



**comissió obrera
nacional de catalunya**

RESPOSTES A LES QÜESTIONS PLANTEJADES PER LA COMISSIÓ EUROPEA EN L' ANOMENAT LLIBRE VERD PER LA MODERNITZACIÓ DEL DRET DEL TREBALL

Amb el títol “*LLIBRE VERD Modernitzar el Dret del Treball per afrontar els reptes del segle XXI*” la Comissió Europea ha obert un debat dirigit, entre altres, als agents socials, en el qual posa sobre la taula les qüestions més importants que, al seu parer, cal debatre.

El llibre, després d' un apartat introductori, planteja la modernització del dret del treball (lleï i convenis col·lectius) , primer des de una perspectiva més general sobre l'aplicació del concepte de “flexiguritat” a l' ocupació en si mateixa, i ho fa sota el títol, “Un mercat de treball flexible e inclusiu”. Posteriorment planteja altres qüestions , ara sobre aspectes més concrets relatius a algunes condicions de treball, amb el títol “Modernitzar el dret laboral, preguntes per un debat”.

En la primera part, el plantejament de la Comissió Europea gira sobre la necessitat de flexibilitat en la contractació i de seguretat en l' ocupació. Sense perjudici de la resposta que es donarà a les preguntes no està de més referir-se als conceptes flexibilitat i seguretat.

Els conceptes de flexibilitat i seguretat -“flexiguretat”- tant des de les pròpies paraules del Llibre Verd, com també des del propòsit de la Comissió Europea, tenen un sentit unidireccional a la vegada que complementari i garantista, encara que només des de la perspectiva empresarial.

Fins ara, quan s'ha parlat d'aquests conceptes s'ha fa des de la perspectiva de regular de forma flexible les condicions de treball (accés, condicions de treball en si mateixes i sortida) per adaptar-les a les necessitats reals de l' empresa, però fent-ho de forma “segura” respecte al manteniment i garantia dels drets dels treballadors. Això és el que s'anomena flexibilitat negociada.

Ara, la Comissió Europea li dóna al concepte “flexiguretat” un caràcter unidireccional : només es predica en funció de les necessitats de l' empresa. Així doncs, Què passa amb les necessitats dels treballadors i treballadores?

En altres paraules, i en el ben entès que la seguretat és imprescindible per garantir els drets dels treballadors, també aquests gaudeixen i han de continuar gaudint dels seus drets, i en ocasions, ho han de fer - o els hi pot interessar fer-ho -, de forma flexible.

Aquesta necessitat de flexibilitat en el gaudiment dels drets per part dels treballadors té com a fonament dos drets fonamentals dels treballadors, d' acord amb la Carta de drets

fonamentals de la Unió Europea, aprovada a la ciutat de Niça l' any 2000 : la igualtat de tracte i d' oportunitats (articles 21 i 23) i el dret a la salut i protecció en el treball (article 31. 1.).

Des de la perspectiva de l' efectivitat d' aquests drets s' han d' establir flexibilitats a favor dels treballadors que, a la vegada, han de comportar seguretats i garanties a favor de l' empresa. I això en diferents aspectes i condicions de treball al si de la relació de treball com és el cas de la seguretat pel que fa al temps de treball, tant des de la perspectiva de la salut com des de la perspectiva de fer efectiva la igualtat de tracte i d' oportunitats entre els homes i les dones, i també pel que fa a l' accés i creació d' ocupació.

Des d' aquesta perspectiva - la de la necessària flexibilitat-seguretat en sentit recíproc, i de forma interna en cadascun dels moments i aspectes de la relació de treball -, el dret del treball i els convenis col·lectius poden avançar per adaptar-se a les noves realitats i a l' efectivitat dels nous drets i obligacions.

Al segon apartat sobre Modernització del Dret del Treball, la Comissió Europea es planteja un seguit de preguntes amb l' objectiu de “modernitzar” el Dret del Treball i amb un enfocament totalment esbiaixat, en dos sentits , tant pel que fa a les qüestions que sotmet a debat, com pel que fa a les respostes que les pròpies preguntes anticipen en la majoria dels casos.

