

ES

ES

ES



COMISIÓN EUROPEA

Bruselas, 21.12.2010  
COM(2010) 802 final

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

**relativo a la aplicación por los Estados miembros de la Directiva 2003/88/CE («la  
Directiva sobre el tiempo de trabajo»)**

{SEC(2010) 1611 final}

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

## relativo a la aplicación por los Estados miembros de la Directiva 2003/88/CE («la Directiva sobre el tiempo de trabajo»)

### 1. INTRODUCCIÓN

En el presente informe se examina la aplicación por los Estados miembros de la Directiva 2003/88/CE sobre el tiempo de trabajo<sup>1</sup> (en lo sucesivo, «la Directiva»), tal como se establece en su artículo 24. Asimismo, se recuerdan los objetivos y las principales disposiciones de la Directiva y se presentan los principales resultados del examen realizado por la Comisión de la aplicación por los Estados miembros, apoyado por el Documento de trabajo de los servicios de la Comisión que se adjunta, en el que se analizan en más detalle los resultados del examen.

El objetivo del presente informe es proporcionar una visión general de la manera en que los Estados miembros han aplicado la Directiva y subrayar los problemas más destacados. Sin embargo, no puede presentarse una descripción exhaustiva de todas las medidas de aplicación nacionales<sup>2</sup>.

### 2. OBJETIVO Y REQUISITOS DE LA DIRECTIVA

La Directiva fue adoptada por el Parlamento Europeo y el Consejo de conformidad con el artículo 137, apartado 2, del Tratado CE (en la actualidad, el artículo 153, apartado 2, del TFUE).

Su principal objetivo es establecer los requisitos mínimos de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo. Muchos estudios<sup>3</sup> muestran que las largas jornadas de trabajo y un descanso insuficiente (especialmente en períodos prolongados) pueden tener unos efectos nocivos (tasas más elevadas de accidentes y errores, más estrés y cansancio, y riesgos para la salud a corto y largo plazo.)

El Tribunal de Justicia ha dictaminado que los requisitos de la Directiva relativos al tiempo de trabajo máximo, las vacaciones anuales retribuidas y los períodos mínimos de descanso «constituyen normas del Derecho social comunitario de especial importancia, de las que debe disfrutar todo trabajador»<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Directiva 2003/88/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299 de 18.11.2003, p. 9). Mediante esta Directiva se consolidan y se derogan dos Directivas anteriores de 1993 y 2000.

<sup>2</sup> En ningún caso debe considerarse que el contenido del presente informe prejuzgue la posición que podría tomar la Comisión en el futuro en caso de procedimiento judicial.

<sup>3</sup> Véase la serie de estudios citados en el capítulo 5.2 del Documento de trabajo.

<sup>4</sup> *Dellas*, asunto C-14/04, [2005] REC-I-10253, apartados 40, 41 y 49; *FNV*, asunto C-124/05, apartado 28.

De forma similar, en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales<sup>5</sup> se establece lo siguiente:

«Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas».

En la Directiva se establecen requisitos comunes mínimos para los trabajadores en todos los Estados miembros, entre los que se incluyen:

- *límites del tiempo de trabajo (no más de una media de cuarenta y ocho horas semanales, incluidas las horas extraordinarias),*
- *unos períodos mínimos de descanso diario y semanal (al menos un período de descanso diario de once horas consecutivas y un descanso semanal de treinta y cinco horas ininterrumpidas),*
- *vacaciones anuales retribuidas (al menos cuatro semanas al año),*
- *una protección adicional para los trabajadores nocturnos.*

En la Directiva también se prevé flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo. El descanso mínimo puede retrasarse, en su totalidad o en parte, en determinadas actividades. Cada trabajador puede elegir un tiempo de trabajo que supere el límite de las cuarenta y ocho horas (que se denomina «opción de no aplicación»). Puede preverse flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo mediante convenios colectivos, por ejemplo permitiendo que se calcule una media del tiempo de trabajo semanal en períodos de hasta doce meses.

