



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 22.9.2004
COM(2004) 607 final

2004/0209 (COD)

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**

(presentada por la Comisión)

{SEC(2004) 1154}

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. OBJETO DE LA PROPUESTA

1. La presente propuesta tiene por objeto modificar 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 trabajo¹.
2. La revisión de algunas disposiciones de la Directiva 2003/88/CE, con vistas a una posible modificación de las mismas, viene impuesta por la propia Directiva. En efecto, ésta contiene dos disposiciones en las que se prevé su revisión antes del 23 de noviembre 2003. Dichas disposiciones se refieren a las excepciones al período de referencia para la aplicación del artículo 6 (duración máxima del tiempo de trabajo semanal) y a la facultad de no aplicar el artículo 6 cuando el trabajador da su consentimiento para efectuar un trabajo de ese tipo.
3. Por otra parte, la interpretación de determinadas disposiciones de la Directiva por el Tribunal de Justicia en varios asuntos prejudiciales examinados en virtud de artículo 234 del Tratado ha tenido un impacto considerable en el concepto de «tiempo de trabajo» y, en consecuencia, en algunas disposiciones fundamentales de la Directiva. Por consiguiente, la Comisión considera necesario y oportuno analizar los efectos de dicha jurisprudencia, en particular de las sentencias en los asuntos SIMAP² y Jaeger³, en lo que respecta al hecho de considerar tiempo de trabajo los períodos de atención continuada de los médicos, en régimen de presencia física en el centro sanitario.
4. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 138 del Tratado, la Comisión consultó a los interlocutores sociales a escala comunitaria sobre la posible orientación de una acción comunitaria en esta materia. Tras esta consulta, la Comisión consideró que era pertinente llevar a cabo una acción comunitaria, y consultó de nuevo a los interlocutores sociales a escala comunitaria sobre el contenido de la propuesta contemplada, de conformidad con el apartado 3 del artículo 138 del Tratado. El resultado de esta segunda fase de consulta se resume a continuación.

II. RESULTADOS DE LA SEGUNDA FASE DE CONSULTA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

5. En primer lugar, cabe señalar que los interlocutores sociales declinaron la invitación de entablar negociaciones con el fin de llegar a un acuerdo europeo en este ámbito y pidieron a la Comisión que presentara una propuesta de Directiva.
6. El contenido de dicha propuesta suscita opiniones diversas. En efecto, por lo que se refiere al apartado 1 del artículo 22 (*opt-out*), la organización representativa de los

¹ 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, DO L 299 de 18.11.2003, p. 9.

² Sentencia de 3 de octubre de 2000 en el asunto C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) contra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Rec. 2000, p. I-7963.

³ Sentencia de 9 de septiembre de 2003 en el asunto C-151/02, petición dirigida al Tribunal por el Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Alemania), en el marco del litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre Landeshauptstadt Kiel y Norbert Jaeger, sin publicar.

trabajadores (CES) sostiene que sólo es aceptable su supresión progresiva lo antes posible. Por el contrario, por parte de las organizaciones representativas de los empresarios, la UNICE es favorable al mantenimiento del actual apartado 1 del artículo 22, pero añadiendo la posibilidad de que los Estados miembros puedan autorizar la no aplicación del tiempo máximo de trabajo semanal (*opt-out*) mediante convenio colectivo. El CEEP, por su parte, se pronuncia en favor del mantenimiento de esta disposición reforzando sus condiciones de aplicación.