Les qüestions que es sotmeten a debat són :

- ✓ Les transicions professionals.
- ✓ La inseguretat jurídica en la transformació del treball assalariat en treball per compte propi.
- ✓ Les relacions triangulars, entre diferents empreses i els treballadors.
- ✓ L' ordenació del temps de treball.
- ✓ La mobilitat , en aquest cas geogràfica, dels treballadors.
- ✓ El control de l' aplicació de la legislació i treball no declarat.

No es sotmeten a consideració, per exemple, altres qüestions com poden ser el respecte al principi d' igualtat de tracte i d' oportunitats, la salut i seguretat en el treball, la garantia dels drets dels treballadors, la negociació col·lectiva a l' àmbit europeu, etc.

Però també és molt important l' enfocament que es dona a les diferents qüestions. A grans trets les solucions que pretén el document presentat per la Comissió Europea , implícitament o explícita, són:

Pel que fa a les **transicions professionals** - temps transcorregut des que el treballador perd una ocupació fins que en troba una altra - la Comissió Europea sembla buscar la solució en una reducció dels mecanismes de protecció del treballador davant l' empresa en el moment de la rescissió contractual a canvi d' una major protecció de la situació d' atur i una millora de la formació per accedir a la nova ocupació.

La **inseguretat jurídica** - podem dir sense risc d' error, que la Comissió Europea està parlant d' inseguretat jurídica per les empreses -, en la transformació del treball assalariat en treball per compte propi és analitzada per la Comissió Europea per tal de

facilitar el trànsit d' una forma de treball a l'altra. Per suposat, de treball assalariat a treball autònom.

Les **relacions triangulars**, entre diferents empreses i els treballadors, només es plantegen des de la perspectiva de si és possible garantir els drets dels treballadors amb la responsabilitat subsidiària en lloc de la responsabilitat solidària.

L' **ordenació del temps de treball** preocupa a la Comissió Europea ja que es planteja modificar les obligacions mínimes per oferir una major flexibilitat.

La mobilitat , en aquest cas geogràfica, dels treballadors que participen en activitats transnacionals es sotmet a debat per part de la Comissió Europea per tal de qüestionar si aquest àmbit s'ha de mantenir sota l' autoritat de cadascun dels Estats o hauria de passar a dependre de l' autoritat de la Comissió.

Finalment, el **control de l' aplicació de la legislació i treball no declarat** només es planteja des de la perspectiva, en aquest cas positiva, de reforçar la coordinació administrativa i la participació les interlocutors socials.

De fet, la major flexibilitat i la reforma del Dret del Treball que planteja la Comissió Europea es centra en els següents eixos:

- Traslladar una part del cost econòmic empresarial o el risc d' un major cost econòmic
 - ✓ al conjunt de la societat : pel que fa a la reducció dels mecanismes de protecció del contracte del treballador i a l'increment de la cobertura pública de la desocupació i de la formació,
 - ✓ als propis treballadors : pel que fa a la transformació d' assalariats en autònoms i pel que fa a la reducció de la garantia dels drets dels treballadors en relacions triangulars.
- Flexibilitzar - reduir - els drets dels treballadors en relació a l' ordenació del temps de treball.

Més enllà, però, d'aquestes consideracions introductòries, cal analitzar les preguntes concretes i donar resposta a aquestes. I amb aquest objectiu s' opta per seguir la mateixa estructura del qüestionari del Llibre Verd de la Comissió Europea.

Un mercat de treball flexible e inclusiu

Preguntes del Llibre Verd de la Comissió Europea

1. En su opinió, ¿cuáles serían las reformas prioritarias del Derecho laboral?

Resposta a la pregunta núm. 1 :

El Dret del Treball a l' àmbit de la Unió Europea es caracteritza per tenir , per una part, uns referents fonamentalment nacionals (de cada país), que són els que contempen la regulació dels drets i de les obligacions en l' àmbit de les relacions de treball - individuals i col·lectives- i , per una altra, uns incipients referents comunitaris que, malgrat la seva importància, encara no conformen una regulació legal harmonitzada.

Les regulacions legals nacionals s'han de mantenir en la mesura que són les que han de garantir els drets i obligacions que en cada país regulen la relació de treball segons la seva pròpia evolució històrica i realitat social.

Les regulacions legals comunitàries, importants en la conformació d' una Unió Europea social, són normes mínimes que regulen drets i obligacions en l' àmbit de la relació de treball, que , excepte en qüestions que regulen drets fonamentals - per exemple, igualtat i no-discriminació i salut i protecció en el treball -, són mínims comuns.

