

**POSICIÓN COMÚN (CE) N° 23/2008****aprobada por el Consejo el 15 de septiembre de 2008****con vistas a la adopción de la Directiva 2008/.../CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de ..., por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo**

(2008/C 254 E/03)

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 Comisión,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo <sup>(1)</sup>,Visto el dictamen del Comité de las Regiones <sup>(2)</sup>,De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado <sup>(3)</sup>,

Considerando lo siguiente:

- (1) El artículo 137 del Tratado dispone que la Comunidad debe 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 <sup>(4)</sup>, establece disposiciones mínimas en materia de ordenación del tiempo de trabajo aplicables, por ejemplo, a los períodos de descanso diario y semanal, las pausas, la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, las vacaciones anuales, así como a algunos aspectos del trabajo nocturno, trabajo por turnos y ritmo de trabajo.
- (3) El artículo 19, párrafo tercero, y el artículo 22, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2003/88/CE disponen un reexamen antes del 23 de noviembre de 2003.
- (4) Transcurridos más de diez años desde la adopción de la Directiva 93/104/CE <sup>(5)</sup>, la Directiva inicial en materia de ordenación del tiempo de trabajo, es necesario tener en cuenta las nuevas circunstancias y expectativas, tanto de los empresarios como de los trabajadores, y dotarse de los medios para cumplir los objetivos de crecimiento y de empleo establecidos por el Consejo Europeo de los días 22 y 23 de marzo de 2005 en el marco de la estrategia de Lisboa.

- (5) La conciliación de la vida profesional y familiar es también un elemento esencial para lograr los objetivos que se ha fijado la Unión Europea en la estrategia de Lisboa, en particular para aumentar la tasa de ocupación de las mujeres. 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. Varias de las modificaciones contenidas en la presente Directiva están destinadas a mejorar la compatibilidad entre la vida profesional y familiar.
- (6) En este contexto, incumbe a los Estados miembros animar a los interlocutores sociales a que celebren, al nivel apropiado, acuerdos para conciliar mejor la vida profesional y familiar.
- (7) Es preciso reforzar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y aumentar la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, en particular por lo que se refiere al tiempo de guardia y, más específicamente, a los períodos inactivos durante el tiempo de guardia, así como encontrar un nuevo equilibrio entre la conciliación de la vida profesional y familiar, por un lado, y una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, por otro.
- (8) Deben concederse a los trabajadores períodos de descanso compensatorio en aquellas circunstancias en que no se otorguen períodos de descanso. La fijación de la duración del plazo razonable en el que se concederá a los trabajadores el descanso compensatorio equivalente debe dejarse al arbitrio de los Estados miembros, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores afectados y el principio de proporcionalidad.
- (9) Las disposiciones relativas al período de referencia de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal deben también revisarse, con objeto de adaptarlas a las necesidades de las empresas y los trabajadores, sin perjuicio de las salvaguardias necesarias para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.
- (10) 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.
- (11) La experiencia adquirida en la aplicación del artículo 22, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE pone de manifiesto que la decisión puramente individual de no acogerse al artículo 6 de la misma 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.

<sup>(1)</sup> DO C 267 de 27.10.2005, p. 16.<sup>(2)</sup> DO C 231 de 20.9.2005, p. 69.<sup>(3)</sup> Dictamen del Parlamento Europeo de 11 de mayo de 2005 (DO C 92 E de 20.4.2006, p. 292), Posición Común del Consejo de 15 de septiembre de 2008 y la Decisión del Consejo de ... (no publicado aún en el Diario Oficial).<sup>(4)</sup> DO L 299 de 18.11.2003, p. 9.<sup>(5)</sup> DO L 307 de 13.12.1993, p. 1. Directiva derogada por la Directiva 2003/88/CE.

- (12) La opción prevista en el artículo 22, apartado 1, constituye una excepción del principio de duración media máxima de 48 horas de trabajo semanal, dentro de un período de referencia. Dicha opción está supeditada a la protección efectiva de la salud y la seguridad de los trabajadores y al consentimiento expreso, libre e informado del trabajador interesado. Su uso deberá estar sujeto a las salvaguardias adecuadas para garantizar que se cumplen las condiciones mencionadas, así como a un estrecho control.
- (13) Antes de poner en práctica la opción prevista en el artículo 22, apartado 1, debe considerarse si el período de referencia más largo u otras disposiciones en materia de flexibilidad establecidas por la Directiva 2003/88/CE garantizan o no la flexibilidad requerida.
- (14) Con el fin de evitar riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, no podrá hacerse en un Estado miembro un uso acumulativo del período flexible de referencia que establece el artículo 19, párrafo primero, letra b), y de la opción prevista en el artículo 22, apartado 1.
- (15) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 138, apartado 2 del Tratado, la Comisión consultó a los interlocutores sociales a nivel comunitario sobre la posible orientación de una acción comunitaria en esta materia.
- (16) A raíz de la consulta, la Comisión estimó conveniente una acción comunitaria en este ámbito y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 138, apartado 3 del Tratado, consultó de nuevo a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta.
- (17) Al término de esta segunda fase de consulta, los interlocutores sociales a nivel comunitario no informaron 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 artículo 139 del Tratado.
- (18) Dado que el objetivo de la presente Directiva, a saber, modernizar la legislación comunitaria relativa a la ordenación del tiempo de trabajo, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, puede 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 de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.
- (19) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos por la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>(1)</sup>. En particular, su objetivo es garantizar el pleno respeto del derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas, consagrado en el artículo 31 de la Carta, especialmente en su apartado 2, que dispone que «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».

