

UNI Europa: El tiempo de trabajo como eje de la negociación colectiva

Con el tiempo de trabajo y las políticas de negociación colectiva a debate se celebró en Viena los días 10 y 11 de septiembre una conferencia organizada por UNI Europa que contó con la presentación de un estudio realizado por la Fundación Hans-Böckler (de la confederación DGB de Alemania) y que se completó con la presentación de ejemplos concretos de políticas de negociación colectiva y tiempo de trabajo. Participaron en la misma sindicalistas de 22 países representando a 49 sindicatos. Por la Federación de Servicios CCOO participaron Ángeles Rodríguez y Pilar Rato.

El objetivo del estudio es sobre todo analizar y poner en común las distintas situaciones y experiencias que se dan en los países europeos, prestando especial atención a aquellos que regulan mediante negociación colectiva el tiempo de trabajo. La distancia entre las preferencias de los trabajadores en esta materia y la realidad, la polarización del tiempo de trabajo entre hombre y mujeres, cambios rápidos, aumento de los ritmos de trabajo y del volumen del mismo, horarios atípicos y una distinción cada vez más borrosa entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre, son características muy comunes en el sector de servicios.

Del estudio se desprende que no se aprecia ninguna tendencia a reducir tiempo de trabajo, la polarización del mismo, una disminución de la regularidad, los horarios de trabajo los marca la empresa y solo aproximadamente un tercio de los entrevistados pueden adaptar con ciertas limitaciones el tiempo de trabajo a sus necesidades individuales, y esta muchas veces ligado a una reducción del mismo y de su tiempo libre.

La diferencia en cuanto a la regulación y organización en los distintos países de UE, el aumento de las horas extraordinarias y de los horarios atípicos, la formación continua y la evolución demográfica también están analizados en el estudio

Desde CCOO incidimos en la necesidad de incluir en las distintas negociaciones colectivas el derecho a la desconexión digital en la medida en que la conexión continuada incide en el tiempo de trabajo desarrollado. También mencionamos el exceso de horas extraordinarias que se realizan y el alto porcentaje de las mismas que no son abonadas.

Además de incidir en que la reducción de tiempo de trabajo no puede suponer una reducción salarial, y que se tuviese en cuenta el problema que en sectores concretos supone los contratos a tiempo parcial no voluntarios. En estos temas coincidíamos con la mayoría de los participantes.

UNI Europa tiene tres objetivos cruciales para garantizar que los trabajadores puedan configurar mejor su tiempo de trabajo y fortalecer su autonomía: **una distribución equitativa de las horas de trabajo que beneficie tanto a los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo como a los que trabajan a tiempo parcial, y uno de cuyos ejes principales debe ser el desequilibrio entre hombres y mujeres, ya que el tiempo parcial sigue afectando predominantemente a las mujeres y genera pobreza salarial.** Además los acuerdos sobre el tiempo de trabajo deberían de ajustarse a los ciclos de la vida, para evitar el llamado 'doble turno' de trabajo remunerado y no remunerado. **La flexibilidad y el derecho a desconectarse para fomentar un mejor equilibrio**

trabajo/vida es esencial. Y por último, se debe de hacer más hincapié en el aprendizaje permanente.

Durante la conferencia se firmo por parte de todos los sindicatos presentes una carta de apoyo a los trabajadores y trabajadoras austríacos dirigida al canciller Sebastian Kurz que presidirá el Consejo europeo este semestre. El motivo es la nueva Ley austriaca que entro en vigor el 1 de septiembre, que introduce cambios autorizando la ampliación de la jornada máxima diaria, que pasa de 10 a 12 horas, y semanal que pasa de 50 horas a 60. Solo se necesita para poder extender estos horarios alegar una mayor necesidad de realizar el trabajo por parte del empresario. Hasta ahora esto solo era posible a través de acuerdo entre el empresario y los trabajadores y siempre dentro de unos márgenes y condiciones muy estrictas. Esta exigencia queda ahora suprimida, por lo que los nuevos parámetros máximos pasaran de ser una excepción y convertirse en lo habitual.

Ver Declaración UNI Europa: [Es nuestro tiempo: la jornada laboral en el nuevo mundo del trabajo](#)

2019 © CCOO SERVICIOS.