



Conferencia anual de UNI JUEGO EUROPA

[CCOO Servicios.](#) Participaron en la reunión sindicalistas de Finlandia, Reino Unido, Francia, Dinamarca, Holanda, Grecia, Italia, Polonia, Bélgica, Suecia y España.

Los sindicatos franceses realizaron la apertura de la Conferencia y posteriormente intervinieron las dos grandes empresas y Patronal que gestionan la mayoría de los Casinos en Francia, el Grupo empresarial Partouche y el Grupo empresarial Barriere, que detallaron la memoria económica actual en el sector de Casinos, actualmente funcionan 202 salas de Casinos en el territorio francés que dan empleo a 14.900 trabajadores y trabajadoras, han sufrido en los últimos años una bajada en el empleo, la pérdida de clientes que la Patronal francesa no solo achaca a la crisis si no que insistía en que la prohibición de fumar en las salas también tiene mucho que ver.

Mantienen una oferta de 1035 mesas de juego tradicional. El juego on-line en Francia solo aprobó un catálogo de juegos bastante restrictivo mayoritariamente solo se juega al poker.

Trasladaron la importancia de Diálogo Social, y la estructura de la negociación colectiva en el sector, donde mantienen un número importante de Comisiones mixtas de trabajo para gestionar las siguientes materias: Seguridad y Salud, etc. Conciliación e Igualdad, Empleo, Contratación y Formación Profesional

También nos trasladaron que están a la espera de una modificación de la Ley de Juego en Francia donde se legalizara el Círculo de Juegos, esta nueva regulación crea una competencia al sistema actual de Casinos.

Los delegados y delegadas que participamos en la conferencia, solicitamos a los 2 grupos empresariales presentes, que insten a la asociación patronal europea de casinos para poder constituir la mesa de Diálogo Social del sector de juego a nivel europeo.

Posteriormente intervino Oliver Secretario General de UNI-Europa: hizo un análisis extenso sobre la situación en Europa a nivel político donde trasladó su crítica a las instituciones europeas por no tener en la agenda como prioridad la justicia social, el mundo del trabajo evoluciona con la tecnología y hay que plantear estrategias para la mejora de las condiciones laborales. Nuestro sector no es ajeno a la evolución de la tecnología, llevamos años trabajando en la regulación del juego on line, intentando mitigar su repercusión en el juego presencial y en la pérdida de empleo.

También participaron en la conferencia la eurodiputada Paloma Lopez que nos habló sobre la directiva de trabajadores desplazados, y la responsable de UNI SPORT Amel Djemail que intervino sobre el trabajo que realizan y la posibilidad de trabajar conjuntamente en temas comunes.

CCOO y UGT presentamos conjuntamente con los sindicatos franceses una ponencia dedicada al Trabajo Nocturno, donde los delegados a la Conferencia aprobaron el decálogo que propusimos como medidas preventivas al Trabajo Nocturno:

NUESTRAS PROPUESTAS DE MEJORA.

Los trabajadores nocturnos, debido a todos estos riesgos, tienen que tener una protección en materia de salud y seguridad adaptada a las especificidades de su trabajo.

Conferencia anual de UNI JUEGO EUROPA

Antes de empezar a trabajar de noche los trabajadores tendrán que pasar una evaluación de su salud, a cargo de la empresa, y posteriormente evaluaciones regulares de control.

Si el trabajador tiene problemas de salud debido al trabajo de noche, la empresa tendrá que adoptar las medidas necesarias para eliminar o minimizar los riesgos y en algunos casos la empresa está obligada a pasarle a un puesto de trabajo diurno, siempre que este exista y que el trabajador sea profesionalmente apto.

Para prevenir los efectos negativos del trabajo de noche es necesaria una mejora del diseño de turnos, de las instalaciones de trabajo (iluminación, ventilación, lugares de descanso, posibilidades de obtener comida y bebida?), así como información al trabajador para la reducción del estrés.

Según los expertos, el propio trabajador puede mejorar su salud con una correcta gestión del sueño, una dieta equilibrada y variada a pesar del horario irregular, e incluso el deporte, adaptado al ritmo nocturno. Además es necesario que el trabajador sea consciente de los riesgos que conlleva el abuso de medicamentos para dormir o estimulantes para mantenerse despierto.

Este es el punto donde realizamos mayor incidencia, la participación de los trabajadores en las medidas preventivas y su participación en el reparto de horarios.

Por tanto en la realización de nuestras visitas hemos llegado a la conclusión de reforzar el siguiente decálogo:

- 1)- Aumento de la participación de los trabajadores en la organización de los horarios. Calendario de turnos pactado y conocido con suficiente antelación para organizar la vida social. Posibilidad de flexibilizar la asignación a turnos para que los propios trabajadores acuerden entre sí intercambios de turno.
- 2)- Reivindicar el aumento de pausas en el trabajo nocturno.
- 3)- Reivindicar el aumento de vacaciones al personal que realiza trabajo nocturno.
- 4)-Aumentar la información a los trabajadores de las recomendaciones existentes del tiempo dedicado en la vida laboral al trabajo nocturno-15 años como máximo-. Además los trabajadores que realizan trabajo nocturno no pueden tener menos de 20 años y más de 45 años. Este factor debe ser objeto de la negociación colectiva.
- 5)-Reivindicar la implantación del coeficiente reductor de jubilación tal y como establece la OIT.
- 6)-Favorecer la comunicación entre los trabajadores que realizan el trabajo en nocturnidad para que el reparto de las tareas sea la adecuada para las exigencias, esto se puede hacer con talleres de comunicación o prácticas en el mismo lugar de trabajo.
- 7)-Los horarios de pausas para descanso o para realizar comidas serán motivo de negociación y se podrán cambiar bajo ningún motivo.
- 8)-Facilitar, informar y formar sobre hábitos saludables. Poniendo especial interés en el consumo de alcohol y de sustancias estimulantes.
- 9)-Las evaluaciones de riesgos psicosociales deberán ser utilizadas para ver la efectividad de la organización del trabajo nocturno, recomendándose realizarla cada 6 meses.
- 10)-Un punto clave será la vigilancia de la salud, se reivindicará y pactará con la entidad encargada de realizar la vigilancia de la salud, la necesidad de realizar los reconocimientos cada 6 meses, los criterios de las entidades para realizar el trabajo a turnos deben de estar claros y deben ser conocidos por los trabajadores así como por sus representantes.

La presidencia de UNI-Juego Europa la sigue manteniendo España, y la compañera Pilar Rato traslado a los participantes las siguientes gestiones que se han realizado:

Colaboración con UNI-Deportes, se puso de relieve la necesidad de compartir la información, luchar contra las apuestas ilegales, proteger la integridad y asegurar la transparencia en nuestros sectores

Conferencia anual de UNI JUEGO EUROPA

Colaboración también con EFFAT, federación europea que se ocupa entre otros del sector hostelería, en aquellos espacios que compartimos cada vez más .

El crecimiento de afiliados a UNI-Juego en Europa con participación de nuevos países, Reino Unido, Polonia, Dinamarca y Suecia.

Insistir en la Comisión Europea y Patronales de Juego Europeo en la necesidad de constituir la mesa de Dialogo Social.

Se aprobó para el año 2017 la celebración de UNI-Juego Mundial en España.



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original