### **3. ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN EN LOS ESTADOS MIEMBROS**

En 2008, la Comisión emprendió un examen exhaustivo de la aplicación de la Directiva por todos los Estados miembros, a partir de informes nacionales (incluidos los puntos de vista de los interlocutores sociales a nivel nacional), informes de los interlocutores sociales a nivel europeo e información que la Comisión ha recibido de otras fuentes, como por ejemplo informes de expertos independientes. Las constataciones más importantes de alcance general se resumen en los puntos 3.1 a 3.9 siguientes. Estos puntos están muy interrelacionados, y toda evaluación del cumplimiento de la Directiva debe tener en cuenta este hecho.

#### **3.1. Límites del tiempo de trabajo**

De conformidad con lo establecido en la Directiva, la duración media del tiempo de trabajo semanal (incluidas las horas extraordinarias) no debe superar las cuarenta y ocho horas a la semana. En general, se ha transpuesto satisfactoriamente este límite a las legislaciones nacionales; además, muchos Estados miembros establecen normas más protectoras.

Sin embargo, en *Austria*, con arreglo a legislación sectorial, puede exigirse a los médicos que trabajen una media de sesenta horas sin su consentimiento. En *Francia*, las disposiciones poco claras sobre la duración del tiempo de trabajo de los médicos parecen haber permitido la práctica de que los turnos de trabajo habituales de los médicos en los hospitales públicos

---

<sup>5</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DO C 303 de 14.12.2007, p. 1).

puedan superar el límite de cuarenta y ocho horas establecido en la Directiva. *Hungría* permite una media de tiempo de trabajo de sesenta a setenta y dos horas por semana, previo acuerdo de las partes afectadas, en lo que se denominan puestos de trabajo «en permanencia»: no está claro que estos contratos puedan acogerse a la opción de no aplicación. Asimismo, en varios Estados miembros la aplicación de las normas relativas al tiempo de guardia, los médicos en formación o los trabajadores del sector público plantea interrogantes acerca de la conformidad con el límite del tiempo de trabajo.

En la Directiva se establece que, a la hora de calcular los límites del tiempo de trabajo semanal, pueda calcularse un promedio de las horas trabajadas a lo largo de un «período de referencia». Con esta medida se permite trabajar más horas en determinadas semanas, siempre y cuando se trabaje un número menor de horas correspondiente otras semanas. Normalmente, el período de referencia no debe superar los cuatro meses; no obstante, puede ampliarse por ley a un máximo de seis meses en determinadas actividades y, mediante negociación colectiva, a un máximo de doce meses en cualquier actividad.

En general, el período de referencia se ha aplicado satisfactoriamente en los Estados miembros y, en algunos de ellos, se han introducido recientemente importantes modificaciones para mejorar el cumplimiento. Sin embargo, un cierto número de Estados miembros todavía no parecen cumplir plenamente lo establecido en la Directiva. *Bulgaria* y *Alemania* permiten un período de referencia de seis meses para todas las actividades, mientras que *Alemania*, *Hungría*, *Polonia* y *España* permiten un período de referencia de doce meses sin negociación colectiva.

### 3.2. Tiempo de guardia

El «tiempo de guardia» hace referencia a los períodos en que un trabajador debe permanecer en el lugar de trabajo, preparado para realizar sus tareas si así se le pide. Con arreglo a las sentencias del Tribunal de Justicia<sup>6</sup>, todo el tiempo de guardia en el lugar de trabajo debe computarse plenamente como tiempo de trabajo a efectos de la Directiva.

Este principio se aplica tanto a los períodos en los que el trabajador está trabajando en respuesta a una llamada (tiempo de guardia «activo») como a los períodos en los que se le permite descansar mientras espera una llamada (tiempo de guardia «inactivo»), a condición de que permanezca en el lugar de trabajo.

El análisis mostró que una serie de Estados miembros han introducido cambios significativos en su legislación o sus prácticas, a fin de acercarlas a lo que se exige en las decisiones del Tribunal de Justicia: en concreto, se trata de *la República Checa*, *Francia*, *Alemania*, *Hungría*, *Países Bajos*, *Polonia* (para ciertos sectores), *Eslovaquia* y *el Reino Unido*. En once Estados miembros, estos cambios introducían la opción de no aplicación, véase el punto 3.7.

