



COMISIÓN EUROPEA

Bruselas, 31.5.2011  
COM(2011) 306 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL  
CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE  
LAS REGIONES**

**Evaluación del funcionamiento de las disposiciones relativas a los trabajadores a bordo  
de buques de pesca marítima incluidas en la Directiva 2003/88/CE**

# COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES

## Evaluación del funcionamiento de las disposiciones relativas a los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima incluidas en la Directiva 2003/88/CE

### 1. INTRODUCCIÓN

La presente Comunicación evalúa el funcionamiento del artículo 21 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo<sup>1</sup> (en lo sucesivo «la Directiva»), que se refiere a los trabajadores que ejercen su actividad a bordo de buques de pesca marítima que enarbolan pabellón de un Estado miembro, tal como requiere el artículo 25 de dicha Directiva. La Directiva se interpreta de manera restrictiva, lo que significa que solo se analizan las disposiciones referidas exclusivamente a los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima (y no a otros trabajadores).

El artículo 21 de la Directiva excluye a los trabajadores que ejercen su actividad a bordo de buques de pesca marítima del ámbito de aplicación de los artículos 3 a 6 y 8. Como consecuencia de ello, las disposiciones generales de la Directiva que regulan el descanso diario, las pausas, los periodos de descanso semanal, la duración máxima del trabajo semanal y la duración del trabajo nocturno no se aplican a esos trabajadores. El artículo 21 establece normas específicas aplicables a dichos trabajadores relativas al derecho a un descanso adecuado y a la limitación del tiempo máximo de trabajo, incluidos los límites específicos del tiempo máximo de trabajo y el descanso mínimo (apartado 1, segundo párrafo, y apartados 2 y 3); al derecho a un descanso interrumpido no dividido en más de dos periodos, con un intervalo máximo entre dos periodos consecutivos de descanso (apartado 4); a la posibilidad de permitir, en determinadas circunstancias, excepciones a los límites establecidos en los apartados 1, 3 y 4 (apartado 5); al trabajo necesario para la seguridad inmediata del buque o para socorrer a buques o personas que corran peligro en el mar (apartado 6), y, por último, a la posibilidad de hacer coincidir las vacaciones anuales con el periodo durante el cual los buques de pesca no estén autorizados a faenar (apartado 7).

La Comisión ha llevado a cabo un examen basado en las respuestas de los Estados miembros y los interlocutores sociales a nivel europeo a un cuestionario preparado al efecto<sup>2</sup>. También utilizó información procedente de otras fuentes, como los informes de expertos independientes.

El cuestionario incluía veintiuna preguntas específicas agrupadas en tres secciones relativas a: i) la estructura y la organización del sector de la pesca marítima; ii) las disposiciones

---

<sup>1</sup> DO L 299 de 18.11.2003, p. 9.

<sup>2</sup> Han respondido veinticinco Estados miembros (no se ha recibido la respuesta de Bélgica e Irlanda) La República Checa y Eslovaquia no han transpuesto el artículo 21 porque no está permitida la actividad de buques de pesca marítima que enarbolan su pabellón. Luxemburgo no tiene buques de pesca marítima que enarbolan su pabellón. Los interlocutores sociales consultados (ETF, Europêche) presentaron una respuesta conjunta.

específicas aplicables a los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima establecidas en el artículo 21 de la Directiva, y iii) otras disposiciones de la Directiva aplicables a los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima.

Las conclusiones principales se resumen en los puntos 3 a 9 del presente documento.

## **2. CONVENIO DE LA OIT SOBRE EL TRABAJO EN EL SECTOR PESQUERO**

El 14 de junio de 2007, la Conferencia General de la OIT adoptó el Convenio 188 sobre el Trabajo en el Sector Pesquero (en lo sucesivo «OIT 188»). Los artículos 13 y 14 del Convenio contienen disposiciones sobre la dotación y las horas de descanso relacionadas con cuestiones cubiertas por la Directiva. El artículo 6 de OIT 188 establece que: «Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo entre los propietarios de buques pesqueros y los pescadores que garantice condiciones más favorables que las que figuran en este Convenio».