Tampoc es pot oblidar que en els darrers temps l' enfocament del “mercat” - en el pitjor sentit liberal -, esta tenyint les iniciatives comunitàries en l' àmbit dels dret del treball. En aquest sentit es pot citar el tractament que es fa de la lliure circulació dels serveis equiparant-la a la lliure circulació de les mercaderies.

En qualsevol cas, es pot donar resposta a la pregunta en el sentit que cal harmonitzar la normativa europea amb les normatives nacionals més avançades en els següents aspectes:

- Temps de treball i de descans (article 31.2. de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea , aprovada a Niça l' any 2000).
- Vacances (article 31.2. de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, aprovada a Niça l' any 2000) .
- Salut i seguretat (article 31.1. de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, aprovada a Niça l' any 2000).
- Respecte al principi d' igualtat de tracte i d' oportunitats (articles 21 i 23, i també cal tenir en compte l' article 33.2 - conciliació de la vida laboral i familiar -, de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea , aprovada a Niça l' any 2000).
- Dret de conflicte col·lectiu i dret de vaga.
- Participació sindical en la gestió del medi ambient a l' empresa, i en altres àrees de sostenibilitat com la mobilitat i el transport col·lectiu.
- Sistemes extrajudicials de resolució de conflictes en l' àmbit europeu.
- Integració dels compromisos empresarials de responsabilitat social a l' àmbit de les relacions laborals.
- Empreses de treball temporal.

- Garanties dels treballadors en supòsit de canvi d' empresari.
- Garanties en cas de contractació i subcontractació.
- Respecte del principi d' aplicació de les normes laborals i dels convenis col·lectius del país on es produeix la prestació del servei.
- Avançar en la regulació de la negociació col·lectiva a l' àmbit europeu (article 28 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea , aprovada a Niça l' any 2000), tenint en compte les necessàries regles de interrelació i complementarietat.
- Pel que fa a les noves formes d' organització del treball cal avançar en la regulació dels drets i de les obligacions dels empresaris i treballadors en supòsits de relacions "triangulars".
- Regulació dels drets dels treballadors autònoms dependents (TRADES).

Preguntes del Llibre Verd de la Comissió Europea

2. ¿Puede contribuir la adaptación del Derecho laboral y de los convenios colectivos a la mejora de la flexibilidad, a la seguridad de empleo y a la reducción de la segmentación del mercado de trabajo? En caso afirmativo, ¿de qué manera?

3. ¿La reglamentación existente (en forma de leyes o de convenios colectivos) frena o estimula a las empresas y a los trabajadores en sus esfuerzos por aprovechar las oportunidades de incrementar la productividad y adaptarse a las nuevas tecnologías y a los cambios derivados de la competencia internacional? ¿Cómo se puede mejorar la calidad de la reglamentación aplicable a las PYME, preservando a la vez sus objetivos?

4. ¿Cómo se puede facilitar la contratación mediante contratos de duración indeterminada y determinada, bien por medios legislativos o convenios colectivos, para incrementar la flexibilidad de estos contratos y garantizar a la vez un nivel suficiente de seguridad de empleo y de protección social?

Resposta a la pregunta núm. 2 :

Des de fa al menys 25 anys el dret del treball i la negociació col·lectiva s'han estat adaptant de forma ininterrompuda a les necessitats del món del treball, de creació d'ocupació, a les noves formes d' organització del treball, i ho han fet fent més flexibles els mecanismes d' accés , flexibilitzant les condicions de treball, adaptant els contractes de treball a les necessitats productives de l' empresa i les noves formes productives.

En el cas espanyol la flexibilització dels mecanismes d'accés mitjançant la contractació temporal ha comportat una utilització extremadament abusiva per part de les empreses amb els resultats actuals coneguts : 33% de temporalitat, no increment de la productivitat...

En aquesta situació, les adaptacions del dret del treball haurien de tenir com a objectiu prioritari la reducció de la segmentació del mercat de treball i la garantia del manteniment dels drets dels treballadors com a persones, no com a mercaderies. El dret del treball hauria de garantir que els treballadors estiguessin exclosos del lliure mercat, hauria de garantir que no siguin tractats com a mercaderies.

