

LA JORNADA LABORAL, LA DIRECTIVA SOBRE TIEMPO DE TRABAJO MÁXIMO

La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, pretende ser modificada por una nueva Directiva que amplíe la jornada máxima hasta las 60 horas semanales o 65 en aquellos casos en los cuales se está en disposición para trabajar (guardias) como el caso específico de los médicos.

La Directiva 2003/88 regula los períodos mínimos de descanso diario, o descanso semanal y de vacaciones, así como las pausas y la duración máxima del trabajo semanal, como también determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y el ritmo de trabajo (Artículo 1.2).

Es una directiva que se aplica a todos los sectores de actividad -con excepción de la gente del mar-, bien sean públicos o privados.

Establece obligatorio para todos los estados miembros un período de descanso diario de 11 horas consecutivas en cada período de 24 horas (Artículo 3).

Así mismo establece el período mínimo de descanso semanal de 24 horas consecutivas a las cuales habrá que sumar las 11 diarias.

Y el artículo 6 fija la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, estableciendo en su apartado b) que *“la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las extraordinarias, por cada período de siete días”*.

Los problemas se encuentran en cómo se permite la flexibilidad del tiempo de trabajo a la hora de los cálculos de los descansos mínimos tanto diarios como semanales y así nos encontramos que el artículo 16 establece períodos de referencia que en concreto para el descanso semanal (24 horas) lo fija en 14 días como máximo y para la duración máxima del tiempo de trabajo semanal (48 horas) lo fija como máximo en cuatro meses. Y los artículos 17, 18, 19, 20 y 21 establecen excepciones por las cuales los estados miembros pueden alargar los períodos máximos de cómputo tanto en el descanso semanal como en la jornada semanal y desarrollan un montón de actividades donde la flexibilidad puede ser sobrepasada por razones técnicas, objetivas o de necesidad (médicos, correos, energía, telecomunicaciones, y un infinito etc.).

Además se abre la vía a la “voluntariedad” del trabajador para pactar “libremente” con el empresario trabajar más de las 48 horas semanales.

La ampliación a las 60 / 65 horas de trabajo semanal, no conlleva sino una vuelta de tuerca más en esa continua super-explotación del trabajo, esta vez por medios extensivos (prolongación del tiempo de trabajo a disposición de la empresa), o dicho de otra manera, “disponibilidad para el empleo, cualquier empleo, es decir, el tiempo de vida pierde su significado sino es un tiempo dedicado a la valorización del capital” (Andrés Bilbao).

La “nueva” directiva de tiempo de trabajo en sus fundamentos de flexibilidad no se endurece, con excepción del aumento en las horas de trabajo, pues la 2003 contiene todas las categorías de la desregulación: el tiempo de trabajo se flexibiliza en función de las necesidades de producción (los sistemas de “justo a tiempo” que comportan la ausencia de stocks, piezas, repuestos, etc. y sólo se fabrica en base a la demanda del mercado; los terceros y cuartos turnos; las jornadas computadas cuatrimestralmente e infinidad de variantes que existen en los nuevos sistemas de producción y gestión de la mano de obra) y los límites protectores (derecho necesario) se abren hasta el punto de que la “voluntad individual” rige relaciones sociales, haciendo desaparecer la garantía “tuitiva” del derecho laboral.

Desiderio Martín (Gabinete de Estudios Confederal de la CGT)