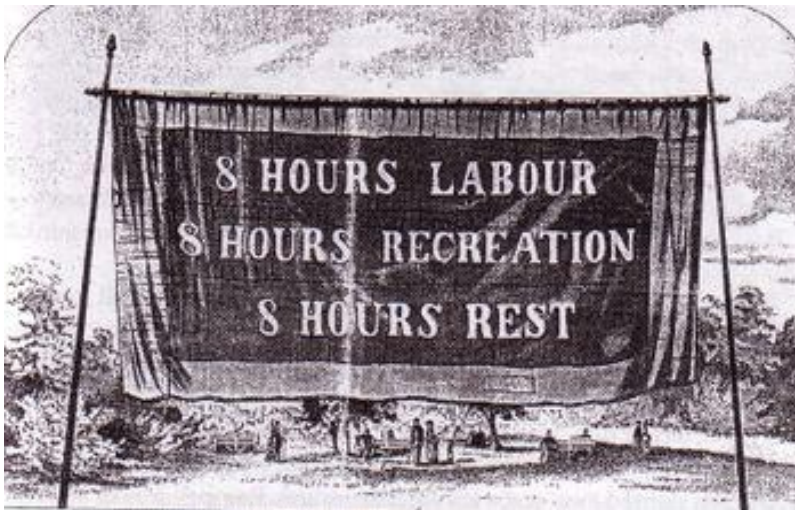




CIG-Saúde chama a todas as traballadoras e traballadores da sanidade galega a mobilizarse dun xeito masivo e unitario para parar a modificación da Directiva Europea sobre tempo de traballo, que aprobou o Consello da Unión Europea o pasado 9 de xuño.

O pasado 9 de xuño de 2008, o Consello da Unión Europea, aprobou a modificación da Directiva 2003/88/CE, relativa á organización do tempo de traballo. Os cambios introducidos polo Consello na Directiva supoñen un claro retroceso nos dereitos laborais dos traballadores e traballadoras europeos. O Consello, o órgano legislativo constituído polos representantes dos gobernos dos estados membros da Unión



Europea (UE), **baixo a escusa da "flexibilidade", o que realmente propón é precarizar as condicións laborais** e, dun xeito sobranceiro, as das traballadoras e traballadores europeos da sanidade.

Por outra banda, mediante as modificacións introducidas na Directiva, **os gobernos da UE**

pretenden converter en papel mollado múltiples sentenzas do Tribunal de Xustiza da UE que supoñen unha clara reafirmación dos dereitos laborais europeos recollidos na Directiva 2003/88/CE, entre as que destacan as sentenzas relativas aos períodos inactivos das gardas médicas.

**65 horas de traballo ?
tempo inactivo durante as gardas ?
negociación individual das condicións de traballo ?**

ANDRÓMENAS !!





CALES SON OS CAMBIOS MÁIS IMPORTANTES QUE SE PRETENDEN INTRODUCIR NA DIRECTIVA 2003/88/CE ?

- 1. O tempo "inactivo" de atención continuada, durante o que o traballador permaneza no lugar de traballo, a disposición do empresario (por exemplo o tempo de "inactividade" entre a atención a dous pacientes dun médico nunha garda) poderá non será tido en conta a efectos do cómputo dos períodos de descanso diario e semanal, nin para o cómputo das 48 horas de traballo máximo semanal obrigatorio.** A modificación da Directiva introduce nela novos conceptos, modificando o apartado de definicións (Art. 2) da Directiva. 2003/88/CE.

Na Directiva orixinal (Directiva 2003/88/CE), aparecían definidos dous conceptos complementarios e de comprensión doada:

- "tempo de traballo" (working time): "durante o que o traballador está traballando, a disposición do empresario e realizando a súa actividade ou tarefas";
- o "tempo de descanso" (rest period): "todo período que non é tempo de traballo"

A modificación da Directiva aprobada o 9 de xuño, altera substancialmente a situación ao introducir dous novos conceptos:

- "período de atención continuada" (on-call time): "o período durante o que o traballador ten a obriga de estar dispoñíbel no lugar de traballo co obxecto de intervir, a requirimento do empresario, e realizar a súa actividade ou funcións"
- "período inactivo do tempo de atención continuada" (inactive part of on-call time): todo período durante o que traballador estea dispoñíbel, de acordo co parágrafo anterior, mais no que non é requirido para realizar as súas actividades ou tarefas.

Este "período inactivo do tempo de atención continuada" non se considerará tempo de traballo (agás cando a lexislación nacional ou un acordo entre os interlocutores sociais dispoña outra cousa), "poderá calcularse sobre a base da media do número de horas ou dunha proporción do tempo de dispoñibilidade que teña en conta a experiencia do sector do que se trate", e non se terá en conta para o cálculo dos períodos de descanso diario nin semanal, e polo tanto non contabilizará aos efectos do cómputo das 48 horas de traballo máximo semanal.