En la actualidad, según la información disponible, el tiempo de guardia en el lugar de trabajo parece considerarse completamente como tiempo de trabajo con arreglo a la legislación nacional en nueve Estados miembros: *Chipre*, *República Checa*, *Estonia*, *Italia*, *Letonia*, *Lituania*, *Malta*, *Países Bajos* y *Reino Unido*.

Esta es también la posición general, con algunas excepciones sectoriales relativamente limitadas en *Austria* y *Hungría*. Además, el tiempo de guardia en el lugar de trabajo se

---

<sup>6</sup> *SIMAP* (C-303/98), *Jaeger* (C-151/02), *Pfeiffer* (C-398/01) y *Dellas* (C-14/04).

considera plenamente como tiempo de trabajo en el Código de Trabajo en lo que respecta al sector privado (pero no para todo el sector público) en *España* y *Eslovaquia*. Por otra parte, en la actualidad el tiempo de guardia en el lugar de trabajo en el contexto específico del *sector de la salud pública* se considera plenamente como tiempo de trabajo en *Francia*, *Polonia*, *Eslovaquia* y *España*.

También se observa que existe un número significativo de Estados miembros en los que el tiempo de guardia en el lugar de trabajo todavía no se considera plenamente como tiempo de trabajo con arreglo a las decisiones del Tribunal:

- No existen prácticas ni requisitos legales para considerar el tiempo de guardia «activo» como tiempo de trabajo en *Irlanda* (como norma general) ni en *Grecia* (los médicos en los servicios de salud pública).
- El tiempo de guardia «inactivo» en el lugar de trabajo, por norma general, *no* se considera plenamente como tiempo de trabajo por la legislación nacional aplicable o los convenios colectivos en *Dinamarca*, *Grecia* e *Irlanda*; este es también el caso (excepto en sectores específicos) en *Polonia*<sup>7</sup>. No se computa plenamente como tiempo de trabajo, con arreglo a normas sectoriales específicas, en *Grecia* (médicos del sector público), *Eslovenia* (fuerzas armadas, policía, prisiones, jueces y fiscales) y *España* (Guardia Civil).
- En *Bélgica*, *Finlandia* y *Suecia*, la legislación nacional suele considerar el tiempo de guardia inactivo como tiempo de trabajo, pero ha permitido excepciones a este principio mediante convenios colectivos que, a menudo, no se ajustan a las decisiones del Tribunal. En *Francia*, es habitual que los convenios colectivos sectoriales establezcan una «equivalencia» (por lo que se entiende que los períodos inactivos de tiempo de guardia en el lugar de trabajo solamente se computan en parte). Las autoridades francesas han pedido a los interlocutores sociales que reexaminen sus convenios, pero no está claro que todos ellos cumplan plenamente esta petición.
- El cumplimiento de la normativa en relación con el tiempo de guardia sigue siendo poco claro en *Bulgaria* y *Rumanía* (en general), en *Eslovenia* (fuera de las partes del servicio público ya mencionadas más arriba) y en *España* (servicio público, policía y bomberos).

### 3.3. Descanso compensatorio

Por lo general, se han transpuesto satisfactoriamente los requisitos básicos de la Directiva relativos a los períodos mínimos de descanso diario y semanal y una pausa durante la jornada laboral.

Por el contrario, las principales dificultades residen en el uso de excepciones, que permiten que se posponga o reduzca el período de descanso mínimo, pero solamente a condición de que el trabajador reciba, en otro momento, un período adicional de descanso de duración equivalente para compensar por el descanso que no se realizó («descanso compensatorio equivalente»). Las normas no permiten que no se tomen los períodos mínimos de descanso, excepto en casos excepcionales en los que es objetivamente imposible proporcionar un descanso compensatorio equivalente, y cuando los trabajadores han recibido una protección alternativa adecuada. Además, con arreglo a la sentencia *Jaeger*, el descanso compensatorio

---

<sup>7</sup> Con la excepción de los servicios de salud y los soldados profesionales.

debe concederse con rapidez, en el período inmediatamente posterior a aquel en el que no se realizó el descanso.

