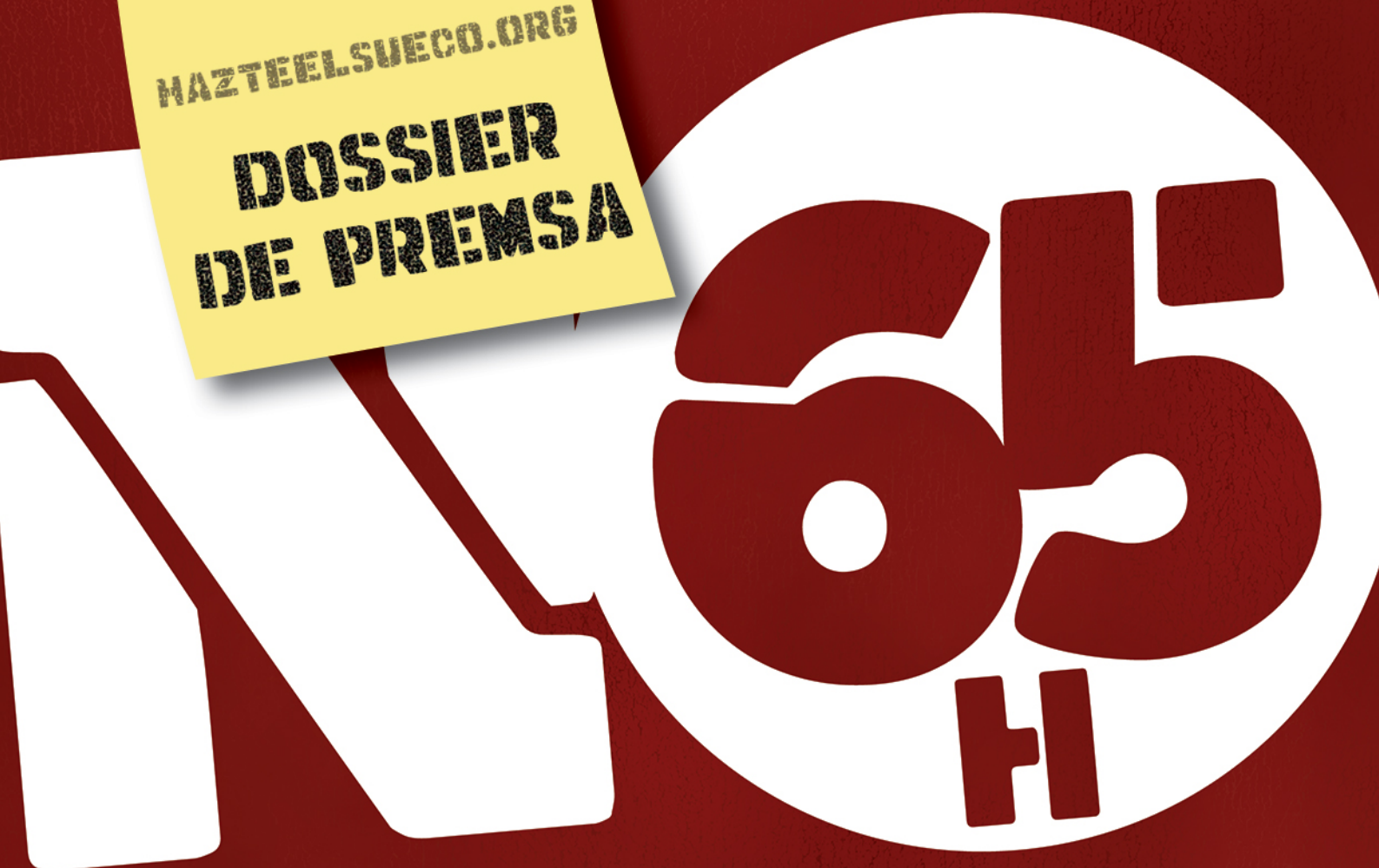


NO A LA DIRECTIVA EUROPEA DEL TEMPS DE TREBALL

HAZTEELSUECO.ORG

**DOSSIER
DE PREMSA**



TREBALL DIGNE



ARA!

UGT



www.ugt.cat

1. CAMPANYA: NO A LES 65 HORES

La UGT de Catalunya, des del primer moment, s'ha posicionat en contra de la proposta de la Comissió Europea que pretén modificar la Directiva d'organització del temps de treball ampliant la jornada laboral fins a les 65 hores de treball, quan es donin les condicions i exigències establertes en la Directiva Europea.