En aquest sentit s'ha de tornar a plantejar que la relació entre flexibilitat i seguretat ha de ser: seguretat en el contracte (inici i final) mitjançant el foment de la contractació indefinida, i flexibilitat negociada en les condicions de treball.

Resposta a la pregunta núm. 3 :

No hi ha dubte que cal avançar en el terreny de la flexibilitat negociada que s'anticipi a la solució dels problemes, que abordi l'increment de la competitivitat.

Però no és la reglamentació - ni la llei ni els convenis col·lectius -, existent la que frena a les empreses i als treballadors a l'hora d'incrementar la productivitat i d'adaptar-se a les noves tecnologies i a la competència internacional. No es pot culpabilitzar a la regulació legal i/o convencional d'alguns mals de l'economia; no es pot oblidar que continua havent models empresarials, l'espanyol en particular, que funcionen sobre la base de la màxima rendibilitat en el mínim de temps i el mínim d'esforç, que frenen l'increment de la productivitat i l'adaptació a les noves tecnologies; la seva màxima és el mínim cost i el màxim benefici, mitjançant l'explotació intensiva de la mà d'obra poc qualificada...

Finalment les PYME no han de tenir una normativa legal específica.

Resposta a la pregunta núm. 4 :

L'estabilitat del contracte de treball és un factor positiu de modernització de les empreses i un element imprescindible per les estructures productives de qualitat i de major valor afegit.

Malgrat això, la flexibilitat en la contractació - adaptació a les necessitats empresarials, temporalitat flexible, contractació a temps parcial, rescissió unilateral per part de l'empresa -, ha estat regulada a la llei i negociada i adaptada mitjançant els convenis col·lectius. També ha estat utilitzada de forma abusiva i fraudulenta per les empreses, com ja s'ha dit anteriorment.

No és ni possible ni acceptable flexibilitzar més la contractació a canvi, com sembla proposar el text del Llibre Verd, d'incrementar les garanties de seguretat en l'ocupació mitjançant l'increment de la protecció social de la desocupació i de la formació professional contínua. Els riscos i els costos empresarials han de ser assumits per les empreses, no poden ser assumits individualment pels treballadors, ni socialment pel conjunt de la societat.

La màxima flexibilitat i seguretat s'ha de produir al si de l'empresa i cal assolir-la de forma negociada, a partir del coneixement recíproc de les necessitats d'ambdues parts de la relació de treball i, en la mesura del possible, al regular el mateix aspecte de la relació de treball: Flexibilitat recíproca en cadascun dels diferents aspectes de les condicions de treball.

Modernització del dret del treball

Transicions professionals

Preguntes del Llibre Verd de la Comissió Europea

5. *¿Merecería la pena contemplar una combinación entre una relajación de la legislación de protección del empleo y una asistencia adecuada a los desempleados, en forma de compensaciones por pérdida de ingresos (políticas pasivas del mercado de trabajo) y también mediante políticas activas del mercado de trabajo?*

Resposta a la pregunta núm. 5 :

NO. A la resposta a la pregunta núm. 4 ja s'han anticipat els motius , de caràcter general, de la resposta negativa a aquesta pregunta.

En qualsevol cas, en la pròpia pregunta hi ha implícita una resposta; segons la Comissió Europea s' ha de produir el desplaçament de la necessària protecció que el dret del treball i la negociació col·lectiva regulen com obligació de les empreses cap a una cobertura pública de les persones desocupades. La Comissió Europea pretén posar a l'Estat i als recursos públics al servei dels beneficis empresarials.

Segons la proposta de la Comissió Europea, els riscos i els costos econòmics empresarials excessius derivats dels treballadors - segur que sempre es consideraran excessius els costos que s' han de suportar -, en la mesura que no son assumits per les pròpies empreses a compte del benefici , han de ser assumits pels treballadors i, ara, per l' Estat. Es pretén traslladar a la societat - i a l' Estat amb els seus sistemes de protecció - en lloc de traslladar-ho al client via cost del producte o del servei o descomptar-ho dels beneficis.

