

La setmana laboral dels europeus podrà allargar-se fins a 60 hores o 65 segons la professió. Això sí, caldrà el consentiment escrit del treballador i s'hi aplicaran algunes excepcions. A casa nostra, els sindicats i alguns polítics denuncien que la nova directiva europea liquida un dret social conquerit fa 91 anys per l'Organització Internacional del Treball. Ens fem deu preguntes clau sobre aquesta directiva per saber com pot afectar la nostra vida laboral.

La possibilitat que a la Unió Europea s'allargui l'horari laboral fins a 60 o 65 hores setmanals preocupa alguns polítics i organitzacions sindicals.



Un intent de diluir la força col·lectiva dels treballadors

En què consisteix la directiva europea de temps de treball? La directiva estableix que la jornada laboral ha de ser, per norma general, de 48 hores setmanals com a màxim. Però permet que, en virtut d'acords individuals entre empresari i treballador, es pugui allargar fins a 60 hores setmanals calculades

com a mitjana durant un període de tres mesos, i 65 en el cas de guàrdies mèdiques. Aquest màxim també es podrà superar si hi ha un acord entre els interlocutors socials o si ho estableix el conveni col·lectiu d'una professió, de manera que es podran arribar a treballar 78 hores setmanals dintre de la legalitat.

En quin model de relacions laborals s'inspira? Aquesta directiva ha estat el resultat de quatre anys de negociacions entre els estats membres i de pressions per part de la Gran Bretanya, que ha aconseguit de generalitzar una flexibilització que ja practica des del 1993. Amb un sistema laboral molt semblant al dels Estats Units, els treballadors britànics negocien la flexibilitat horària individualment, mai en convenis col·lectius. Alemanya s'hi ha afegit des del primer moment, i França, tot i els recels inicials, també ha donat un sí entusiasta a Brussel·les, igual com Itàlia i Luxemburg. L'estat espanyol, Bèlgica, Grècia, Malta, Xipre i Portugal s'han abstingut en la votació.

És de compliment obligat per tots els estats?

La directiva és una norma comunitària que no entra en vigor després de publicar-se, sinó que estableix un període transitori de 3 anys a 5 per tal que els estats membres n'adaptin el contingut a l'ordenament jurídic propi. Però hi ha excepcions. Quan la normativa interna és més favorable que no pas la comunitària, els estats no tenen l'obligació de modificar el seu ordenament. En el cas de l'estat espanyol, l'aplicació de la directiva implicaria una modificació de l'Estatut dels Treballadors que acabaria perjudicant els assalariats. Com explica Fernando Barbancho, expert en dret laboral de la Universitat de Barcelona, "l'estat no té l'obligació de modificar-lo perquè la nostra normativa és més favorable. Les jornades ordinàries màximes són de 40 hores setmanals en el còmput anual, i des del 1994 es permet d'aplicar l'anomenada distribució irregular de la jornada, sempre que es pacti col·lectivament. Així doncs, si una empresa necessita que es treballin més de 40 hores una setmana, ho pot fer, però després els treballadors faran menys hores per compensar el còmput". Tenint en compte que el ministre de Treball espanyol s'ha abstingut i que en aquest cas no és de compliment obligat, la lògica fa pensar que l'estat no aplicarà la normativa a partir del 2012.

El treballador pot ser obligat d'alguna manera a ampliar la jornada?

L'empresari haurà d'obtenir el consentiment del treballador per escrit, amb una validesa que no serà superior a un any, tot i que podrà renovar-se. L'acord no es podrà signar en el moment en què se signi el contracte laboral ni durant les primeres quatre setmanes de feina. Aquesta és la llei sobre el paper, però Fernando Barbancho adverteix que "el treballador pot ser induït a acceptar-ho". Barbancho recorda que passa amb el contracte a temps parcial a l'estat espanyol i destaca el perill que el treballador se senti coaccionat per l'empresari: "El contracte a temps parcial no permet de fer hores extres però sí complementàries i, per fer-ho, cal també un acord entre empresari i treballador, el mateix sistema que proposa aquesta directiva europea. Però tots sabem que hi ha empresaris que en el moment de fer el contracte ja et diuen que si no acceptes de fer hores complementàries, no et donen feina.