1. En resposta a aquesta agressió dels drets laborals, i en particular a la desmesurada ampliació de la jornada laboral, **des de la campanya “No a les 65 hores” iniciada des d'Avalot-Joves de la UGT de Catalunya, s'han enviat més de 277.506 correus electrònics (a data 14 juliol 2008) als eurodiputats per sol·licitar-los que votin en contra de la Directiva europea que amplia la jornada de forma excessiva, que permet arribar a les 89 hores setmanals en supòsits excepcionals, però possibles.**

El missatge que els enviem:

“Us envio aquest escrit per demanar-vos que voteu en contra de la directiva que amplia la jornada laboral fins a les 60 hores setmanals. Com a treballador i ciutadà de l'Estat que representeu, no puc acceptar el retrocés significatiu que suposa tornar a una situació de començaments de la industrialització respecte a l'organització del treball i la jornada laboral. La flexibilitat laboral no significa que puguem retrotreure'ns a l'època de les colònies fabrils i abandonar el contracte social que hem construït els europeus. Espero que el vostre vot sigui negatiu quan es faci una segona lectura al Parlament europeu per rectificar les agressions als drets fonamentals que implica aquesta directiva.”

La UGT de Catalunya emprendre una sèrie d'actuacions que pretenen conscienciar la ciutadania dels riscos que suposaria aplicar aquesta Directiva, i de les implicacions negatives que es traslladarien en el món laboral si s'arribés a transposar la Directiva a Espanya.

El primer efecte immediat seria el de l'ampliació de la jornada laboral més enllà de les 40 hores actuals a Espanya. No podem obviar que **per negociació col·lectiva hem situat la setmana laboral en les 37,5 hores a les empreses privades (mitjana) i, en el cas de les administracions públiques, ja s'ha assolit les 35 hores.** Aquest repte, la UGT de Catalunya el va situar a la seva agenda i acció sindical a l'any 2000 amb la campanya **A PER LES 35 HORES**, hem avançat considerablement en aquest sentit.

No podem admetre que es destrueixi l'Europa social i proteccionista que s'ha anat construint en les darreres dècades. **Les conquestes del moviment obrer no poden desaparèixer o quedar difuminades per les noves tendències ultraliberals a Europa.** L'ampliació de l'Europa dels quinze ens està arrossegant per camins insospitats i tèrbols que deixen de banda els triomfs que des de les esquerres i els moviments obrers havíem assolit. **La falta de reconeixement de drets en els països de l'Est no poden reconvertir o destruir els ja assolits en la resta de països europeus, més avançats i progressistes.**

2. EL CONTEXT EUROPEU

La Comissió Europea està en tràmit d'aprovar la **Directiva sobre l'organització del temps de treball** aprofitant un context en el qual els estats europeus més grans estan governats per partits de dretes (Berlusconi, Sarkozy, Merkel...). No podem oblidar, però, que aquesta realitat política era diferent quan es va presentar l'esborrany del text davant del Consell ara fa quatre anys.

La hipotètica aprovació d'aquest document, que encara està pendent de votació al Parlament europeu, ha estat possible gràcies a una sèrie de circumstàncies com la crisi energètica, l'alimentària i la financera, que s'estan produint a nivell global, així com el **no irlandès al Tractat de Lisboa** en el referèndum que es va celebrar en aquest país ara fa un mes.

A més a més, el Tribunal de Justícia europeu, un dels pilars del sistema institucional comunitari, ha dictaminat, en els darrers sis mesos, tres sentències que creen jurisprudència -**la Viking, la Laval i la Rüffert**- que qüestionen drets

dels treballadors ja adquirits anteriorment, com és **la restricció del dret de vaga davant la lliure circulació de les empreses.**

Per tant, a l'àmbit europeu s'està imposant **la tendència més neoliberal, triomfen les propostes més dretanes davant les de caràcter progressista.**

El punt de mira de la Unió Europea s'ha desviat, **i els drets socials fins ara reconeguts a les persones treballadores estan en un procés de recessió.**

La doble velocitat (protecció social o neoliberalisme), de la qual s'havia estat parlant de forma incessant i reiterativa en l'àmbit del món laboral, està essent 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 en lloc de la col·lectivitat. No podem obviar que en la negociació individual el poder empresarial és superior al poder del treballador/a, 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 és enganyós si considerem o interpretem que la intenció és promocionar i intensificar la protecció dels treballadors/es. 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.**

Cal afegir que aquest mes de juny s'ha aprovat la **Directiva de retorn** per als immigrants indocumentats. Aquest text qüestiona el concepte d'Europa com a bastió de defensa dels drets humans, ja que entre d'altres mesures preveu la retenció d'aquestes persones fins a 18 mesos, la devolució de menors no acompanyats i la prohibició de retorn a Europa durant cinc anys.