- (20) La aplicación de la presente Directiva debe mantener el nivel general de protección de los trabajadores con respecto a la salud y a la seguridad en el trabajo,

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

#### Artículo 1

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

- 1) En el artículo 2 se añaden los puntos siguientes:

- «1 bis) “tiempo de guardia”: 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) “lugar de trabajo”: el lugar o lugares en los que el trabajador ejerce habitualmente sus actividades o funciones y que se determina de conformidad con lo previsto en la relación laboral o contrato de trabajo aplicables al trabajador;
- 1 quater) “período inactivo del tiempo de guardia”: todo período durante el cual el trabajador está disponible con arreglo al punto 1 bis, pero no es requerido por el empresario para ejercer efectivamente su actividad o sus funciones.»

- 2) Se añaden los artículos siguientes:

«Artículo 2 bis

#### Tiempo de guardia

El período inactivo del tiempo de guardia 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 inactivo del tiempo de guardia podrá calcularse sobre la base de una media del número de horas o de una proporción del tiempo de guardia que tenga en cuenta la experiencia en el sector de que se trate, en virtud de convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales o en virtud de la legislación nacional, previa consulta de dichos interlocutores.

El período inactivo del tiempo de guardia no se tendrá en cuenta para calcular los períodos de descanso diario o semanal previstos en los artículos 3 y 5 respectivamente, a menos que se disponga lo contrario:

- a) en un convenio colectivo o un acuerdo entre los interlocutores sociales,
- o
- b) en la legislación nacional, previa consulta a los interlocutores sociales.

El período durante el cual el trabajador ejerza efectivamente sus actividades o funciones durante el tiempo de guardia se considerará siempre tiempo de trabajo.

(<sup>1</sup>) DO C 303 de 14.12.2007, p. 1.

*Artículo 2 ter***Conciliación de la vida profesional y familiar**

Los Estados miembros animarán a los interlocutores sociales a que celebren, en el nivel adecuado y sin perjuicio de su autonomía, acuerdos destinados a mejorar la conciliación entre la vida profesional y familiar.

Los Estados miembros garantizarán, sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (\*) y en consulta con los interlocutores sociales, que los empresarios informen a sus trabajadores, con la debida antelación, de cualquier cambio sustancial en la organización de su tiempo de trabajo.

Teniendo en cuenta la necesidad de flexibilidad de los trabajadores en su horario y ritmo de trabajo, los Estados miembros, de conformidad con las prácticas nacionales, animarán asimismo a los empresarios a considerar las solicitudes de cambios en el horario y ritmo de trabajo de los trabajadores, con sujeción a las necesidades empresariales y a las necesidades de flexibilidad tanto de los empresarios como de los trabajadores.

(\*) DO L 80 de 23.3.2002, p. 29.».

- 3) El artículo 17 queda modificado como sigue:
- a) En el apartado 1, los términos «en los artículos 3 a 6, 8 y 16» se sustituyen 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 sustituyen por «siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate en un plazo razonable que se determinará de conformidad con la legislación nacional o el convenio colectivo o el acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales».
  - c) En el apartado 3, en la frase introductoria, los términos «a los artículos 3, 4, 5, 8 y 16» se sustituyen por «a los artículos 3, 4, 5 y 8 y a las letras a) y c) del artículo 16».
  - d) El apartado 5 se modifica del siguiente modo:
    - i) El párrafo primero se sustituye por el texto siguiente:
 

«5. De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, caben excepciones al artículo 6 respecto de los médicos en período de formación, con arreglo a lo dispuesto en los párrafos segundo a sexto del presente apartado.»
    - ii) Se suprime el último párrafo.
- 4) En el párrafo tercero del artículo 18, la frase «a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio» se sustituye por «a condición de que se conceda a los trabajadores de que se

trate períodos equivalentes de descanso compensatorio en un plazo razonable, que se determinará de conformidad con la legislación nacional o el convenio colectivo o el acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales».