La ratificación de OIT 188, que también regula la coordinación de los regímenes de seguridad social, de competencia exclusiva de la UE, se autorizó mediante una Decisión del Consejo<sup>3</sup>. La Decisión recomendó que OIT 188 fuera ratificado rápidamente y, de preferencia, antes del 31 de diciembre de 2012.

El 1 de junio de 2010, los interlocutores sociales del CDSS para la Pesca Marítima iniciaron negociaciones para incorporar aspectos de OIT 188 en la legislación de la UE mediante un acuerdo de los interlocutores sociales<sup>4</sup>. Si se alcanza, dicho acuerdo incluirá disposiciones relativas a la ordenación del tiempo de trabajo a bordo de los buques de pesca marítima. Los interlocutores sociales expresaron su posición a este respecto en su respuesta a la consulta. Los interlocutores sociales «no desean ningún cambio a nivel de la UE, distinto de los introducidos por el Convenio OIT 188».

## **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y MATERIAL (ARTÍCULO 21, APARTADO 1, PÁRRAFO PRIMERO)**

El artículo 21 de la Directiva se aplica a todos los trabajadores que ejerzan su actividad a bordo de buques de pesca marítima que enarbolan pabellón de un Estado miembro. El concepto de «trabajador» se limita a los trabajadores que tienen un contrato o relación laboral con arreglo a la legislación nacional. El artículo 2 define el «tiempo de trabajo» como «todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales».

El impacto de la legislación relativa a los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima varía mucho de un Estado miembro a otro. Algunos Estados miembros no tienen flota pesquera (República Checa, Luxemburgo, Hungría, Austria y Eslovaquia), mientras que la flota de otros es muy importante. Cinco Estados miembros no tienen acceso al mar. En

---

<sup>3</sup> Decisión 2010/321/UE del Consejo, de 7 de junio de 2010, por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio sobre el Trabajo en la Pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio nº 188).

<sup>4</sup> Con arreglo al artículo 155, apartado 2, del TFUE.

algunos Estados miembros, la experiencia práctica del funcionamiento del artículo 21 de la Directiva es limitada porque la legislación nacional de transposición no se aplica debido a la falta de trabajadores o buques de pesca (Hungría). Por último, en general, las flotas del Mediterráneo cuentan con buques de menor tamaño, mientras que en el Atlántico los buques son más grandes. Esto altera también la simetría del impacto.

En 2007, el empleo total en el sector pesquero de EU-27 (medido en equivalentes a tiempo completo) se estimaba en 141 110 trabajadores<sup>5</sup>.

Varios Estados miembros indicaron que no sabían exactamente cuántos pescadores trabajaban en buques de pesca marítima que enarbolaban su pabellón. Esto se debe sobre todo a que no todos los trabajadores de los buques de pesca son trabajadores por cuenta ajena y a que la dotación de una gran parte de los buques de pesca pequeños está constituida por trabajadores por cuenta propia (un buen ejemplo es Grecia, donde 16 576 buques de pesca, de un total de 17 253, son costeros y utilizan artes fijos). Por otra parte, la pesca es a menudo una actividad secundaria, en particular en la pesca costera artesanal (Alemania y Finlandia resaltaron esto). En Suecia, los buques no están sujetos a un requisito de embarque, por lo que no se dispone de la información estadística necesaria.

Además, la información estadística recopilada no es comparable entre los Estados miembros debido a diferencias metodológicas importantes. Por ejemplo, algunos Estados miembros estiman su población a bordo de buques de pesca basándose en los niveles mínimos corregidos de dotación, mientras que otros utilizan estadísticas de empleo o información sobre seguridad social.

Las consecuencias de clasificar a los pescadores remunerados a la parte<sup>6</sup> como trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia en la legislación nacional merece especial atención. Cuando los pescadores remunerados a la parte se consideran trabajadores por cuenta propia, la legislación nacional de transposición de la Directiva no se aplica normalmente a ellos (es lo que sucede en Reino Unido y Malta). Sin embargo, sí se aplica a todos los pescadores remunerados a la parte considerados trabajadores por cuenta ajena (como en Alemania, España y Francia). La utilización del sistema de remuneración a la parte tiene algunas consecuencias contractuales, como el recurso predominante a contratos de duración determinada para hacer coincidir lo más posible la percepción del salario o las cuotas con la duración del contrato de trabajo (Dinamarca). Además, incentiva normalmente las jornadas laborales largas (Portugal).