En varios Estados miembros se han utilizado excepciones de una manera que va más allá de lo que permiten estas normas. Existen tres problemas principales:

- **Exclusión de determinados trabajadores del derecho a períodos de descanso:** se trata de un problema de sectores específicos en *Bélgica* (internados escolares y fuerzas armadas), *Grecia* (médicos del sector público) y *Hungría* (trabajadores ocasionales, escuelas públicas y fuerzas armadas). De forma más general, también existe un problema en relación con determinados trabajadores de *Austria* (incluidos los trabajadores de instituciones sanitarias y de asistencia en centros residenciales) y de *Letonia*.
- **Autorización de excepciones que no exigen un descanso compensatorio equivalente:** En *Bélgica*, *Bulgaria*, *Estonia*, *Hungría* y *Letonia* se permiten excepciones de este tipo en una gama de definición amplia de actividades o sectores. *Alemania* (solamente mediante convenio colectivo) y *Rumanía* las permiten en el tiempo de guardia y en los servicios sanitarios, respectivamente. Por su parte, *Portugal* las permite para el sector público.
- **Retrasos a la hora de conceder el descanso compensatorio,** lo cual es contrario a la sentencia *Jaeger*: en nueve Estados miembros, no parece existir ninguna norma general jurídicamente vinculante sobre el momento en que debe tomarse el descanso compensatorio. Se trata de los siguientes: *Austria* (en lo que respecta al descanso semanal), *Chipre*, *Dinamarca*, *Francia*, *Grecia*, *Irlanda*, *Italia*, *Luxemburgo* y *Malta*. En *Bélgica*, *Alemania* y *Letonia* no existe ninguna norma jurídicamente vinculante para importantes sectores o situaciones.

En *Austria* (en lo que respecta al descanso diario), *Bélgica* (el sector público), *Dinamarca* (en el marco de determinados convenios colectivos), *Finlandia*, *Hungría*, *Polonia* (para algunos sectores), *Portugal* (el sector público), *Eslovaquia*, *Eslovenia* y *España*, el descanso compensatorio debe concederse dentro de un período especificado, pero este período puede implicar un retraso mucho mayor que el que establece la sentencia *Jaeger*.

### 3.4. Médicos en período de formación

Los médicos en período de formación están contemplados en la Directiva sobre el tiempo de trabajo, en aplicación de una Directiva que la modificó en 2000<sup>8</sup>. En ella se autorizaba la introducción muy gradual para estos trabajadores del límite de cuarenta y ocho horas de duración media del tiempo de trabajo semanal, hasta el 31 de julio de 2009.

Este cambio ha desembocado claramente en mejoras significativas de la protección de la salud y la seguridad en una serie de Estados miembros en los que anteriormente no se aplicaba a los médicos en período de formación ningún período de descanso mínimo, ni límites del tiempo de trabajo. Sin embargo, todavía no puede considerarse que la situación sea satisfactoria.

*Grecia* ha suspendido la transposición para este grupo: como resultado, todavía puede obligarse a los médicos en período de formación a no realizar los períodos mínimos de descanso y a trabajar un número muy excesivo de horas (una media de entre sesenta y seis y ochenta horas por semana). *Irlanda* no aplica su legislación de transposición, de manera que

---

<sup>8</sup> Directiva 2000/34/CE (DO L 195 de 1.8.2000, p. 41).

un número destacado de médicos en período de formación todavía trabajan más de sesenta horas a la semana de media y algunos están trabajando más de noventa horas en una sola semana, sin que se les autorice a tomarse los períodos de descanso diarios mínimos. *Bélgica* no había transpuesto previamente la Directiva en relación con los médicos en período de formación, que trabajaban una media de hasta setenta y nueve horas a la semana, pero está legislando para hacerlo<sup>9</sup>. En *Francia*, las normas nacionales sobre los médicos en período de formación todavía no parecen establecer ningún límite superior efectivo de su tiempo de trabajo.