- 5) El artículo 19 se sustituye por el texto siguiente:

*«Artículo 19***Limitaciones a las excepciones de los períodos de referencia**

Sin perjuicio de lo que estipula el artículo 22 bis, letra b), y no obstante lo dispuesto en el artículo 16, letra b), los Estados miembros, siempre que se respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, tendrán la facultad de permitir que, por razones objetivas o técnicas o relacionadas con la organización del trabajo, el período de referencia se amplíe hasta un máximo de doce meses:

- a) mediante convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales, según lo establecido en el artículo 18;
- o
- b) mediante disposiciones legales o reglamentarias, previa consulta a los interlocutores sociales al nivel adecuado.

Cuando hagan uso de la opción con arreglo a la letra b) del párrafo primero, los Estados miembros garantizarán que los empresarios respeten sus obligaciones tal como se establecen en la Sección II de la Directiva 89/391/CE.».

- 6) El artículo 22 se sustituye por el texto siguiente:

*«Artículo 22***Disposiciones varias**

1. Si bien el principio general estipula que el tiempo máximo de trabajo semanal en la Unión Europea es de 48 horas y que en la práctica es una excepción que los trabajadores en la Unión trabajen más tiempo, los Estados miembros podrán autorizar la no aplicación del artículo 6 siempre que adopten las medidas necesarias para garantizar la protección efectiva de la seguridad y de la salud de los trabajadores. No obstante, el ejercicio de esta facultad deberá estar expresamente previsto en el convenio colectivo o en el acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales del nivel adecuado, o en la legislación nacional previa consulta a los interlocutores sociales del nivel adecuado.

2. En cualquier caso, los Estados miembros que hagan uso de esta opción 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 artículo 16, letra b) 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, y deberá ser renovable;

- b) ningún trabajador sufra perjuicio alguno por parte de su empresario por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento para efectuar dicho trabajo o de retractarse de su consentimiento por cualquier motivo;
- c) el consentimiento dado:
- i) en el momento de la firma del contrato individual de trabajo; o
  - ii) durante las primeras cuatro semanas de la relación laboral
- se considere nulo y sin efecto;
- d) ningún trabajador que haya dado su consentimiento con arreglo al presente artículo, en el transcurso de un período de siete días trabajaje más de:
- i) 60 horas, calculadas como promedio durante un período de tres meses, a menos que se haya dispuesto otra cosa en un convenio colectivo o en un acuerdo entre los interlocutores sociales; o
  - ii) 65 horas, calculadas como promedio durante un período de tres meses, en ausencia de un convenio colectivo y cuando el período inactivo del tiempo de guardia se considere tiempo de trabajo de conformidad con el artículo 2 bis;
- e) todo trabajador tenga derecho a retractarse, con efecto inmediato, de su consentimiento de efectuar dicho trabajo, durante los seis primeros meses posteriores a la firma de un acuerdo válido, o durante el periodo de prueba especificado en su contrato y hasta tres meses después del final de dicho periodo, ateniéndose al que sea mas largo de dichos plazos, informando por escrito a su empresario con la debida antelación de que va a proceder de ese modo. Ulteriormente, el empresario podrá exigir al trabajador que lo notifique por escrito con una antelación que no deberá ser superior a dos meses;
- f) el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores que efectúan un trabajo de este tipo y registros adecuados para determinar que se cumplen las disposiciones de la presente Directiva;
- g) 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;
- h) el empresario facilite a las autoridades competentes, a petición de éstas, información sobre el consentimiento dado por los trabajadores para trabajar más de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en el artículo 16, letra b), y los registros adecuados para determinar que se cumplen las disposiciones de la presente Directiva.

3. Siempre que se cumplan los principios generales relativos a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, cuando un trabajador esté contratado por un mismo empresario por un período o periodos que no superen un total de diez semanas durante un período de doce meses, no se aplicarán las disposiciones que establece el apartado 2, letras c), inciso ii) y d).».

- 7) Se inserta el artículo siguiente:

«Artículo 22 bis

#### Disposiciones especiales

Cuando un Estado miembro haga uso de la facultad que establece el artículo 22:

- a) No será de aplicación la opción del artículo 19, apartado 1, letra b).
- b) Dicho Estado miembro podrá, como excepción a lo dispuesto en el artículo 16, letra b), y por motivos objetivos o técnicos o por razones relacionadas con la organización del trabajo, permitir, mediante disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, que el período de referencia se fije de forma que no sea superior a seis meses.

Ese período de referencia deberá supeditarse a que se cumplan los principios generales relativos a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y no afectará al período de referencia de tres meses aplicable a tenor del artículo 22, apartado 2, letra d), a los trabajadores que hayan suscrito un acuerdo válido vigente con arreglo al artículo 22, apartado 2, letra a).».

