

SOBRE / CONTRA LA CRISIS

NUEVA DIRECTIVA SOBRE TIEMPO DE TRABAJO: ganan las empresas, el mercado, el capital

Desiderio Martín – Gabinete de Estudios Confederal de CGT

LA DIRECTIVA EUROPEA SOBRE TIEMPO DE TRABAJO, no logra imponer las 65 horas semanales, pero **flexibiliza las 48 horas máximas semanales a través de fijar la posibilidad de un cómputo anual: ganan las empresas, el mercado, el capital.**

La Directiva sobre tiempo de trabajo, ha decaído en su objetivo “más bestia” en cuanto a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal: No a las 65 horas. Ahora bien, la **duración máxima del tiempo de trabajo semanal**, establecido en 48 horas semanales, las cuales se computaban en períodos de 4 meses, ahora se podrá computar en 12 meses, siempre que legislaciones nacionales o convenios colectivos, así lo posibiliten. Además con esta flexibilidad, **se posibilitan jornadas de 60 horas**, a pesar de su supuesta oposición, ante el término tan etéreo establecido en la propuesta de modificación.

El otro aspecto, posiblemente positivo en cuanto a la consideración del tiempo en disposición de las guardias médicas, como tiempo de trabajo, es decir, computa a los efectos de jornadas máximas, queda desdibujado para los profesionales de la medicina, al no seguir la regla de las libranzas y **de considerar que sólo es tiempo de trabajo las guardias médicas, DISCRIMINA a varios cientos de miles de trabajadores europeos** que realizan guardias/retenes de urgencias en los denominados servicios esenciales, agua, gas, electricidad y petróleo.

Los 90 días que las partes se han dado, Consejo y Parlamento, para una redacción definitiva, despejarán las dudas o, por el contrario, al igual que el principio del país de origen de la Directiva Bolkestein (dumping social), lo dejarán para que el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, clarifique y sentencie la interpretación adecuada. En este sentido el TJCE, tiene sobrada experiencia para interpretar que la libertad del capital y la libre competencia, no puede ser distorsionada por los derechos laborales.

El problema se encontraba, fundamentalmente, en cómo se permitía la flexibilidad del tiempo de trabajo a la hora de los cómputos, tanto de las jornadas máximas diarias, de los descansos mínimos tanto diarios como semanales, como de la jornada máxima semanal y cuales eran las referencias de los períodos a computar, para establecer las medias (diaria, semanal, de descanso) y ahí empresarios, políticos y gobiernos, han ganado nuevamente. Se ha constituido la posibilidad de **FLEXIBILIDAD absoluta: ahora el tiempo de trabajo es anual.**

¿Qué significa flexibilidad absoluta en cuanto a la jornada anual o organizar el tiempo de trabajo de manera anual? Pues sencillamente, que el tiempo de trabajo de los millones de asalariados europeos, estará a disposición de la producción y distribución de mercancías, es decir del mercado y trabajaremos más o menos horas a la semana o trabajaremos períodos largos de muchas horas y otros que no trabajaremos, si el empresario ordena y organiza el trabajo en función de la demanda.

El problema es idéntico a la desregulación de los mercados financieros: se institucionalizó el nulo control de los capitales financieros y los estados a través de sus mecanismos reguladores, cohabitaron con la avaricia, la corrupción genética del capitalismo y la barbarie para la mayoría de las personas.

Si ahora es el mercado, es decir, los empresarios los que determinen la regulación del tiempo de trabajo y en el Estado Español desde la reforma laboral de 1994, cualquier modificación sustancial en sus maneras flexibles de organizar la jornada (diaria, semanal y anual) ha mostrado la versatilidad en cargarse derechos laborales de disposición por el trabajador, al eliminar los controles administrativos de tales derechos. Las consecuencias no sólo son previsibles, sino ineludibles. Aducidas razones o causas técnicas, organizativas o de producción, el tiempo de trabajo se organiza conforme a la voluntad unilateral empresarial.

Esta flexibilidad, no sólo no tiene en cuenta la salud de los trabajadores, sino que desprecia el tiempo de vida, personal, social, cultural, de ocio... de los trabajadores.

Nuestros tiempos de vida son determinados por el mercado y se convierte en estar disponible para la empresa. Nos han convertido en mercancía productora de capital, donde nuestros tiempos (de vida social, de relaciones, de ocio, etc.), pierden su significado, pasando a ser un tiempo dedicado a la valorización del capital. ¿Qué sucede con el tiempo de desplazamientos entre domicilios y centros de trabajo que cada vez aumenta más? ¿Qué sucede con el tiempo necesario dedicado a las tareas domésticas, de cuidados, de relacionarse con el mundo y enterarse que sucede en el mundo? Estos tiempos no valorizan para el capital.

La “nueva” directiva de tiempo de trabajo en sus fundamentos de flexibilidad se endurece, con excepción del aumento en las horas de trabajo, pues la Directiva del 2003, ahora en propuesta de modificación, ya contenía 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: los derechos básicos y necesarios se abren hasta el punto de que la voluntad individual y unilateral de los empresarios rigen las relaciones sociales, haciendo desaparecer la garantía “tuitiva” del derecho laboral.

Los sistemas actuales de gestión de la fuerza de trabajo, la descentralización productiva y los procesos de globalización, requieren de la innata concepción del tiempo, mantenida en el dicho empresarial: “el tiempo de no dedicación al trabajo es una pérdida de tiempo”. Hoy, en las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo y en los modos de producción y distribución, este dicho es llevado al paroxismo. El tiempo íntegro del trabajador, asalariado y ciudadano es de “*absoluta disponibilidad para el empleo*” y el empleo requiere de dicho tiempo de manera flexible, tanto en intensidad, como en extensión (mayor jornada laboral), porque el único derecho considerado fundamental por esta UE, a través de sus Tratados en vigor, es el de la libertad del capital.

La Directiva del tiempo de trabajo, ahora en propuesta de modificación, se encuadra dentro de la ofensiva de los grandes poderes económicos contra la clase trabajadora.

En un momento como este, los capitalistas apuestan por sufragar la crisis que ellos con su avaricia han provocado, para volcarla sobre los hombros de los más desfavorecidos. Su medio es combinado, por un lado intervienen con dinero público (*de todos los contribuyentes*) en el ya corroído sistema financiero, por otro buscan abaratar los costes de producción despidiendo a trabajadores abaratando los salarios y alargando la jornada laboral.

La “Directiva de las 48/60 horas” se une al dumping social, las ETT’s, la externalización del trabajo, la siniestralidad laboral, la congelación de salarios, la contratación irregular o ilegal, los Expedientes de Regulación de Empleo, y la desregulación laboral, como caras de la misma moneda que es la precariedad laboral y la pérdida derechos laborales y sociales por las clases asalariadas.

La desvergüenza política de dirigentes europeos, de multinacionales, del empresariado, es aún mayor en estos tiempos de crisis de su sistema, donde las recetas de siempre, despidos, EREs, es decir de más gente parada, excluida, es el componente esencial de la recuperación de sus tasas de ganancia y donde hablar y en consecuencia legislar para **que se reparta el trabajo disponible o trabajar bastante menos para trabajar todos, sólo es posible si las clases asalariadas comparecen en la calle y se movilizan contra esta barbarie llamada capitalismo.**