Mediante a argucia legal de introducir novos conceptos, os gobernos da UE queren evitar ter que acatar e cumprir as múltiples sentenzas do Tribunal de Xustiza Europeo (sentenzas SIMAP, Jaeger, Vorel ...) que establecen claramente que, de acordo coa Directiva 2003/88/CE vixente, todo o tempo que un traballador permaneza no seu posto

de traballo a disposición do empresario ten que ser considerado "tempo de traballo" e que, como tal, ten que ser computado a efectos do cálculo das 48 horas de traballo

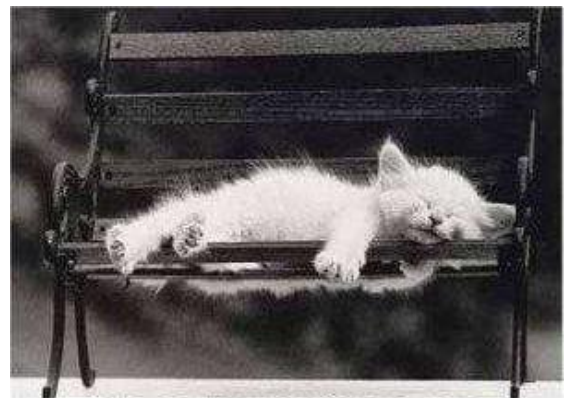
máximo semanal, rexeitando o intento de algúns gobernos europeos de que o tempo "inactivo" da garda non compute a eses efectos.

Para non ter que cumprir unha lei que estiman demasiado favorábel aos traballadores, os gobernos da UE pretenden modificar esa lei introducindo nela as modificacións comentadas máis arriba.

Se non conseguimos evitalo, a consecuencia práctica será que, para chegar ao tope das 48 horas de traballo semanal máximo obrigatorio, se nos obrigará a permanecer máis horas nos centros de traballo que na actualidade.

2. Se ben é certo que, con carácter xeral, mantén o límite máximo de traballo obrigatorio semanal en 48 horas, **a nova Directiva permite que o cálculo das 48 horas se realice nun período de referencia de até 1 ano**, é dicir nun período moito máis longo que o actual (6 meses no Estatuto Marco), o que lles vai permitir, en maior medida que na actualidade, que os empresarios/administración podan obrigarnos a realizar, en determinadas épocas, xornadas que soborden con moito as 48 horas semanais.

3. Na súa nova redacción a Directiva permitirá que os descansos compensatorios podan concederse "nun período razoábel", resolvendo a ambigüidade existente na Directiva orixinal do xeito máis contrario aos intereses dos traballadores e traballadoras, e nun sentido claramente oposto ás posicións do Tribunal de Xustiza da Unión que esixe que os descansos compensatorios se concedan de xeito inmediato.



que semana tan longa !!

4. Mantense e refórzase a cláusula "opt-out", é dicir, a posibilidade de que un traballador a nivel individual, e ao marxe da negociación colectiva, decida "voluntariamente" superar o límite das 48 horas de traballo máximo semanais, baixo determinadas condicións que pretenden facela máis presentábel:

- A duración do compromiso de aceptar esa cláusula será por 1 ano, renovábel
- Ningún empresario pode obrigar a un traballador a acollerse a esa opción, e non se poderá sancionar ao traballador que non se acolla a ela, ou que renuncie a ela despois de aceptala.
- Se considerará nulo e sen efecto o consentimento dado por un traballador no momento do seu contrato ou durante as 4 primeiras semanas despois de asinar o seu contrato.
- Os empresarios deberán levar rexistros dos traballadores que se acollan ao "opt-out" e eses rexistros deberán estar a disposición das autoridades laborais.

Esta cláusula "opt-out" foi introducida, con carácter transitorio, na Directiva 2003/88 por presións do Reino Unido. Agora, a proposta de modificación aprobada no Consello da UE, non só a mantén senón que a converte en definitiva. E malia que intenta camuflase o seu verdadeiro significado é que se trata dun claro intento de romper co principio de que a negociación colectiva é o instrumento fundamental para que os traballadores consigan melloras laborais. A historia demostrou abondo que os grandes avances nas condicións laborais dos traballadores son froito da súa acción colectiva e que, na inmensa maioría dos casos, a negociación individual de cada traballador co empresario, debilita extraordinariamente as súas posibilidades de conseguir melloras laborais.



5. Para aqueles traballadores que "voluntariamente" acepten a cláusula "opt-out", serán



posíbeis xornadas de traballo de até 65 horas semanais, cando o "período inactivo do tempo de dispoñibilidade" teña a consideración de "tempo de traballo". Cando ese "período inactivo" non sexa considerado "tempo de traballo" o límite máximo de horas de traballo semanal se establece en 60 horas. O período de referencia

para o cálculo desas 65 ou 60 horas será de até 3 meses, polo que en moitas circunstancias eses límites poderán ser claramente superados.