- 8) El artículo 24 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 24

#### Informes

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que ya hayan adoptado, o que vayan a adoptar, en el ámbito regulado por la presente Directiva.

2. Cada cinco años, los Estados miembros informarán a la Comisión de la aplicación efectiva de la presente Directiva, con indicación de los puntos de vista de los interlocutores sociales.

La Comisión informará de ello al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité consultivo sobre seguridad y salud en el trabajo.

3. A partir del 23 de noviembre de 1996, la Comisión presentará un informe cada cinco años al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo sobre la aplicación de la presente Directiva, teniendo en cuenta las disposiciones de los apartados 1 y 2.».

- 9) Se inserta el artículo siguiente:

«Artículo 24 bis

#### Informe de evaluación

1. A más tardar el ... (\*):

- a) los Estados miembros que hagan uso de la opción prevista en el artículo 22, apartado 1 informarán a la Comisión, previa consulta a los interlocutores sociales nacionales, de los motivos, sectores, actividades y número de trabajadores de que se trate. El informe de cada Estado miembro deberá incluir información sobre sus efectos en la salud y la seguridad de los trabajadores, con indicación de los puntos de vista de los interlocutores sociales del nivel adecuado, y deberá remitirse asimismo a los interlocutores sociales a escala nacional;

(\*) Seis años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva.

b) los Estados miembros que hagan uso de la opción prevista en el artículo 19, párrafo primero, letra b), informarán a la Comisión sobre el modo en que hayan aplicado dicha disposición y sobre sus efectos en la salud y seguridad de los trabajadores.

2. A más tardar el ... (\*), la Comisión, previa consulta a los interlocutores sociales a nivel comunitario, presentará al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo un informe sobre:

- a) el uso de la opción del artículo 22, apartado 1, y los correspondientes motivos de ese uso,
- b) otros factores que puedan contribuir a prolongar las jornadas de trabajo, como es el uso del artículo 19, párrafo primero, letra b).

El informe podrá ir acompañado de las propuestas adecuadas para reducir las jornadas de trabajo excesivamente prolongadas, incluido el uso de la opción del artículo 22, apartado 1, teniendo en cuenta su incidencia en la salud y la seguridad de los trabajadores cubiertos por dicha opción.

3. El Consejo, sobre la base del informe de la Comisión a que se refiere el apartado 2, evaluará el uso de las opciones que establece la presente Directiva y particularmente las previstas en el artículo 19, párrafo primero, letra b), y en el artículo 22, apartado 1.

Si resulta conveniente, atendiendo a esta evaluación, y a más tardar el ... (\*\*), la Comisión podrá presentar una propuesta al Parlamento Europeo y al Consejo para revisar la presente Directiva, incluida la opción establecida en el artículo 22, apartado 1.».

#### 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 previstas deberán ser eficaces, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán estas disposiciones a la Comisión a más tardar el ... (\*\*\*). Los Estados miembros notificarán a la Comisión 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

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el ... (\*\*\*), o garantizarán que los interlocutores sociales introduzcan las disposiciones requeridas mediante acuerdos, en cuyo caso los Estados miembros deberán adoptar las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento que se logren los objetivos perseguidos en la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente 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.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

#### Artículo 4

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

#### Artículo 5

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en ...

Por el Parlamento Europeo

El Presidente

...

Por el Consejo

El Presidente

...

(\*) Siete años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva.

(\*\*) Ocho años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva.

(\*\*\*) Tres años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva.

## DECLARACIÓN DE LOS MOTIVOS DEL CONSEJO

### I. INTRODUCCIÓN

El 24 de septiembre de 2004, la Comisión presentó una 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 <sup>(1)</sup>. La propuesta se basa en el artículo 137, apartado 2, del Tratado.

De conformidad con el artículo 251 del Tratado el Parlamento Europeo emitió su dictamen en primera lectura el 11 de mayo de 2005 <sup>(2)</sup>.

El Comité Económico y Social emitió su dictamen el 11 de mayo de 2005 <sup>(3)</sup> y el Comité de las Regiones el 14 de abril de 2005 <sup>(4)</sup>.

La Comisión presentó su propuesta modificada <sup>(5)</sup> el 2 de junio de 2005, en la que aceptaba 13 de las 25 enmiendas adoptadas por el Parlamento Europeo.

El 9 de junio de 2008, el Consejo llegó a un acuerdo político por mayoría cualificada sobre una Posición Común, en paralelo con un acuerdo político por mayoría cualificada sobre una posición común relativa a la Directiva sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales. Cinco de las Delegaciones que no podían aceptar el texto del acuerdo político sobre la Directiva relativa al tiempo de trabajo presentaron una declaración conjunta para que constara en el acta del Consejo <sup>(6)</sup>.

