

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo 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»

COM(2004) 607 final — 2004/0209 (COD)

(2005/C 267/03)

El 20 de octubre de 2004, de conformidad con el artículo 262 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, el Consejo decidió consultar al Comité Económico y Social Europeo sobre la propuesta mencionada.

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 21 de abril de 2005 (ponente: Sra. ENGELEN-KEFER).

En su 417º Pleno de los días 11 y 12 de mayo de 2005 (sesión del 11 de mayo), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 160 votos a favor, 101 votos en contra y 8 abstenciones el presente Dictamen.

1. Introducción

1.1 El 22 de septiembre de 2004 la Comisión Europea presentó su «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»⁽¹⁾.

1.2 La Comisión justifica su propuesta de modificación, por una parte, por que la revisión 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 (art. 22 «opt-out» individual). Por otra parte, señala que la interpretación de la Directiva por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha tenido un impacto considerable en el concepto de «tiempo de trabajo» y, en consecuencia, en algunas disposiciones fundamentales de la Directiva, que, por lo tanto, deberán revisarse.

1.3 La consulta de los interlocutores sociales prevista en dos fases tuvo como resultado que estos últimos declinasen la invitación de la Comisión Europea para entablar negociaciones con el fin de llegar a un acuerdo europeo en este ámbito y pidiesen a la Comisión que presentara una propuesta de Directiva.

1.4 Además, la Comisión señala que es necesario hallar una solución equilibrada que incluya los ámbitos definidos y sometidos a debate por los interlocutores sociales, y que dicha solución deberá garantizar el respeto de determinados criterios. Deberá

— «ofrecer un nivel elevado de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en relación con el tiempo de trabajo;

— 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»⁽²⁾.

1.5 La Comisión considera que su actual propuesta toma en consideración estos criterios.

2. Contenido de la propuesta

2.1 Definiciones (Artículo 2)⁽³⁾

2.1.1 La definición de «tiempo de trabajo» no cambia. Se introducen dos nuevas definiciones, a saber, «tiempo de atención continuada» y «período inactivo del tiempo de atención continuada». Se define a este último como todo período durante el cual el trabajador está disponible, «pero no es requerido por el empresario para ejercer su actividad o sus funciones» (artículo 2, punto 1 *ter*).

2.1.2 Al mismo tiempo se establece que 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». (artículo 2 *bis*).

2.2 Períodos de referencia (artículos 16 y 19), períodos de descanso compensatorio (artículo 17)

2.2.1 El período de referencia para la duración máxima del tiempo de trabajo semanal con arreglo al artículo 6 sigue estando, en principio, limitado, no pudiendo exceder «de cuatro meses». Se propone un añadido que prevé que 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» (artículo 16, letra b)). En este caso deberán respetarse los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y de consulta a los interlocutores sociales interesados y fomentarse el diálogo social.

⁽²⁾ COM(2004) 607 final — 2004/0209 (COD), pp. 3-4.

⁽³⁾ Los artículos mencionados en los puntos 2.1, 2.2 y 2.3 se refieren a la Directiva 2003/88/CE.

⁽¹⁾ COM(2004) 607 final — 2004/0209 (COD).

2.2.2 En caso de excepciones al período de referencia para el tiempo máximo de trabajo semanal mediante convenio colectivo es aplicable el límite actual de seis meses. No obstante, los Estados miembros pueden permitir que, por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, «los convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales establezcan períodos de referencia más largos, con relación a la duración máxima de trabajo semanal, que en ningún caso excederán de doce meses» (artículo 19). No obstante, deberán respetarse los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

2.2.3 De conformidad con los artículos 3 y 5 de la Directiva, se fija un período mínimo de descanso diario de once horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas y, por cada período de siete días, un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las once horas de descanso diario. Cuando esto no se respete, deberán garantizarse a los trabajadores períodos de descanso compensatorio equivalentes. En relación con estas posibilidades de establecer excepciones a las disposiciones mínimas de la Directiva para determinadas actividades y grupos de trabajadores, entre otros, del sector sanitario, se especifica el plazo razonable para garantizar unos períodos de descanso compensatorio equivalentes, indicando que «no podrá ser superior a 72 horas» (artículo 17, apartado 2).

