COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 20.07.2000
COM(2000) 457 final

INFORME DE LA COMISIÓN

sobre los efectos del período transitorio concedido al Reino Unido en relación con determinadas disposiciones de la Directiva 94/33/CE del Consejo, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo

1. INTRODUCCIÓN

1.1. El 22 de junio de 1994 se aprobó la Directiva 94/33/CE del Consejo, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo (en lo sucesivo, «la Directiva»), que se publicó en el DO L 216/12 (20.8.94).

1.2. En el Preámbulo a la Directiva se indica que «los niños y adolescentes han de considerarse grupos con riesgos específicos y que deben tomarse medidas en lo que respecta a su seguridad y a su salud»; más adelante se establece que «la duración máxima del trabajo de los jóvenes debe ser estrictamente limitada y que debe prohibirse el trabajo nocturno de los jóvenes salvo en el caso de algunos puestos de trabajo determinados por las legislaciones o las normativas nacionales».

1.3. No obstante, el último considerando del Preámbulo establece que:

«Considerando que la aplicación de determinadas disposiciones de la presente Directiva plantea dificultades particulares a un Estado miembro debido a su sistema de protección de los jóvenes en el trabajo; que por consiguiente, conviene admitir que dicho Estado miembro pueda no aplicar durante un periodo adecuado las disposiciones de que se trate».

1.4. El Estado miembro al que se refiere el punto anterior es el Reino Unido; la letra b) del apartado 1 del artículo 17 prevé que:

«Durante un periodo de cuatro años a partir de la fecha a que se refiere la letra a)» (22 de junio de 1996, fecha de aplicación), «el Reino Unido podrá no aplicar el párrafo primero de la letra b) del apartado 1 del artículo 8 por lo que respecta a la duración máxima semanal del trabajo, así como el apartado 2 del artículo 8, la letra b) del apartado 1 del artículo 9 y el apartado 2 del artículo 9».

1.5. La letra b) del apartado 1 del artículo 17 también prevé que la Comisión «presentará un informe sobre los efectos de la presente disposición».

2. LA DIRECTIVA

2.1. Las disposiciones pertinentes de la Directiva son las siguientes:

El apartado 1 del artículo 8, relativo al «Tiempo de trabajo», establece que:

«Los Estados miembros que hagan uso de la facultad contemplada en las letras b) o c) del apartado 2 del artículo 4 tomarán las medidas necesarias para limitar el tiempo de trabajo de los niños:

(a) ...;

(b) a dos horas por día de enseñanza y a doce horas semanales para los trabajos realizados durante el periodo escolar fuera de las horas lectivas, en la medida en que la legislación y/o la práctica nacional no los prohíban; el tiempo diario de trabajo en ningún caso podrá exceder de siete horas; este límite podrá ampliarse a ocho horas para los niños que hayan cumplido 15 años;

(c) ...;

(d) ...».

El apartado 2 del artículo 4, relativo a la «Prohibición del trabajo de los niños», establece que:

«teniendo en cuenta los objetivos a que se refiere el artículo 1, los Estados miembros podrán establecer, por vía legislativa o reglamentaria, que la prohibición del trabajo de los niños no se aplique:

(a) ...;

(b) a los niños de al menos 14 años que trabajen en el marco de un régimen de formación en alternancia o de prácticas en empresas, siempre que dicho trabajo sea realizado conforme a las condiciones prescritas por la autoridad competente;

(c) a los niños de al menos 14 años que efectúen trabajos ligeros distintos de los contemplados en el artículo 5; no obstante, los niños podrán, a partir de la edad de 13 años, realizar trabajos ligeros, distintos de los contemplados en el artículo 5, durante un número limitado de horas por semana y para ciertas categorías de trabajos determinados en la legislación nacional».

2.2. El apartado 2 del artículo 8 prevé que los Estados «tomarán las medidas necesarias para limitar el tiempo de trabajo de los adolescentes a ocho horas diarias y a 40 horas semanales».