De conformidad con el artículo 251, apartado 2, del Tratado, el Consejo adoptó su Posición Común por mayoría cualificada el 15 de septiembre de 2008.

### II. OBJETIVOS

Los objetivos de la propuesta son dos:

- Primeramente, revisar algunas de las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE (que modificó en última instancia la Directiva 93/104/CE) a tenor de los artículos 19 y 22 de la citada Directiva. Las disposiciones de que se trata corresponden a las excepciones al periodo de referencia para la aplicación del artículo 6 (tiempo de trabajo semanal máximo) y a la posibilidad de inaplicación del artículo 6 cuando el trabajador consienta en efectuar el trabajo en cuestión («disposición de exclusión»).
- En segundo lugar, tener en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, sobre todo las sentencias en los asuntos SIMAP <sup>(7)</sup> y Jaeger <sup>(8)</sup>, en las que se falla que han de considerarse tiempo de trabajo los periodos de atención continuada de los médicos en régimen de presencia física en el centro sanitario. Esta interpretación de determinadas disposiciones de la Directiva por el Tribunal de Justicia Europeo, de results de varias cuestiones prejudiciales según el artículo 234 del Tratado, tuvieron honda repercusión en el concepto de «tiempo de trabajo» y, en consecuencia, sobre disposiciones esenciales de la Directiva.

En particular:

- A fin de garantizar un equilibrio apropiado entre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, por una parte, y la necesidad de flexibilidad de los empresarios, por otra, la propuesta establece principios generales de protección de los trabajadores en disponibilidad, tanto durante periodos activos e inactivos de atención continuada. Dentro de este marco, la propuesta establece que la parte inactiva del periodo de atención continuada no se considerará trabajo según la Directiva, a no ser que decidan otra cosa la legislación nacional, los convenios colectivos o los acuerdos entre interlocutores sociales.
- El objetivo de la propuesta es proporcionar a los empresarios y a los Estados miembros una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, bajo determinadas circunstancias, ampliando el periodo de referencia para el cálculo del tiempo máximo posible de trabajo semanal hasta un año para permitir así a las empresas hacer frente a las fluctuaciones más o menos regulares de la demanda.

<sup>(1)</sup> DO C 322 de 29.12.2004, p. 9.

<sup>(2)</sup> DO C 92 de 20.4.2006, p. 292.

<sup>(3)</sup> DO C 267 de 27.10.2005, p. 16.

<sup>(4)</sup> DO C 231 de 20.9.2005, p. 69.

<sup>(5)</sup> DO C 146 de 16.6.2005, p. 13.

<sup>(6)</sup> Doc. 10583/08 ADD 1.

<sup>(7)</sup> Sentencia del Tribunal de 3 de octubre de 2000 en el asunto C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP)/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Rec. 2000, p. I-07963.

<sup>(8)</sup> Sentencia del Tribunal de 9 de octubre de 2003 en el asunto C-151/02, Referencia para resolución prejudicial: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Alemania) en los procedimientos pendientes ante el Tribunal entre Landeshauptstadt Kiel y Norbert Jaeger, aún sin publicar.

- La propuesta permite compatibilizar mejor el trabajo y la vida familiar, sobre todo mediante los cambios propuestos respecto al artículo 22.
- Por lo que se refiere a la exclusión individual del límite semanal medio de 48 horas, la propuesta refuerza el diálogo social mediante la participación de los interlocutores sociales en toda decisión de un Estado miembro que permita a los trabajadores sociales acogerse a la exclusión individual. Según este nuevo sistema, toda decisión de un Estado miembro que permita acogerse a la exclusión individual deberá aplicarse bien mediante acuerdo colectivo previo o mediante acuerdo entre los interlocutores sociales al nivel adecuado, o bien mediante un acto legislativo nacional previa consulta a los interlocutores sociales al nivel adecuado. Se mantiene el caso de que ningún empresario puede obligar a un trabajador a trabajar más del límite semanal medio de 48 horas, de manera que el trabajador individual deberá también convenir en acogerse a la exclusión individual. Asimismo se aplicarán condiciones reforzadas al nivel comunitario para evitar abusos y garantizar que un trabajador que está considerando acogerse a la exclusión voluntaria pueda hacer una elección totalmente libre. Asimismo, la propuesta introduce un principio general conforme al que se debería limitar la duración máxima de tiempo de trabajo semanal.

### III. ANÁLISIS DE LA POSICIÓN COMÚN

#### 1. *Observaciones generales*

##### a) **Propuesta modificada de la Comisión**

El Parlamento Europeo adoptó 25 enmiendas de la propuesta de la Comisión, 13 de las cuales se incorporaron a la propuesta de la Comisión en su conjunto, en parte tras haberse modificado su redacción (enmiendas 1, 2, 3, 4, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19 y 24). Sin embargo, otras 12 enmiendas no eran aceptables para la Comisión (enmiendas 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22, 23 y 25).

