

La jornada laboral en Europa continúa sin acuerdo

Desde que en 2004 la Comisión Europea se propusiera modificar la 2003/88/CE, sobre distribución de la jornada laboral, no ha conseguido llegar a un acuerdo. Ni la negociación con las demás Instituciones, ni con los contactos con los interlocutores sociales, han permitido lograr una legislación que beneficie a todos los sectores

Bruselas, 29 de enero de 2013 (medicosypacientes.com)

La profesión médica es una de las que más afectadas se ha visto por esta normativa ya que las grandes dificultades surgen con los servicios de atención continuada en los que se incumplen los límites de 48 horas semanales y en el cómputo de las horas trabajadas en los servicios de guardia.

La falta de acuerdo hace que siga en vigor una normativa que se incumple y que no cubre las necesidades de los servicios de atención continuada, según informa el Boletín *Europa Al Día* del Departamento de Internacional de la OMC.

La aplicación de la Directiva 2003/88/CE³, sobre distribución de la jornada laboral, daba lugar a constantes incumplimientos por parte de los Estados miembros y a que el Tribunal de Justicia legislara esta materia a través de su jurisprudencia, ya que se estaban vulnerando sistemáticamente los límites de 48 horas de jornada laboral, los descansos entre jornadas y no quedaban claros los cómputos de las horas trabajadas en los servicios de guardia.

En el año 2004 la Comisión propuso enmendar la Directiva 2003/88/CE⁴ con tres objetivos precisos:

- Clarificar la aplicación de la Directiva en las situaciones de guardia localizada siguiendo la interpretación del Tribunal de Justicia en los asuntos SIMAP, Jaeger y Dellas.
- Revisar la cláusula opt-out de renuncia voluntaria a la jornada de 48 horas.
- Permitir que el tiempo de referencia para el cálculo de la jornada semanal se extendiera a doce meses.

Con ello se pretendía reflejar en la Directiva aquellos problemas que no estaban todavía resueltos en la legislación. No obstante, durante los debates de los años 2004-2009, se añadieron otros temas tanto por el Parlamento como por el Consejo como la reconciliación de la vida laboral y familiar, el tratamiento de situaciones especiales como los "trabajadores autónomos" y trabajadores con más de un empleo.

Tras cinco años de negociaciones, la propuesta de la Comisión fue retirada al no llegarse a un acuerdo entre el Parlamento Europeo el Consejo de Ministros, lo que creó una situación muy difícil en algunos Estados miembros ya que no se estaban garantizado suficientemente la salud y la seguridad de los trabajadores.

La Comisión consideró que era necesario hacer una revisión a fondo de la normativa sobre tiempo de trabajo en Europa, para lo que inició un periodo de negociaciones con los interlocutores sociales que finalizaba en agosto de 2012. Al no llegarse a un acuerdo, el plazo se extendió hasta el 31 de diciembre sin llegar a ningún resultado.

El año 2013 se inicia con una situación complicada ya que, al no haberse llegado a un acuerdo, continúa en vigor la Directiva 2003/88/CE y las sentencias del Tribunal de Justicia, con lo que volvemos a la situación que resultaba insostenible en 2004.

La Comisión Europea puede ahora proponer un nuevo texto de Directiva pero para que se adopte esta nueva legislación haría falta que tanto la Comisión como el Parlamento Europeo y el Consejo de Ministros llegaran a un acuerdo y esto podría ser un proceso muy largo. Recordemos que desde el 2004 hasta el 2012 no se ha llegado a un acuerdo. Por otra parte, en 2014 hay elecciones al PE por lo que parece que no es el mejor momento para iniciar la tramitación de una legislación tan complicada.

Los temas candentes que siguen sin resolver y que darán lugar a más jurisprudencia son:

- Jornada Laboral: cláusula "opt-out":

La cláusula "opt out" que autoriza a los trabajadores a pactar con sus empresas jornadas semanales por encima de las 48 horas, se podía aplicar solo por "un período transitorio de cinco años a partir del 1 de agosto de 2004", con "un plazo suplementario de hasta dos años, en caso necesario, con el fin de atender las dificultades que entrañe el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo por lo que respecta a su responsabilidad en la organización y prestación de servicios médicos y de salud". Esta cláusula la han defendido Reino Unido, Polonia, Malta, Alemania y Austria. Se han manifestado en contra: España, Francia, Bélgica y Finlandia.

- Guardia:

En algunos sectores profesionales la jornada laboral incluye los periodos de guardia en los que el trabajador tiene que permanecer en el lugar de trabajo disponible para cuando se le necesite. Esto ocurre en los servicios sanitarios, residencias asistenciales y servicios de emergencia como la policía y los bomberos.

También se ha planteado que la jornada de 48 horas puede dar lugar a muchos problemas en aquellos servicios como los sanitarios que necesitan una flexibilidad horaria. Los Estados miembros han argumentado que los costes de la asistencia sanitaria experimentarían un aumento espectacular y que sería muy difícil encontrar personal de la salud con la suficiente especialización si se mantuviera la jornada de 48 horas.

Durante la tramitación de la Directiva se planteó la necesidad de definir cuáles son los periodos de trabajo y cuales los de descanso en aquellos servicios que funcionan permanentemente. El Tribunal de Justicia, en los asuntos SIMAP-Jaeger-Dellas consideró que los periodos de guardia deben considerarse siempre como tiempo de trabajo.

Para llegar a una solución, se planteó que los periodos inactivos dentro de la guardia no se contabilizaran como tiempo de trabajo, o bien que se calcularan por

debajo del 100% en proporción al nivel de atención requerido y esta propuesta fue rechazada por el Parlamento Europeo.

- Flexibilidad y media semanal de horas trabajadas:

La Directiva establece cierta flexibilidad para el cálculo de las 48 horas mediante un "periodo de referencia" que normalmente no puede exceder de 4 meses, aunque se podría llegar a 6 en ciertas actividades o por convenio colectivo, o incluso llegar a 12 meses.

Estos periodos de referencia por una parte flexibilizan el cálculo de la jornada pero, si son muy amplios, dan lugar a jornadas muy extensas en las que el trabajador tiene que mantener altos niveles de actividad durante largos periodos con pocas o ninguna oportunidades de descanso.

- Descanso compensatorio:

De acuerdo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el descanso compensatorio debe disfrutarse lo antes posible y, en cualquier caso, inmediatamente después de la jornada extendida.

A pesar de todos los cambios en el panorama laboral, sigue existiendo una estrecha conexión entre las jornadas de trabajo largas e irregulares y los problemas de salud. El artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales establece que todos los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, seguridad y dignidad y también a la limitación de la duración máxima del trabajo así como a periodos de descanso diarios y semanales.