En l' àmbit del treball hi ha qüestions de moltíssima més importància que han de ser ateses amb urgència : la situació d' ocupació i de condicions de treball de les dones, la creació d' ocupació per a persones joves, la protecció de la salut, la garantia de drets en supòsits de noves formes d'organització del treball; totes aquestes prioritats és quedarien en paper mullat si és produís una pèrdua de protecció de l' ocupació.

Preguntes del Llibre Verd de la Comissió Europea

6. *¿Cuál puede ser la función de la Ley o de los convenios colectivos negociados entre los interlocutores sociales en el fomento del acceso a la formación y las transiciones entre las distintas formas de contratos para sostener la movilidad vertical a lo largo de una vida profesional plenamente activa?*

Resposta a la pregunta núm. 6 :

Tant la llei com la negociació col·lectiva han d' establir i garantir una formació adequada a les necessitats de les empreses i dels treballadors i al llarg de tota la vida laboral. En aquest sentit la seva funció és imprescindible.

Si observem la funció de la formació des de la perspectiva de la mobilitat vertical la conclusió és la mateixa. La possibilitat de desenvolupar diferents treballs i amb

diferents nivells de responsabilitat al llarg de la vida laboral, hauria de fer-se possible gràcies a la formació continuada. Tot i això, a l' hora de respondre a la pregunta també s'han de tenir en compte les qüestions següents:

Primera .- Les perspectives professionals dels treballadors. Els treballadors tenen dret a tenir perspectives professionals (article 15 de la Carta de Drets Fonamentals de la UE, aprovada a Niça l' any 2000) i , en paraules de la Constitució espanyola, els poders públics han de fomentar una política que ho garantitzi; però no estan obligats a acceptar una mobilitat vertical al llarg de la seva vida professional i, en aquest sentit, la llei i els convenis col·lectius han de garantir la formació, per la millora de les expectatives professionals i per les readaptacions professionals necessàries, però no per afavorir o facilitar la mobilitat vertical.

Segona .- Les prioritats que han d'orientar les polítiques formatives públiques dels governs i de les organitzacions empresarials i sindicals a l' hora d' establir els programes d' actuació. Aquestes prioritats són altres que afavorir o facilitar la mobilitat vertical. Les prioritats són les que abans s' han indicat i , també, les relatives a la dualitat i segmentació de la formació i del mercat de treball entre homes i dones.

Inseguretat jurídica

Preguntes del Llibre Verd de la Comissió Europea

7. ¿Deben aclararse las definiciones jurídicas nacionales del trabajo por cuenta ajena y del trabajo por cuenta propia para facilitar las transiciones de buena fe entre el estatuto de trabajador por cuenta ajena y el de trabajador por cuenta propia y viceversa?

8. ¿Es necesario un «conjunto de derechos mínimos» sobre las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, con independencia de su contrato de trabajo? En su opinión, ¿cómo incidirían estas obligaciones mínimas en la creación de empleo y en la protección de los trabajadores?

Resposta a la pregunta núm. 7 :

SÍ. Sempre és millor clarificar els conceptes per tenir clar els límits però en el ben entès que l' objectiu és clarificar les transicions de bona fe i reals. És a dir , sens perjudici d'entendre que les relacions són el que són i no el que les parts afirmen que són. La necessitat de fer front a les situacions de frau es manté com fins ara.

Resposta a la pregunta núm. 8 :

En la mesura que es tracta de delimitar, de forma clara, el treball per compte propi i el treball per compte aliè, cadascun dels dos àmbits ha de tenir una regulació legal específica, sens perjudici que quan la relació autònoma és dependent econòmicament ha de tenir drets "reforçats" equiparables als que ja existeixen a l' àmbit de la relació de treball assalariat. Aquests drets reforçats haurien de regular de forma específica qüestions relatives al contracte, al temps de treball i a drets de "conciliació", a les condicions retributives, a l' extinció del contracte, a la seguretat i salut en el treball, i també drets col·lectius, i entre ells el dret de representació, el de negociació col·lectiva i el dret de vaga.

Relacions de treball triangulars

Preguntes del Llibre Verd de la Comissió Europea

9. ¿Piensa que deberían precisarse las responsabilidades de las distintas partes en las relaciones laborales múltiples para determinar quién es responsable del cumplimiento de los derechos de los trabajadores? ¿Sería factible y eficaz recurrir a la responsabilidad subsidiaria para determinar esta responsabilidad en el caso de los subcontratistas? En caso negativo, ¿cree que existen otros medios que permitan garantizar una protección suficiente de los trabajadores participantes en «relaciones de trabajo triangulares»?