##### b) **Posición Común del Consejo**

El Consejo podría aceptar 8 de las 13 enmiendas, total o parcialmente incorporadas a la propuesta modificada de la Comisión, a saber, las nº 1 y 2 (considerando nº 4 que cita las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa), nº 3 (considerando nº 5 que hace referencia al aumento de empleo de las mujeres), nº 4 (considerando nº 7: añadido de una referencia a la compatibilidad entre trabajo y vida familiar), nº 8 (considerando nº 14 que cita el artículo 31, apartado 2, de la Carta de Derechos Fundamentales), nº 16 (artículo 17, apartado 2, sobre el descanso compensatorio), nº 17 (artículo 17, apartado 5, primer guión, corrección de un error) y nº 18 (artículo 18, apartado 3, sobre el descanso compensatorio).

El Consejo aceptó también, previa nueva redacción, las enmiendas sobre principios básicos:

- nº 12 (artículo 2 ter: añadido de una disposición sobre compatibilidad de la vida laboral y familiar);
- nº 13 (supresión del artículo 16 ter, apartado 2, sobre el periodo de referencia de 12 meses);
- nº 19 (artículo 19: periodo de referencia).

Sin embargo, el Consejo no consideró aconsejable aceptar las enmiendas:

- nº 11 (suma de las horas trabajadas en caso de varios contratos de trabajo), según se tiene en cuenta en el considerando nº 2 en la propuesta modificada, dado que el considerando nº 3 de la actual Directiva dispone que *«las disposiciones de 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(4), se continúan aplicando plenamente a los ámbitos que cubre la presente Directiva, sin perjuicio de disposiciones más rigurosas y/o específicas contenidas en la misma»* y que su artículo 1, apartado 4, establece también que las disposiciones de la Directiva 89/391/EEC son plenamente aplicables a periodos mínimos de descanso diario, descanso semanal y vacaciones anuales, a pausas y al tiempo máximo de trabajo semanal, así como a determinados aspectos del trabajo nocturno, trabajo por turnos y ritmo de trabajo;
- nº 24 (disposición relativa a la validez de los acuerdos de exclusión firmados antes de la entrada en vigor de la Directiva, artículo 22, apartado 1(quarter): el Consejo no consideró necesario incorporar esta disposición que ya se tiene en cuenta en la propuesta modificada de la Comisión;

— nº 25 (que dispone que una copia de la Directiva se envíe a los gobiernos y parlamentos de los países candidatos).

El Consejo no estaba tampoco en condiciones de aceptar las enmiendas 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22 y 23 por los motivos mencionados por la Comisión en su propuesta modificada.

La Comisión ha aceptado la Posición Común acordada por el Consejo.

## 2. **Comentarios específicos**

### **Disposiciones sobre el tiempo de atención continuada**

El Consejo acordó las definiciones de «tiempo de atención continuada» y de «parte inactiva del tiempo de atención continuada» como sugería la Comisión en su propuesta original y confirmaba en su propuesta modificada.

El Consejo estaba también de acuerdo con la Comisión sobre la necesidad de añadir una definición del término «lugar de trabajo» en el artículo 1, apartado 1, punto 1ter de la Posición común, a fin de aclarar más la definición de «tiempo de atención continuada».

Respecto al nuevo artículo 2 bis sobre tiempo de atención continuada, el Consejo coincidía con la Comisión sobre el principio de que la parte inactiva de este tiempo no debería considerarse como tiempo de trabajo a no ser que la legislación nacional o, de acuerdo con la legislación o práctica nacional, un convenio colectivo o un acuerdo entre interlocutores sociales, haya decidido otra cosa. El Consejo comparte la opinión de la Comisión de que la introducción de esta nueva categoría debería contribuir a aclarar la relación entre tiempo de trabajo y periodos de descanso.

El Consejo siguió también el enfoque de la Comisión respecto al método de cálculo de período inactivo del tiempo de atención continuada, a la vez que se dispone que podrá establecerse no sólo mediante un convenio colectivo o un acuerdo entre interlocutores sociales, sino también por medio de la legislación nacional de resultados de consultas con los interlocutores sociales.

El Consejo reconoció como principio general que la parte inactiva del tiempo de atención continuada no debería tenerse en cuenta a la hora de calcular los periodos de descanso diarios y semanales. Con todo, el Consejo consideró también apropiado disponer la posibilidad de introducir cierta flexibilidad en la aplicación de esta disposición mediante convenios colectivos, acuerdos entre interlocutores sociales o a través de la legislación nacional, de resultados de consultas con los interlocutores sociales.

