

Dictamen del Comité de las Regiones sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo»

(2005/C 231/10)

EL COMITÉ DE LAS REGIONES,

Vista la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo» COM(2004) 607 final — 2004/0209 (COD);

Vista la decisión del Consejo de 20 de octubre de 2004 de consultarle sobre este asunto, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 137 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea;

Vista la decisión de su Presidente de 3 de noviembre de 2004 de encargar a la Comisión de Política Económica y Social la elaboración de un Dictamen sobre este asunto;

Vista la Directiva 93/104/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, modificada por la Directiva 2000/34/CE;

Vista la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a la revisión de la Directiva 93/104/CE sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (COM(2003) 843 final);

Vista la Segunda fase de consulta de los interlocutores sociales a escala comunitaria en relación con la revisión de la Directiva 93/104/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo;

Vista la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo sobre la interpretación de determinadas disposiciones de la Directiva en los Asuntos C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) contra Consellería de Sanidad y Consumo de la Generalitat Valenciana, y C-151/02, Landeshauptstadt Kiel contra Norbert Jaeger;

Visto el principio de subsidiariedad consagrado en el Artículo 5 de Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (artículo 5 TCE);

Vista la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CE);

Visto el objetivo establecido por el Consejo Europeo de Lisboa de los días 23 y 24 de marzo de 2000, que pretende convertir la Unión Europea en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social;

Visto su proyecto de Dictamen (CDR 329/2004 rev. 2.), aprobado el 11 de febrero de 2005 por su Comisión de Política Económica y Social (ponente: **Sra. Hanham, Consejera del Royal Borough of Kensington and Chelsea (UK-PPE)**);

ha aprobado, en su 59º Pleno, celebrado los días 13 y 14 de abril de 2005 (sesión del 14 de abril), el presente Dictamen.

1. Observaciones del Comité de las Regiones

orden en la gestión de servicios públicos como la asistencia social, los servicios sanitarios y la protección civil;

EL COMITÉ DE LAS REGIONES

1.1 **acoge positivamente** la iniciativa de la Comisión de modificar la Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo en este momento, ya que se necesita urgentemente resolver una serie de cuestiones relacionadas con su interpretación y aplicación en los Estados miembros;

1.2 **recuerda** a la Comisión, al Parlamento y al Consejo que los entes locales y regionales de la Unión Europea son empleadores importantes que desempeñan una función de primer

1.3 **expresa su preocupación** por el hecho de que, de no encontrarse una solución satisfactoria, se agudizarán los problemas actuales de escasez de mano de obra cualificada en los sectores de asistencia social y sanitaria de toda la UE, lo que a corto plazo provocará un incremento de la migración económica desde los nuevos Estados miembros y los países más pobres hacia los Estados miembros más antiguos para trabajar en estos sectores, y ello en detrimento, a corto y largo plazo, de los sectores de asistencia social y sanitaria en los nuevos Estados miembros y en terceros países de rentas más bajas;

1.4 **considera** que, aun reconociendo los aspectos técnicos que plantea la regulación del tiempo de trabajo, ésta también tiene implicaciones para el tipo de sociedad en que anhela convertirse Europa, y estima que, ahora que se persigue en Europa impulsar el carácter empresarial, la creatividad y una ciudadanía activa sin dejar de ofrecer a las personas un mejor equilibrio entre la vida laboral y la personal, la regulación del tiempo de trabajo influye en todas estas aspiraciones y, por consiguiente, deberá considerarse también en este contexto;

1.5 **reconoce** que la propuesta de la Comisión relativa a la definición del tiempo de trabajo supone un esfuerzo por acabar con la incertidumbre jurídica ocasionada por las sentencias del TJCE en los asuntos Jaeger y SIMAP. La legislación europea debe poder garantizar que el tiempo de atención continuada siga siendo un factor determinante en la capacidad de proveer servicios residenciales continuados y de calidad, incluidos los destinados a los adultos y niños vulnerables;

1.6 **reconoce** que la vuelta a la situación previa a las sentencias SIMAP y Jaeger tiene un posible efecto negativo, pues podría haber modelos de organización del trabajo en los que los trabajadores se vieran obligados a pasar en su lugar de trabajo períodos prolongados de atención continuada lo que, si no se gestiona correctamente, podría tener repercusiones para la salud y la seguridad de estos trabajadores e incluso para las de otras personas (clientes, público), y dificultar las posibilidades de aquellos de conciliar vida laboral y vida familiar;