En su Informe sobre la aplicación práctica de las Directivas de seguridad y de salud en el trabajo 93/103/CE (buques de pesca) y 92/29/CEE (asistencia médica a bordo de los buques)<sup>7</sup>, la Comisión indicó que «el sistema mixto de "porcentaje sobre los ingresos más sueldo" en la mayoría de los pequeños buques puede llevar a prolongar las horas de trabajo, a pasar más tiempo a bordo y a un mayor desgaste físico. En estas condiciones laborales no parece que las

---

<sup>5</sup> Comisión Europea, *Facts and figures on the Common Fisheries*, Facts and figures on the Common Fisheries Policy, edición de 2010.

<sup>6</sup> El sistema tradicional de remuneración en la industria pesquera es la distribución de la captura o un porcentaje sobre los ingresos menos los costes, o un sistema mixto compuesto por un porcentaje más un sueldo (fuente: OIT: Condiciones de trabajo y de vida de los pescadores, Ginebra, doc. CFI/4/1988/1). Para maximizar su porcentaje de los ingresos, los pescadores tienden a trabajar con la menor cantidad de personal posible en la tripulación.

<sup>7</sup> COM(2009) 599 final.

medidas de prevención efectivas vayan a constituir una prioridad, lo que facilita el aumento de las enfermedades y trastornos profesionales».

En vista de la situación, algunos Estados miembros consideran que ampliar el ámbito de aplicación de la normativa actual sobre el tiempo de trabajo a los pescadores por cuenta propia ayudaría a mejorar la situación. Según los Estados miembros, los beneficios serían claros, ya que el ámbito de aplicación de dicha normativa cubriría a la mayor parte de los pequeños buques (Malta) y a los pescadores remunerados a la parte, que reciben un trato jurídico diferente en distintos Estados miembros (Francia) en función de su clasificación como trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena<sup>8</sup>.

El ámbito de aplicación de OIT 188 abarca a los pescadores por cuenta propia y, por tanto, la ratificación del Convenio por parte de los Estados miembros podría implicar su inclusión en el ámbito de aplicación de todas o parte de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo (como han puesto de relieve Dinamarca, Francia, Polonia y Reino Unido).

#### **4. LIMITACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y GARANTÍA DE DESCANSO (ARTÍCULO 21, APARTADO 1, PÁRRAFO SEGUNDO)**

El artículo 21, apartado 1, párrafo segundo, obliga a los Estados miembros a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el descanso y limitar el tiempo de trabajo de los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima a una media de cuarenta y ocho horas semanales calculadas sobre la base de un periodo de referencia no superior a doce meses.

Las disposiciones específicas que regulan el tiempo de trabajo de los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima siguen estando justificadas. La posición de los interlocutores sociales es clara. Defienden la necesidad de una legislación específica sobre el tiempo de trabajo para este sector. En su respuesta conjunta a la consulta, insisten en que «no sería adecuado recurrir a una directiva para imponer las mismas restricciones en materia de tiempo de trabajo tanto a los trabajadores de la pesca costera como a los de la pesca en alta mar». En su opinión, «no es apropiado intentar aplicar medidas que no tendrían en cuenta las especificidades de nuestro sector». Además, subrayan que «no debería limitarse aún más el tiempo de trabajo a bordo de buques de pesca» porque «no redundaría en interés de los pescadores o los empresarios».

Varios Estados miembros han adoptado legislación específica para regular el tiempo de trabajo de los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima bien en el marco de reglamentos sobre los marineros (Bulgaria, Estonia, Polonia, Finlandia y Suecia) o sobre el transporte por vías navegables (Hungría), y/o mediante instrumentos específicos (Alemania, España, Francia, Lituania, Malta y Polonia). En otros Estados miembros, la legislación laboral general se aplica sin normas específicas con respecto a dichos trabajadores (República Checa, Austria, Eslovenia y Eslovaquia). Esta situación no supone ningún conflicto con la Directiva siempre que la legislación aplicable garantice al menos el mismo nivel de protección que el artículo 21 de la Directiva.