El apartado 5 del artículo 8 prevé que los Estados miembros podrán, por vía legislativa o reglamentaria, autorizar excepciones a lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 y en el apartado 2 con carácter excepcional o cuando razones objetivas así lo justifiquen.

Los Estados miembros determinarán, por vía legislativa o reglamentaria, las condiciones, límites y modalidades de dichas excepciones.

2.3. La letra b) del apartado 1 del artículo 9, relativo al «Trabajo nocturno», prevé que los Estados miembros «tomarán las medidas necesarias para prohibir el trabajo de los adolescentes entre las diez de la noche y las seis de la mañana o entre las once de la noche y las siete de la mañana». El apartado 2 establece que:

«(a) En determinados sectores, los Estados miembros podrán autorizar, por vía legislativa o reglamentaria, el trabajo de adolescentes durante el período de prohibición de trabajo nocturno a que se refiere la letra b) del apartado 1.

En este caso, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que un adulto vigile al adolescente siempre que dicha vigilancia sea necesaria para la protección del adolescente.

(b) en caso de aplicación de la letra a) seguirá prohibido el trabajo entre las doce de la noche y las cuatro de la madrugada».

2.4. El artículo 3, relativo a las «Definiciones», establece que:

i. «niño» es «todo joven menor de 15 años o que aún esté sujeto a la escolaridad obligatoria a tiempo completo impuesta por la legislación nacional»;

ii. «adolescente» es «todo joven de 15 años como mínimo, pero menor de 18 años, que ya no esté sujeto a la escolaridad obligatoria a tiempo completo impuesta por la legislación nacional»; y

iii. «tiempo de trabajo» es «todo periodo durante el cual el joven 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 término «joven» se define como «toda persona menor de 18 años contemplada en el apartado 1 del artículo 2», que prevé que la Directiva «se aplicará a toda persona menor de 18 años que tenga una relación o un contrato de trabajo definido en la legislación vigente en un Estado miembro o regulado por la legislación vigente en un Estado miembro».

3. FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA DIRECTIVA

3.1. Ni la propuesta original de la Comisión (DO C 84/7 de 4.4.92) ni su propuesta modificada (DO C 77/1 de 18.3.93) incluían una cláusula que permitiera abstenerse al Reino Unido de aplicar las disposiciones pertinentes durante un período transitorio. Por lo tanto, en el dictamen del Comité Económico y Social (DO C 313/70 de 30.11.92), no se abordó este asunto. La misma observación se puede aplicar al dictamen del Parlamento Europeo (DO C 21/167 de 25.1.93) (primera lectura).

3.2. El período transitorio se menciona por primera vez en la Posición común del Consejo de 24 de noviembre de 1993 (C3-0504/93-94/O383 (SYN)). En el marco del procedimiento de cooperación establecido en el artículo 189C del Tratado, la propuesta con las modificaciones de la Posición común del Consejo fue devuelta al Parlamento para una segunda lectura.

3.3. La postura común del Consejo fue examinada por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento. En la página 15 del informe (doc. A3-108/94 del PE), esta Comisión indicaba que, según declaraciones de un miembro británico de la Comisión, el Reino Unido ya disponía de normas para limitar las horas de trabajo de los niños conforme a la Directiva propuesta. Por lo tanto, la Comisión calificó de «incomprensible» el período transitorio propuesto. En su Decisión de 9 de marzo de 1994 (DO C 91/98 de 28.3.94), el Parlamento recomendó que se suprimiera tanto la letra b) del apartado 1 del artículo 17 como el último considerando del preámbulo.