10. ¿Es necesario clarificar el estatuto de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal?

Resposta a la pregunta núm. 9:

Encara que des d'una perspectiva diferent, la Comissió Europea torna a plantejar-se la qüestió de l'externalització dels riscos econòmics de l'empresa principal en detriment de la necessària garantia en la cobertura dels drets dels treballadors.

Els drets dels treballadors s'han de garantir també en supòsits de treball externalitzat o, dit d'una altra manera, el dret empresarial a la contractació i subcontractació externa té un límit en la garantia dels drets dels treballadors, que no poden ser vulnerats per la via de l'externalització.

És per això que la única via de garantia real és la responsabilitat solidària de l'empresa principal respecte a tota la cadena de contractació i subcontractació i, en conseqüència, li correspon a l'empresa principal, que externalitza en benefici propi, comprovar i garantir la solvència de les empreses que faran el treball pel compte seu.

També és necessari posar de relleu que el contracte de treball dels treballadors amb cadascuna de les empreses auxiliars no pot estar vinculat al contracte mercantil de prestació de serveis existent entre les diferents empreses de la cadena. En aquest sentit, la Directiva 1999/70/CE sobre contractació temporal ja va posar de manifest la necessitat d'evitar o limitar la utilització de la contractació temporal successiva. Aquesta és una altra mesura de protecció dels drets dels treballadors que participen en aquestes relacions triangulars o, millor, relacions triangulars encadenades.

És per això, que plantejar la qüestió des de la perspectiva del caràcter triangular de les relacions és simplificar, per dir-ho suaument, el problema. Malgrat que no hi ha dubte que, en aquest supòsits, les relacions són triangulars (una empresa contracta a un altra empresa perquè amb els seus treballadors faci una determinada feina), la realitat a la qual també cal donar solucions és que aquesta relació triangular està encadenada amb relacions triangulars successives (una empresa contracta a una altra empresa per fer una feina amb els seus treballadors, però a la vegada aquesta segona empresa subcontracta tota o una part de la feina que ha de fer a una tercera empresa perquè la faci amb els seus treballadors, etc.).

Aquesta realitat mereix també ser observada per tal d'aportar solucions i garantir els drets dels treballadors, i entre aquestes solucions hi ha, sens dubte, la necessitat de limitar els nivells de subcontractació.

Resposta a la pregunta núm. 10:

A España ja està suficientment clarificat l' estatut dels treballadors cedits per les empreses de treball temporal.

L' ordenació del temps de treball

Pregunta del Llibre Verd de la Comissió Europea

11. ¿Cómo se podrían modificar las obligaciones mínimas en materia de ordenación del tiempo de trabajo para ofrecer mayor flexibilidad a los empleadores y a los trabajadores, garantizando al mismo tiempo un nivel elevado de protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores? ¿Qué aspectos organizativos del ordenamiento del tiempo de trabajo debe abordar prioritariamente la Comunidad?

Resposta a la pregunta núm. 11:

NO es tracta de modificar les obligacions mínimes en matèria d' ordenació del temps de treball per oferir més flexibilitat. Aquesta major flexibilitat només pot venir donada per mitjà de la negociació col·lectiva atenent al coneixement de la realitat a la qual s' ha d' aplicar i també en aquest marc de la negociació col·lectiva s' han de materialitzar els elements de flexibilitat del temps de treball a favor dels treballadors, d' acord amb la necessitat de garantir la protecció de la salut i la necessitat d' incrementar la incorporació de la dona al mercat de treball per mitjà d' una nova reorganització de la vida personal, familiar i laboral. En aquesta la flexibilitat del temps de treball pot tenir un paper rellevant.

Aquests sí que són els aspectes que s' han d' abordar de forma prioritària per tal d'establir una ordenació del temps de treball que garantitzi la protecció de la salut i afavoreixi la necessitat d' incrementar la incorporació de la dona al mercat de treball. Posteriorment la negociació col·lectiva pot aprofundir en aquesta ordenació del temps de treball, en la seva aplicació flexible en l' àmbit empresarial.

