

El tiempo de trabajo en los servicios públicos: pasos siguientes de la Directiva

Informe de la reunión del 4 de septiembre de 2014

Veintisiete participantes de las afiliadas de la FSESP procedentes de 15 países se reunieron con un representante de la CES para debatir los últimos avances relativos al tiempo de trabajo y, más concretamente, los estudios que se están desarrollando actualmente en nombre de la Comisión Europea. Las conversaciones también abordaron las negociaciones intersectoriales sobre la Directiva, el proceso legislativo anterior y las consultas de la Comisión en el periodo 2010-2011.

Directiva sobre el tiempo de trabajo: análisis de las negociaciones correspondientes al periodo 2011-2012

El proceso y el contenido de las negociaciones intersectoriales que tuvieron lugar entre diciembre de 2011 y noviembre de 2012 se han sometido a un breve debate. Tras varias reuniones y después de hacerse hincapié en el intercambio de datos, no fue hasta septiembre de 2012 cuando las dos partes comenzaron a intercambiarse propuestas concretas para modificar la Directiva. Las negociaciones llegaron a punto muerto en el mes de noviembre, poco después de que cada una de las partes abordara las cuestiones principales sobre el tiempo de guardia y la opción de no aplicación. Se observó que los empleadores no parecían muy dispuestos a recibir sugerencias respecto a realizar una supervisión más pormenorizada o a aplicar mayores restricciones en la opción de no aplicación individual, menos aún respecto a considerar su supresión total. También parecía evidente que no les interesaba ninguna alternativa referente a la cuestión del tiempo de guardia salvo la de introducir las definiciones del tiempo de trabajo activo e inactivo.

La nueva iniciativa de la Comisión: estudios sobre el tiempo de trabajo

Se llevaron a cabo tres estudios diferentes sobre el tiempo de trabajo. Dos de estos estudios los había encargado la Comisión Europea: una encuesta del sector de la salud pública centrada en ocho países y otra encuesta más amplia que cubría diferentes sectores en un total de 10 países. De manera simultánea, la Comisión se había dirigido por escrito a todos los gobiernos e interlocutores sociales para preguntarles su opinión respecto a la aplicación de la Directiva. Se apreció que la forma de formular las preguntas a menudo planteaba problemas y que las confederaciones suecas, por ejemplo, habían acordado un enfoque conjunto para incidir sobre el sector de la salud y la seguridad, en lugar de responder de forma específica a las preguntas.

De igual modo, se debatió la forma en que la Comisión había lanzado los nuevos estudios sobre la Directiva, y varios compañeros expresaron su preocupación en temas como la transparencia y el calendario de ejecución del proceso, así como respecto a la forma en que se plantearon algunas de las preguntas en las encuestas. La CES se dirigió por escrito a la Comisión planteando estos temas, y argumentó que la atención se debía centrar más en los costes y las «cargas» administrativas que en la salud y la seguridad. Se acordó que la FSESP enviara una carta a la Comisión en la que expresara su preocupación respecto a la forma en que se están llevando a cabo los estudios, la forma en que se han formulado las

preguntas y la fiabilidad de cualquier informe que haya sido elaborado con tan poco margen de tiempo. Se invitó también a las afiliadas a que plantearan estas cuestiones en sus respectivos países dirigiéndose por escrito al primer ministro o ministro de Trabajo o Sanidad.

Asimismo se sugirió que la FSESP promoviera el diálogo social entre los empleadores, especialmente HOSPEEM en el sector hospitalario y el CEMR en el gobierno local y regional con el fin de identificar de qué manera también les preocupaba la forma en que se estaban llevando a cabo los estudios.

El cuestionario de la Comisión incorporaba un nuevo aspecto sobre el sector sanitario sugiriendo que se tratara como tiempo de trabajo alguna parte del tiempo de permanencia, lo que se percibió que podría atraer de forma inmediata a algunos trabajadores. Sin embargo, se consideró que el tiempo de permanencia fuera del lugar de trabajo normalmente difería mucho de ser un tiempo de guardia en el trabajo, por lo que sería arriesgado mezclar ambos conceptos, además de que, potencialmente, podría influir negativamente para que el cien por cien del tiempo de guardia en el trabajo se reconociera como tiempo de trabajo.

