

Declaración sobre la propuesta de modificación de la Directiva Europea 2003/88 sobre “Ordenación del tiempo de trabajo”

Ante la propuesta de modificación de la directiva comunitaria sobre tiempo de trabajo acordada por el Consejo de Ministros de la Unión Europea (UE), la Organización Médica Colegial (OMC) quiere hacer un llamamiento a la sociedad y al Gobierno español para impedir que prospere esta medida cuya aplicación echaría por tierra buena parte de los logros sociales conseguidos por los trabajadores y pondría en riesgo la salud, tanto de los propios trabajadores como de los ciudadanos a quienes estos debiesen atender en estas condiciones laborales que pretenden imponer.

¿Qué modifica la propuesta?

- Se añade el Artº 2a con el título Tiempo de atención continuada. En el se establece que ***el periodo inactivo del tiempo de atención continuada no se considerará tiempo de trabajo, a menos que la legislación nacional o, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, un convenio colectivo o un acuerdo entre interlocutores sociales dispongan de otro modo.***

La aplicación de este artículo, que entra en contradicción con una amplia jurisprudencia que considera el tiempo de guardia como jornada laboral sin distinguir entre periodos activos o inactivos, significaría un grave deterioro de las condiciones de trabajo y salario para todos aquellos colectivos, médicos, personal sanitario, bomberos, etc., que deben realizar guardias que incluye lógicamente periodos de descanso en el puesto de trabajo y que dejarían de ser considerados como tiempo de trabajo.

- Se modifica el Artº 22 con el título Disposiciones varias donde se establece la posibilidad de la firma de un contrato individual de trabajo donde el trabajador consienta a trabajar en una semana ***60 horas, calculadas como promedio durante un periodo de 3 meses (lo que permite trabajar más de 60 horas en alguna de las semanas); o trabajar 65 horas en los casos que el periodo inactivo del tiempo de atención continuada se considere jornada laboral de conformidad con el Artº 2a.***

Previamente en el mismo el Artº se introduce el apartado b) que de manera tendenciosa establece que ***ningún trabajador sufra perjuicio por parte del empresario por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento para efectuar dicho trabajo o de retractarse de su consentimiento por cualquier motivo.*** Es obvio que no ofrece ninguna garantía al trabajador puesto que, en

general, este no se halla en condiciones de oponerse a las pretensiones del empresario, bajo la presión del paro y la precariedad, y en el marco de una negociación individual sin límites mínimos previstos por la ley o los convenios colectivos.

- El envoltorio de la propuesta de directiva destila un discurso hipócrita salpicado de buenas intenciones, para de esta manera desviar la atención sobre las consecuencias reales. Así se introduce un nuevo *Artª 2b* con el título “Conciliación de la vida profesional y familiar” donde se dice: *los Estados miembros animarán a los interlocutores sociales a que celebren, en el nivel adecuado y sin perjuicio de su autonomía, acuerdos destinados a mejorar la conciliación entre la vida profesional y familiar.* ¡Como si fuera posible conciliar trabajo y familia con jornadas de 60 o más horas! Pero el cinismo no se detiene ahí, en la primera consideración que encabeza la propuesta de modificación se refiere a que la Comunidad Europea *ha de apoyar y completar la acción de los estados miembros, con vistas a mejorar el entorno de trabajo para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.* ¿Cómo se va a proteger la salud y la seguridad de los trabajadores si se les exigen extenuantes jornadas de 60 o más horas a la semana?

Efectos negativos que no se mencionan en la propuesta

También deben abordarse algunas de los efectos negativos que no se mencionan en la propuesta de directiva:

Veamos algunas consecuencias salariales del incremento de jornada *semanal*:

A) Aunque la aplicación de la directiva de 65 horas no supere el límite legal en el cómputo anual, se produce un abaratamiento de las horas trabajadas al considerarse y pagarse como horas ordinarias aquellas que excedan de las 40 horas y que se abonaban anteriormente como horas extraordinarias o con pluses de trabajo en festivo.

B) Sí además, a causa de la precariedad de los contratos y el difícil control sobre los mismos, se supera el límite de horas en el cómputo anual sin contraprestación salarial, se produce en la práctica una reducción salarial al trabajar más horas por el mismo salario.

Las consecuencias en la siniestralidad laboral se hacen patentes: Aunque el número de horas al año no se incrementa, la posibilidad de realizar semanalmente 60-65 horas implica ***un aumento del cansancio y el desgaste del trabajador, lo que tendrá un efecto directo en su riesgo de padecer accidentes y enfermedades laborales.*** Todo ello comportará un mayor gasto sanitario y deterioro de los servicios públicos de la salud, teniendo en cuenta que no se prevé un incremento de la inversión para medidas preventivas por causa de la directiva (no tenemos constancia de ello), y tampoco está previsto asumir el coste de la mayor asistencia sanitaria que requerirá el deterioro de la salud de los trabajadores tras inhumanas jornadas de trabajo.

Aprobación e implantación de la propuesta

En cuanto al proceso de aplicación de esta Directiva con carácter general hay que precisar:

- No es directa y automáticamente aplicable, para que sea efectiva su contenido debe ser incluido en una Ley Nacional por cada Estado miembro ("transposición de la directiva"),
- Cada Estado miembro está obligado a transponer la directiva a su normativa nacional, en un determinado plazo.
- Si el Estado miembro no respeta el plazo, **la directiva puede ser directamente aplicada por los empresarios** como si se tratase de una ley nacional.

La extrema precariedad en el mercado laboral español que afecta a un tercio de los asalariados/as, el peso minoritario de las grandes y medianas empresas en un mar de pequeñas empresas con millones de trabajadores atomizados y alejados de todo movimiento sindical; forman un campo abonado para que la Directiva de las 65 horas se generalice y consolide, lo que debilita aún más el poder de negociación de los grandes sindicatos y en consecuencia amenazando el status privilegiado de la burocracia

En cualquier caso, teniendo en cuenta que el proceso de debate de la propuesta de modificación de la Directiva en las instituciones europeas puede extenderse durante varios meses, se hacen necesarias movilizaciones sociales que impidan la aprobación de esta directiva.

Hay que exigir a nuestros gobernantes toda la contundencia necesaria en contra de esta directiva que nos conduciría de nuevo a la Europa del siglo XIX. Existen múltiples casos de excepciones en la relación entre las normas y leyes de la UE y su aplicación en cada uno de los estados, por lo que no hay excusa posible para que nuestro Gobierno muestre toda la contundencia contra este atropello a los derechos sociales y defienda de manera eficaz a todos los trabajadores españoles.

Madrid, 7 octubre 2008
Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos