

Impidamos una directiva europea disparatada

CÁNDIDO MÉNDEZ

CINCO DÍAS, 18.06.08

La limitación del tiempo de trabajo ha sido siempre emblema del movimiento sindical, subraya el autor, que critica la decisión de los ministros de Trabajo de la UE de modificar la directiva sobre la materia. En su opinión, si se aprueba en los términos pactados, supondrá una regresión en la protección de los trabajadores

La limitación del tiempo de trabajo tiene un carácter emblemático para el movimiento sindical. La lucha por las ocho horas diarias formó parte de las primeras reivindicaciones en torno a las cuales nacieron los sindicatos y los partidos obreros. En el logro de una regulación adecuada de la jornada está el origen del Derecho del trabajo porque dio lugar a las primeras leyes laborales y, posteriormente, al constitucionalismo social.

Tiene, por ello, pleno sentido que el Convenio no 1 de la Organización Internacional del Trabajo (firmado en Washington, en octubre de 1919) se refiriera, justamente, a la jornada de ocho horas diarias, 48 horas semanales. Ese mismo año, tras el fin de una cruel guerra, nació la OIT, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores.

Por lo tanto, la decisión de los ministros de Trabajo europeos de modificar la directiva para hacer posibles jornadas laborales de hasta 78 horas semanales es un gran error:

Ignora antecedentes históricos en los que se basa la cultura social europea.

Lanza a los trabajadores un mensaje inquietante en momentos en que hay en muchos sectores un profundo escepticismo sobre la marcha de la construcción europea.

Al dar primacía el contrato individual, socava uno de los pilares fundamentales del Derecho del trabajo.

Y ciertamente, no facilita la aceptación del proyecto de integración europea que, tras el rechazo del Tratado de Lisboa en el referéndum irlandés, atraviesa una nueva crisis.

Contiene, además, profundas paradojas. La afirmación del comisario Spidla ('es un avance en la Europa social') se califica por sí misma. Y el Gobierno británico -que viene persiguiendo esta medida desde hace años sin conseguirla hasta ahora- es, precisamente, un Gobierno laborista, el partido de los trabajadores que en otros tiempos hizo del Reino Unido un pionero en el campo de las conquistas sociales.

La modificación aprobada por los ministros de Trabajo europeos deja al trabajador en una posición más débil en la negociación con la empresa. Abre así la posibilidad de que el trabajador renuncie a derechos y supone, por tanto, un atentado contra la negociación colectiva. Además, suprime las garantías de la directiva actualmente vigente respecto a la obligación de que los trabajadores dispongan de un tiempo de descanso equivalente, permitiendo que cada Estado defina el 'periodo razonable',

expresión ya ambigua, en el que la empresa debe devolver el tiempo de trabajo realizado en exceso sobre el límite de la jornada semanal.

No considera el periodo inactivo como tiempo de trabajo, ignorando la jurisprudencia que la Corte de Justicia Europea había dictaminado en los casos Simap, en el año 2000 y Jaeger en 2003. Será el sector sanitario uno de los más afectados, por las guardias. Pero también mantiene la cláusula opting-out (exclusión/excepción), defendida desde el principio por Inglaterra.

Celebramos que el Gobierno de España haya mantenido una posición firme en contra de este despropósito aunque los resultados de las últimas elecciones en Francia y en Italia se están traduciendo en malas noticias para el mundo del trabajo.

Esperamos que el Parlamento Europeo mantenga una posición mayoritaria en contra de esta modificación. La obsesión por lograr la competitividad a toda costa no puede justificar retrocesos sociales inadmisibles y no les protege contra los peligros que provocarán en su salud largas jornadas de trabajo, pero también es un grave obstáculo para la conciliación de la vida profesional y personal

Si la directiva se aprobase en las condiciones pretendidas va a ser la primera directiva social que introduzca una regresión en la protección de los trabajadores, sin ofrecer un acuerdo aceptable sobre modernización e innovación en la organización del tiempo de trabajo. Los sindicatos europeos, en el ámbito de cada país, y en torno a la Confederación Europea de Sindicatos, nos movilizaremos para tratar de impedir que se

apruebe una reforma que suscita profundo rechazo entre los trabajadores.

Porque nosotros sí creemos que la competitividad de la economía en el contexto de la globalización es y debe ser compatible con los derechos laborales. Y nosotros sí creemos que la cultura social europea es una base fundamental para el proceso de integración y tiene un contenido real, no una mera declaración para dejar de lado cada vez que interesa demostrar que también los europeos somos capaces de competir sobre la base de degradar las condiciones de trabajo.

Cándido Méndez. Secretario general de UGT