2.3 «Opt-out» individual (artículo 22)

2.3.1 De conformidad con la Directiva vigente, los Estados miembros tienen la posibilidad de no aplicar el artículo 6 relativo a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal en determinadas condiciones, siempre que el trabajador dé su consentimiento. La propuesta de modificación mantiene esta posibilidad de «opt-out» individual, pero vincula expresamente su ejercicio a que esté prevista en un convenio colectivo. En caso de no estar vigente ningún convenio colectivo y de no existir ningún órgano de representación de la empresa, deberá ser posible en el futuro la no-aplicación del artículo 6 relativo a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal mediante un acuerdo individual con el trabajador. Deberán tomarse en consideración los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

2.3.2 Las siguientes condiciones para el ejercicio del «opt-out» individual representan una novedad con respecto a la Directiva vigente:

- La validez del necesario consentimiento del trabajador 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 sin efecto.
- Los Estados miembros deberán garantizar que 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.
- Los registros que deberá llevar el empresario habrán de incluir el número de horas efectivamente trabajadas y el empresario deberá comunicarlo a las autoridades competentes cuando éstas lo soliciten.

2.3.3 La propuesta de modificación prevé asimismo que, a más tardar cinco años después de la entrada en vigor de la Directiva, la Comisión Europea presentará un informe sobre la aplicación, en particular del «opt-out» individual.

3. Valoración general

3.1 Los interlocutores sociales europeos no han hecho uso de la posibilidad prevista en el artículo 139 del TCE de celebrar un acuerdo, ya que los puntos de vista relativos a la revisión de la Directiva difieren mucho. Los puntos de vista divergentes, tal y como se han facilitado como resultado de la segunda consulta de la Comisión Europea, se presentan en la exposición de motivos de la propuesta de modificación de la Comisión Europea. Mientras que la CES estaba dispuesta a iniciar negociaciones, «a la luz de las reacciones de la CES ante el documento de consulta de la Comisión, la UNICE no vio la posibilidad de alcanzar un acuerdo sobre cómo revisar la Directiva a través de negociaciones en el marco del diálogo social»⁽⁴⁾. El CESE lamenta que no se haya logrado entablar negociaciones de los interlocutores sociales. Sin embargo, no considera cometido propio sustituir estas negociaciones entre los interlocutores sociales. Antes bien, señala una vez más que precisamente en la cuestión del tiempo de trabajo les corresponde un papel muy importante a los interlocutores sociales⁽⁵⁾. El Comité considera que la Comisión y el Consejo están bien asesorados al buscar un compromiso conjuntamente con el Parlamento Europeo que tome adecuadamente en consideración los intereses de ambos interlocutores sociales. Por lo tanto, el Comité se concentrará en su Dictamen en las consideraciones generales y en las valoraciones de la propuesta de modificación de la Comisión Europea.

3.2 La globalización de los mercados y de las relaciones de producción, así como la consiguiente intensificación de la división del trabajo a nivel internacional, plantea nuevos retos a las empresas y al conjunto de la economía europea. No cabe duda de que la globalización conduce a un aumento de la competencia internacional y a la necesidad de adaptarse a las nuevas condiciones del mercado. Esta evolución también ejerce una presión sobre el modelo social europeo, que se caracteriza por compatibilizar el rendimiento económico y el progreso social. El modelo europeo que se pone de relieve en la Estrategia de Lisboa se basa en una estrategia integrada de fomento de los buenos resultados económicos, las inversiones en las personas, la cohesión social, la calidad del trabajo, un alto nivel de protección social y el reconocimiento de la importancia del diálogo social. Las normas sociales mínimas como instrumento esencial de la política social europea deberían conducir a la mejora del nivel de protección, para, de este modo, limitar la competencia en materia de normas sociales y, al mismo tiempo, evitar distorsiones de la competencia. La revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo debería examinarse en este contexto para determinar si se cumple este objetivo.

⁽⁴⁾ Carta de la UNICE al Comisario Dimas de 2.6.2004.

⁽⁵⁾ Dictamen del CESE de 30 de junio de 2004 sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones y a los interlocutores sociales a nivel comunitario en relación con la revisión de la Directiva 93/104/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo», punto 2.2.5. (DO C 302, de 7.12.2004, p. 74).