1.7 **señala** no obstante que la Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo es una medida de protección de la salud y la seguridad destinada a establecer límites en el horario laboral, con el fin de lograr un equilibrio entre trabajo y descanso; no se trata de una medida destinada a establecer nuevas condiciones en materia de empleo, como ocurre con los acuerdos destinados a fijar unas determinadas pautas horarias o las compensaciones financieras correspondientes. Estas medidas deben acordarse de forma individual o colectiva, de conformidad con las prácticas y los procedimientos de los distintos Estados miembros o los sectores laborales según convenga. Por otra parte, independientemente del ritmo de trabajo previsto, el empleador es responsable de la salud y la seguridad de los trabajadores y deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que su salud y su seguridad no se vean perjudicadas;

1.8 **supone** que, actualmente, la extensión del período de referencia utilizado para el cálculo del promedio semanal de horas laborales solo es posible en un número limitado de lugares de trabajo en los que existen excepciones o si puede celebrarse un convenio colectivo a tal fin. Por ello, el Comité se pronuncia en favor de que se adopte con celeridad un enfoque anual de las horas de trabajo, especialmente en los sectores sujetos a grandes variaciones estacionales de la demanda de sus productos o servicios. Ello sería una contribución importante a la mejora de la competitividad;

1.9 **constata** que la norma aplicable para el cálculo del tiempo de trabajo medio de los trabajadores con contratos de corta duración es la misma que la aplicada en la actualidad a los trabajadores que trabajan períodos inferiores al período de referencia normal de cuatro meses;

1.10 **señala** que la propuesta sobre la disposición relativa al descanso compensatorio suprime la obligación impuesta por la sentencia del TJCE en el asunto Jaeger de que los períodos de descanso compensatorio se concedan de forma inmediata, lo que resuelve la confusión creada a raíz de dicha sentencia. En la mayoría de los casos, se considera razonable un plazo de 72 horas para conceder el descanso compensatorio;

1.11 **observa** que la propuesta de la Comisión mantendría el derecho de los trabajadores a firmar un acuerdo de no aplicación del tiempo máximo de 48 horas semanales de promedio en los Estados miembros que conserven esta posibilidad, pero que en algunos lugares de trabajo esta opción dependería de los acuerdos colectivos. En caso de que este aspecto de la propuesta siga adelante, convendría clarificarlo ya que, de acuerdo con esta disposición, en los lugares de trabajo no sujetos a un acuerdo colectivo un trabajador también podría optar por firmar un contrato de no aplicación. Por consiguiente, no está suficientemente claro en qué circunstancias exactas se ofrece esta posibilidad. A título de ejemplo, podría destinarse exclusivamente a los pequeños empresarios de los Estados miembros que tradicionalmente no disponen de amplias estructuras de negociación colectiva, como el Reino Unido. No obstante, también puede resultar relevante para los nuevos Estados miembros que no disponen de unos procesos de diálogo social ampliamente desarrollados, acuerdos colectivos incluidos;

1.12 **coincide** en que la decisión de firmar un acuerdo de no aplicación del tiempo máximo de 48 horas semanales de promedio es una elección personal de cada trabajador, que no debe sentirse presionado por su empleador. Es necesario que existan garantías adecuadas para que esto no ocurra, además de medidas destinadas a asegurar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores que optan por firmar un acuerdo de no aplicación;

1.13 **señala** que muchos de los requisitos que se van a aplicar a la excepción a la norma de un máximo de 48 horas semanales de trabajo ya se aplican a la firma individual de un contrato de no aplicación en su fórmula actual, si bien algunos de esos requisitos no ofrecen a los trabajadores ninguna protección adicional clara, por lo que deben ser suprimidos o reservados a los Estados miembros;

1.14 **señala** que la petición de que el acuerdo de no aplicación se limite a un año y que posteriormente deba renovarse da la falsa impresión de que se ha fijado en un año la duración del acuerdo, cuando lo cierto es que el trabajador es libre de rescindir el acuerdo de no aplicación en cualquier momento;