Com a colofó, ara se'ns vol imposar una jornada molt més àmplia a les persones treballadores, **en lloc d'avançar cap a les 35 hores, amb l'excusa de ser més productius, serà necessari allargar la jornada setmanal fins a les 48 o 89 hores, depenent dels supòsits.**

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

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

3. L'ORIGEN DE LA DIRECTIVA I LA SEVA APLICACIÓ

La Directiva sobre ordenació del temps de treball **inicialment va ser adoptada amb la finalitat específica d'eleva el nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors, prevenint els riscos que es poguessin derivar d'unes jornades de treball excessivament llargues.**

Així mateix, es va establir un període de set anys, a comptar des de la vigència de la Directiva i posant com a data màxima l'any 2003 per a fer una valoració i balanç dels resultats obtinguts d'aquells estats que s'haguessin acollit a l'*opt-out*, com és el cas d'Anglaterra.

És a dir, **els estats membres tenen la facultat de no aplicar l'art. 6.** (la setmana de treball mitjana de quaranta-vuit hores), "sempre respectant els principis generals de protecció de la seguretat i de la salut dels treballadors" i en les condicions següents: 1) l'empresari ha d'arribar a un acord amb el treballador 2) cap treballador pot patir cap perjudici pel fet de no estar disposat a arribar a un acord per a efectuar aquest treball 3) l'empresari ha de tenir registres al dia de tots els treballadors que efectuïn aquest treball i posar aquestes informacions a la disposició de les autoritats competents.

Inicialment, **la no-aplicació de l'article 6 de la Directiva (és a dir l'aplicació de l'*opt-out*)** que determina com a norma general una jornada laboral setmanal de 48 hores de mitjana en un període de referència de quatre mesos va ser el **Regne Unit**. No podem oblidar que **a l'any 1993, el Regne Unit va obrir una batalla molt dura en contra de l'aplicació de la Directiva que intentava limitar les setmanes laborals a les 48 hores, i va ser aquest estat el que va introduir en la Directiva la tan coneguda clàusula *opt-out*** que, en principi, s'havia d'aplicar transitòriament i s'havia de sotmetre a revisió posterior, per a valorar si les extenses jornades laborals tenen una afectació directa sobre la salut i seguretat de les persones treballadores.

Seguidament, s'hi van sumar Grècia, Irlanda i Portugal, i van estendre la setmana laboral més enllà de les 48 hores en determinats sectors. Aquests quatre estats membres van transposar la Directiva literalment als seus respectius ordenaments jurídics interns.

En altres supòsits, com és el cas de **França**, **el límit de les 48 hores no es contempla com una mitjana dins d'un període de referència, sinó com un límit absolut**. **Luxemburg** ha regulat un **opt-out** per als sectors de l'hostaleria i la restauració.

Altres estats comunitaris, entre els quals hi ha **Espanya**, apliquen períodes de referència diferents, en molts casos d'un any, i ho fan únicament per al càlcul del temps de treball ordinari, **inferior generalment a les 48 hores previstes en la Directiva**.

L'aplicació de jornades més àmplies no reverteix directament sobre un increment productiu. Tal i com ens mostren les dades estadístiques.

TAULA 1: PRODUCTIVITAT I HORES TREBALLADES

País	Productivitat per hora treballada. 2006	Hores treballades a la setmana (2007)
UE (27 estats)	87,9	41,8
UE (25 estats)	91,6	41,9
UE (15 estats)	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
Estònia	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
Letònia	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
Romania	-	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 d'aquest quadre són contundents. **A menys hores treballades, més productivitat. La correlació d'aquests dos indicadors estan a favor de 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 com una reducció de la jornada que permeti conciliar la vida laboral i personal.