3.4. A pesar de esta recomendación, después de su aprobación en el Consejo el 22 de junio de 1994, la Directiva amplió el periodo transitorio a las horas semanales de trabajo de los niños. El acta de la reunión del Consejo indica que las delegaciones de dos Estados miembros decidieron abstenerse en el proceso de aprobación de la Directiva. La Comisión, si bien expresó tener severas reservas con respecto a la disposición inicial por la que se eximía temporalmente al Reino Unido de la aplicación de determinadas obligaciones derivadas de la Directiva, se mostró dispuesta a aceptar esta propuesta en relación con los adolescentes, a fin de que el

periodo transitorio permitiera al Reino Unido adaptar su sistema con respecto a los adolescentes, pero opinó que la situación era distinta en el caso de los niños.

4. EL MARCO JURÍDICO DEL REINO UNIDO

4.1. En Gran Bretaña e Irlanda del Norte la Directiva se aplicó por medio de diversos reglamentos ministeriales que modificaban la legislación existente. Por ejemplo, los artículos 6 y 7 de la Directiva se aplicaron en Gran Bretaña mediante el reglamento SI 1997/135, *Health and Safety (Young Persons) Regulations 1997* (reglamento de salud y seguridad de 1997 relativo a los jóvenes y los niños), por el que se modificó el reglamento *Management of Health and Safety at Work Regulations* (gestión de la salud y la seguridad en el trabajo) (SI 1992/2051, tal como fue modificado por SI 1994/2865), y en Irlanda del Norte mediante el reglamento SR 1997/387, *Health and Safety (Young Persons) Regulations (NI) 1997* (reglamento de salud y seguridad de 1997 relativo a los jóvenes y los niños), por el que se modificó el reglamento *Management of Health and Safety at Work Regulations (NI) 1992* (gestión de la salud y la seguridad en el trabajo) (SR 1992/459, tal como fue modificado por SR 1994/478). Estos reglamentos, a los que en lo sucesivo se hará referencia como los Reglamentos de 1997, entraron en vigor el 3 de marzo de 1997 y el 1 de octubre de 1997 respectivamente.

4.2. Las disposiciones pertinentes de la Directiva en relación con los «niños» se aplicaron en Gran Bretaña a través del reglamento SI 1998/276, *Children (Protection at Work)* (protección de los niños en el trabajo) *Regulations 1998*, por el que se modificaron las *Children and Young Persons Acts* (leyes relativas a los niños y los jóvenes) de 1933 y 1963 (vigentes en Inglaterra y el País de Gales) y la *Children and Young Persons Act* de 1937, vigente en Escocia. Estos reglamentos, a los que en lo sucesivo se hará referencia como los Reglamentos de 1998, entraron en vigor el 4 de agosto de 1998. En Irlanda del Norte se introdujeron reglamentos equivalentes.

4.3. Las disposiciones pertinentes de la Directiva en relación con los «adolescentes» se aplicaron en Gran Bretaña por medio del reglamento SI 1998/1833, *Working time Regulations 1998* (reglamento relativo al tiempo de trabajo), por el que también se aplicaron las disposiciones de la Directiva 93/104/CE del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Estos reglamentos, a los que en lo sucesivo se hará referencia como los Reglamentos relativos al tiempo de trabajo, entraron en vigor el 1 de octubre de 1998. En Irlanda del Norte se introdujeron reglamentos equivalentes.

4.4. En los Reglamentos de 1997 se define a los «niños» como personas en edad de escolarización obligatoria y a los «jóvenes» como toda persona que no haya cumplido los 18 años de edad. En los Reglamentos relativos al tiempo de trabajo se define a un «trabajador adulto» como un trabajador que ha cumplido los 18 años de edad» y a un «trabajador joven» como un trabajador que ha cumplido los 15 años pero no los 18 años, y ya no se encuentra en edad de escolarización obligatoria. Para determinar si una persona está o no en edad de escolarización obligatoria, se tiene en cuenta que, si la persona cumple los 16 años de edad en una fecha comprendida entre el 1 de septiembre y el 31 de enero siguiente, no habrá alcanzado la edad límite de escolarización obligatoria hasta finales del trimestre de primavera que incluye el citado mes de enero. Si una persona cumple los 16 años de edad entre el 1 de febrero

y el 31 de agosto, no habrá alcanzado la edad límite de escolarización obligatoria hasta el viernes anterior al último lunes de mayo del año en cuestión.