---

<sup>8</sup> España tiene una figura híbrida interesante denominada «trabajador autónomo económicamente dependiente», que se caracteriza por una relación prácticamente exclusiva con el cliente. La ley prevé una serie de derechos específicos, como los periodos de descanso o garantías sobre la resolución del contrato.

Quince Estados miembros transpusieron la Directiva por ley y solo uno recurrió a disposiciones administrativas (Dinamarca). Solo Italia y Austria utilizaron convenios colectivos (sin embargo, parece que la legislación general sobre el tiempo de trabajo sigue aplicándose con carácter subsidiario). En algunos Estados miembros, no hay convenios colectivos en el sector pesquero o son poco comunes.

## **5. CRITERIO DE LA DURACIÓN MÁXIMA DEL TIEMPO DE TRABAJO Y/O DE LA DURACIÓN MÍNIMA DEL TIEMPO DE DESCANSO (ARTÍCULO 21, APARTADOS 2 A 4)**

De conformidad con el artículo 21, apartado 2, la posibilidad de limitar el tiempo de trabajo máximo e imponer un descanso mínimo dentro de un periodo de referencia solo puede ejercerse dentro de los límites del artículo 21, apartado 1, párrafo segundo (vid. *supra*).

Francia, Portugal y Suecia han puesto de relieve problemas prácticos al estimar y controlar el tiempo de trabajo real a bordo, así como la posibilidad de eludir fácilmente los límites. En vista de ello, indicaron que el periodo de referencia de doce meses propuesto por la Directiva es muy difícil de aplicar en la práctica. Para salvar esta dificultad, la ley francesa propone como solución alternativa un límite anual de doscientos veinticinco días en el mar<sup>9</sup>, en lugar del límite de cuarenta y ocho horas de trabajo en un periodo de referencia no superior a un año.

En el artículo 21, apartados 2 y 3, se ofrece a los Estados miembros la posibilidad de limitar las horas de trabajo o de establecer periodos de descanso mínimos dentro de un periodo de referencia determinado. En el artículo 21, apartado 4, se limita aún más la posibilidad de repartir las horas de descanso en más de dos periodos y se establece un límite máximo de catorce horas entre dos periodos consecutivos de descanso.

La mayor parte de los Estados miembros definen los periodos de descanso mínimo bien como el único criterio (Dinamarca, Francia, Malta, Países Bajos, Finlandia y Suecia) o en combinación con un tiempo de trabajo limitado (Bulgaria, Alemania, Grecia, España, Lituania, Hungría, Austria y Portugal). En Dinamarca, el tiempo de trabajo máximo se regula mediante convenios colectivos o contratos de trabajo individuales y los periodos de descanso mínimos se establecen por ley.

Todos los países que declararon que utilizaban el periodo de descanso como criterio exclusivo para los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima tienen legislación específica aplicable a los pescadores (o a los marineros y pescadores). En estos países, el periodo de descanso no siempre se utiliza como criterio en la legislación laboral general aplicable a los trabajadores de otros sectores.

Los Países Bajos consideran que el criterio del descanso mínimo es el «más adecuado para los regímenes laborales del sector pesquero». En Alemania, aunque se utilizan ambos criterios, un convenio colectivo puede prever, en determinadas condiciones, que puede rebasarse el tiempo de trabajo máximo, pero no que puedan reducirse los periodos de descanso mínimos.

---

<sup>9</sup> El límite de doscientos veinticinco días en el mar se considera en los documentos preparatorios de la ley francesa equivalente a treinta y cinco horas por semana, que es el límite legal del tiempo de trabajo en Francia. Existe la posibilidad de obtener una excepción de hasta doscientas cincuenta horas en el mar, equivalentes a cuarenta y ocho horas por semana.

Solo Estonia y Rumanía declararon que utilizaban el tiempo de trabajo máximo como criterio exclusivo con respecto a los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima.

La captura y la posterior transformación de los productos dependen en gran medida de limitaciones meteorológicas y técnicas no siempre previsibles relacionadas con el manejo de los artes de pesca y la seguridad marítima. Esto justifica también la petición de flexibilidad del tiempo de trabajo expresada por los interlocutores sociales. Se ha informado también de que en algunas situaciones las horas de trabajo se sobrepasan en la práctica (Alemania).