Cal apuntar que **s'han elaborat estudis¹ sobre quins han estat els efectes de l'ús -al Regne Unit, l'opt-out- i algunes de les conclusions més rellevants són:**

- 1) Hi ha més de 4 milions de persones que fan jornades superiors a les 48 hores.** Incrementa el nombre total en més d'un milió de persones abans d'entrar en vigor la Directiva.
- 2) També ha incrementat el nombre de persones que fan jornades superiors a les 55 hores (1,55 milions) i un 1% de les persones treballadores al Regne Unit fan jornades setmanals de més de 70 hores.**

¹ Estudi fet per la Comissió. Autors: Barnard, Deakin i Hobbs de la Universitat de Cambridge.

- 3) Més del **33% dels treballadors britànics van subscriure l'acord individual** en el qual es pacten jornades més enllà de les 48 h/setmanals.

Podria afirmar-se que aquests acords s'han generalitzat i, conseqüentment, s'han individualitzat més les relacions laborals. **No sempre el pacte ha estat voluntari, sinó que els mateixos treballadors/es britànics s'han vist forçats a acceptar aquestes jornades tan àmplies si volen evitar l'atur.**

4. L'ESCENARI DE FUTUR, SI NO ES MODIFICA LA DIRECTIVA

Les principals conseqüències que poden derivar-se de la transposició de la directiva als respectius ordenaments jurídics interns configuren un marc laboral poc encoratjador. Entre altres efectes, cal assenyalar:

EFECTES TRANSPOSICIÓ DIRECTIVA	
No-conciliació vida laboral i personal	Una part dels treballadors/es assalariats europeus, de forma immediata, es veuran afectats per aquesta nova regulació que atempta deliberadament sobre l'ús del temps de treball en totes les seves dimensions. Les persones assalariades tindran moltes dificultats per a trobar espais per a dedicar-los a la conciliació de la vida laboral i la vida personal.
Dúmping social	Fomentarà i intensificarà el fenomen que no és desconegut en el sindicalisme i que s'ha sofert en altres estadis com és el de les deslocalitzacions de les empreses. El fet que alguns estats transposin la Directiva en aquestes condicions provocarà que la resta de països
Dúmping social	europeus en algun moment determinat s'hagin d'acollir a la normativa europea per a no patir competència deslleial.

Sector sanitari	Sectorialment, cal apuntar que a l'àmbit sanitari la Directiva desplegarà els seus efectes més negatius i provocarà greus perjudicis a les persones treballadores. Aquest sector està altament feminitzat.
Ampliació jornada	La pèrdua de conquestes assolides a l'àmbit català, com ara l'establiment de jornades laborals que se situen en les 37,5 h setmanals a l'àmbit privat i les 35 hores a l'àmbit públic. 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 set dies. Tot i això, es pot produir una modificació normativa acollint-se a les referències de la Directiva.
Afectació en la salut i seguretat	L'ampliació de la jornada pot suposar un perjudici greu per a la salut dels treballadors. Ens trobaríem davant d'un índex alt de malalties a causa dels elevats ritmes de treball, estrès...
Temps de treball	La pèrdua dels denominats períodes de guàrdia en el lloc de treball, que fins ara computa com a temps actiu. 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. L'abaratiment del cost laboral i la total desregulació del temps de treball.
Negociació col·lectiva	Debilitarà la negociació col·lectiva i impulsarà la individualització de les relacions laborals. 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 més intensitat. Individualitzar la relació laboral farà que aquests acords siguin dèbils i amb una eficàcia

	limitada en les relacions laborals. A les empreses petites o micro, el treballador/a quedarà totalment desprotegit en no existir representants sindicals que puguin vetllar pels seus drets laborals.
Pressió sindical	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.
Incongruència entre la Comissió i el Tribunal de Justícia de la CE	La Comissió se situa en una posició contrària a l'adoptada fins ara pel Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees, que ha justificat aquesta protecció precisant que la finalitat d'aquesta limitació (48 hores en un període d'una setmana) radica en una protecció eficaç i de caire preventiu de la seguretat i salut dels treballadors i treballadores. De forma que els treballadors i treballadores puguin recuperar-se de l'esgotament produït pel seu treball, a més de reduir en la mesura que sigui possible els riscos que comporten l'alteració de la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores derivats de l'acumulació dels períodes de treball sense el descans pertinent. (Jaeger [TJCE 2003\250])

5. LA UGT DE CATALUNYA PROPOSA

Des de la UGT de Catalunya es pretén implantar una forta resistència i pressió amb actuacions de caràcter col·lectiu amb el propòsit de mobilitzar la ciutadania en contra de la proposta de la Comissió Europea que pretén estendre la jornada laboral fins a les 65 hores. Jornada àmplia que en algun sector i estat europeu s'estava implementant, com és el cas del sanitari (per falta de recursos humans), però que amb aquesta proposta possiblement es generalitzarà a altres sectors econòmics.