4.5. Los Reglamentos 2 y 8 de los Reglamentos de 1998 modifican las leyes de 1933 y 1937 (mencionadas en el apartado 4.2) y prohíben que un niño trabaje más de ocho horas diarias o, si es menor de 15 años, más de cinco horas, los días distintos de un domingo en que el menor en cuestión no tiene que asistir a la escuela, o más de 35 horas semanales o, si es menor de 15 años, más de 25 horas, las semanas en las que no tiene que asistir a la escuela.

4.6. Los Reglamentos relativos al tiempo de trabajo prevén que la jornada laboral de un trabajador, incluidas las horas extraordinarias, en ningún período de referencia aplicable en su caso excederá una media de 48 horas cada siete días (véase el reglamento 4). No se hace ninguna distinción entre «trabajadores jóvenes» y «trabajadores adultos». Sin embargo, se hace una distinción en relación con los derechos de estos trabajadores a un periodo de descanso diario y semanal y a las pausas durante el trabajo (véase los reglamentos 10, 11 y 12).

4.7. También se hace una distinción por lo que se refiere a las obligaciones del empresario en caso de trabajo nocturno. En los Reglamentos relativos al tiempo de trabajo se define el «trabajo nocturno» como trabajo realizado durante la noche, y la «noche» se define como un periodo de siete horas de duración como mínimo, que se determina mediante el correspondiente convenio colectivo y que incluye el periodo entre la medianoche y las 05h00 o, en caso de que no haya convenio, el periodo entre las 23h00 y las 06h00.

4.8. El reglamento 6 de los Reglamentos relativos al tiempo de trabajo prohíbe que los empresarios asignen tareas entre las 22h00 y las 06h00 («período restringido») a los trabajadores jóvenes, a menos que:

i) el empresario haya garantizado que el trabajador joven tendrá la posibilidad de someterse libremente a un examen médico antes de aceptar el trabajo; o

ii) el trabajador joven se haya sometido en una ocasión anterior a un examen médico y a una evaluación de sus capacidades antes de ser contratado para trabajar durante el periodo restringido, y el empresario no tenga ningún motivo para creer que dichos exámenes ya no son válidos.

Además, el empresario debe asegurarse de que todo trabajador joven al que se asigna un trabajo durante el período restringido tenga la oportunidad de someterse libremente y con regularidad a un examen médico y a una evaluación de sus capacidades.

4.9. El apartado 4 del reglamento 6 establece que los requisitos mencionados anteriormente no se aplicarán en caso de que el trabajo que se asigna a un trabajador joven sea de «de naturaleza excepcional».

4.10. Por lo tanto, es evidente que el Reino Unido ha aprovechado la posibilidad de abstenerse temporalmente de aplicar las disposiciones pertinentes de conformidad con la letra b) del apartado 1 del artículo 17.

5. JUSTIFICACIÓN DEL PERIODO TRANSITORIO

5.1. Antes de la aplicación de la Directiva, el Ministerio de Industria y Comercio publicó un documento de consulta sobre las medidas de aplicación de las disposiciones de la Directiva de la CE relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo (*Consultation Document on Measures to Implement Provisions of the EC Directive on the Protection of Young People at Work*, URN97/508). En este documento se abordaban las disposiciones de la Directiva por las que se requerían medidas para asegurarse de que los trabajadores jóvenes (es decir, que ya no están en edad de escolarización obligatoria, pero aún no han cumplido los 18 años) tengan derecho a tener periodos de descanso y a una evaluación libre de su salud y sus capacidades previa a la contratación para el trabajo nocturno y de forma regular después.

