

La ‘flexiseguridad’ socava el modelo social de la UE

M. VALVERDE

EXPANSIÓN, jueves 12 de junio de 2008

La directiva sobre la jornada laboral de 65 horas semanales rompe con el modelo tradicional de protección social de la Unión Europea.

El respaldo de la mayoría de los gobiernos de la UE a la ampliación de la jornada laboral semanal hasta un máximo de 65 horas semanales es todo un aldabonazo en la reciente historia de la política social europea. En primer lugar, porque, como señala Juan Antonio Sagardoy, promotor del Estatuto de los Trabajadores, “es la primera vez que en una norma laboral de la UE prima el interés económico”. Y, en segundo lugar, porque como recalca el comisario de Empleo, Vladimir Spidla, la directiva es un ejemplo claro de lo que significa el nuevo concepto, acuñado en el mercado laboral de la UE, de flexiseguridad: flexibilidad para emplear al trabajador de la forma más adecuada a las necesidades de la empresa, a cambio de que el empleado tenga seguridad laboral. Entendiendo esta última también como la posibilidad de cambiar de empresa, y de empleo, con una cierta facilidad.

Es un hecho objetivo que uno de los fundamentos de la construcción de la UE es su consolidación como un espacio en el que hasta ahora era posible combinar el crecimiento económico con el constante avance del Estado del Bienestar, de la protección social y laboral. Por eso, a ojos del Gobierno y de los sindicatos españoles, la directiva supone un “retroceso” de la Europa social. En palabras del ministro de Trabajo, Celestino Corbacho, con esta decisión el conjunto de los Veintisiete “retrocede al siglo XIX en lugar de avanzar hacia el siglo XXI”.

Bien es verdad que Sagardoy, también catedrático de Derecho del Trabajo y presidente de Sagardoy Abogados, resalta que “se está exagerando, o vendiendo mal, el alcance de la polémica directiva”. La norma “establece la posibilidad” de que el empresario y el trabajador puedan llegar a un acuerdo para ampliar la jornada semanal desde las 48 a las 65 horas, pero no tiene carácter obligatorio. El experto jurista admite que puede haber abusos por parte del empresario, porque la relación de fuerzas es desigual. Sin embargo, puntualiza que, “para evitar el abuso, está el Derecho del Trabajo”.

Precisamente, porque la directiva admite la posibilidad de que haya un acuerdo individual entre empresarios y trabajador sobre la jornada, al margen de la negociación colectiva, es por lo que Javier Doz, secretario de Política Internacional de CCOO, señala que “estamos ante el mayor ataque al derecho laboral europeo desde la creación de la Unión”.

Incluso, Valeriano Gómez, presidente de la Fundación Ortega y Gasset, de investigación económica y social, y ex secretario general de Empleo, recalca que la directiva no sólo contradice la lucha de la UE contra la siniestralidad laboral, sino que además atenta contra los derechos humanos. “Hace tiempo que la antigua Europa de quince Estados estableció una relación directa entre las jornadas laborales y la siniestralidad laboral”, explica Gómez que, a continuación, añade una nueva contradicción entre la polémica directiva y la defensa de la conciliación de la vida laboral y familiar. “Es un despropósito y, desde luego, yo no creo que la posibilidad de trabajar más pueda considerarse como un derecho humano, porque una jornada laboral de doce horas diarias [como se desprende de la división de 60-65 horas semanales por

cinco días] es un tiempo de trabajo elevadísimo”. Por todas razones, Gómez, que trabajó junto al ministro Jesús Caldera, espera, con el Gobierno y los sindicatos, que el Parlamento Europeo rechace, o modifique, la medida sustancialmente. De hecho, la Cámara de Estrasburgo ya recortó notablemente la última directiva sobre la liberalización de servicios, más conocida como directiva Bolkestein.

Luis Fabián Márquez, presidente de Analistas de Relaciones Industriales y uno de los grandes expertos en la negociación colectiva, divide el debate en dos partes. Por un lado, coincide con Valeriano Gómez en que la duración de la jornada laboral tiene que garantizar el descanso del trabajador y no puede provocar la siniestralidad laboral. Pero, por otra parte, está convencido de que “es inexorable” que las empresas apliquen fórmulas para poder competir y acompasar la organización del trabajo a la evolución de la demanda. Máxime con la competencia que han desatado en la UE los nuevos socios del Este, procedentes de economías planificadas hasta el máximo. Sin embargo, Márquez recalca que “hace tiempo” que los convenios colectivos en España recogen esta posibilidad desde que en 1980, en el Acuerdo Marco Interconfederal, la patronal y UGT estableciesen la jornada anual “en 1.826 horas con veintisiete minutos, teniendo en cuenta que la pausa del bocadillo no era considerada tiempo efectivo ”, o cuarenta horas semanales.