3.3 La Directiva comunitaria sobre la ordenación del tiempo de trabajo representa una norma mínima con arreglo al Tratado para lograr los objetivos sociales de la Comunidad. En las disposiciones sociales del Tratado se enuncia como objetivo «la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso» (artículo 136 del TCE). En ellas se hace referencia expresa a la Carta Social Europea, de 1961, y a la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, cuyo espíritu deberá tomarse en consideración a la hora de perseguir los objetivos sociales. De conformidad con la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989, «todo trabajador debe poder beneficiarse (...) de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad» y «deberán tomarse las medidas adecuadas para proseguir la armonización, por la vía del progreso, de las condiciones existentes en este ámbito»⁽⁶⁾. En la Carta Social Europea del Consejo de Europa de 1961 (revisada en 1996), que ha sido reconocida por todos los Estados miembros de la UE, se formula el derecho social a condiciones de trabajo equitativas. En ella se incluye la obligación para los Estados contratantes de «fijar una razonable duración diaria y semanal de las horas de trabajo, reduciendo progresivamente la semana laboral», así como de «garantizar un reposo semanal» (artículo 2). Del espíritu de ambas Cartas se deduce que la limitación y la reducción progresiva del tiempo de trabajo representan un derecho social fundamental y que la armonización a través de disposiciones mínimas a nivel europeo deberá conducir al progreso social.

3.4 La Carta de los derechos fundamentales de la Unión, que forma parte de la futura Constitución Europea, establece el derecho a limitar la duración máxima del tiempo de trabajo como un derecho social fundamental vinculante para la Unión. De paso se precisa el derecho fundamental a unas condiciones de trabajo justas y adecuadas: «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.»⁽⁷⁾ El CESE considera que la valoración que hace la propuesta de modificación de la Comisión Europea de esta evolución a nivel europeo debe resultar en un derecho social fundamental y producirse en este contexto. A este respecto, se plantea la cuestión de si la propuesta de modificación contribuye a establecer este derecho social fundamental mediante normas mínimas a nivel europeo, o si no se amplía más bien el margen de acción para flexibilizarlo en beneficio de intereses económicos, sin tomar al mismo tiempo en consideración las necesidades de protección de los trabajadores. En ese caso, nos hallaríamos lejos de una respuesta adecuada a las innovaciones que conviene realizar en materia de flexibilidad y garantías de la seguridad de los trabajadores, tal y como exige una sociedad de servicios, una sociedad del conocimiento, y ello para todas las empresas pero sobre todo las pequeñas y medianas empresas y las empresas de la economía social.

3.5 Además, la propuesta de modificación deberá evaluar en qué medida se han alcanzado los objetivos fijados por la propia Comisión Europea. Estos objetivos consisten en vincular la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo con una mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, en particular también con miras a conciliar mejor el

trabajo y la familia evitando cargas desproporcionadas para las PYME. El CESE ya ha abordado este objetivo en su dictamen sobre la «Comunicación de la Comisión en relación con la revisión de la Directiva 93/104/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo»⁽⁸⁾ y ha afirmado que la Directiva «ofrece márgenes para la negociación»⁽⁹⁾. Además, ha afirmado que «por lo general, las legislaciones nacionales en materia de tiempo de trabajo parten de la base de una responsabilidad compartida entre el empleador y el trabajador para definir de manera satisfactoria el tiempo de trabajo. Partiendo de la normativa en materia de tiempo de trabajo, y siempre en el marco de los convenios colectivos, los interlocutores sociales de los Estados miembros deben solucionar, en distintos niveles, los problemas que se planteen en los lugares de trabajo en relación con esta cuestión»⁽¹⁰⁾. El CESE considera que es sobre todo responsabilidad de los Estados miembros velar por la protección general de la salud y la seguridad en el trabajo mediante la limitación legal del tiempo máximo de trabajo semanal. En cambio, las partes negociadoras del convenio colectivo tienen capacidad para acordar formas flexibles de organización del tiempo de trabajo en el marco de límites máximos legales e incluidos en los convenios colectivos que tomen en consideración las necesidades particulares de un sector y, al mismo tiempo, garanticen la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, conciliando así la flexibilidad con la seguridad social. En opinión del CESE, se trata de una relación equilibrada entre flexibilidad y protección social, que puede garantizarse de manera óptima a través de convenios colectivos.