La situación a nivel nacional

Compañeros de diferentes países ofrecieron datos actualizados sobre algunas cuestiones relativas a la Directiva sobre el tiempo de trabajo. En la República Checa, a comienzos de 2014 se suprimió la opción de no aplicación individual que se llevaba utilizando en el sector sanitario desde 2008. Sin embargo, en este sector aún seguía existiendo un problema con las largas jornadas de trabajo y los turnos de guardia de los médicos que se solucionó de forma sencilla mediante acuerdos que permitían unas condiciones de trabajo especiales en las que las horas de trabajo extraordinarias se definían de otra manera con el fin de no ser contabilizadas como horas de trabajo totales. En breve se dispondrá de más información al respecto cuando el Ministerio de Sanidad publique un informe oficial.

En Lituania no se utilizaba la opción de no aplicación y el tiempo de guardia en el trabajo se consideraba íntegramente como tiempo de trabajo. En el sector sanitario el problema radicaba en que muchos médicos trabajaban con múltiples contratos, razón por la cual era complicado supervisar su tiempo de trabajo y garantizar su cumplimiento con la Directiva. Este problema también se daba en la República Eslovaca, donde sí se utilizaba la opción de no aplicación, aunque tenía un límite específico de 56 horas a la semana. Lo que no estaba claro es si el tratamiento que recibía el tiempo de guardia era acorde al estipulado en las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

En España, los trabajadores se enfrentaban a una desregulación general del mercado laboral y en el sector sanitario se despidió a más de 30.000 trabajadores coincidiendo con el fin de una negociación colectiva adecuada. En Francia, donde continuaba la presión sobre las horas de trabajo haciendo caso omiso de la reglamentación, se superaban sobradamente las 48 horas semanales de trabajo y aumentaba la presión general para reformar la legislación de las 35 horas semanales.

En Alemania surgieron comentarios respecto a la encuesta de la Comisión sobre el sector sanitario, poniéndose de relieve que las preguntas estaban planteadas de tal forma que

vinculaban los problemas en el sector sanitario a la Directiva, cuando en verdad los problemas fundamentales en Alemania estaban relacionados con la selección y mantenimiento de personal cualificado y con la forma en que se estaba financiando el sistema sanitario, pero no con la achacada «inflexibilidad» provocada por la Directiva.

En Austria actualmente no existía la opción de no aplicación, sin embargo la Comisión Europea había reclamado al gobierno que revisara la legislación concerniente al sector sanitario puesto que infringía la Directiva. Para 2015 entraría en vigor una nueva normativa sobre el tiempo de trabajo que permitiría utilizar la opción de no aplicación (en el marco de un convenio local) en el sector sanitario para el periodo específico comprendido entre 2015 y 2021.

Volver la vista al pasado: el proceso legislativo (2003-2009) y la Comunicación de la Comisión de 2010

En la reunión se debatieron algunos de los elementos del último proceso legislativo que concluyó en un punto muerto entre el Parlamento Europeo y el Consejo de Europa en 2009, haciendo especial hincapié en el informe Cercas sobre la Directiva. Asimismo se analizaron las principales cuestiones que había planteado la Comisión en sus Comunicaciones y en dos consultas durante 2011 y 2012. En la reunión se puso de manifiesto de forma específica que en la Comunicación sobre una revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo de diciembre de 2010 (COM) 2010 801, la Comisión proponía permitir que el tiempo de guardia en el trabajo se calculara de forma diferente a otro tiempo de trabajo, lo que contrasta con la propuesta alternativa de utilizar diferentes definiciones para el tiempo de guardia («activo» e «inactivo»), que era la opción preferida de los empleadores en las negociaciones intersectoriales.