7. Sobre la cuestión de las excepciones a los períodos de referencia, la CES recuerda que la anualización del período de referencia ya es posible en el actual marco legislativo. La CES considera que la posibilidad de prolongar el período de referencia a doce meses por vía legislativa o reglamentaria es contraria a acuerdos modernos sobre el tiempo de trabajo. Defiende, pues, el mantenimiento de las disposiciones actuales. La UNICE opina que la Directiva debería permitir un período de referencia de un año, con la posibilidad de que pueda alargarse mediante convenio colectivo. Esta modificación permitiría responder a las necesidades de las empresas sujetas a fuertes fluctuaciones, reduciría la carga administrativa –en particular para las PYME– y apoyaría el empleo en períodos de fluctuación de la demanda. El CEEP se pronuncia en el mismo sentido.
8. Con respecto a la definición del tiempo de trabajo, las opiniones son también bastante divergentes. La CES considera que la introducción del concepto de «período inactivo del tiempo de atención continuada» es una medida desproporcionada con relación a los problemas encontrados por los Estados miembros, y que podrían contemplarse soluciones de menor alcance. La UNICE aboga por que solamente se considere tiempo de trabajo el correspondiente a los períodos de trabajo efectivo y propone que la definición de «tiempo de trabajo» se modifique en este sentido. La CEEP apoya la introducción de la categoría de «período inactivo del tiempo de atención continuada», que no debería contabilizarse como tiempo de trabajo.

III. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

9. La Comisión ha expresado en varias ocasiones⁴ su convencimiento de que sólo un enfoque global de los cuatro ámbitos definidos y sometidos a debate por los interlocutores sociales a escala comunitaria permitiría hallar una solución equilibrada que garantice el respeto de los criterios definidos.
10. La Comisión también anunció de antemano los criterios que debía cumplir la propuesta seleccionada:
 - ofrecer un nivel elevado de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en relación con el tiempo de trabajo;

⁴ Véanse, en particular, los dos documentos sobre la consulta de los interlocutores sociales: Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones en relación con la revisión de la Directiva 93/104/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo [COM(2003) 843 final] y 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 [SEC(2004) 610].

- dar a las empresas y a los Estados miembros mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo;
 - mejorar la compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar;
 - no imponer obligaciones excesivas a las empresas, especialmente a las PYME.
11. Desde el punto de vista de la Comisión, la presente propuesta es la que mejor permite cumplir estos criterios.
 12. En efecto, esta propuesta permite aumentar el nivel de protección de los trabajadores, otorgando al mismo tiempo a las empresas la flexibilidad necesaria en cuanto a la ordenación del tiempo de trabajo. En lo que respecta más específicamente a la posibilidad de no aplicación individual del tiempo máximo de trabajo semanal de 48 horas, esta propuesta introduce un doble sistema que combina las ventajas del enfoque individual y la seguridad añadida que otorga la negociación colectiva. La posibilidad de no aplicación del tiempo máximo de trabajo semanal (opt-out) estará condicionada a su autorización previa por convenio colectivo o acuerdo entre los interlocutores sociales, pero sólo en caso de que dichos acuerdos sean posibles de acuerdo con la legislación o las prácticas nacionales. En caso contrario, la posibilidad de no aplicación del tiempo máximo de trabajo semanal con el consentimiento individual seguirá existiendo perolas condiciones de aplicación se revisan para evitar los abusos y garantizar que la elección del trabajador es completamente libre. Por otra parte, en este último supuesto, la propuesta prevé un límite de la duración del tiempo de trabajo semanal en cualquier semana.
 13. La Directiva permite mejorar la compatibilidad entre la vida profesional y la vida familiar, principalmente a través de las modificaciones propuestas del apartado 1 del artículo 22. En el marco de los objetivos de la estrategia de Lisboa, el considerando 6 recuerda que incumbe a los Estados miembros fomentar la negociación entre los interlocutores sociales en este ámbito.
 14. Además, la presente propuesta ofrece a las empresas y a los Estados miembros una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo. En efecto, el período de referencia para el cálculo de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal podrá ampliarse a un año, lo que permitirá a las empresas responder a las fluctuaciones, más o menos regulares, de la demanda.
 15. Con el fin de garantizar un equilibrio adecuado entre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, por una parte, y las necesidades de flexibilidad de las empresas, por otra, y teniendo en cuenta que los períodos inactivos del tiempo de atención continuada no requieren el mismo nivel de protección que los períodos activos, la propuesta establece que los períodos inactivos del tiempo de atención continuada no son tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva, a menos que la legislación nacional, los convenios colectivos o los acuerdos entre los interlocutores sociales dispongan lo contrario.
 16. Por último, la propuesta tiene en cuenta la situación particular de las empresas, en particular, de las PYME. En efecto, las empresas que no tienen ni convenio colectivo ni representación del personal (esencialmente las microempresas y pequeñas empresas) podrán optar por acuerdos individuales de no aplicación y la posibilidad de

fijar el período de referencia en un año simplificaría la gestión del tiempo de trabajo de los empleados y permitiría al mismo tiempo una mejor adaptación a las fluctuaciones de la demanda.