3.6 La Directiva vigente permite la prolongación del período de referencia en caso de trabajo adicional por encima de los cuatro meses exclusivamente mediante convenio colectivo. Con la propuesta de modificación se permite por vez primera a los Estados miembros extender el período de referencia mediante disposiciones jurídicas y administrativas de manera general a doce meses.

El CESE ya se ha ocupado de esta cuestión en su anterior dictamen y ha señalado que «puesto que muchos Estados miembros ya utilizan, por medio de acuerdos colectivos, un período de referencia de doce meses, el CESE considera, a la vista de las disposiciones en vigor, con la posibilidad de ampliar el período de referencia mediante convenios colectivos, que los interlocutores sociales gozan de la flexibilidad necesaria para adaptar el tiempo de trabajo a fin de abordar las diferentes situaciones que se registran en los distintos Estados miembros, sectores y empresas. Por consiguiente, debería mantenerse esta normativa»⁽¹¹⁾. El CESE considera que los modelos flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en los límites de la Directiva vigente y basados en convenios colectivos también satisfacen los intereses de los trabajadores para disponer mejor de su tiempo, para prestar una mayor atención a su salud y a su seguridad, que son esenciales, y, en particular, para conciliar mejor el trabajo y la familia.

3.7 Con arreglo a la propuesta de la Comisión Europea, el denominado período inactivo del tiempo de atención continuada no deberá entenderse como tiempo de trabajo, refiriéndose como criterio de limitación a la solicitud por parte del

⁽⁶⁾ Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, apartado 19.

⁽⁷⁾ Carta de los derechos fundamentales de la Unión, art. 31, en el art. II-91 del Proyecto de Tratado por el que se establece una Constitución para Europa.

⁽⁸⁾ Comunicación de la Comisión de 15.1.2004 (COM(2003) 843 final).

⁽⁹⁾ Véase el dictamen del CESE mencionado en la nota a pie de página nº 5 (punto 2.2.8).

⁽¹⁰⁾ *Ibidem*, punto 2.2.7.

⁽¹¹⁾ *Ibidem*, punto 3.1.7.

empleador. La adopción de una definición del tiempo de atención continuada y, sobre todo, del período inactivo durante el tiempo de atención continuada no es compatible con las resoluciones del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en los asuntos Simap, Sergas, Jaeger und Pfeiffer, en las que se señaló que debe considerarse tiempo de trabajo el «tiempo ... fuera de los períodos de actividad efectiva durante un servicio de atención continuada» y, por lo tanto, contabilizarse como tal⁽¹²⁾. Esta jurisprudencia no se basa exclusivamente en una interpretación literal de la Directiva vigente, sino en su sentido y finalidad, tomando en consideración fundamentos jurídicos internacionales como los Convenios de la OIT C1 (industria) y C30 (comercio y oficinas) y la Carta Social Europea. Esto significa que los Estados miembros deberían haber acatado esta interpretación de la Directiva vigente por el TJCE en sus legislaciones nacionales en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

3.7.1 La vinculación al requerimiento por parte del empleador tiene como consecuencia que la disponibilidad en el lugar de trabajo ya no representa una prestación laboral. Esta idea no tiene en cuenta que los trabajadores en tiempo de atención continuada no son libres para prestar sus servicios en el lugar de trabajo y no disponen de tiempo libre ni pueden disfrutar de tiempo de descanso. Por la propia naturaleza del tiempo de atención continuada, el trabajador no puede disponer libremente de su tiempo, sino que ha de estar listo para desempeñar su trabajo en todo momento, en un lugar de trabajo, esto es, estar disponible. Equiparar esta situación particular al tiempo de descanso conduciría a tiempos de trabajo excesivos, que pondrían en considerable peligro la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores afectados. Además, parece que en la práctica es casi imposible vincular el tiempo de inactividad a la falta de requerimiento expreso. El ejercicio de la actividad concreta lo determinan las necesidades actuales en el lugar de trabajo, y no el requerimiento por parte del empleador, como puede comprenderse fácilmente en el funcionamiento de los hospitales o los servicios de bomberos.