### **Tiempo de descanso compensatorio**

En relación con los artículos 17, apartado 2 y 18, apartado 3 de la Directiva, el Consejo puede estar de acuerdo con las enmiendas nº 16 y 18, con la nueva redacción de la propuesta modificada de la Comisión.

El principio general es que los trabajadores deberían disponer de periodos de descanso compensatorio en circunstancias en las que no pueden tomarse periodos de descanso normal. Los Estados miembros decidirán la duración del periodo razonable dentro del cual se les conceda a los trabajadores un descanso compensatorio equivalente, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores afectados y el principio de proporcionalidad.

### **Conciliación de la vida profesional y la vida familiar**

El Consejo coincide con el Parlamento en la necesidad de mejorar la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar. Esta preocupación aparece con bastante claridad en los considerandos 5, 6 y 7, así como en el artículo 1, apartado 2, que incorpora un nuevo artículo 2 ter, de la Posición Común.

El Consejo está de acuerdo con las enmiendas nº 2 y 3 (relativas a los considerandos 4 y 5), según la nueva redacción en la propuesta modificada de la Comisión.

Por lo que respecta al nuevo artículo 2 ter, el Consejo aceptó el texto del primer párrafo de la propuesta modificada de la Comisión que dice: «Los Estados miembros animarán a los interlocutores sociales a que celebren, en el nivel adecuado y sin perjuicio de su autonomía, acuerdos destinados a mejorar la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional».

Los otros dos párrafos se inspiran en la enmienda 12 y se basan en la propuesta modificada de la Comisión. El segundo párrafo introduce además referencias a la Directiva 2002/14/EC por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, así como la consulta a los interlocutores sociales. El tercer párrafo establece que los Estados miembros deberán animar a los empresarios a estudiar las peticiones de los trabajadores de cambio de sus horas y ritmos de trabajo, sin perjuicio de las necesidades de la empresa y de la necesidad de flexibilidad tanto de empresarios como de trabajadores.



### Periodo de referencia (artículo 19)

El Consejo comparte la opinión del Parlamento Europeo de que la ampliación del periodo de referencia debería ir acompañada de una mayor participación de los trabajadores y sus representantes y de toda medida preventiva necesaria respecto a los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores. Con todo, considera que una referencia a la Sección II de la Directiva 89/391/EC <sup>(1)</sup>, que establece una serie de disposiciones en ese sentido, proporcionará garantías adecuadas al respecto.

### Marco de la disposición de exclusión (artículo 22)

El Consejo no pudo aceptar ni la enmienda n° 20, por la que el artículo 22 sobre la disposición de exclusión debería derogarse 36 meses después de la entrada en vigor de la Directiva, ni la propuesta modificada de la Comisión, por la que se establecía la posibilidad de ampliar esta opción al cabo de tres años. Mientras que algunas Delegaciones estaban a favor del principio de poner fin al uso de la disposición de exclusión al cabo de un determinado periodo, la mayoría de ellas se oponían a esa solución, sin por ello suponer, empero, que fueran a hacer uso de la disposición de exclusión en esta fase.

En ese contexto, una vez examinadas diferentes soluciones posibles, el Consejo llegó finalmente a la conclusión de que la única solución aceptable para una mayoría cualificada de Delegaciones sería establecer que siguiera vigente la disposición de exclusión, a la vez que se introducen salvaguardas contra el abuso en detrimento del trabajador.

En particular, el artículo 1, apartado 7, de la Posición Común referente al artículo 22 bis, letra a, de la Directiva establece que el uso de la disposición de exclusión no puede combinarse con la opción recogida en el artículo 19, letra b). Además, el considerando 13 expone que, antes de poner en práctica la disposición de exclusión, deberá considerarse si el período de referencia más largo u otras disposiciones en materia de flexibilidad establecidas por la Directiva no garantizan la flexibilidad requerida.

Respecto a las condiciones aplicables a la disposición de exclusión, la Posición Común establece que:

- la semana laboral en el UE seguirá siendo de 48 horas, de acuerdo con el artículo 6 de la Directiva actual, a no ser que un Estado miembro establezca una disposición de exclusión, ya sea mediante convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales en el nivel apropiado, y el trabajador particular decida hacer uso de la disposición de exclusión. La decisión, pues, sigue siendo la del trabajador particular y no puede verse forzado a trabajar por encima del límite de 48 horas;
- además, el uso de esta opción quedará sometido a condiciones estrictas destinadas a proteger la libre elección del trabajador, al introducirse un límite legal al número de horas trabajadas por semana dentro del contexto de la disposición de exclusión y estableciendo obligaciones específicas a los empresarios de informar a la autoridad competente a petición suya.