5.2. Los apartados 1.5 y 1.6 del mencionado *documento de consulta* contienen el enfoque del Gobierno del Reino Unido en aquellos momentos:

En opinión del Gobierno, la ley de salud y seguridad en el trabajo de 1974, (*Health and Safety at Work etc. Act 1994*) ya proporciona al Reino Unido un instrumento eficaz para proteger la salud y la seguridad de los jóvenes en el trabajo. Debe evitarse que la aplicación de la Directiva suponga una disminución de las oportunidades de formación y empleo de los jóvenes que no implican ningún riesgo real para la salud y la seguridad de los mismos. Estos argumentos son esenciales para la resistencia del Gobierno contra la aplicación en el Reino Unido de las disposiciones de la Directiva que hubieran resultado en la imposición de un tiempo de trabajo semanal máximo para los jóvenes (letra b) del apartado 1 y apartado 2 del artículo 8) y en la prohibición del trabajo nocturno (apartados 1 y 2 del artículo 9). De conformidad con la letra b) del apartado 1 del artículo 17, el Reino Unido puede abstenerse de incorporar estas disposiciones hasta junio de 2000. El Consejo de Ministros puede prolongar la exención más allá de esta fecha. Esto significa que el Reino Unido dispone de una «exención renovable», que le permite abstenerse de incorporar restricciones inadecuadas y posiblemente costosas al tiempo de trabajo de los jóvenes.

Sin embargo, el Reino Unido está obligado a decretar medidas suficientes para asegurar el cumplimiento de los requisitos de la Directiva mencionada. El Gobierno espera que las reacciones a este documento de consulta le ayuden a cumplir con esta obligación sin que ello conlleve una significativa reducción de las oportunidades de empleo y formación de los jóvenes.

5.3. La justificación del periodo transitorio parece basarse en la imposición de un máximo semanal de horas de trabajo y en la prohibición del trabajo nocturno, medidas que, incluso teniendo en cuenta la flexibilidad permitida por la Directiva, podrían deteriorar y/o reducir las oportunidades de empleo y formación de los jóvenes que no implican ningún riesgo real para la salud y la seguridad de los mismos.

5.4. Es preciso recordar que el Gobierno del Reino Unido de entonces había incoado un procedimiento de apelación contra el fundamento jurídico de la Directiva 93/104/CE del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, sobre la base, entre otras cosas, de que no existía ninguna prueba fiable de la relación entre el «tiempo de trabajo» y la salud y la seguridad: véase el Asunto C-84/94, *Reino Unido/Consejo de la Unión Europea* [1996] E.C.R. 1-5755.

El Tribunal desestimó los argumentos del Reino Unido (sentencia de 12 de noviembre de 1996).

5.5. El período transitorio al que se refiere la letra b) del apartado 1 del artículo 17 fue acogido con satisfacción por la *Confederation of British Industry* (CBI, organización patronal británica), que opinaba que los trabajadores jóvenes estaban protegidos adecuadamente por las disposiciones estatutarias existentes. Sin embargo, los sindicatos británicos, *Trades Union Congress*, TUC, en su respuesta al Documento de consulta del Ministerio de comercio e industria, se opusieron al uso del período transitorio a que se refiere la letra b) del apartado 1 del artículo 17, sobre el tiempo de trabajo de los trabajadores adolescentes.

5.6. En general, las respuestas al documento de consulta del Gobierno fueron variadas. A continuación se presentan dos ejemplos. La oficina de la pequeña empresa, *Small Business Bureau*, apoyó la exención transitoria «de los límites arbitrarios de las horas de trabajo de los jóvenes que contiene la Directiva relativa a los jóvenes trabajadores, incluida la prohibición del trabajo nocturno». Opinaron que era «obviamente aconsejable» que no se redujeran ni deterioraran las oportunidades de empleo y formación de los jóvenes por medio de la imposición de los mencionados límites, puesto que todos los aspectos problemáticos relacionados con las horas en cuestión quedaban «adecuadamente cubiertos» por las disposiciones existentes de salud y seguridad. Añadieron que resultaba «difícil escapar a la conclusión de que estas disposiciones habían sido elaboradas por personas que no tuvieron en cuenta los factores asociados al empleo de los jóvenes ni las medidas existentes para protegerlos».