IV. CONTENIDO MATERIAL DE LA PROPUESTA

17. Se exponen, a continuación, las modificaciones propuestas a la Directiva 2003/88/CE.
18. *Artículo 2 (Definiciones)*: Las definiciones de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso» no cambian. La propuesta introduce, sin embargo, dos nuevas definiciones, a saber, «tiempo de atención continuada» y «período inactivo del tiempo de atención continuada», que se suman a las definiciones existentes. Estas dos nuevas definiciones tienen por objeto introducir en la Directiva un concepto que no es en realidad una tercera categoría que se añade a las otras dos, sino una categoría que integra, en distintos grados, los dos conceptos de «tiempo de trabajo» y «período de descanso». Hay que tener en cuenta que el concepto de «tiempo de atención continuada» propuesto abarca las situaciones en las que el trabajador tiene la obligación de permanecer en el lugar de trabajo.
19. *Nuevo artículo 2 bis (Tiempo de atención continuada)*: A raíz de la introducción de las dos definiciones antes mencionadas, este artículo tiene por objeto definir el régimen aplicable al tiempo de atención continuada y, más específicamente, a los períodos inactivos del tiempo de atención continuada. Se establece claramente que los períodos inactivos del tiempo de atención continuada no se consideran tiempo de trabajo, a menos que la legislación nacional o, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, un convenio colectivo o un acuerdo entre interlocutores sociales dispongan lo contrario. Por lo que se refiere a los períodos durante los cuales el trabajador ejerce efectivamente su actividad o sus funciones, deben considerarse enteramente como tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva.
20. *Letra b) del artículo 16 (Períodos de referencia)*: Con arreglo a esta modificación, el período de referencia «normal» se mantiene en cuatro meses. Sin embargo, los Estados miembros podrán ampliar este período a un año, a reserva de la consulta de los interlocutores sociales interesados y de que se impulse el diálogo social en esta materia. Se especifica también que la duración del período de referencia no puede ser nunca superior a la duración del contrato de trabajo.
21. *Apartados 1 y 3 del artículo 17 (Excepciones)*: Estas modificaciones, por las que se suprime la posibilidad de establecer excepciones al período de referencia de cuatro meses, son consecuencia de la modificación de la letra b) del artículo 16. En efecto, puesto que la legislación nacional podrá fijar un período de referencia de un año, no es ya necesario prever una excepción que permita ampliar dicho período a seis meses.
22. *Apartado 2 del artículo 17 (Excepciones)*: Los artículos 3 y 5 establecen períodos de descanso diario y semanal, respectivamente, de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas y de 24 horas más las 11 de descanso diario por cada período de siete días. Sin embargo, es posible establecer excepciones a ambos artículos, a condición de que se conceda a los trabajadores, en principio, un período de descanso compensatorio. La modificación de este apartado tiene por objeto establecer claramente que los períodos de descanso compensatorio deben concederse en un plazo razonable y, en cualquier caso, en un plazo no superior a 72 horas.

23. *Artículo 18 (Excepciones mediante convenios colectivos):* Este artículo incluye también una aclaración con relación a los períodos de descanso compensatorio (véase más arriba).
24. Se suprimen los *párrafos primero y tercero del artículo 19*, así como el *apartado 2 del artículo 20*. En ambos casos, se trata de suprimir excepciones a los períodos de referencia que ya no tienen razón de ser como consecuencia de la modificación propuesta para la letra b) del artículo 16.
25. *Apartado 1 del artículo 22:* Esta disposición establece las condiciones que deben respetar los Estados miembros para permitir la no aplicación del artículo 6 (duración máxima del tiempo de trabajo semanal).

