

El combate de las 65 horas

Sindicatos y médicos se movilizarán contra la propuesta europea para ampliar el tiempo máximo de trabajo semanal. Los partidarios dicen que es una forma de ser más competitivos y los detractores creen que es un retroceso social

TOMÁS MONAGO | ACTUALIZADO 20.06.2008 - 19:29



Juan de Dios Pérez, suboficial del Cuerpo de Bomberos de Granada. / J. Ochando



María del Carmen González, médico de familia en Málaga



El empresario sevillano Fernando Feijoo. / Juan Carlos Muñoz

ARTÍCULOS RELACIONADOS

- Taxista: "Salgo a las 7.00 a la carretera y vuelvo a las 21.00"
- Camarera: "Me reconozco una privilegiada en este sector"
- Bomberos: jornadas más largas pero también más descanso
- Empresario: "En horarios debe primar el sentido común"
- Médico: "Con las 65 horas las mujeres no podríamos ejercer"

Febrero de 2007. El Hospital de Puerto Real aplica la reforma de las urgencias impulsada por el Servicio Andaluz de Salud y abre el quirófano por la tarde. Los

anestesiólogos denuncian que ello supone más trabajo. Que superan, con mucho, el límite de las 48 horas por semana. Llega el mes de junio. Los profesionales demandan descansos compensatorios para el verano. La respuesta de la gerencia es la de aplicar un artículo del estatuto marco del personal sanitario reservado para situaciones excepcionales. No concede esos días libres solicitados y deja en suspenso la limitación de jornada. Si la situación lo demanda, un anestesiólogo de Puerto Real puede llegar a trabajar hasta 96 horas en una semana.

Esta situación, denunciada por el sindicato médico, es un buen ejemplo real, y andaluz, de un debate que recorre Europa de cabo a rabo: la ampliación hasta las 60 horas semanales, 65 para los médicos, de la jornada laboral, establecida ahora mismo, en la UE, en un máximo de 48 horas. Es lo que está contemplado en una propuesta de directiva aprobada por los ministros de Trabajo de la Unión la semana pasada. **En esencia, se admite la posibilidad de que, mediante un acuerdo entre el empleado y el empresario, pueda ampliarse el tiempo de trabajo, algo que podría hacerse al margen de la negociación colectiva.** El proyecto no recoge el concepto de hora extra y deja al arbitrio de cada Estado la transposición de la norma a su marco legislativo.

Esto es lo que dice la letra. En el trasfondo del proyecto, hay razones políticas y económicas. Políticas: el mercado único no puede ser único si no lo es también en lo laboral. Y no se puede implantar en los países del Este un modelo como el de las 48 horas, ya que necesitan compensar la baja cualificación de sus trabajadores con mayor tiempo de trabajo. Solución: se flexibilizan las barreras en todo el ámbito geográfico de la UE. Por otro lado, el Reino Unido consiguió en 1993 una moratoria de diez años para aplicar el límite europeo de las 48 horas. Allí rige lo que se conoce como *opting out*, el libre pacto de empleador y empleado. Ahora, en 2008, el Gobierno de Gordon Brown ha conseguido exportar su modelo, gracias a la mayoría de gobiernos de centro-derecha en Europa. **La victoria de Berlusconi en Italia ha impedido que los oponentes de esta postura, entre ellos España, puedan aplicar la minoría de bloqueo.**

Pero también es la economía. Los defensores de la directiva advierten que Europa está perdiendo la batalla de la competitividad con los países emergentes. Y que uno de los factores en los que hay que incidir más es en la flexibilidad de horarios. **Los trabajadores deben adaptarse a las puntas de actividad de las empresas. Además, dicen, no es tan fiero el león como lo pintan.** "Lejos de lo que se dice de que esto es un retroceso social, lo que se hace es reforzar la protección de la salud y la garantía de los trabajadores. El acuerdo es por escrito, tiene un periodo de prueba de tres meses y puede ser renovado o revocado por el trabajador al cabo de un año". Así se pronuncia Manuel Carlos Alba, el director de Relaciones Laborales de la Confederación de Empresarios Andaluces. Añade, además, que la adaptación de la nueva normativa en España no contemplará, con casi toda seguridad, el acuerdo individual trabajador-empresario, ante el cual, dicen los detractores de la directiva, el empleado es el que parte en posición de debilidad. **"No es ésta la interpretación que cabe hacer aquí, porque esa posibilidad no va a tener ninguna efectividad aquí".**