5.7. Sin embargo, el periodo transitorio recibió la crítica de la *Great Manchester Low Pay Unit* (organización que defiende los derechos de las personas con salarios bajos en Manchester), que opinó que, al privar a los jóvenes del Reino Unido de la protección de que gozaban en otros Estados miembros, el Gobierno los colocaba en una posición «de considerable desventaja». No estaban de acuerdo en que la legislación existente proporcionara una protección adecuada y afirmaron que la aplicación de la Directiva en su totalidad era esencial para proteger a «los trabajadores jóvenes a los que los empresarios no tratan como es debido». Eran de la «firme opinión» de que el empleo de los jóvenes «no debería prevalecer sobre su salud y seguridad, ni supeditarse a los posibles costes para las empresas».

6. PREPARACIÓN DEL INFORME

6.1. Con objeto de elaborar el informe previsto en la letra b) del apartado 1 del artículo 17 de la Directiva, la Comisión contrató a un experto independiente para que proporcionara pruebas de la aplicación del periodo transitorio en el Reino Unido y de la posición de los interlocutores sociales en este asunto.

6.2. Se organizaron reuniones con el personal pertinente de la CBI, el TUC y el Ministerio de Industria y Comercio, en las que se discutió ampliamente la cuestión del período transitorio previsto en la letra b) del apartado 1 del artículo 17. Se proporcionó documentación bien durante las reuniones, bien después de las mismas.

6.3. La dirección de recursos humanos de la CBI considera que debe prolongarse el período transitorio concedido al Reino Unido en virtud de las disposiciones de la letra b) del apartado 1 del artículo 17. Según este organismo, el Reino Unido ya dispone de una protección «suficiente y adecuada» de los niños y los adolescentes; en su opinión, si no se prolonga el período transitorio «aparecerán problemas de flexibilidad y viabilidad en sectores como la radiodifusión, el comercio al por menor y la hostelería y la restauración». Asimismo, la CBI indicó que, en su opinión, si no se prolonga el periodo transitorio, ello influirá en la «capacidad de inserción profesional» de los jóvenes y «podría debilitar los sistemas innovadores diseñados para proporcionar formación práctica a los jóvenes con problemas».

6.4. En su opinión, para determinados sectores, como el de las artes interpretativas (especialmente la radiodifusión) y el de hostelería y restauración, es particularmente importante que no se apliquen las disposiciones de la letra b) del apartado 1 del artículo 8 ni las del apartado 2 del mencionado artículo. La CBI declaró que no tenía pruebas de que una jornada laboral que sobrepasara el límite de 40 horas establecido por la Directiva pudiera perjudicar la salud y la seguridad de los «adolescentes de más edad», que ya han terminado su escolarización obligatoria.

6.5. Por lo que se refiere a la no aplicación de las disposiciones de la letra b) del apartado 1 del artículo 9 y del apartado 2 del mismo artículo, la CBI indicó que la aplicación del límite que establece la Directiva en relación con el trabajo nocturno resultaría poco práctico en muchos sectores que emplean trabajadores adolescentes. Como sectores mayormente afectados, la CBI mencionó, además del sector de hostelería y restauración, los servicios de correos, las agencias de prensa y los minoristas. Si no se prolongara el período transitorio, quedaría prohibido el trabajo a horas tempranas, lo que impediría que los adolescentes realizaran tareas de reparto de prensa y correo. También reduciría la posibilidad de los servicios de correos de emplear a los adolescentes recién salidos de la escuela en su esquema de formación de agentes de correos. En el sector del comercio al por menor, a menudo se contrata a adolescentes principalmente para reponer artículos en los estantes en «turnos de noche». Además, en periodos en los que la actividad comercial es especialmente intensa, los horarios pueden ampliarse más allá del límite de las 22h00/23h00. Si no se prolonga el período transitorio y se debe reorganizar el trabajo dentro de los límites de la Directiva, deberán rescindirse los contratos de trabajo de estos adolescentes y sólo las personas mayores de 18 años podrán trabajar las horas nocturnas de apertura de los comercios en periodos de actividad comercial especialmente intensa.