La no aplicación del artículo 6 será posible únicamente cuando se autorice mediante un convenio colectivo o un acuerdo celebrado entre interlocutores sociales al nivel adecuado.

El texto prevé que esta obligación de autorización mediante convenio colectivo no sea aplicable cuando no esté en vigor ningún convenio colectivo o no exista en la empresa o el establecimiento una representación del personal facultada para firmar un convenio colectivo o un acuerdo en este ámbito, conforme a la legislación o las prácticas nacionales. En estos casos es suficiente el consentimiento individual del trabajador, siempre que se cumplan las condiciones establecidas.

La autorización mediante convenio colectivo o acuerdo es una condición necesaria, aunque no suficiente. En efecto, sigue siendo necesario el consentimiento del trabajador. Con relación a la situación anterior, las condiciones se definen de manera más clara y rigurosa: el trabajador tiene que expresar su consentimiento por escrito; dicho consentimiento no puede darse al iniciar la relación laboral ni durante el período de prueba; su plazo de validez es limitado; se fija un límite máximo absoluto de horas de trabajo y se precisa la obligación de mantener registros.

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

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, el apartado 2 de su artículo 137,

Vista la propuesta de la Comisión⁵,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo⁶,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones⁷,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado⁸,

Considerando lo siguiente:

- (1) El artículo 137 del Tratado establece que la Comunidad ha de apoyar y completar la acción de los Estados miembros, con vistas a mejorar el entorno de trabajo para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Las directivas adoptadas en virtud de lo dispuesto en dicho artículo deben evitar el establecimiento de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.
- (2) 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 trabajo⁹, establece disposiciones mínimas de seguridad y salud en lo que se refiere a la ordenación del tiempo de trabajo, aplicables a los períodos de descanso diario, las pausas, el descanso semanal, la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, las vacaciones anuales, así como a algunos aspectos del trabajo nocturno, el trabajo por turnos y el ritmo de trabajo.

⁵ DO C [...] de [...], p. [...].

⁶ DO C [...] de [...], p. [...].

⁷ DO C [...] de [...], p. [...].

⁸ DO C [...] de [...], p. [...].

⁹ 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, DO L 299 de 18.11.2003, p. 9.

- (3) Dos disposiciones de la Directiva 2003/88/CE contienen una cláusula que prevé su reexamen antes del 23 de noviembre de 2003. Se trata del artículo 19 y del apartado 1 del artículo 22.
- (4) Transcurridos más de diez años desde la adopción de la Directiva 93/104/CE del Consejo¹⁰ –la Directiva inicial en materia de ordenación del tiempo de trabajo– es necesario modernizar la legislación comunitaria a fin de responder mejor a las nuevas realidades y expectativas, tanto de los empresarios como de los trabajadores.
- (5) La conciliación de la vida profesional y la vida familiar es un elemento esencial para lograr los objetivos que se ha fijado la Unión en la estrategia de Lisboa. No sólo contribuye a crear un clima de trabajo más satisfactorio, sino que permite, además, una mejor adaptación a las necesidades de los trabajadores, principalmente de los que tienen responsabilidades familiares. Las diversas modificaciones introducidas en la Directiva 2003/88/CE, en concreto en el artículo 22, mejoran la compatibilidad entre la vida profesional y la vida familiar.
- (6) En este contexto, incumbe a los Estados miembros animar a los interlocutores sociales a que celebren, al nivel apropiado, acuerdos que establezcan normas destinadas a mejorar la compatibilidad entre la vida familiar y la vida profesional.
- (7) Es preciso encontrar un nuevo equilibrio entre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y la necesidad de aumentar la flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo, en particular por lo que se refiere al tiempo de atención continuada y, más específicamente, a los períodos inactivos durante el tiempo de atención continuada.
- (8) Las disposiciones relativas al período de referencia deben también revisarse, con objeto de simplificar el régimen existente y adaptarlo mejor a las necesidades de las empresas y los trabajadores.
- (9) La experiencia adquirida en la aplicación del apartado 1 del artículo 22 pone de manifiesto que la decisión final puramente individual de no acogerse al artículo 6 de la Directiva puede plantear problemas por lo que se refiere a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, así como a la libre elección del trabajador.
- (10) De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 138 del Tratado, la Comisión ha consultado a los interlocutores sociales a escala comunitaria sobre la posible orientación de una acción comunitaria en esta materia.