Joaquín Aurióles es profesor de Teoría e Historia de la Economía por la Universidad de Málaga. Asegura que, de partida, la medida le produce rechazo. Pero sugiere que detrás de todo esto podría estar la dificultad europea para recuperar su dinamismo con medidas destinadas a aumentar la productividad. "Se pretende que este factor sea el valor añadido, pero quizás no esté teniendo resultados, al menos a corto plazo, y se hayan sacado de la manga ahora esta propuesta". Sea como sea, advierte que en el caso español, más agudizado en Andalucía, "la economía ha estado demasiado pegada al ladrillo y esto se ha acabado". Y continúa: "No creo que haya un sector alternativo, por lo que tendremos que ser competitivos en más actividades, y para eso hay que estar en forma. Pero lo relevante no es cuántas horas de trabajo hay en cada unidad de producto, sino cuánto coste laboral hay por cada unidad de productividad". La cuestión es, para Aurióles, cómo ser más eficientes. Antonio Ojeda Avilés, catedrático de Derecho del Trabajo, aporta su grano de arena. "Los países de la ampliación están en vías de desarrollo y por la vía de alargar las jornadas pretenden ser competitivos. Pero eso no lleva necesariamente a una mayor productividad. **Los ejemplos son Bélgica, Holanda o Dinamarca, que, con el material y la maquinaria adecuada, demuestran que se puede producir mejor sin trabajar más horas".**

Pero hay un dato frío, que está ahí. El déficit comercial español es de un 10% del Producto Interior Bruto, en términos relativos mayor que el de Estados Unidos. Eso

preocupa. Fernando Feijoo es empresario. Dirige la compañía textil con sede en Sevilla Lienzo de los Gazules. "Tenemos un problema de competitividad. Se está hablando mucho de innovación, pero no parece que esas políticas estén dando mucho resultado. A lo mejor el día de mañana cambia la película, pero de momento habrá que llegar al exterior. Y competimos con países que trabajan, no sesenta horas, sino todas".

Sindicatos y expertos, por su lado, advierten de las negativas consecuencias que, para los trabajadores, podría suponer la aplicación de la propuesta. **José Manuel Gómez Muñoz, miembro de la Cátedra Jean Monnet de la Universidad de Sevilla, afirma que esta medida se inscribe en la línea marcada por el libro verde para la modernización del derecho laboral ante los retos del siglo XXI, fruto del tratado de Lisboa.** Así, y antes del debate de las 65 horas, ya se llevó a la Comisión y al Parlamento Europeo la llamada directiva Bolkenstein, que permitía a las empresas de servicios contratar a ciudadanos de la UE y acogerse a la legislación laboral del país de origen. Así, una empresa alemana podía contratar a un grupo de trabajadores polacos por 55 horas a la semana, el límite temporal que rige en ese país. El Parlamento europeo terminó tumbando la idea central de la directiva.

"La cuestión es que hay que integrar a países que han pasado del comunismo al neoliberalismo puro y duro. Ahora es cuando están empezando a construir sus propias legislaciones laborales y parece que nosotros debemos tener una horquilla menos de protección social para poder admitirlos". Gómez Muñoz cree que, en el caso de las 65 horas, hay una contradicción entre la directiva y el discurso dominante. "Se nos habla mucho de conciliación de la vida familiar y laboral, pero lo cierto es que si esto sigue adelante va a haber un efecto pernicioso en la integración real de la mujer en el mercado de trabajo". Este colectivo, además del de los jóvenes y los inmigrantes pueden ser, a juicio de los sindicatos, los que más sufran este modelo. Carmen García Jurado es secretaria de Acción Sindical y Relaciones Laborales de UGT. **"Es un retroceso absoluto de los derechos de los trabajadores y empobrece el concepto de la Europa social. Ya la jornada máxima, de 48 horas, está muy por encima de nuestro ordenamiento jurídico, que marca 40. Y nosotros lo que estamos planteando son 35"**.

¿Qué ocurrió, por cierto, con las famosas 35 horas de jornada laboral en Francia? En 2000 entró en vigor allí la Ley Aubry, llamada así por el ministro de Trabajo del gobierno de Mitterrand, que promulgaba las 35 horas como límite legal, aunque permitía, durante un plazo de tiempo, que empresarios y sindicatos acordaran libremente en sus convenios colectivos esta norma. Así fue durante un tiempo, pero en los últimos años patronos y trabajadores han dejado de reflejar esta medida en sus acuerdos y los sucesivos gobiernos franceses no han aplicado ninguna acción de fuerza. La ley, por tanto, ha sido derogada de facto. En realidad, sigue rigiendo en Francia la barrera anterior, fijada en 39,5 horas.

En España, el stop, salvo para algunos sectores, está en las 40 horas, con un máximo de 80 horas extra. Aunque, si nos atenemos a los convenios colectivos, sistema por el que se regula la mayoría de los trabajadores, la realidad es distinta. Lo afirma Manuel Carlos Alba, el secretario de Relaciones Laborales de la CEA. **"En Andalucía se trabaja, de media, 37 horas semanales. Si contamos con el absentismo, que es de un 4% aproximadamente, nos situamos en las 35"**. La tendencia actual es la de fijar el cómputo horario por año y no por semanas o meses. Así es posible una mayor flexibilidad para que el empresario pueda atender los momentos de mayor demanda de producción. "De todas formas, sólo el 22% de los convenios está así ahora. Es la mejor forma de hacerlo, ya que un horario irregular facilita, además, la conciliación entre la vida laboral y familiar". Carmen García Jurado, de UGT, está de acuerdo, pero con condiciones. "El trabajador tiene que participar. La ampliación de horarios tiene que estar prevista en convenio y en el calendario laboral, porque la vida y el tiempo del empleado no pueden estar a expensas de una llamada que le cambie la realidad".