### 3.5. Trabajadores del sector público

La Directiva se aplica al sector público. Existe una excepción limitada para determinadas actividades de servicio público, como las fuerzas armadas, la policía o algunas actividades de los servicios de protección civil. No obstante, el Tribunal de Justicia ha mantenido que esta excepción debe limitarse a contextos excepcionales, tales como desastres naturales o tecnológicos, ataques o accidentes graves, y que las actividades normales de estos trabajadores están cubiertas por la Directiva<sup>10</sup>.

En general, los Estados miembros han transpuesto la Directiva para el sector público. Sin embargo, varios Estados miembros no han incluido a determinados grupos de trabajadores en la transposición.

La Directiva no ha sido transpuesta en *Chipre*, *Irlanda* ni *Italia* en lo que respecta a las fuerzas armadas y la policía. En *España*, no ha sido transpuesta para la policía (Guardia Civil) ni parece haber sido transpuesta para la mayor parte de los demás trabajadores del sector público, incluidos los servicios de protección civil. En *Italia*, tampoco ha sido transpuesta para los servicios de emergencia; asimismo, las excepciones para los médicos en los servicios de salud pública y el personal de juzgados y prisiones, así como la exclusión de los trabajadores de bibliotecas, museos y sitios arqueológicos estatales, parecen ir más allá de lo que permitiría la Directiva. En *Grecia*, la Directiva no ha sido transpuesta para los médicos que trabajan en el sector público.

### 3.6. Trabajadores que tienen más de un contrato de trabajo

En la Directiva no se determina expresamente de qué manera deberían aplicarse los límites del tiempo de trabajo en el caso de una persona que esté trabajando en el marco de dos o más relaciones laborales al mismo tiempo. ¿Deberían respetarse los límites «por trabajador» (sumando las horas trabajadas para todos los empleadores simultáneos) o bien «por contrato» (aplicando los límites a cada relación laboral por separado)?

La práctica en los Estados miembros varía considerablemente a este respecto. Catorce Estados miembros aplican la Directiva por trabajador. Sin embargo, once Estados miembros la aplican por contrato. Se trata de los siguientes: *República Checa*, *Dinamarca*, *Hungría*<sup>11</sup>, *Letonia*, *Malta*, *Polonia*, *Portugal*, *Rumanía*, *Eslovaquia*, *España* y *Suecia*. *Bélgica* y *Finlandia* han adoptado una posición intermedia.

---

<sup>9</sup> El 13 de diciembre de 2010, las dos Cámaras habían aprobado la legislación de modificación y se estaba a la espera de la firma real. Está previsto que esta legislación entre en vigor en 2011.

<sup>10</sup> *Feuerwehr Hamburg* (C-52/04) y *Comisión contra España* (C-132/04).

<sup>11</sup> Excepto en actividades de atención sanitaria.



La Comisión ya ha declarado que, en la medida de lo posible, la Directiva debe aplicarse por trabajador<sup>12</sup>. Teniendo en cuenta su objetivo de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, los Estados miembros deberían establecer mecanismos apropiados para realizar un seguimiento y garantizar la aplicación de la normativa, especialmente cuando existen contratos simultáneos con el mismo empleador.

### 3.7. La opción de no aplicación

La situación en lo que respecta al recurso a la opción de no aplicación ha cambiado considerablemente durante los últimos años. En 2000, el Reino Unido era el único Estado miembro que había recurrido a esta posibilidad. En la actualidad lo hacen dieciséis Estados miembros, incluido uno que está legislando para introducirla.

Once Estados miembros indican que no han permitido el uso de la opción de no aplicación en su legislación de transposición: se trata de *Austria, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Irlanda, Italia, Lituania, Luxemburgo, Portugal, Rumanía y Suecia*.

Debe señalarse que existen grandes diferencias en la utilización de esta opción. Cinco Estados miembros (*Bulgaria, Chipre, Estonia, Malta y Reino Unido*) permiten su utilización, con independencia del sector. Por su parte, once Estados miembros (*Bélgica, República Checa, Francia<sup>13</sup>, Alemania, Hungría, Letonia, Países Bajos, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia y España*) permiten (o lo están introduciendo en la actualidad) un uso más limitado de esta posibilidad, que se circunscribe a sectores específicos o a puestos de trabajo en los que se recurre ampliamente al tiempo de guardia.