Les manifestacions i actuacions que impulsarem des de la UGT de Catalunya es coordinaran en supòsits molt concrets amb la CES, amb l'objectiu de sumar forces en contra d'aquesta Directiva de les 65 hores, que atempta deliberadament sobre l'ús del temps de les persones treballadores d'Europa.

Com a UGT de Catalunya també ens proposem traslladar al govern central la nostra posició vers la proposta recentment presentada per la Comissió Europea i sol·licitarem que, a la segona lectura que es produirà al Parlament europeu, els eurodiputats de l'Estat espanyol hi votin en contra.

En la nostra **agenda sindical i d'acció reivindicativa**, aquest tema és cabdal, i el **situarem com a prioritari a tota actuació que puguem desplegar des de la UGT de Catalunya**.

Des de fa unes setmanes i com a punt de sortida, a la pàgina web de la UGT de Catalunya **s'ha activat un enllaç que permet enviar un correu electrònic als eurodiputats a qui sol·licitem que votin en contra de la Directiva** sobre ordenació del temps de treball. Fins al 14 de juliol, hem enviat **277.506 correus electrònics reclamant el vot en contra**.

S'estan acabant de concretar algunes accions més, que pretenen fer ressò i posar en boca de la ciutadania aquesta denúncia, que des de la UGT de Catalunya promocionem. Esperem que tingui efectes positius en el futur.

Quant als **aspectes de caràcter jurídic**, la **UGT de Catalunya proposa** les modificacions següents en el redactat de la proposta de la Comissió Europea:

- Considerem que **s'ha de retirar la clàusula opt-out** (article 6 de la Directiva), perquè té uns efectes molt negatius sobre la salut i seguretat de les persones treballadores. Tal i com es constaten en algun estudi elaborat en el Regne Unit, i que fem referència en pàgines anteriors.
- **Rebutgem la incorporació de nous conceptes i definicions sobre temps de treball**, com ara:

Temps d'atenció continuada: amb aquesta nova definició de temps de treball **s'introdueix una nova categoria de temps que està formada per una activitat intermitent entre treball efectiu i no efectiu**. Conseqüentment, el valor d'hora "d'atenció continuada" amb un valor inferior al temps de treball efectiu, en no poder distingir amb precisió entre temps de treball efectiu i no efectiu. Aquesta definició permetrà l'abaratiment dels costos salarials.

En definitiva, estem davant una greu regressió social que incidirà en la quantitat de temps que el treballador haurà de posar a disposició de l'ocupador, sense saber si aquest catalogarà el temps com a treball efectiu o no.

- Considerem que **s'ha de precisar més** en conceptes indeterminats com el **“termini raonable” per a atorgar el descans compensatori**.

En cas de derogació, els períodes equivalents de descans compensatori han de ser acordats amb els treballadors afectats “en un termini raonable, i ha de ser determinat per la legislació nacional, la negociació col·lectiva o l'acord entre els interlocutors socials” (article 22, proposta Comissió).

S'ha de considerar que la part essencial d'un descans no és només la seva durada sinó **també quan es podrà gaudir, això és precisament el que qualifica el descans com a diari, setmanal o anual. La proposta de la Comissió Europea relativitza els períodes de referència quan es remet a terminis raonables**, que determinarà la norma nacional, el conveni o l'acord. Per tant, s'ha d'estar amatent en aquest punt en particular.

- **Les previsions que fan referència a la conciliació de la vida familiar en la proposta de la Comissió Europea les hem de qualificar de programàtiques**, no creen cap obligació clara i directa que en pugui permetre el compliment en el supòsit d'una inadequada transposició pels estats membres. Per tant, des de la UGT de Catalunya considerem que s'han de predefinir.

La UGT de Catalunya, com a organització sindical de classe, no està disposada a cedir, ni a renunciar a cap dret laboral i social que suposi una greu regressió per a les persones treballadores.

La nostra acció sindical se centrarà a desplegar tota actuació que posi fre a aquesta onada de dretes que està predominant en l'Europa social.

