de uno de los principales elementos previstos en la reforma de la directiva sobre tiempo de trabajo que todavía deberá recibir luz verde de la Eurocámara para ser aprobada. España, que ve el acuerdo como una "regresión" y se abstuvo en el voto, intentará corregir la nueva legislación durante la tramitación parlamentaria. Según el compromiso, la semana laboral podrá ser de 48 horas semanales. Sin embargo, si un empresario y un trabajador, a título individual, se ponen de acuerdo, la jornada de este último podrá prolongarse hasta las 60 horas semanales --calculadas como media durante un periodo de tres meses-- e incluso hasta las 65 en el caso de sectores como la sanidad. Una flexibilidad reivindicada desde hace años por países como Reino Unido, Alemania y los nuevos estados miembros de la Europa del Este.

Como medida de protección frente a posibles presiones de los empresarios, la nueva legislación prevé algunas garantías para los trabajadores. Por ejemplo, la empresa estará obligada a obtener el consentimiento por escrito del trabajador. Este documento tendrá una validez de año y medio y no podrá ser concedido ni en el momento de la firma del contrato ni durante las cuatro primeras semanas de la relación laboral. Asimismo, los empresarios tendrán que mantener registros sobre las horas trabajadas por estos empleados.

CONTRATOS BREVES

Además, tal y como quería Francia, la directiva se aplicará a todos los contratos de más de 10 semanas de duración, en vez de a aquellos de más de 4 meses como proponía inicialmente la Presidencia eslovena. Esto significa que los que estén por debajo de dos meses y medio no estarán cubiertos por la normativa y no tendrán limitaciones de tiempo de trabajo.

El acuerdo fue posible gracias al cambio de posición de Francia e Italia que decidieron abandonar, tras la llegada de Sarkozy y Berlusconi al poder, la minoría de bloqueo favorable a la Europa social en la que se encuentra España. Según lamentó ayer desde Ginebra el titular de Empleo, Celestino Corbacho, el texto aprobado por la UE supone

"una regresión" respecto a la directiva de 1993, donde se establecía una jornada máxima de 48 horas, y un "discurso hipócrita" en relación con los avances en la Europa social.

Pese a la dura oposición que mantuvo durante la negociación, la delegación española decidió abstenerse durante la votación, junto a otros seis Estados miembros, y suscribir una declaración en la que solicitan a la Eurocámara que mejore el texto. El documento lo suscribieron también Bélgica, Chipre, Grecia, Hungría, Malta y Portugal. "Los siete mostramos nuestro desacuerdo con la normativa y pedimos al Parlamento Europeo que se mejore", explicó Corbacho. "Esto permitirá al Parlamento Europeo, en la segunda lectura, saber que está ante una propuesta que no cuenta con la unanimidad del Consejo", añadió.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

España está en contra de que se considere como descanso el tiempo que se está en el trabajo pero sin trabajar, como las guardias médicas, y la ampliación de la jornada de 48 horas sin que medie una negociación colectiva. Postura similar mantiene la Confederación Europea de Sindicatos (CES) que también trabajará con la Eurocámara para modificar el texto.

Un ejercicio en el que el ponente de la directiva en la Eurocámara, el socialista español Alejandro Cercas, promete batalla. "Arroja a millones de trabajadores a una incertidumbre total, a un horario de trabajo sin garantías y sin límites y a un retroceso respecto a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo", criticó ayer. Cercas advirtió también de que el resultado "hace extremadamente difícil una conciliación" y lamentó que el Consejo "haya hecho oídos sordos a las demandas de los sindicatos y de la sociedad civil". Para la Comisión Europea, el compromiso es un "paso adelante" que "refuerza el diálogo social".

Los sindicatos inician la lucha contra la directiva de las 65 horas semanales

B. Sotillo

DEIA 11/06/2008

La aprobación por parte de los ministros de Trabajo de la Unión Europea de una nueva normativa sobre el tiempo de trabajo, cuya principal novedad es la ampliación hasta un máximo de 65 horas semanales de la jornada laboral ha soliviantado a los sindicatos europeos. Ahora, tanto las organizaciones sindicales como los partidos políticos y algunos gobiernos, entre ellos el español, centrarán sus esfuerzos en impedir que la directiva sea aprobada en el Parlamento Europeo.

Ayer y tras un maratón negociador de más de doce horas, los ministros de Empleo de la UE aprobaron por mayoría cualificada la nueva directiva de tiempo de trabajo, que permite ampliar la jornada laboral máxima a 65 horas semanales, tal y como exigían los países partidarios de una mayor flexibilidad en el mercado de trabajo, encabezados por Reino Unido. España se abstuvo por considerar que esta norma supone un "retroceso en los derechos sociales", según dijo la secretaria general de Empleo, Maravillas Rojo. Junto con España se abstuvieron también Bélgica, Chipre, Grecia y Hungría. Los cinco países presentaron una declaración conjunta en la que piden a la Eurocámara que mejore la norma durante su tramitación posterior. También presentaron reservas Portugal y Malta. En cambio, Italia y Francia, que en anteriores debates se habían situado en el bando de España, dieron su visto bueno al texto.