Hay que poner de relieve que en OIT 188 se utiliza el tiempo mínimo de descanso como único criterio para limitar el tiempo de trabajo de los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima<sup>10</sup>. Dinamarca, Francia y Polonia hacen referencia a esto en sus respuestas a la consulta.

Solo Francia comunicó problemas prácticos en la aplicación del artículo 21, apartado 4. Propuso que se permitiera una nueva subdivisión de los periodos de descanso de seis horas como una posible solución, aplicable solamente mediante convenios colectivos.

## **6. EXCEPCIONES (ARTÍCULO 21, APARTADOS 5 Y 6)**

De conformidad con el artículo 21, apartado 5, de la Directiva, los Estados miembros pueden autorizar excepciones a los límites establecidos en el apartado 1, párrafo segundo, y los apartados 3 y 4. Para ello, deben cumplirse dos requisitos: i) las excepciones deben ser conformes con los principios generales de protección de la salud y la seguridad, y ii) solo pueden autorizarse por razones objetivas o técnicas relacionadas con la organización del trabajo. Debe haber una razón específica y la excepción deben ser proporcionada con respecto a ella. El mismo artículo recomienda que dichas excepciones puedan dar lugar a «periodos de permiso más frecuentes o más largos o la concesión de permisos compensatorios».

Cinco Estados miembros han indicado que no habían recurrido a las excepciones (Estonia, Austria, Portugal, Rumanía y Finlandia).

Dinamarca, Alemania, Francia y Polonia permiten excepciones relacionadas con las condiciones de pesca o de transformación del pescado (cuando un buque participa directamente en actividades de pesca o faena en caladeros. En estos casos, está previsto un descanso compensatorio (salvo en Polonia).

En otros Estados miembros, las excepciones se autorizan en muchas situaciones diferentes que no están directamente relacionadas con la pesca o la transformación del pescado. En todos los casos, los Estados miembros que las autorizan las consideran permanentes y no es probable que se supriman a corto o medio plazo. A continuación se mencionan brevemente algunos ejemplos.

En los Países Bajos, la excepción es *ratione personae* y se aplica a los patrones y al personal de mando y de apoyo a bordo de los buques de pesca marítima.

---

<sup>10</sup> Esto contrasta con el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006, que mantiene la posibilidad de elegir entre el tiempo de trabajo máximo y el descanso mínimo como criterio para definir el tiempo de trabajo de los marineros.

En Malta, la excepción se refiere a la pesca costera, pero su impacto es limitado porque todos los pescadores de Malta son trabajadores por cuenta propia.

La legislación española autoriza en general una reducción del tiempo de descanso en los buques de pesca. No se dan razones específicas. Además, la disposición parece sustituir la norma general por la que se rigen los buques de pesca más que constituir una excepción aplicable en determinadas circunstancias estrictamente definidas

Bulgaria aplica al sector pesquero su legislación general relativa a las horas extraordinarias. El tiempo de trabajo autorizado con arreglo a esta legislación puede sobrepasar en algunos casos los límites establecidos en la Directiva. Sin embargo, se fija un límite anual para las horas extraordinarias (ciento cincuenta horas) y se definen estrictamente las circunstancias en que está autorizado.

En general, las excepciones se introducen por ley. Sin embargo, en algunos Estados miembros (p. ej., Alemania, Hungría y Suecia) pueden también introducirse mediante convenios colectivos.

El artículo 21, apartado 6, se refiere al derecho del capitán de un buque de pesca marítima a exigir a los trabajadores que ejerzan su actividad a bordo que trabajen cuantas horas sean necesarias para la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo del mismo o de su carga, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar. No se han comunicado problemas en relación con la aplicación de esta disposición.

## **7. VACACIONES ANUALES (ARTÍCULO 21, APARTADO 7)**

El artículo 7 de la Directiva se refiere al derecho a las vacaciones anuales y cubre a los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima. La única disposición específica aplicable exclusivamente a los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima es el artículo 21, apartado 7, que autoriza a los Estados miembros a disponer que los trabajadores que ejerzan su actividad a bordo de buques de pesca marítima que no estén autorizados a faenar durante un periodo específico del año civil superior a un mes tomen sus vacaciones anuales dentro de ese periodo.