¹⁰ Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, DO L 307 de 13.12.1993, p. 18.

- (11) A raíz de la consulta, la Comisión ha considerado conveniente una acción comunitaria en este ámbito y, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 138 del Tratado, ha consultado de nuevo a los interlocutores sociales a escala comunitaria sobre el contenido de la propuesta.
- (12) Al término de esta segunda fase de consulta, los interlocutores sociales no han informado a la Comisión de su voluntad de iniciar el proceso que pudiera desembocar en la celebración de un acuerdo, conforme a lo previsto en el apartado 4 del artículo 138 del Tratado.
- (13) Dado que los objetivos de la acción pretendida, a saber modernizar la legislación comunitaria relativa a la ordenación del tiempo de trabajo, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, pueden lograrse mejor a nivel comunitario, la Comunidad puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Directiva no excede lo necesario para alcanzar estos objetivos.
- (14) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos principalmente en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En particular, su objetivo es garantizar el pleno respeto del derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas (artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea).
- (15) Con arreglo a los principios de subsidiariedad y proporcionalidad que se enuncian en el artículo 5 del Tratado, los Estados miembros no pueden realizar convenientemente los objetivos de la acción propuesta, en la medida en que se trata de modificar un acto de Derecho comunitario en vigor.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

La Directiva 2003/88/CE quedará modificada como sigue:

1. En el artículo 2 se añadirán los puntos 1 *bis* y 1 *ter*:

«1 *bis* "tiempo de atención continuada": todo 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.

1 *ter* "período inactivo del tiempo de atención continuada": todo período durante el cual el trabajador está disponible con arreglo al punto 1 *bis*, pero no es requerido por el empresario para ejercer su actividad o sus funciones.»

2. Se añadirá el siguiente artículo 2 *bis*:

«Artículo 2 *bis*

Tiempo de atención continuada

El período inactivo del tiempo de atención continuada no se considerará tiempo de trabajo, a menos que la legislación nacional o, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, un convenio colectivo o un acuerdo entre interlocutores sociales dispongan de otro modo.

El período durante el cual el trabajador ejerce efectivamente su actividad o sus funciones durante el tiempo de atención continuada se considerará siempre tiempo de trabajo.»

3. En el artículo 16, la letra b) se sustituirá por el siguiente texto:

«b) para la aplicación del artículo 6 (duración máxima del tiempo de trabajo semanal), un período de referencia que no exceda de cuatro meses.

No obstante, los Estados miembros podrán, por vía legislativa o reglamentaria y por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, ampliar este período de referencia a doce meses, siempre que respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, consulten a los interlocutores sociales interesados y procuren fomentar todas las formas pertinentes de diálogo social, incluida la concertación si las partes lo desean.

Cuando la duración del contrato de trabajo sea inferior a un año, el período de referencia no podrá ser superior a la duración del contrato de trabajo.

Los períodos de vacaciones anuales pagadas, concedidas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7, y los períodos de bajas por enfermedad no se tendrán en cuenta o serán neutros para el cálculo del promedio;»

4. El artículo 17 quedará modificado como sigue:

a) En el apartado 1, los términos «en los artículos 3 a 6, 8 y 16» se sustituirán por los términos «en los artículos 3 a 6 y 8 y en las letras a) y c) del artículo 16.»

b) En el apartado 2, los términos «siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate» se sustituirán por «siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate en un plazo razonable que no podrá ser superior a 72 horas».

c) En el apartado 3, en la frase introductoria, los términos «a los artículos 3, 4, 5, 8 y 16» se sustituirán por «a los artículos 3, 4, 5 y 8 y a las letras a) y c) del artículo 16».

d) El apartado 5 se modificará del siguiente modo:

i) El primer párrafo se sustituirá por el siguiente texto:

«De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, caben excepciones al artículo 6 respecto de los médicos en período de formación, en las condiciones que se prevén en los párrafos segundo a séptimo del presente apartado.»

ii) Se suprimirá el último párrafo.