3.7.2 El CESE ya ha señalado en su dictamen anterior que «la configuración de las normas en materia de tiempo de trabajo en los convenios colectivos resulta de gran interés para los interlocutores sociales, que tienen enormes conocimientos técnicos y mucha experiencia en estas cuestiones»⁽¹³⁾. En opinión del CESE, esto también es cierto en particular para la reglamentación de la organización del tiempo de trabajo en los períodos de atención continuada. Por lo tanto, esta cuestión debería dejarse a las partes negociadoras de los convenios siempre que respeten los textos fundamentales para ellas vinculantes que se mencionan en el punto 3.7.

3.7.3 El CESE es consciente de que en distintos sectores, profesiones y empresas existen condiciones diferentes de aplicación del tiempo de atención continuada. La propuesta de la Comisión de diferenciar de manera general entre un período activo y un período inactivo del tiempo de atención continuada no contribuye, en opinión del CESE, a resolver este problema práctico. El tiempo de atención continuada, como forma especial del tiempo de trabajo, requiere normas especiales, adaptadas a las necesidades de cada sector y actividad, que deberán establecer las partes negociadoras de los convenios colectivos.

Existen numerosos buenos ejemplos de ello en la práctica de los convenios colectivos.

3.8 En cuanto a la garantía de períodos de descanso compensatorio equivalentes en caso de que no se respeten las disposiciones mínimas sobre los períodos de descanso establecidos, la actual Directiva no prevé ningún plazo. La precisión introducida en la propuesta de modificación incluye una aclaración al respecto, que, sin embargo, no es compatible con la jurisprudencia correspondiente del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Concretamente, en su sentencia sobre el Asunto Jaeger, el Tribunal de Justicia decidió que deben garantizarse inmediatamente períodos de descanso compensatorio. El CESE considera que cierto grado de flexibilidad a la hora de conceder períodos de descanso compensatorio, tal y como se prevé con la propuesta de modificación, puede repercutir positivamente tanto en los intereses de las empresas como de los trabajadores afectados, si al mismo tiempo se toma en consideración la protección de la salud y la seguridad en el trabajo. También aquí deberían dejarse las soluciones adecuadas a las necesidades específicas de las empresas en manos de las partes negociadoras de los convenios colectivos en el nivel correspondiente con arreglo a las prácticas nacionales.

3.9 El «opt-out» individual representa una excepción general a la norma mínima de la Directiva sobre la duración máxima del tiempo de trabajo semanal. En efecto, con la propuesta de modificación se establecen algunas condiciones adicionales que pueden limitar el abuso. La circunstancia de que el «opt-out» individual sólo pueda ejercerse en principio en cumplimiento del convenio colectivo puede, sin embargo, llamar a engaño al respecto, puesto que la responsabilidad de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo mediante la limitación legal del tiempo máximo de trabajo semanal por los Estados miembros se traslada a las partes negociadoras del convenio colectivo. Además, puede utilizarse en el futuro esta excepción cuando no exista ningún convenio colectivo ni ningún órgano de representación en la empresa.

3.9.1 El CESE ya abordó en su anterior dictamen las posibles consecuencias de esta excepción para la protección de la salud y la seguridad en el trabajo y señaló al respecto que la no-aplicación «sólo podrá utilizarse siempre que los Estados miembros respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores»⁽¹⁴⁾. El CESE reconoce que la Comisión Europea busca con su propuesta de modificación limitar el abuso. Duda, no obstante, de que las condiciones adicionales propuestas sean adecuadas para ello. El CESE considera que el mantenimiento del «opt-out» individual es contrario en general al objetivo de la propia Directiva como una norma mínima europea para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Es evidente que la Comisión comparte estas dudas, como se desprende de su Comunicación en el marco de la primera fase de la consulta de los interlocutores sociales, al afirmar que «las disposiciones del inciso i) de la letra b) del apartado 1 del artículo 18, que ofrecen, con carácter voluntario y a título individual, la posibilidad de trabajar más de 48 horas semanales de promedio en un período determinado, podrían hacer peligrar el objetivo de la Directiva de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores»⁽¹⁵⁾. Añade asimismo que «se ha producido también un efecto inesperado: resulta difícil garantizar (o al menos comprobar) que se han respetado las demás disposiciones de la Directiva, relativas a la firma del

⁽¹²⁾ *Ibidem*, punto 3.2.2.

⁽¹³⁾ *Ibidem*, punto 2.2.6.

⁽¹⁴⁾ *Ibidem*, punto 3.3.2.