Doce Estados miembros señalaron que no habían hecho uso de esta opción (Bulgaria, Dinamarca, Alemania, Estonia, España, Francia, Hungría, Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal y Finlandia). Solo Malta y Rumanía declararon que habían recurrido a esta disposición. Sin embargo, en Malta su repercusión práctica es insignificante porque todos los pescadores son trabajadores por cuenta propia.

## **8. DISPOSICIONES GENERALES DE LA DIRECTIVA APLICABLES A LOS TRABAJADORES A BORDO DE BUQUES DE PESCA MARÍTIMA (EN PARTICULAR, EL TRABAJO NOCTURNO)**

El artículo 21, apartado 1, excluye la aplicación del artículo 8 de la Directiva sobre la «Duración del trabajo nocturno» a los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima. Los artículos 9 a 11 (sobre evaluación de la salud y traslado de los trabajadores nocturnos al trabajo diurno, garantías para el trabajo nocturno e información en caso de recurso regular a trabajadores nocturnos) siguen siendo aplicables a ellos.



Es por tanto necesario evaluar si está justificada una disposición específica sobre la duración del trabajo nocturno de los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima.

Diversos Estados miembros han decidido aplicar su legislación general relativa al trabajo nocturno a los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima (Bulgaria, España, Hungría, Países Bajos, Portugal, Rumanía y Finlandia), aunque algunos Estados miembros disponen de legislación específica que regula otros aspectos del tiempo de trabajo a bordo de buques de pesca marítima.

Otros Estados miembros han declarado que no hay indicios de que la ausencia actual de reglamentación sobre la duración del trabajo nocturno tenga efectos adversos en la salud y la seguridad de los trabajadores (Alemania, Lituania). Algunos métodos de pesca obligan a faenar durante el periodo nocturno. Polonia ha indicado que «los propios trabajadores se opondrían firmemente» a que se adoptaran disposiciones más estrictas sobre el trabajo nocturno a bordo de buques de pesca marítima. Por último, el Reino Unido ha señalado que los pescadores son «cazadores-recolectores» y no resultaría práctico restringir sus actividades al marco convencional aplicable a los trabajadores de tierra firme con respecto al trabajo nocturno.

Se ha puesto de relieve que estaría justificado prestar más atención al control médico de los trabajadores que trabajan durante el periodo nocturno (Francia).

Aunque algunos métodos de pesca exigen que se trabaje durante el periodo nocturno, los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima no pueden considerarse siempre «trabajadores nocturnos» en el sentido del artículo 2, apartado 4, de la Directiva, que requiere que una determinada proporción del tiempo de trabajo se realice durante el periodo nocturno.

Hay que señalar que algunas normas específicas se aplican a los trabajadores jóvenes con arreglo a la Directiva 94/33/CE<sup>11</sup>.

## **9. EVALUACIÓN GENERAL**

Se pidió a los Estados miembros y a los interlocutores sociales consultados por la Comisión que hicieran una evaluación general del artículo 21 de la Directiva, señalando en particular si sus disposiciones seguían siendo adecuadas, en particular con respecto a la salud y la seguridad. A continuación se ofrece un resumen de las principales conclusiones:

- 1) Deberían seguir aplicándose las disposiciones especiales relativas a los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima incluidas en el artículo 21 de la Directiva. Doce Estados miembros consideran que el artículo es adecuado y los interlocutores sociales son muy favorables al mantenimiento de una normativa específica sobre dichos trabajadores. Sin embargo, los interlocutores sociales señalaron que «las claras limitaciones establecidas en el artículo 21 de la Directiva actual relativas a los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima deben considerarse adecuadas».
- 2) Aunque no todos los Estados miembros expresaron su opinión, nueve de ellos indicaron que consideraban apropiado el ámbito de aplicación personal de la Directiva.

---

<sup>11</sup> La Comisión analizó recientemente su aplicación práctica en el Informe SEC(2010) 1339.