6. A posibilidade de precarización dos contratos temporais é claramente reforzada. Nos contratos temporais de menos de 10 semanas os traballadores "poderán" acollerse a cláusula "opt-out" dentro das primeiras 4 semanas despois de asinar o contrato, e non serán de aplicación os límites de 65 ou 60 horas de traballo máximo semanal.



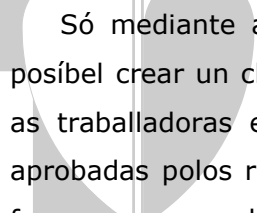
QUE FACER DIANTE DA APROBAÇÃO DOS CAMBIOS NA DIRECTIVA POLO CONSELLO DA UE ?

A nova redacción da Directiva supón unha importante vitoria das forzas políticas europeas partidarias da "liberalizar" o mercado de traballo da UE, encabezadas polo goberno do Reino Unido, e reforzadas grazas as vitorias electorais conservadoras na Francia e Italia (Sarkozy e Berlusconi). Estas forzas neoliberais, despois de intentalo varias veces nos últimos anos, conseguiron por fin que a maioría dos representantes dos estados da UE aprobaran a súa proposta de modificación da Directiva sobre tempo de traballo, sen votos en contra e coa morna abstención dos representantes dos gobernos de España, Bélxica, Chipre, Grecia e Hungría (Portugal e Malta presentaron tamén reservas).

Sen embargo, a evidente vitoria neoliberal que supón a aprobación polo Consello da UE dos cambios na Directiva non é aínda definitiva, debido a que **o novo texto, antes de converterse en lexislación europea, debe ser aprobado tamén polo Parlamento Europeo**, o outro órgano lexislativo da UE, elixido directamente polos cidadáns, quen o debaterá durante o último trimestre de 2008.

Nesta situación, para evitar o forte retroceso nas condicións laborais dos traballadores europeos, nomeadamente os da sanidade, que supón a nova Directiva, **é fundamental conseguir que o Parlamento Europeo rexeite a proposta aprobada polo Consello o pasado 9 de xuño.**

Até agora, o Parlamento Europeo sempre se manifestou en contra da cláusula "opt-out" e defendeu que debía ser eliminada. Sen embargo, o reforzamento das forzas neoliberais despois das vitorias conservadoras en Francia e Italia, fai que, nesta ocasión, existan bastantes posibilidades de que o Parlamento Europeo apoie os cambios que lle propón o Consello da UE.



Só mediante a mobilización masiva das traballadoras e traballadores europeos, será posíbel crear un clima social en toda Europa que, por unha banda, poña ben ás claras que as traballadoras e traballadores europeos non aceptamos as modificacións da Directiva aprobadas polos representantes dos gobernos dos estados da UE e que, por outra banda, force aos europarlamentarios a botar abaixo a retrógrada proposta aprobada polo Consello, cando esta sexa debatida no Parlamento Europeo.

Neste momento de especial relevancia para o futuro das condicións laborais da sanidade galega, **CIG-Saúde chama a todos os traballadores e traballadoras do sector sanitario, e as súas organizacións sindicais, a mobilizarse dun xeito activo e unitario** para que fique ben claro:

- que as traballadoras e traballadores da sanidade de Galiza rexeitamos dun xeito unánime a retrógrada proposta do Consello da Unión Europea,
- que lle reclamamos ao Parlamento que defenda os nosos dereitos laborais e se negue a aceptar a proposta de modificación da Directiva aprobada polo Consello, e
- que lles esiximos aos partidos políticos, aos gobernos galego e español, así como as administracións sanitarias, o seu compromiso de que no caso hipotético de que o Parlamento Europeo aprobe a proposta de modificación da Directiva que lle vai propoñer o Consello da UE, esta modificación non lles será nunca aplicada as traballadoras e traballadores galegos da sanidade.

REFERENCIAS

- Directiva 2003/88/EC del Parlamento Europeo y del Consejo, del 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea; 18.11.2003: L299/9.
- Proposta modificada da Directiva do Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Acuerdo político sobre una posición común. Consejo de la Unión Europea, Bruselas, 11 de junio de 2008.
- Judgment of the Court of 12 November 1996. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union. Council Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time - Action for annulment. Case C-84/94.
- SiMAP judgement: Asunto C-303/9. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, 2000.
- Jaeger judgement: Case C-151/02 Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger, 2003
- Vorel judgement: Case C-437/05 Jan Vorel v Nemocnice Český Krumlov



S A U D E

www.cig-saude.org

*Non á precarización
das condicións de traballo na sanidade !!*

Paremos a ofensiva neoliberal !!

¡MOBILÍZATE!

contra a modificación da Directiva
Europea de tempo de traballo