1.15 **reconoce** que la disposición según la cual todo consentimiento firmado en el momento de la firma del contrato de trabajo se considerará nulo y sin efecto proporcionará cierta protección a los trabajadores que, de otro modo, podrían sentirse presionados a dar su consentimiento. Sin embargo, no hay que descartar que, al comienzo de su vida laboral con un nuevo empleador, un trabajador desee prolongar su horario para ganar más, por lo que debe clarificarse en qué momento el empleado tiene derecho a optar por la no aplicación del tiempo máximo. Este asunto reviste una especial importancia

cuando los trabajadores son contratados por periodos de corta duración para hacer frente a un aumento estacional de la carga de trabajo. Dado que no hay un consenso general sobre cómo definir un período de prueba, el hecho de que un empleado no pueda firmar un contrato de no aplicación del tiempo máximo durante su período de prueba no sólo ocasionará problemas de interpretación, sino que negará al empleado la posibilidad de tener un ingreso adicional;

1.16 **señala** la anomalía creada por la nueva propuesta de que un empleado que firma un contrato de no aplicación, cuando haya un acuerdo colectivo que lo permita, no pueda en ningún caso exceder las 65 horas de trabajo en el transcurso de una semana, al mismo tiempo que se reconoce que se trata de un número de horas inusualmente elevado que en ningún caso constituiría la norma; esta propuesta implicaría que, mientras que un empleado que opta por la no aplicación no puede trabajar más de 65 horas en una semana, un empleado que no hace uso de esta opción, y por lo tanto está sujeto a la media máxima de 48 horas semanales, sí puede. Además, la propuesta incita a creer que el empleado de un lugar de trabajo que no cuenta con acuerdo colectivo ni representación sindical y que firme un acuerdo de no aplicación a título individual no estaría sujeto al límite máximo de 65 horas de trabajo en el transcurso de una misma semana;

1.17 **considera** que el requisito adicional de que se lleven registros pormenorizados de las horas trabajadas por los trabajadores que han optado por la no aplicación del período máximo incrementaría la burocracia, y sería preferible que la Directiva dejase a la autoridad competente de cada Estado miembro la responsabilidad de determinar las obligaciones del empleador; dichas autoridades podrían integrar estos requisitos en la estrategia global de cada Estado miembro en materia de seguridad y salud y fijar las obligaciones de los empleadores.

2. Recomendaciones del Comité de las Regiones

El Comité de las Regiones recomienda

Resolución de urgencia

2.1 **que** la Comisión, al Parlamento Europeo y al Consejo intenten concluir las propuestas sin demora, de modo que la Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo pueda aplicarse con claridad y confianza;

Definición de tiempo de trabajo

2.2 **que** se acepte la nueva definición de tiempo de trabajo por la que se distinguen dos nuevas categorías de tiempo de trabajo: el «tiempo de atención continuada» y el «período inactivo del tiempo de atención continuada». Según esta distinción, los períodos de inactividad durante el tiempo de atención continuada (período durante el cual el trabajador debe estar disponible en su lugar de trabajo a fin de intervenir, a petición del empresario, para ejercer su actividad o sus funciones) no se considerará tiempo de trabajo, a menos que los Estados miembros decidan en otro sentido o un convenio colectivo disponga de otro modo. Los períodos durante el tiempo de atención

continuada en los que los trabajadores ejerzan efectivamente su trabajo se considerarán tiempo de trabajo;

Períodos de referencia para calcular la duración media del trabajo semanal

2.3 **que** se acepte la propuesta de la Comisión de que los Estados miembros puedan, si así lo desean, establecer un período de referencia «normal» de hasta doce meses aplicable a todos los trabajadores aunque respetando siempre que, por consideración a los trabajadores con contratos de duración determinada, cuando la duración del contrato sea inferior a un año el período de referencia no sea superior a la duración del contrato de trabajo;

Descanso compensatorio

2.4 **que**, si bien la propuesta de la Comisión –en cuanto a que cuando se deniegue a los trabajadores su derecho al descanso diario o semanal se les debe conceder períodos equivalentes de descanso compensatorio en un plazo razonable que no sea superior a 72 horas–, constituye una mejora significativa respecto de la situación actual resultante de la sentencia del TJCE en el asunto Jaeger, se tome en consideración la posibilidad de extender este plazo en el cual pueda concederse un descanso compensatorio, con el fin de tener en cuenta el amplio abanico de sectores y prácticas laborales. Asimismo, el artículo 17 debería prever la posibilidad de que ampliar el plazo cuando así lo autoricen la legislación o los convenios colectivos;