- 3) Algunos Estados miembros dudaban de que el criterio del tiempo de trabajo máximo fuera adecuado, teniendo en cuenta las modalidades de trabajo particulares de la industria pesquera y la dificultad de control y aplicación. La dificultad de determinar precisamente las horas reales de trabajo a bordo se considera el problema de inspección más frecuente. Por otra parte, la inspección solo se lleva a cabo en los puertos. Según algunos Estados miembros, controlar los periodos de descanso es menos difícil en la práctica.
- 4) La observancia de las pausas ininterrumpidas de seis horas plantea problemas prácticos en algunos Estados miembros.
- 5) Se acepta generalmente que el artículo 8 relativo a la duración del trabajo nocturno no debería aplicarse a los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima. Una legislación específica sobre la duración del trabajo nocturno de los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima no se considera tampoco justificada.
- 6) La posibilidad de autorizar excepciones a los modelos generales de jornada laboral de los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima se consideró un mecanismo de flexibilidad necesario.

## **10. CONCLUSIONES**

- 1) Respetando plenamente la autonomía de los interlocutores sociales, la Comisión continuará siguiendo el proceso de negociación sobre la incorporación de aspectos de OIT 188 en la legislación de la UE mediante un acuerdo de los interlocutores sociales para identificar, en estrecha cooperación con estos, cualquier posible ámbito en el que la acción de la UE sea necesaria o esté justificada. Relacionará cualquier acción con la revisión actual de la Directiva.
- 2) Como resultado de la consulta, la Comisión ha identificado una serie de ámbitos que requieren mayor atención. Son los siguientes:
  - a) La situación de los trabajadores por cuenta propia, que normalmente trabajan en buques pequeños y son remunerados frecuentemente a la parte, merece especial atención, sobre todo en el contexto de la ratificación y la aplicación de OIT 188 por parte de los Estados miembros.
  - b) La información facilitada por los Estados miembros no es suficiente para determinar si el periodo de referencia de doce meses como máximo que se menciona en el artículo 21, apartado 1, párrafo segundo, está siempre previsto y se respeta.
  - c) OIT 188 solo se refiere al descanso mínimo como criterio para limitar el tiempo de trabajo, mientras que la Directiva autoriza el recurso alternativo al descanso mínimo o al tiempo de trabajo máximo. Por tanto, los Estados miembros podrían aplicar el criterio del descanso mínimo solamente o tanto el tiempo de trabajo máximo como el descanso mínimo para cumplir lo dispuesto en ambos instrumentos. Esta solución es compatible con la Directiva siempre que se respete cualquier disposición de esta más favorable para los trabajadores. El derecho a periodos ininterrumpidos de descanso es

especialmente importante (porque en OIT 188 no hay ninguna disposición semejante) y debe respetarse.

- d) Hay que prestar especial atención al control médico de los marineros que trabajan en periodos nocturnos.
  - e) En un caso (España), la excepción de las normas sobre el tiempo de trabajo no se justifica con arreglo a ninguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 21, apartado 5. Las excepciones deben ser proporcionadas con respecto a las circunstancias que las justifican y no abarcar todo el ámbito de aplicación de la disposición. La Comisión prestará especial atención a la verificación de que el recurso a las excepciones autorizadas en virtud del artículo 21, apartado 5, de la Directiva respete estos principios.
- 3) En un contexto más amplio, la Comisión desea señalar que el objetivo principal de la estrategia de la Comunidad 2007-2012 sobre la salud y la seguridad en el trabajo<sup>12</sup>, apoyada por la Resolución del Consejo de 25 de junio de 2007<sup>13</sup>, sigue siendo la mejora constante de las condiciones de trabajo, en particular mediante una reducción considerable de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Para alcanzar este objetivo, es preciso reforzar la aplicación correcta y efectiva de la legislación de la UE en materia de salud y seguridad, apoyando al mismo tiempo a las PYME, en particular en sectores «de alto riesgo», como la construcción, la agricultura, la pesca y el transporte. A tal efecto, la Comisión, a través del nuevo programa Progress y en cooperación con el Comité Consultivo, está preparando actualmente guías prácticas de carácter no vinculante para la aplicación correcta de las Directivas, en particular en el sector pesquero (buques de menos de 15 m de eslora).

---

<sup>12</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: «Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)» [COM(2007) 62 final, de 21 de febrero de 2007].

<sup>13</sup> Resolución del Consejo de 25 de junio de 2007, sobre una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012), DO C 145 de 30.6.2007, p. 1.