Por lo que se refiere a la protección de la libre elección de los trabajadores, la Posición Común estipula que la disposición de exclusión sólo será válida si el trabajador ha dado su acuerdo antes de llevar a cabo ese trabajo y durante un periodo no superior a un año, renovable. El empresario, en cualquier caso, no podrá sancionar a un trabajador por no estar dispuesto a dar su acuerdo a la realización de ese trabajo o porque retire su acuerdo por alguna razón. Además, salvo en el caso de contratos a corto plazo (ver más abajo), sólo podrá firmarse una disposición de exclusión tras las cuatro primeras semanas de trabajo y no se le podrá pedir a un trabajador que firme una disposición de exclusión en el momento de la firma de su contrato. Por último, el trabajador estará capacitado, dentro de unos plazos específicos, a retirar su acuerdo a trabajar según la disposición de exclusión.

La Posición Común introduce límites legales al número de horas semanales de trabajo permitidas dentro del marco de la disposición de exclusión, punto sobre el cual no se establece nada en la Directiva actual. Habitualmente, el límite sería de 60 horas, calculadas como media durante un periodo de 3 meses, a no ser que se disponga otra cosa en un convenio colectivo o en un acuerdo entre interlocutores sociales. Ese límite podría ampliarse hasta 65 horas, calculadas como media durante un periodo de 3 meses, de no haber convenio colectivo y cuando la parte inactiva de la disposición de exclusión se considere como tiempo de trabajo.

<sup>(1)</sup> DO L 183 de 29.6.1989, p. 1.

Por último, la Posición Común estipula que los empresarios deberán mantener un registro de las horas de trabajo de los empleados que trabajen dentro del marco de la disposición de exclusión. Los registros estarán a disposición de las autoridades competentes, que, por razones relacionadas con la seguridad o salud de los trabajadores, podrán prohibir o restringir la posibilidad de superar el máximo de horas semanales trabajadas. Asimismo, las autoridades competentes podrán pedirle al empresario información sobre casos en los que los trabajadores hubieran dado su acuerdo a trabajar más de 48 horas durante un periodo de siete días, calculadas como media del periodo de referencia mencionado en el artículo 16, letra b).

La Posición Común establece condiciones específicas en el caso de contratos a corto plazo (cuando el mismo empresario contrate a un trabajador durante un periodo o periodos que no superen 10 semanas en total durante un periodo de 12 meses): el acuerdo para usar la disposición de exclusión podrá otorgarse durante las cuatro primeras semanas de una relación de empleo y no se aplicarían los límites legales al número de horas de trabajo permitido por semana, dentro del marco de la disposición de exclusión. Con todo, no podrá pedírsele a un trabajador que de su acuerdo dentro del marco de la disposición de exclusión en el momento de la firma de su contrato de trabajo.

La Posición Común establece además que, cuando se haga uso de la disposición de exclusión, un Estado miembro, mediante leyes, reglamentos o disposiciones administrativas, podrá restablecer, por razones objetivas o técnicas o razones relacionadas con la organización del trabajo, que el periodo de referencia no supere los seis meses. Este periodo de referencia, con todo, no afectará al periodo de referencia de tres meses aplicable para el cálculo del límite de 60 ó 65 horas de trabajo máximo semanal.

#### **Disposiciones de seguimiento, evaluación y revisión**

El artículo 1, apartado 9, de la Posición Común relativo al nuevo artículo 24 bis de la Directiva establece requisitos detallados de información sobre el uso de la disposición de exclusión y otros factores que podrán contribuir a un tiempo de trabajo prolongado, tales como el recurso al artículo 19, letra b) (periodo de referencia de 12 meses). Objeto de estos requisitos es permitir un estrecho seguimiento por parte de la Comisión.

Más en concreto, la Posición Común establece que la Comisión:

- a los cuatro años de la entrada en vigor de la Directiva, presentará un informe acompañado, si fuera necesario, de propuestas para reducir el exceso de horas de trabajo, con inclusión del uso de la disposición de exclusión, teniendo en cuenta su repercusión en la salud y seguridad de los trabajadores dentro de esa opción. El Consejo evaluará ese informe;
- teniendo en cuenta esa evaluación y a los cinco años de la entrada en vigor de la Directiva, podrá presentar una propuesta al Consejo y al Parlamento Europeo de revisión de la Directiva, incluida la opción de la disposición de exclusión.

#### **IV. CONCLUSIÓN**

A la vista de los tangibles avances hechos en paralelo respecto a la Directiva sobre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, el Consejo considera que su Posición Común sobre la Directiva relativa al tiempo de trabajo supone una solución equilibrada y realista de las cuestiones cubiertas por la propuesta de la Comisión, dadas las amplias diferencias entre las situaciones del mercado laboral de los Estados miembros y en sus opiniones sobre las condiciones necesarias para acomodar esas situaciones. Queda a la espera de un debate constructivo con el Parlamento Europeo con vistas a llegar a un acuerdo final sobre esta importante Directiva.

---