También existen grandes diferencias en las condiciones de protección que acompañan a la opción de no aplicación. Por ejemplo, algunos Estados miembros especifican límites del tiempo medio de trabajo semanal de los trabajadores afectados (que van desde las cincuenta y una horas en *España* hasta las setenta y dos horas, incluido el tiempo de guardia, en *Hungría*), mientras que siete Estados miembros no prevén ningún límite explícito para estos trabajadores. En dos Estados miembros (*Alemania y Países Bajos*) se precisa un convenio colectivo, así como el consentimiento del trabajador afectado, para que una opción de no aplicación sea válida. Solamente en tres Estados miembros (*Alemania, Letonia y Malta*) se establece una clara obligación de que el empleador registre las horas trabajadas por los trabajadores afectados, y solamente en dos (*República Checa y Eslovaquia*) se menciona la obligación de que el empleador notifique a la Inspección de Trabajo que se ha recurrido a esta posibilidad. Además, en *Alemania* deben preverse medidas específicas para tener en cuenta la salud y la seguridad, y en los *Países Bajos* se obliga a los interlocutores sociales a examinar en primer lugar si podría evitarse la opción de no aplicación si el trabajo se organizara de otra manera.

La opción de no aplicación se ha introducido muy recientemente en muchos Estados miembros. Sin embargo, la Comisión no puede evaluar plenamente su funcionamiento en la práctica, ya que los informes de los Estados miembros no proporcionan información adecuada sobre el número de horas realmente trabajadas por los trabajadores afectados, ni sobre qué período de tiempo. La mayoría de los Estados miembros no parecen realizar ningún

---

<sup>12</sup> Informe de la Comisión acerca de la Directiva sobre el tiempo de trabajo; COM(2000) 787, punto 14.2.

<sup>13</sup> La situación legal en Francia en lo que se refiere a las horas trabajadas en exceso en puestos que comprenden tiempo de guardia es un caso especial, y se presenta en detalle en el documento de trabajo adjunto.

seguimiento ni registro del tiempo de trabajo de los trabajadores en cuestión. Debido a ello, los responsables de la elaboración de las políticas, en concreto, los Estados miembros, que son los principales responsables de garantizar la aplicación de la legislación de la UE, y la Comisión, en su calidad de guardiana de los Tratados, carecen de la información básica necesaria para examinar en qué medida los trabajadores afectados (así como sus compañeros de trabajo o los clientes) pueden estar expuestos a riesgos provocados por un tiempo de trabajo excesivo.

También es un motivo de preocupación el hecho de que, en algunos Estados miembros, puedan no respetarse los objetivos de salud y seguridad de la Directiva, y pueda no aplicarse adecuadamente el requisito del consentimiento previo y voluntario del trabajador a que se recurra a la opción de no aplicación.

### **3.8. Vacaciones anuales**

En general, el derecho a vacaciones anuales retribuidas previsto en el artículo 7 parece haberse transpuesto de manera satisfactoria. Los principales problemas hacen referencia a los retrasos así como al agotamiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas.

En algunos Estados miembros, la legislación nacional puede exigir que un trabajador espere hasta un año antes de que pueda realmente tomarse unas vacaciones anuales retribuidas. Asimismo, en algunos Estados miembros se pierde el derecho a vacaciones anuales retribuidas conferido por la Directiva al final de un período anual de referencia o de un período de aplazamiento, incluso en caso de que el trabajador no haya podido tomar las vacaciones por motivos más allá de su control, como una enfermedad. Esto no es compatible con la Directiva<sup>14</sup>.

### **3.9. Trabajo nocturno**

Debido a que el cuerpo humano es más sensible por la noche a los cambios en su entorno y a determinados tipos de trabajo más pesado, unos largos períodos de trabajo nocturno pueden presentar riesgos adicionales para la salud y la seguridad de los trabajadores. Por consiguiente, la Directiva establece unas normas más protectoras para los trabajadores nocturnos: un máximo de ocho horas de trabajo como media al día, y de ocho horas, en cualquier día, de un trabajo nocturno que presente riesgos especiales o sea fuente de tensión. Pueden preverse excepciones, tanto mediante la legislación como con convenios colectivos, a condición de que el trabajador nocturno reciba un descanso compensatorio equivalente.