Rebuig dels sindicats i ambigüitat del govern espanyol

A la vegada que el ministre de Treball espanyol, Celestino Corbacho, s'abstenia en la votació de la directiva, el PSC i el PSOE proclamaven el rebuig a una norma que "significa un retrocés social i laboral greu". En vista de la contradicció, els arguments de l'executiu espanyol es basen en el fet que la política europea té aquestes coses: cal pactar i pronunciar-se amb mitges tintes per no fer massa soroll. Pel que fa a les patronals d'empresaris, totes –fins i tot algunes pimes catalanes– s'han pronunciat a favor de la directiva amb entusiasme.

Els sindicats han emprès campanyes de tota mena per denunciar l'abús laboral que significa la directiva de la UE, i reclamen que es faci marxa enrere. La Intersindical-CSC, el sindicat nacional dels Països Catalans, assegura que la mesura "ens allunya de la societat avançada on els drets laborals són una part essencial", i adverteix que la nova política de la UE en matèria laboral és un "retorn a la societat preindustrial" que deixa tocats de mort els avenços del moviment obrer d'aquest darrer segle.

Doncs si s'apliqués la directiva a l'estat espanyol, també hi hauria qui posaria sobre la taula el contracte i el full d'acord de les 60 hores com a condició per a ser contractat."

Com ens podem defensar davant del poder que pot exercir l'empresari de manera encoberta?

"No tenim cap garantia. En una negociació prèvia a la contractació, l'empresari estableix les condicions, i pot dir que necessita que aquesta persona faci 60 hores en un futur més o menys immediat. I ja sabem que es pot manipular la data d'un document amb molta facilitat, per esquivar la prohibició de les quatre setmanes mínimes abans de donar el consentiment", explica Fernando Barbancho.

Els tribunals laborals són un recurs en un cas com aquest?

No. Aquest expert en dret laboral insisteix que, tenint en compte que encara no hem signat cap contracte laboral amb l'empresa, no tenim cap prova que demostrï que hem estat víctimes d'una discriminació en el procés de selecció pel fet de no voler acceptar les 60 hores.

Com s'establirà la remuneració econòmica pel fet de treballar més?

No necessàriament repercutirà en la nòmina; dependrà del còmput anual d'hores que estableixi el conveni col·lectiu. L'empresari podrà compensar-nos amb descansos o econòmicament, tal com quedi establert al conveni o en pac-

tes al marge. Però en cap cas no tindran consideració d'hores extraordinàries.

Signat el consentiment, hi ha marxa enrere?

No, el compromís ens vincula per un any; és el mateix sistema que amb el pacte d'hores complementàries per a treballadors a temps parcial, regulat per l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

Quin argumentari polític sosté la mesura?

La finalitat d'aquesta directiva és d'adaptar la mà d'obra a les necessitats productives de l'empresa. Quan l'empresa hagi de produir més, podrà aprofitar els mateixos treballadors i no haurà de contractar-ne de nous, amb l'estalvi de cost que significa, i quan les necessitats productives siguin menors, podrà fer que l'empleat treballi menys. El treballador passa a ser un recurs més de l'empresa.

Els treballadors perden força com a col·lectiu?

"En el cas de l'estat espanyol, l'aplicació de la directiva implicaria un retrocés del dret laboral, perquè ara la distribució irregular de la jornada es negocia de manera col·lectiva, entre l'empresa i els representants dels treballadors. I si aquesta negociació es fes de forma individual, els treballadors perdrien força clarament, ja que s'individualitzarien les relacions laborals", sentència Fernando Barbancho.

Gemma Aguilera