⁽¹⁵⁾ COM(2003) 843 final, de 30.12.2003, p. 26. El artículo de la cita se refiere a la Directiva 93/104/CE.

acuerdo de no-aplicación por parte de los trabajadores»⁽¹⁶⁾. El CESE quisiera, por lo tanto, plantear la pregunta de por qué la Comisión no ha utilizado la opción que introdujo en su Documento de consulta en el marco de la segunda fase de consulta de los interlocutores sociales, esto es, hacer suya la propuesta del Parlamento Europeo y revisar el «opt-out individual», con miras a su supresión progresiva y, mientras tanto, reforzar las condiciones de su aplicación con arreglo al inciso i) de la letra b) del apartado 1 del artículo 18 para garantizar su carácter voluntario y evitar abusos⁽¹⁷⁾.

3.10 Un objetivo general de la propuesta de modificación de la Comisión es también contribuir a conciliar mejor la vida profesional y la vida familiar. En este sentido, la Comisión señala las modificaciones propuestas para el artículo 22.1 («opt-out» individual), así como el considerando 6, que contiene la exhortación a los interlocutores sociales para que celebren los acuerdos correspondientes. El CESE considera que, con estas advertencias, la Comisión lo deja bien claro. La mayor conciliación del trabajo y la familia exige en el futuro tiempos de trabajo planificables y calculables, esto es, una flexibilidad que no se ajuste exclusivamente a los intereses empresariales, sino que permita a los padres interesados un margen de acción para distribuir el tiempo de trabajo en función de las necesidades familiares. El «opt-out» individual no contribuye precisamente a ello, ya que permite la prolongación del tiempo de trabajo diario y semanal más allá de las disposiciones mínimas de la Directiva. El CESE ya había señalado en su dictamen anterior que «así pues, parece que la cláusula de no aplicación tiene repercusiones negativas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres»⁽¹⁸⁾. El Comité considera que la Directiva vigente ofrece suficiente flexibilidad para tomar en consideración las necesidades específicas de las familias, que el «opt-out» individual dificulta más que facilita.

4. Conclusiones

4.1 El Comité considera que, con las reflexiones de la valoración general de la propuesta de modificación, se plantean dudas legítimas sobre si la propuesta de modificación de la Comisión es adecuada para lograr realmente los objetivos perseguidos. Estas dudas se refieren, en particular, a la relación equilibrada a que se aspira entre flexibilidad y protección de la salud y la

seguridad en el trabajo y, con ello, también a la mejor conciliación de la vida laboral y la vida familiar. Si se llega a la conclusión de que la propuesta no reúne estos objetivos de manera equilibrada, la consecuencia lógica sólo puede ser la modificación de la propuesta de la Comisión. El CESE considera que corresponde ahora al Parlamento Europeo en el marco del procedimiento legislativo presentar las enmiendas necesarias. En este contexto, el CESE opina que puede plantearse con cierta justificación la pregunta de si el «opt-out» individual, que efectivamente abre la posibilidad de dejar sin efecto las normas mínimas principales de la Directiva sobre el tiempo máximo de trabajo semanal, es compatible con los objetivos de los derechos fundamentales de la nueva Constitución Europea.

4.2 El CESE señala una vez más a este respecto que el cometido prioritario de las partes negociadoras de los convenios colectivos a nivel nacional es acordar modelos flexibles de ordenación del tiempo de trabajo que tengan en cuenta las necesidades específicas de un sector respetando los derechos fundamentales. Esto también es válido para la regulación de los períodos de atención continuada como modalidad especial del tiempo de trabajo.

4.3 El CESE, por tanto, pide a la Comisión Europea, al Parlamento Europeo y al Consejo de la UE que, en la revisión de la Directiva, se guíen por los siguientes puntos de vista:

- función prioritaria de las partes negociadoras de los convenios colectivos a la hora de examinar el período de referencia para el cálculo y la inclusión del tiempo máximo de trabajo semanal dentro de los límites actuales de la Directiva,
- garantía de un planteamiento compatible con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el caso del período de atención continuada, que otorgue prioridad a las soluciones alcanzadas mediante convenios colectivos,
- medidas adecuadas de organización del tiempo de trabajo para conciliar mejor la vida laboral y la vida familiar,
- examen del «opt-out» individual desde el punto de vista de si mantenerlo no es contrario al espíritu y a los objetivos de la propia Directiva.

