



Unió General de Treballadors
de Catalunya

ARGUMENTARI DIRECTIVA TEMPS DE TREBALL

10.06.2008



EL CONTEXT EUROPEU

Els darrers acords que s'estan assolint a l'àmbit Europeu tenen nom propi **“pèrdua de reconeixement de drets” acostant-se més a les reivindicacions conservadores vers les progressistes.**

La línia neoliberalista té un pes molt específic en la Unió Europea i les seves propostes estan triomfant davant les de caràcter progressista. El punt de mira de la Unió Europea s'ha desviat, i els drets fins ara reconeguts a les persones treballadores estan en recessió i/o regressió.

La doble velocitat (protecció social o neoliberalisme) de la qual s'havia està parlant de forma incessant i reiterativa a l'àmbit del món laboral està sent una realitat, però malauradament la tendència no és la més favorable per a les persones treballadores ja que **s'està imposant la individualització de les relacions laborals vers la col·lectivitat. No podem obviar que en la negociació individual el poder empresarial és superior vers el poder del treballador, la qual cosa debilita la relació laboral en favor de l'empresari.**

Recentment a Catalunya es va presentar el Llibre Verd **“ Modernitzar el Dret Laboral per afrontar els reptes del segle XXI”** potser el títol es **enganyós** si considerem o interpretem que la intenció és promocionar i intensificar la protecció dels treballadors. La finalitat, no ha estat una altra que **la d'introduir elements de flexibilitat interna i externa que facilitin a l'empresari disposar de mà d'obra en funció dels cicles productius. Aquest és un altre “punt de batalla” que s'haurà de superar si volem garantir els drets col·lectius de les persones treballadores.**

Com a colofons ara, se'ns vol imposar una jornada molt més àmplia a les persones treballadores, **enlloc d'avançar cap a les 35 hores, amb l'excusa de ser més productius serà precis allargar la jornada setmanal fins a les 48 o 60 hores depenen els supòsits.**

A l'ordenament jurídic espanyol **s'han introduït una sèrie de normes que d'una forma camuflada intentant trencar la homogeneïtat i la massificació de l'estructura laboral que fins aleshores preexistia, és a dir, els treballadors indefinits i temporals. Ara ens trobem amb noves formes i tipologies de treballadors que estan sorgint com a una forma de fugir de l'aplicació del Estatut del Treballadors. Aquest és el cas dels Treballadors Autònoms Dependents, l'externalització de les relacions laborals a través de les subcontractes, la relació laborals especial d'advocats presten serveis retribuït per compte aliena....**

En definitiva, estem davant d'una fragmentació del mercat de treball, en la qual es vol configurar un nou escenari en el qual predomini les figures atípiques que són les més desprotegides....

A MENYS HORES MÉS PRODUCTIVATAT

País	Productivitat per hora treballada. 2006	Hores treballades a la setmana (2007)
UE (27 països)	87.9	41.8
UE (25 països)	91.6	41.9
UE (15 països)	100	41.8
Bèlgica	124.3	41.2
Bulgària	31.3	41.9
República Txeca	53.5	42.8
Dinamarca	103.9	40.4
Alemanya	111	41.8
Estonia	47.7	41.2
Irlanda	106.7	40.2
Grècia	71.9	43.8
Espanya	92.5	42.1
França	119.7	41.1
Itàlia	89.2	41.1
Xipre	67.7	41.7
Latònia	40	42.0
Lituània	45.7	40.0
Luxemburg	170.5	39.9
Hongria	55.7	40.9
Malta	75	41.2
Holanda	121	40.9
Àustria	99.6	44.3
Polònia	52.9	42.9
Portugal	57.8	41.6
Rumania	-	41.0
Eslovènia	72.2	42.5
Eslovàquia	60.9	41.6
Finlàndia	97.4	40.3
Suècia	105.7	41.0
Regne Unit	90.4	43.0
Croàcia	-	-
Turquia	-	53.9
Islàndia	-	-
Noruega	-	39.4
Suïssa	-	42.7

Font: www.europa.eu/int/eurostat

Les dades estadístiques que representa aquest quadre són contundents. **A menys hores treballades major productivitat. La correlació d'aquests dos indicadors estan a favor a les tesis sindicals que d'una forma incessant i constant hem estat reivindicant. "A per les 35 hores" i "A les sis a casa"**

La flexibilitat horària no s'entén com una ampliació de la jornada laboral sinó d'una reducció de la jornada que permeti conciliar la vida laboral i personal.

La productivitat no es pot mesurar per el nombre d'hores presencials que s'està a l'empresa... més bé al contrari. S'han de cercar incentius que motivin als treballadors i noves formes d'organitzar el temps de treball que permetin conjugar altres drets inherents a les persones com són: el dret a l'oci, a la cultura, a la família, a la salut.... elements que són clau per a tot ciutadà i ciutadana.

Una configuració de polítiques i accions estratègiques aplicables a l'entramat industrial i de serveis són algunes de les mesures que poden contribuir a una millora de la competitivitat i productivitat de les empreses. **Però, el que no és raonable que la càrrega d'aquesta deficiència sigui assumida per els treballadors ampliant deliberament la jornada laboral.**

L'experiència d'altres països Europeus ha de ser reflex i una referència que amb les adaptacions que es precisin podrien traslladar-se a la resta d'Europa.

QUE SUPOSARIA L'APLICACIÓ DE LA DIRECTIVA....

- 1. La regressió dels drets laborals i en particular de les condicions de treball dels treballadors a l'àmbit Europeu**
- 2. La pèrdua de conquestes assolides a l'àmbit català com ara l'establiment de jornades laborals que es situen al voltant de les 37,5 h. setmanals**
- 3. L'increment de la jornada laboral de les persones treballadores més enllà de les 48 hores.** Fins ara, els empresaris tenen el límit de 48 hores en el transcurs de 7 dies
- 4. L'ampliació de la jornada pot suposar un perjudici greu per a la salut,** dels treballadors. Ens trobaríem davant d'un índex elevat de malalties a causa dels elevats ritmes de treball, l'estrès...
- 5. La pèrdua dels denominats períodes de guàrdia en el lloc de treball, que fins aleshores computa com a temps actiu**
- 6. Debilitaria la negociació col·lectiva i impulsarà la individualització de les relacions laborals.**

7. **La dificultat de delimitar el nombre d'hores ordinàries de les extraordinàries.** Amb la qual cosa difícilment es podran determinar sistemes de compensació per l'excés d'hores.
8. **Suposa la limitació intencionada del pacte entre els Agents Socials sobre la flexiseguretat. Pactes concertats a nivell d'empresa** en la qual es puguin crear borses d'hores a utilitzar en els cicles productius de major intensitat. El fet d'individualitzar la relació laboral farà que aquest acord no suposin una eficàcia real en les relacions laborals.
9. **Atempta deliberadament contra la conciliació de la vida laboral i personals dels treballadors.** Les extenses jornades no permetrien conjugar aquests dos drets.
10. **L'enduriment de les estratègies i actuacions sindicals en pro de conquerir i/o recuperar drets, a través de la pressió sindical col·lectiva que podria configurar un escenari social crispat.**

En definitiva, si **la Directiva s'aprovés en les condicions preteses va a ser la primera directiva social que introdueixi una regressió en la protecció dels treballadors**, sense oferir un acord acceptable sobre la modernització i innovació en l'organització del temps de treball.