5. En el tercer párrafo del artículo 18, la frase «a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio» se sustituirá por «a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio en un plazo razonable que no podrá ser superior a 72 horas».

6. El artículo 19 se sustituirá por el siguiente texto:

«Los Estados miembros, siempre que respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, tendrán la facultad de permitir que, por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, los convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales establezcan períodos de referencia, con relación a la duración máxima de trabajo semanal, que en ningún caso excederán de doce meses.»

7. En el artículo 20, se suprimirá el apartado 2.

8. El artículo 22 se modificará como sigue:

a) El apartado 1 se sustituirá por el texto siguiente:

«1. Siempre que respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, los Estados miembros podrán autorizar la no aplicación del artículo 6. El ejercicio de esta facultad debe estar expresamente previsto en el convenio colectivo o en el acuerdo celebrado entre interlocutores sociales a escala nacional o regional o, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, a través de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a un nivel adecuado.

El ejercicio de esta facultad será posible asimismo por acuerdo entre el empresario y el trabajador cuando no haya un convenio colectivo vigente ni exista en la empresa o el establecimiento en cuestión una representación del personal facultada para celebrar un convenio colectivo o un acuerdo entre interlocutores sociales en este ámbito, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales.

b) Se añadirá el siguiente apartado 1 *bis*:

1 *bis*. En cualquier caso, los Estados miembros que hagan uso de la facultad prevista en el apartado 1 deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar que:

a) ningún empresario exija a un trabajador que trabaje más de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en la letra b) del artículo 16, salvo que haya obtenido el consentimiento por escrito del trabajador para efectuar dicho trabajo; la validez de tal consentimiento no podrá ser superior a un año, renovable; 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;

b) ningún trabajador pueda sufrir perjuicio alguno por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento para efectuar dicho trabajo;

c) ningún trabajador pueda trabajar más de 65 horas en el transcurso de un período de siete días, a menos que el convenio colectivo o el acuerdo entre interlocutores sociales disponga lo contrario;

d) el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores que efectúan un trabajo de este tipo y del número de horas efectivamente trabajadas;

e) los registros mencionados se pongan a disposición de las autoridades competentes, que podrán prohibir o restringir, por razones de seguridad o de salud de los trabajadores, la posibilidad de sobrepasar la duración máxima de tiempo de trabajo semanal;

f) el empresario facilite a las autoridades competentes, a petición de éstas, información sobre el consentimiento dado por los trabajadores para efectuar un trabajo que exceda de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en la letra b) del artículo 16, así como sobre las horas efectivamente trabajadas por dichos trabajadores.»

9. Se añadirá el siguiente artículo 24 *bis*:

«Artículo 24 *bis*

Informe de aplicación

A más tardar cinco años después de la fecha prevista en el artículo 3 de la presente Directiva, la Comisión presentará al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo un informe sobre la aplicación de las disposiciones de la presente Directiva, en particular sobre los apartados 1 y 2 del artículo 22. Dicho informe se acompañará, en su caso,

de las propuestas convenientes para, si lo considera necesario, suprimir gradualmente esta disposición.

Artículo 2

Los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Las sanciones que se establezcan deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán estas disposiciones a la Comisión a más tardar en la fecha prevista en el artículo 3, y le comunicarán sin demora cualquier modificación posterior de las mismas. Velarán, en particular, por que los trabajadores o sus representantes dispongan de procedimientos adecuados a efectos del cumplimiento de las obligaciones previstas por la presente Directiva.

Artículo 3

Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva antes del [--], o velarán por que los interlocutores sociales apliquen las disposiciones necesarias por medio de un acuerdo; los Estados miembros deberán adoptar todas las disposiciones necesarias que les permitan en todo momento estar en condiciones de garantizar los resultados impuestos por la presente Directiva e informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

Artículo 4

La presente Directiva entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 5

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el [...]

Por el Parlamento Europeo
El Presidente
[...]

Por el Consejo
El Presidente
[...]