En general, las normas relativas al trabajo nocturno se han transpuesto de manera satisfactoria. Se han solucionado las principales carencias en materia de transposición que se constataron en el último informe sobre la aplicación de esta Directiva. Sin embargo, en *Hungría* no parece haberse transpuesto el límite de trabajo nocturno. Tampoco parece haberse transpuesto plenamente en *Estonia* el límite especial para el tiempo de trabajo nocturno en los casos que impliquen riesgos especiales o sean fuente de tensión, ni haberse transpuesto en absoluto en *Italia*; además, este límite puede superarse en *España*. Asimismo, este tipo de trabajo no parece estar claramente definido en *Estonia*, *Letonia*, *Rumanía*, *Irlanda* ni *Italia*, por lo que existe el riesgo de que cualquier límite sea ineficaz.

---

<sup>14</sup> *BECTU* (C- 173/99); *Schultz – Hoff y Stringer* (C-350/06 y C-520/06).

#### 4. EVALUACIONES POR LOS ESTADOS MIEMBROS Y LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

En sus informes de aplicación, dieciséis Estados miembros consideraban que la transposición de la Directiva había tenido un impacto global positivo, ya que se había proporcionado un nivel más elevado de protección de los trabajadores, se había simplificado y hecho más eficaz la legislación nacional o se había ampliado la protección legal a grupos anteriormente excluidos.

Sin embargo, once Estados miembros consideraban que el acervo sobre el tiempo de guardia y el descanso compensatorio inmediato había tenido un impacto negativo importante, o bien lo tendría, al crear dificultades prácticas para la organización del tiempo de trabajo, especialmente en los servicios que funcionan las veinticuatro horas del día, tales como la atención sanitaria o los bomberos. Catorce Estados miembros pidieron que se introdujeran cambios en la Directiva como prioridad urgente en relación con el tiempo de guardia, unos períodos de referencia más flexibles o el momento en que debe tomarse el descanso compensatorio.

Los sindicatos destacaron la importancia de la Directiva para la política social europea así como la permanente necesidad de unas normas comunes mínimas en este ámbito a nivel europeo. No debería reducirse la protección contra el número excesivo de horas de trabajo; por el contrario, deberían limitarse las excepciones, debería eliminarse la opción de no aplicación, deberían aplicarse más estrictamente las condiciones de protección y deberían mejorarse globalmente las medidas para hacer aplicar la legislación.

Los empleadores a nivel europeo consideraban que el tiempo de trabajo es un elemento clave para la flexibilidad y la competitividad. No obstante, de manera general creían que la Directiva iba más allá de lo necesario para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Pedían una mayor simplicidad y flexibilidad de la transposición nacional así como la urgente introducción de cambios en la Directiva a fin de permitir unos períodos de referencia más dilatados, así como en lo que respecta al tiempo de guardia y el momento en que debe tomarse el descanso compensatorio.

En los informes nacionales de once Estados miembros y el informe de los sindicatos de ámbito europeo se mostraba una gran preocupación acerca de la eficacia de las tareas de seguimiento y las medidas para hacer aplicar la Directiva a nivel nacional, especialmente en sectores específicos. Los problemas más frecuentemente mencionados eran los siguientes:

- un tiempo de trabajo excesivo y la no aplicación de los períodos de descanso mínimos en los hospitales públicos, especialmente en relación con el tiempo de guardia de los médicos;
- empleadores que no respetaban los límites del tiempo de trabajo, los períodos de referencia o los períodos de descanso diario mínimos, o bien no guardaban registros adecuados del tiempo de trabajo excesivo;
- normas nacionales que transponían la Directiva de una manera poco clara o poco práctica;
- un ámbito de aplicación poco claro de la excepción prevista en el artículo 17, apartado 1, («trabajadores con poder de decisión autónomo»)<sup>15</sup>;

---

<sup>15</sup> Véase el documento de trabajo adjunto, puntos 4.2, 9.1 y 9.2.