La ministra eslovena de Trabajo y presidenta de turno del Consejo, Marjeta Cotman, aseguró que el acuerdo alcanzado "ofrece protección para los trabajadores y trabajadoras y flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo".

La directiva aprobada al sexto intento y tras cuatro años de negociaciones establece que, como regla general, la semana de trabajo en la UE debe tener 48 horas como máximo. Sin embargo, se

permitirá que, en virtud de acuerdos individuales, empresario y trabajador puedan alargar la jornada laboral hasta 60 horas semanales, calculadas como media durante un periodo de 3 meses, e incluso hasta 65 horas en el caso de guardias médicas. El Gobierno español reclamaba que estas excepciones ('opt-out') a las 48 horas se eliminaran por completo tras un periodo transitorio.

Según ELA, con la decisión de respaldar la norma comunitaria que eleva la semana laboral máxima a 65 horas, la UE "apoya las tesis más conservadoras". El sindicato vasco señaló ayer que "los ministros de Trabajo de la UE han asumido las tesis más conservadoras con la clara intención de 'igualar a la baja' los salarios y las jornadas de trabajo de los países europeos". Para ELA, la semana laboral de 65 horas "nos aleja de la sociedad avanzada, en la que los derechos laborales son una parte esencial". En su opinión, la directiva "pretende eliminar el tiempo de descanso y retrotraernos a tiempos pasados de jornadas de trabajo interminables y condiciones laborales extremas, más propias de la sociedad preindustrial".

John Monks

Secretario general de la CES:

La Confederación Europea de Sindicatos lamentó el "paso atrás" dado por la UE con la modificación sobre la normativa del tiempo de trabajo. El Secretario General de la CES, John Monks, se mostró especialmente descontento por la consagración de una cláusula hasta ahora transitoria, que ofrece a los empleados, la posibilidad de trabajar por encima de las 48 horas

Gerardo Díaz Ferrand

Presidente CEOE

El Presidente de CEOE, Gerardo Díaz Ferrán, negó que la Directiva implique un incremento de la jornada laboral y precisó que se "ha interpretado mal". Preciso que la ampliación hasta un máximo de 65 horas semanales, por el momento, sólo se refiere al colectivo de médicos en urgencias e indicó que la propuesta aún tiene que ser discutida por el Parlamento.

Semana laboral de 60 horas: ¿Nos hemos vuelto locos?

Aurora Minguez

El Confidencial 12/6/2008

Comprenderé que los irlandeses voten hoy no al Tratado de Lisboa. No por el Tratado en sí, que no es precisamente un prodigio legal, sino porque Europa, la Unión Europea, necesita un electroschock para repensar su presente y su futuro.

Desde el sábado y hasta el 29 de junio muchos ciudadanos van a estar narcotizados a base de fútbol. La realidad económica fuera de los estadios quizá explica bastante este escapismo generalizado. Pero esto no debería ser un justificante para olvidar que en la noche del lunes se produjo en Luxemburgo un hecho histórico desde el mundo de vista laboral: la Unión Europea ha acabado con una de las mayores conquistas sociales de los trabajadores del continente, la semana laboral legal de 35, 40 o 48 horas -y no más- y el derecho al descanso. Un derecho social consagrado por la Organización Internacional del Trabajo y el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. A partir de ahora el límite legal será 60 horas a la semana.

Parece que los líderes europeos están dispuestos a abandonar lo mejor de la tradición continental, uno de los puntos clave del Estado del Bienestar. Se diría que apuestan por el modelo asiático o el japonés, modelo que ya están aplicando desde hace años en Gran Bretaña. Allí, gracias a su sistema de opting outs comunitarios, ignoran las reglas que se aplican al resto de los socios europeos, y así ha sido, desde tiempos de Margaret Thatcher, en el capítulo sociolaboral. En consecuencia, los británicos trabajan a destajo sin límite de tiempo. Es verdad que existen muchos puestos de trabajo, y mucha movilidad, pero no pregunten ustedes por las condiciones leoninas o dickensianas, según se mire, de esos trabajos.

Adiós a la negociación sindical y a los convenios de ramo

En esta nueva Europa en la que mandan los gobiernos de centro derecha era previsible que los británicos consiguieran imponer sus ideas a políticos próximos ideológicamente, como Berlusconi, Sarkozy o Merkel. Y no se trata sólo de que los ciudadanos puedan ahora trabajar semanalmente hasta 60 horas semanales, y

hasta 65 si se trata de médicos de guardia, sino de que cada empresa puede "pactar" con sus trabajadores su propia jornada laboral. Esto es lo que han decidido los ministros de trabajo de los 27 países miembros, con más o menos reticencias, y esto es lo que deberá ratificar el Parlamento Europeo después del verano. El dominio de los conservadores en la Eurocámara hace prever lo peor.