6.6. La opinión de la CBI se basa esencialmente en que el objetivo del periodo transitorio previsto en la letra b) del apartado 1 del artículo 17 era aumentar las posibilidades de empleo de los jóvenes en los sectores mencionados anteriormente, y que si no se prolonga el mencionado periodo transitorio, se reducirán estas oportunidades. Además, la CBI cree que la falta de flexibilidad empujaría a los trabajadores jóvenes a buscar trabajo en la «economía sumergida», lo que sería más perjudicial para su salud y su seguridad.

6.7. La CBI estuvo de acuerdo en que la Directiva ofrece muchas posibilidades para establecer excepciones por medio de las cuáles se podría introducir la flexibilidad necesaria para minimizar la posible reducción de las posibilidades de empleo de los jóvenes. Sin embargo, en su opinión, estas excepciones podrían plantear problemas en el Reino Unido, cuyo sistema «está basado en los derechos individuales en vez de en un sistema de convenios colectivos vigente en otros Estados de la UE»; un

concepto como el de «justificación objetiva» no se podría determinar por medio de un convenio colectivo, sino que debería determinarse en cada caso individual; por lo tanto, si no se prolonga el periodo transitorio previsto en la letra b) del apartado 1 del artículo 17, se creará una situación de «considerable incertidumbre» entre los empresarios hasta que se haya establecido la jurisprudencia necesaria.

6.8. Para el departamento de asuntos económicos y sociales del TUC, el periodo transitorio previsto en la letra b) del apartado 1 del artículo 17 no debería prolongarse, puesto que, en su opinión, no debería haberse aplicado desde un principio. El TUC opina que los jóvenes en edades comprendidas entre los 16 y los 18 años «se encuentran en un periodo de transición entre la escolarización a tiempo completo y el empleo a tiempo completo» y no están completamente integrados en el mercado de trabajo.

6.9. Además, en opinión del TUC, los trabajadores adolescentes todavía no han alcanzado la «madurez intelectual o física», y la falta de protección especial podría repercutir negativamente en su desarrollo personal. Desde su punto de vista, las disposiciones relativas al tiempo de trabajo de la Directiva «reintroducirían de nuevo una modesta reglamentación, esencial para la protección de los jóvenes en el trabajo». (El uso de la palabra «reintroducirían» hace referencia al hecho de que las disposiciones de la ley de 1920, *Employment of Women, Young Persons and Children Act* (empleo de mujeres, jóvenes y niños) que prohibían contratar jóvenes para realizar trabajos nocturnos en la industria, fueron derogadas por la *Employment Act 1989* (ley sobre el empleo de 1989).

6.10. El TUC hizo referencia a un informe sobre el trabajo en edad escolar basado en una encuesta encargada en 1996. El TUC encuentra «alarmante» que muchos niños trabajen ilegalmente y en jornadas laborales demasiado largas, en «detrimento de su salud y de su educación». Un 23% de los menores de 13 años que participaron en la encuesta declaró tener un trabajo retribuido, generalmente como repartidor de periódicos (niños) o como canguro (niñas), pero también en comercios. Un 36% de los entrevistados declaró haber trabajado antes de las 07h00 y un 53% declaró haberlo hecho después de las 19h00. La encuesta puso de relieve que el trabajo realizado en las horas mencionadas «tenía una clara repercusión negativa en el rendimiento escolar», puesto que el 28% de los entrevistados dijo estar «demasiado cansado/a» debido a su trabajo para realizar las tareas de la escuela o los deberes. Además, un 19% declaró haber sufrido accidentes o lesiones en el trabajo.