Estrategia eventual y táctica sobre la Directiva sobre el tiempo de trabajo

El clima político actual, con el nuevo Parlamento Europeo y la nueva Comisión, además de la incorporación de determinadas modificaciones a nivel nacional, fue objeto de un profundo análisis. Sobre la base de que no se apreciaban demasiados adelantos positivos, se argumentó que las afiliadas de la FSESP debían intentar activarse en su acercamiento a los miembros del Parlamento Europeo, especialmente a los de reciente incorporación, con el fin de informarles en esta materia y explicarles la postura sindical en asuntos prioritarios. En la reunión se puso de manifiesto que los miembros del Parlamento Europeo habían mostrado cierta inquietud respecto al hecho de que la Comisión hubiera emprendido nuevos estudios sobre el tiempo de trabajo sin haber informado previamente al Parlamento sobre esta iniciativa.

Se acordó intentar coordinar algunos mensajes claros sobre el efecto negativo sobre la salud y la seguridad que tenía trabajar demasiadas horas. Distribuir y publicar nuevos estudios y otros anteriores (incluido el informe Deloitte, que había encargado la propia Comisión Europea), trabajos de investigación y encuestas en esta materia ayudaría a aumentar la concienciación en torno a esta problemática, especialmente si para esta labor se podía contar con el esfuerzo coordinado a nivel europeo y nacional. También se consideró que era importante dejar clara la importancia de la Directiva como pieza esencial de la legislación social y recordar a la Comisión y al Parlamento, ambos de reciente

composición, qué les parecería si una de sus primeras iniciativas desencadenara el debilitamiento de la legislación.

Por lo que respecta al sector sanitario en particular, se sugirió que las propuestas podían ir enfocadas a la necesidad de contratar un mayor número de personal con el fin de mejorar la calidad de los servicios prestados, exponiendo a favor de esta propuesta la contribución positiva que el gasto en materia sanitaria tiene sobre la economía global.

Se señaló que la Comisión Europea tendía a incidir en la cuestión del coste, sin embargo no reconocía el coste en términos de salud y seguridad asociado al hecho de trabajar muchas horas, con un incremento en la incidencia de enfermedades y lesiones y la consiguiente ausencia del trabajo como consecuencia del estrés y el agotamiento de los trabajadores.

También se manifestó que la CES estaba planeando celebrar una reunión con su grupo operativo en materia del tiempo de trabajo para octubre y que ya estaba pensando en las principales reivindicaciones positivas que podía plantear a este respecto antes de que la Comisión publicara nada. Se invitó a las afiliadas de la FSESP a que se coordinaran con sus respectivas confederaciones nacionales para participar en el grupo operativo.

El tiempo de trabajo en el programa de negociación colectiva

Durante muchos años ha habido muy poco movimiento en materia del tiempo de trabajo, habiéndose paralizado hace ya tiempo la tendencia de negociar una menor jornada laboral. De hecho, desde que esta iniciativa diera sus primeros pasos en Alemania hace casi 10 años, se han apreciado algunos ejemplos de aumento del tiempo de trabajo, más recientemente en los países que se enfrentan a medidas de austeridad. En Irlanda, España, Grecia y Portugal se había impuesto el incremento de la jornada laboral, si bien las afiliadas de la FSESP en Portugal reaccionaron ante la imposición del gobierno nacional de incrementar el número de horas negociando cientos de acuerdos locales con los empleadores del sector público con vistas a mantener la semana de 35 horas.

A pesar de que durante algún tiempo los programas de negociación colectiva no incluían reducir el número de horas, esta cuestión sí ha sido objeto de discusión en los círculos académicos y entre los grupos medioambientales y de otra índole, que buscaban otras salidas alternativas para la economía. Se propuso resumir algunos de los argumentos principales procedentes de fuera del movimiento sindical en torno a la reducción del número de horas con el fin de ver si de esta forma se lograría impulsar en cierto modo que esta cuestión volviera a ser incluida en el programa sindical.

La organización de esta reunión contó con el apoyo financiero de la Comisión Europea como parte del proyecto El Semestre Europeo, austeridad y diálogo social en los servicios públicos.