La batalla del número de horas de trabajo y su distribución está servida. Y la primera etapa tendrá como escenario el Parlamento Europeo, probablemente en noviembre. A priori, esta directiva suscita rechazo en la mayoría de los eurodiputados. Así lo resume el socialista Luis Yáñez. "A diferencia de lo que sucede con el retorno de inmigrantes, en esta ocasión el Partido Popular Europeo está más dividido. Y, además, el ponente, el español Alejandro Cercas, es socialista". **Efectivamente, Gerardo Galeote, del PPE, asegura que ya en 2005 la delegación española votó en contra de esta propuesta.** "Estamos en contra de su sentido esencial, y a favor del diálogo social de empresarios y trabajadores. Otra cosa es

lo referido al trabajo a disposición de determinados empleos cualificados, como el de los médicos. En estos casos la jornada debe ser superior, aunque hay que ver cómo deben computarse y cómo se remuneran”.

El personal sanitario está en el punto de mira. La propuesta de directiva llega a sugerir que las horas de guardia no computen como tales mientras el profesional no ejerza ninguna labor. **Se remunerarían, sí, pero no contarían como tiempo de trabajo. Éste, además, es el único colectivo que podrá trabajar un máximo de 65 horas. Para el resto serían 60.** “Estamos en contacto con otros sindicatos y es muy probable que éste sea el origen de la primera eurohuelga de médicos. Somos dos millones en toda la UE”. **José Luis Navas**, el presidente del Sindicato Médico Andaluz, cree que detrás de la directiva hay un trasfondo perverso. “Lo que se pretende es paliar el déficit de médicos que hay haciéndonos trabajar más. La medida evidencia el fracaso de planificación en cuanto a los recursos médicos”.

El envejecimiento de la población, la afluencia de inmigrantes y la creación de nuevas especialidades han motivado una demanda que, dicen los profesionales, no ha sido cubierta. “Es un problema a nivel mundial. Y, particularmente en Andalucía, no se ha sido capaz ni de retener ni de atraer a los médicos. Vienen ahora con las 65 horas, pero la legislación laboral está para preservar la salud del trabajador, no para afrontar ninguna crisis de personal”.

Si los médicos amenazan con movilizaciones, los sindicatos no van a ser menos. Francisco Carbonero, secretario general de Comisiones Obreras en Andalucía, califica el plan de “despropósito tremendo que está fuera de este tiempo” y anuncia que la Confederación Europea de Sindicatos instaurará el 7 de octubre el día de la lucha mundial por el trabajo decente. En Europa estará dedicado, muy especialmente, al combate contra las 65 horas. Luis Yáñez cree que a esta idea le queda un recorrido largo y que, si llegara a prosperar, no será de aplicación obligatoria, sino “sólo si el Estado nacional lo autoriza”. En este contexto, advierten algunos expertos, es posible que se extienda aún más el llamado dumping social y las empresas se instalen en las zonas donde el trabajo es más barato y flexible. Y con más horas.

Seguramente, los anestesiólogos de Puerto Real vivieron una evolución en el rendimiento laboral que los psicólogos laborales relacionan con un gráfico en forma de campana o de u invertida. **“Se empieza de cero y se va subiendo hasta alcanzar un rendimiento óptimo, pero llega un momento en que el exceso de tiempo hace que baje la eficacia”.** Manuel Lucas Cárdenas, psicólogo laboral y especialista en ergonomía y psicología, afirma que esta gráfica puede ser fatal en sectores como el de la construcción, el de la carpintería o el manufacturero, en los que el riesgo de accidente es mayor. Apuesta por un trabajo más flexible, más intensivo que extensivo, donde la eficacia predomine sobre el tiempo de trabajo.

Ignacio Buqueras comparte la tesis de Cárdenas. Preside la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios. **“Proponemos que el trabajador pueda llegar su casa a las cinco o las seis de la tarde, como en otros países europeos. Y todo ello desde un talante de receptividad a los intereses y necesidades personales y familiares de los empleados, a su bienestar, lo cual revierte en su compromiso y, por ende, en su productividad”.**

En España la jornada partida predomina. Problema doble: si se aplica la directiva, un europeo medio saldrá de trabajar a las seis o las siete en vez de a las cinco, pero un español trabajaría de mañana, iría a su casa a almorzar, volvería a primera hora de la tarde y, en vez de salir a las siete o las ocho, lo haría a las nueve o las diez de la noche. **Traerá cola.**

El Día de Córdoba