- empleadores que no concedían derecho a vacaciones anuales dentro del año.

Por lo general, las organizaciones patronales consideraban satisfactorios el seguimiento y las medidas para garantizar la aplicación de la legislación. Creían asimismo que, en algunos Estados miembros, el seguimiento imponía una carga reglamentaria excesiva a las PYME y las empresas que cumplen la normativa.

## 5. CONCLUSIONES

La Comisión reconoce los esfuerzos considerables que se han realizado en muchos Estados miembros para llevar a cabo la transposición o para mejorar el cumplimiento en aplicación de decisiones del Tribunal de Justicia o de tribunales nacionales, o bien de notificaciones de la Comisión.

En términos generales, la mayor parte de los trabajadores por cuenta ajena de la UE trabajan con arreglo a unas normas de tiempo de trabajo que respetan la legislación de la UE. En muchos casos, las normas nacionales permiten una mayor protección que lo que se exige en la Directiva.

Sin embargo, el análisis de la Comisión muestra que un gran número de Estados miembros han introducido la utilización de la opción de no aplicación desde 2000, y once de ellos recurren a ella, con el fin de poder gestionar las dificultades a que se enfrentan en la actualidad en relación con el tiempo de guardia y el descanso compensatorio en servicios que funcionan las veinticuatro horas del día.

El análisis también muestra que siguen existiendo problemas con la implementación de aspectos clave de la Directiva, tal como los ha interpretado el Tribunal de Justicia, como por ejemplo:

- la definición del tiempo de trabajo (incluido el tiempo «de guardia») y las normas sobre el descanso compensatorio equivalente (cuando se posponen los períodos mínimos de descanso), especialmente en servicios que funcionan las veinticuatro horas del día todos los días de la semana;
- la situación de los trabajadores con contratos múltiples;
- la situación de grupos específicos de trabajadores (especialmente en las fuerzas armadas y los servicios de seguridad, así como los denominados «trabajadores con poder de decisión autónomo»);
- la falta de un adecuado seguimiento de las condiciones que acompañan a la opción de aplicación, o de medidas para garantizar que se apliquen, en muchos de los Estados miembros que permiten utilizar esta posibilidad.

La Comisión:

- evaluará el impacto global de la Directiva en la salud y la seguridad de los trabajadores en relación con unos ritmos de trabajo y unos modelos de organización del trabajo en evolución;

- clarificará la interpretación de algunas normas, teniendo en cuenta la jurisprudencia, la experiencia de los Estados miembros en su aplicación y las opiniones de los interlocutores sociales<sup>16</sup>;
- abordará las situaciones a que dan lugar las legislaciones o las prácticas nacionales, prestando especial atención a las que tengan como resultado que los trabajadores se vean obligados a trabajar un número excesivo de horas o a trabajar sin el descanso adecuado.

Sin perjuicio de su papel como guardiana de los Tratados, la Comisión seguirá apoyando las medidas tomadas por los Estados miembros para mejorar su aplicación, y está dispuesta a facilitar intercambios entre Estados miembros, así como entre interlocutores sociales, cuando puedan ser útiles.

La Comisión ha iniciado una revisión de la Directiva en marzo de 2010<sup>17</sup>, basada en una consulta de los interlocutores sociales a nivel europeo con arreglo a lo establecido en el artículo 154, apartado 2, del TFUE.

También ha emprendido un estudio detallado del impacto económico y social de la Directiva, que complementará la evaluación del impacto jurídico proporcionada por el presente informe.

La Comisión tiene la intención de conseguir que su revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo culmine con éxito. Con este fin, va a adoptar, al mismo tiempo que el presente informe, una Comunicación por la que se pone en marcha la segunda fase de la consulta de los interlocutores sociales de conformidad con el artículo 154, apartado 3, del TFUE.

---

<sup>16</sup> Se describe en detalle en COM(2010) 801, mencionado en la siguiente nota a pie de página.

<sup>17</sup> COM(2010) 106 de 24.3.2010; COM(2010) 801 de 21.12.2010.