Así pues, mucho hablar de Europa Social en el texto de la ya fallecida Constitución Europea, y en el actual Tratado de Lisboa, pero ahí están los resultados. El gobierno español y los euro-parlamentarios socialistas han anunciado ya una ofensiva diplomática para intentar frenar esta locura. Porque, además, nadie puede asegurar que permanecer más horas en el puesto de trabajo signifique más productividad. Antes al contrario. Estos mismos gobiernos que hablan de trabajar más horas y más años son los mismos que luego se desgañitan lamentándose de que no nacen niños y proclamando que hay que ayudar más a las madres jóvenes. ¿Cómo se compensa una jornada laboral de diez horas y el cuidado de un bebé? ¿Y cómo se estimula que las mujeres trabajen fuera de casa y más horas cuando a igual trabajo ganan, como es el caso de las alemanas, hasta un 22% menos de sueldo que sus colegas varones?

Asunto aparte, y que tiene irritadísimo a los médicos y personal sanitario es el concepto de guardias "activas" y "pasivas". Que se lo digan a un médico residente que se pasa la noche en blanco en una urgencia si esas son o no horas computables de trabajo y sueldo. En Francia, la Asociación de Médicos de Urgencias ya han definido este asunto de clara "regresión social".

Esta es la Europa que estamos construyendo, poquito a poco. Una Europa que se quiere parecer a los tigres asiáticos, en lugar de profundizar en lo bueno que tenemos. Una Europa en la que avanzan las posiciones británicas: menos en lugar de más Europa. Una Unión llena de miedos que tiene pavor a lo que digan hoy los irlandeses y que huye de las consultas populares como de la peste. Siempre se ha dicho que la construcción europea ha sido realizada por las élites. No podía ser de otra manera, sobre todo en sus inicios. Pero, ahora, 4,2 millones de ciudadanos de una isla verde pueden decir no a un proyecto que inspira todo menos confianza en el futuro.

65 horas al sol

Francisco Muro de Iscar

SIGLO XXI 10 junio

No sé si estoy más sorprendido por los comentarios de la ministra de Igualdad, Bibiana Aído, cuando le pegó otra patada al idioma al decir eso de "miembros y miembras, ministros y ministras" -que supera con mucho lo imaginable y hasta lo de "jóvenes y jóvenes" de Carmen Romero- o por la decisión de los ministros de Empleo de la Unión Europea de aprobar que la jornada semanal de trabajo pueda ser de hasta 65 horas para permitir "una mayor flexibilidad del mercado laboral". Como hay que hablar de cosas serias, hablemos de la jornada laboral. Me sorprende que eso se haya aprobado en esta Europa, que España, que considera la medida "un retroceso social", se abstuviese en la votación y que los sindicatos europeos y españoles, estos últimos al margen en la huelga salvaje que nos ocupa estos días, guarden silencio.

Hay que dar libertad a empresarios y trabajadores para pactar las condiciones de trabajo, hay que facilitar la competencia, exigir productividad y competitividad, pero sin dejar que todo lo regule el libre mercado, porque el mercado por libre siempre acaba beneficiando a los que más tienen y perjudicando a muchos. ¿Pero es necesario regular esas jornadas de 65 horas semanales en lugar de analizar los casos concretos con sentido común? ¿Es posible alguna conciliación de la vida laboral y familiar con jornadas de doce horas diarias? ¿Buscamos leyes en defensa de los ciudadanos o contra ellos? El Estado que nos hemos dado los ciudadanos lleva como apellidos "social y democrático", pero a veces no parece ni lo uno ni lo otro.

En principio, esta propuesta, que lleva cuatro años discutiéndose y que ahora debe ir al Parlamento europeo, establece como regla general, la semana máxima de 48 horas, pero permite que, en virtud de acuerdos individuales, empresario y trabajador puedan alargarla hasta 60 horas, calculadas como media durante un período de tres meses, o hasta 65 en el caso de guardias médicas. En estas últimas, además, el periodo inactivo no será considerado "tiempo de trabajo". Incluso podrán superarse las 65 horas si hay acuerdo entre los interlocutores sociales o se fija en el convenio colectivo. Aunque hay alguna salvaguarda para evitar los abusos, ¿alguien cree que, tal como está el mercado, si un empresario le "sugiere" a un trabajador que "voluntariamente" dedique 65 horas a trabajar, puede negarse? Es una bofetada al sentido común y situar a los trabajadores a la intemperie.

Como dice el ministro de Trabajo español, Celestino Corbacho, esto es "una regresión en la agenda social. Europa no puede ser solamente un espacio económico ni el espacio de la flexibilidad; Europa tiene que ser también el espacio de los valores, de los derechos". Como dice el ministro, hace un siglo que se logró establecer la jornada de 48 horas y ahora pretendemos regresar al siglo XIX en lugar de avanzar en el XXI. Corbacho tiene más razón que un santo -perdón, que tenemos un Gobierno laicista-, pero España no votó en contra, se abstuvo y dio carta verde a una reforma regresiva.