Bruselas, 11 de mayo de 2005.

La Presidenta
del Comité Económico y Social Europeo
Anne-Marie SIGMUND

⁽¹⁶⁾ *Ibidem*, p. 26.

⁽¹⁷⁾ Documento de Consulta de la Comisión Europea: Segunda fase de los interlocutores sociales a nivel comunitario sobre la revisión de la Directiva 93/104/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, p. 12 (título provisional, por no estar disponible la versión española de este documento). (Cita basada en las versiones inglesa y francesa, por imprecisión de la versión alemana). El artículo de la cita se refiere a la Directiva 93/104/CE.

⁽¹⁸⁾ Véase el Dictamen del CESE mencionado en la nota a pie de página nº5 (punto 3.3.6).

ANEXO

al Dictamen del Comité Económico y Social Europeo

La enmienda siguiente, que obtuvo más de la cuarta parte de los votos emitidos, fue rechazada en el transcurso de los debates.

(ENMIENDA A LA TOTALIDAD)

Sustitúyase la totalidad del texto del dictamen de la Sección por el texto siguiente:

«El Comité apoya en términos generales la propuesta de la Comisión por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Esta propuesta se fundamenta en el artículo 137.2 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, en virtud del cual, las directivas adoptadas deberán mejorar, en concreto, “el entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores”, a la vez que “evitarán establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas”. El Comité considera que esta propuesta garantiza un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, permitiendo al mismo tiempo a las empresas flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo.

El Comité apoya plenamente los criterios que deberá satisfacer toda futura propuesta, indicados por la Comisión:

- ofrecer un nivel elevado de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en relación con el tiempo de trabajo;
- 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.

La Comisión destaca, con razón, la importante función que desempeñan a este respecto los Estados miembros y los interlocutores sociales a nivel nacional, sectorial, o de empresa.

De manera más específica, el Comité observa que ya se utiliza un período de referencia de doce meses en muchos Estados miembros; considera, por lo tanto, que las disposiciones actuales deberán fomentar la anualización del período de referencia.

En lo que se refiere al tiempo de atención continuada, el Comité señala que varios Estados miembros disponen de legislación nacional y prácticas vigentes que contienen normas relativas al tiempo de atención continuada en distintos sectores, y, en particular, en el sector sanitario. Aunque estas normas difieren en algunos aspectos, todas ellas tienen en común que el tiempo de atención continuada, o bien no se contabiliza como tiempo de trabajo, o sólo se contabiliza parcialmente como tal.

El Comité está de acuerdo con la Comisión en que el período inactivo del tiempo de atención continuada no debe considerarse como tiempo de trabajo. Esto es crucial para el buen funcionamiento de todas las empresas, en particular las PYME, así como para el mayor desarrollo de la economía social.

Además, el Comité señala que el tiempo de atención continuada no debe considerarse como período de descanso, ya que ello conduciría a un horario de trabajo excesivamente largo, que podría obstaculizar la conciliación de la vida laboral y la vida familiar y poner en peligro la salud y la seguridad de los trabajadores.

El Comité considera que, en caso necesario, el período inactivo del tiempo de atención continuada podría establecerse como un número medio de horas, a fin de tomar en consideración las distintas necesidades de los distintos sectores y empresas.

El Comité considera que debería mantenerse la posibilidad de no aplicación (“opt-out”), y que el “opt-out” colectivo debería contemplarse de igual manera que el “opt-out” individual. Este es un aspecto esencial que permitiría tener en cuenta las distintas prácticas en materia de relaciones laborales en todo el territorio de la UE ampliada, así como las necesidades de las empresas y las necesidades y los deseos de los trabajadores, que pueden querer trabajar más horas en distintos períodos de sus vidas.

No obstante, ha de garantizarse que esta posibilidad siga siendo voluntaria, no se utilice de manera abusiva y que el trabajador pueda retirar su consentimiento para trabajar más horas cuando cambie su situación personal. Por lo tanto, el Comité apoya las condiciones adicionales vinculadas a la no aplicación (“opt-out”) que se sugieren en la propuesta de la Comisión.»

Resultado de la votación:

Votos a favor: 109
Votos en contra: 156
Abstenciones: 7