6.11. El TUC declaró que, en su opinión, el periodo transitorio previsto en la letra b) del apartado 1 del artículo 17 consolidaría el riesgo para la salud, la educación y el bienestar de los jóvenes.

6.12. También opinó que la derogación en 1989 de las disposiciones pertinentes de la *Employment of Women, Young Persons and Children Act* de 1920 no «impulsó el empleo» de los trabajadores jóvenes. Además, declaró que, por lo que se refiere al reparto de periódicos, la *Newsgents Federation* (federación de agentes de prensa) no se oponía a la aplicación de todas las disposiciones de la Directiva.

7. CONCLUSIONES

7.1. Sobre la base de los puntos de vista expresados por el personal pertinente de las principales organizaciones representantes de los interlocutores sociales del Reino Unido, así como sobre la documentación proporcionada durante o después de los debates, la percepción de estas organizaciones por lo que respecta a los efectos del período transitorio previsto en la letra b) del apartado 1 del artículo 17 de la Directiva puede resumirse como sigue: los empresarios apoyan el periodo transitorio porque incrementa las oportunidades de encontrar empleo de los jóvenes, mientras que los sindicatos se oponen al periodo transitorio porque consolida el riesgo para la salud, la educación y el bienestar de estos jóvenes.

7.2. El punto de vista de los sindicatos se apoya en un estudio llevado a cabo por *Market and Opinion Research International, MORI* (investigación de mercado y opinión), aunque este estudio se limitó a alumnos de entre 11 y 16 años de edad.

7.3. Ninguno de los interlocutores sociales aportó pruebas de los efectos de la no aplicación de las disposiciones pertinentes de la Directiva sobre las posibilidades de encontrar empleo de los jóvenes. Además, resulta significativo que no hayan datos estadísticos para apoyar el argumento de que la supresión en 1989 del control de la jornada laboral de las personas de entre 16 y 18 años de edad provocó un aumento de las posibilidades de encontrar empleo de estas personas.

7.4. Los servicios de la Comisión se han puesto en contacto con las autoridades competentes del Reino Unido con objeto de informarles de que la Comisión adoptará en breve el informe previsto en la letra b) del apartado 1 del artículo 17. Los funcionarios de la Comisión informaron a las autoridades del Reino Unido, conscientes de la expiración del período transitorio, de las normas de flexibilidad previstas en el apartado 5 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 9 de la Directiva.

La Comisión, habida cuenta de lo expuesto anteriormente, considera que:

- Un período de aplicación de seis años ha sido suficiente para permitir que el Reino Unido modificara progresivamente su legislación hasta adaptarla a todos los requisitos mínimos establecidos a nivel comunitario en la Directiva del Consejo relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo. Puesto que lo que está en juego es la protección de la seguridad y las salud de los jóvenes, la incorporación de todas las disposiciones de la Directiva y el estricto cumplimiento de las mismas en los quince Estados miembros deben ser una responsabilidad prioritaria de los respectivos Gobiernos.

- La Directiva contiene suficientes posibilidades para introducir excepciones del apartado 5 del artículo 8 y el apartado 2 del artículo 9, lo que ya permite la flexibilidad necesaria. El problema específico a que se refiere la CBI en relación con la aplicación individual de estas excepciones no parece quedar confirmado por la experiencia de Irlanda, el otro Estado miembro con derecho consuetudinario, cuyo sistema también establece derechos individuales: véase *The Protection of Young Persons (Employment) Act 1996* (ley de protección de los jóvenes (en el trabajo)).

- Puesto que el plazo para aplicar las disposiciones del primer párrafo de la letra b) del apartado 1 del artículo 8, relativo a la duración máxima de la jornada laboral semanal, así como las disposiciones del apartado 2 del artículo 8 y de la letra b) del apartado 1 y del apartado 2 del artículo 9, expiró el 22 de junio de 2000, el Reino Unido debe garantizar la aplicación de todas las disposiciones de la Directiva 94/33/CE del Consejo.