Per tot això és inacceptable plantejar-se aquesta perspectiva de modificació i garantir al mateix temps un "nivell elevat" de protecció de la salut i seguretat dels treballadors. La salut i seguretat dels treballadors s' ha de garantir en el "nivell necessari" i aquest nivell de protecció condiona la regulació legal del temps de treball.

En definitiva, els aspectes de l' ordenació del temps de treball que han de ser abordats de forma prioritària per la Comissió són aquells que han de contribuir a unes condicions de treball més saludables pels treballadors i que afavoreixin la igualtat de les dones i els homes a l' hora d' accedir o mantenir-se en el mercat de treball, i això en compliment de la Carta de drets fonamentals de l' Unió Europea.

Mobilitat dels treballadors

Pregunta del Llibre Verd de la Comissió Europea

12. ¿Cómo pueden garantizarse en toda la Comunidad los derechos laborales de los trabajadores que efectúan prestaciones en un contexto transnacional, especialmente los trabajadores fronterizos? ¿Piensa que es necesario mejorar la coherencia de las definiciones de «trabajador» que figuran en las directivas europeas para garantizar que estos trabajadores puedan gozar de sus derechos laborales con independencia del Estado miembro en que se encuentren trabajando? ¿O estima que los Estados miembros deberían mantener su autoridad en este ámbito?

Resposta a la pregunta núm. 12 :

Cal garantir el principi d' aplicació de les normes legals i convencionals del país on efectivament es treballa , sens perjudici de respectar, en el seu cas, les condicions de treball superiors del país d' origen.

Si és necessària una clarificació del concepte de treballador perquè aquest principi s'apliqui correctament, cal clarificar-ho, però en cap més sentit.

Actualment la regulació legal es fa a la Directiva 1996/71/CE, de 16 de desembre, sobre desplaçament de treballadors efectuat en el marc d' una prestació de serveis, que va ser transposada a Espanya per la Llei 45/1999, de 29 de novembre.

Aquesta regulació comporta l' obligació de les empreses de qualsevol estat membre de la UE de garantir als seus treballadors, desplaçats temporalment a treballar a un altre estat membre, unes condicions mínimes de treball, qualsevol quina sigui la legislació aplicable al contracte de treball.

En el cas de la regulació legal espanyola les empreses d' altres països de la UE han de garantir als seus treballadors desplaçats les mateixes condicions de treball - legals i convencionals -, que gaudeixen els treballadors espanyols que treballin en les mateixes condicions, excepte les millores voluntàries de l' acció protectora de la Seguretat Social.

La discussió a l' àmbit de la UE , durant la tramitació de la Directiva Bolkestein, - finalment aprovada el passat mes de desembre de 2006, com a Directiva 2006/123/CE, de 12 de desembre, relativa als serveis en el mercat interior - era la de la prevalència del país d' origen sobre el país on efectivament es treballa, és a dir, es pretenia poder aplicar les normes laborals del país d' origen i no aplicar les normes laborals vigents on es treballi (a un treballador desplaçat de Polònia per treballar a Espanya li serien d'aplicació les normes laborals polaques).

Finalment la Directiva 2006/123/CE no ha establert el principi d' aplicació de les normes laborals del país d' origen, però sembla que la Comissió Europea vol desplaçar aquesta discussió cap una reforma de la Directiva 1996/71/CE, de 16 de desembre .

És per això que, en la mesura que no s' ha produït, - com no podia ser d' una altra manera -, una harmonització de la normativa laboral a l' àmbit de la UE, és important que aquest àmbit de decisió continuï sent dels Estats membres.

Aspectes del control de l' aplicació de la legislació i treball no declarat

Preguntes del Llibre Verd de la Comissió Europea

13. ¿Piensa que es necesario reforzar la cooperación administrativa entre las autoridades competentes para que puedan controlar más eficazmente el respeto del Derecho laboral comunitario? ¿Piensa que los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel en esta cooperación?

14. ¿Opina que son necesarias otras iniciativas a escala de la UE para sostener la acción de los Estados miembros en la lucha contra el trabajo no declarado?

Resposta a la pregunta núm. 13 :

SÍ.

Resposta a la pregunta núm. 14 :

SÍ.

Barcelona, 12 de febrer de 2007

Sixte Garganté Petit

Director del Centre d' Estudis i Recerca Sindical -CCOO