Acuerdo individual de no aplicación de las 48 horas

2.5 **señala** que si la UE y sus Estados miembros desean impulsar el carácter empresarial, la creatividad y una ciudadanía activa sin dejar de ofrecer a las personas un mejor equilibrio entre la vida laboral y la personal, se deberá derogar progresivamente la prerrogativa que ejercen los Estados miembros de conceder a los trabajadores la posibilidad de elegir libremente y a título individual trabajar por encima del tiempo máximo de 48 horas semanales de promedio, e impulsar, en su lugar, iniciativas que promuevan estas otras aspiraciones;

2.6 **que** se retire la propuesta de la Comisión de que la posibilidad de no aplicación del máximo de 48 horas esté condicionada exclusivamente a su autorización previa por convenio colectivo o un acuerdo celebrado entre interlocutores sociales a escala nacional o regional o a través de convenios colectivos a un nivel adecuado;

Condiciones adicionales para la no aplicación del máximo de 48 horas

2.7 **que** se apoyen firmemente los esfuerzos de la Comisión para garantizar que todo trabajador que opte por trabajar más de 48 horas lo haga como resultado de una libre elección y sabiendo que siempre puede volverse atrás sin temer perjuicio alguno;

2.8 que, por consiguiente, se **mantengan** los siguientes requisitos:

- consentimiento del trabajador;
- ningún trabajador podrá sufrir perjuicio alguno si se niega a trabajar más de 48 horas;

2.8.1 que se **supriman** los siguientes requisitos:

- la validez de tal consentimiento no podrá ser superior a un año y, por tanto, deberá ser renovable;
- ningún trabajador podrá trabajar más de 65 horas en el transcurso de una semana, a menos que el convenio colectivo disponga lo contrario;

2.8.3 que se **supriman** los siguientes requisitos **o se reserven a los Estados miembros**, que podrán aplicarlos de conformidad con las prácticas y procedimientos nacionales en la medida en que sean pertinentes para sus regímenes jurídicos y sus sistemas de relaciones laborales respectivos:

- un consentimiento dado en el momento de la firma del contrato individual de trabajo o durante el período de prueba se considerará nulo y sin efecto;
- el empresario llevará registros actualizados de todos los trabajadores que han optado por la no aplicación del tiempo máximo y del número de horas efectivamente trabajadas;
- los registros estarán a disposición de las autoridades competentes, que podrán prohibir o restringir, por razones de seguridad y de salud, la posibilidad de sobrepasar la duración máxima del tiempo de trabajo semanal;
- el empresario facilitará a las autoridades competentes, a petición de éstas, información sobre las horas efectivamente trabajadas por las personas afectadas.

Bruselas, 14 de abril de 2005.

El Presidente
del Comité de las Regiones
Peter STRAUB

Dictamen del Comité de las Regiones sobre la «Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al instrumento financiero para el medio ambiente (LIFE+)»

(2005/C 231/11)

EL COMITÉ DE LAS REGIONES,

VISTA la Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al instrumento financiero para el medio ambiente (LIFE+) COM(2004) 621 final — 2004/0218 (COD);

VISTA la decisión de la Comisión Europea de 1 de octubre de 2004 de consultarle sobre este asunto, de conformidad con el apartado 1 del artículo 175 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea;

VISTA la decisión de su Presidente, de 26 de mayo de 2004, de encargar a la Comisión de Desarrollo Sostenible la elaboración del presente dictamen;

VISTA la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo: «Financiación de Natura 2000» COM(2004) 431 final;

VISTO su Dictamen sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre el Sexto Programa de Acción de la Comunidad Europea en materia de Medio Ambiente “Medio ambiente 2010: el futuro está en nuestras manos” — VI Programa de medio ambiente» y la «Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece el Programa Comunitario de Acción en materia de Medio Ambiente para 2001-2010» COM(2001) 31 final — CDR 36/2001 fin ⁽¹⁾;

VISTO su Dictamen sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo: Construir nuestro futuro común — Retos políticos y medios presupuestarios de la Unión ampliada (2007-2013)» COM(2004) 101 final — CDR 162/2004 fin;

VISTO su proyecto de Dictamen (CDR 253/2004 rev. 1) aprobado el 1 de marzo de 2005 por su Comisión de Desarrollo Sostenible (ponente: Michèle EYBALIN, Consejera Regional de Ródano-Alpes (FR, PSE);

ha aprobado en su 59º Pleno celebrado los días 13 y 14 de abril de 2005 (sesión del 14 de abril) el presente Dictamen por unanimidad.

⁽¹⁾ DO C 357, de 14.12.2001, p. 44