



Europa al día

Enero 2011

Nº 333

CONTENIDO:¹

**Revisión de la Directiva de tiempo de trabajo 2003/88/CE
Consulta Pública de la Comisión Europea²**

¹ Se prohíbe la reproducción total o parcial del contenido de este "*Boletín Europa al Día*" sin citar la fuente o sin haber obtenido el permiso del Consejo General de Colegios Médicos de España.

² Disponible en la página web del Consejo General de Colegios Médicos: <http://www.cgcom.es>

La legislación europea sobre tiempo de trabajo garantiza una protección mínima de todos los trabajadores contra el exceso de horas laborales y el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso.

Esta protección es especialmente importante para el sector sanitario ya que, debe garantizarse la seguridad del paciente impidiendo que presten los servicios de salud y emergencia profesionales cuyas aptitudes y capacidad de razonamiento se vean mermadas por el agotamiento y el estrés tras largas jornadas de trabajo.

Por otro lado, el equilibrio entre trabajo y vida privada es fundamental a la hora de ofrecer condiciones laborales más atractivas para las profesiones sanitarias y paliar la falta de personal cualificado que padece este sector.

Desde el año 2000, la legislación europea sobre tiempo de trabajo, hoy recogida en la Directiva 2003/88/CE, garantiza una protección mínima de todos los trabajadores contra el exceso de horas laborales y el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso, principios básicos que recoge también la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, en su artículo 31.2:

«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».

A lo largo del tiempo, estas disposiciones han sido difíciles de aplicar y algunos casos se han resuelto a través de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Por este motivo, la Comisión Europea, en el año 2004, se planteó modificar la Directiva 2003/88/CE con el fin de dar solución a los problemas de incumplimiento pero, tras más de cinco años de deliberaciones, no se llegó a ningún acuerdo.

En marzo de 2010 la Comisión se planteó nuevamente modificar esta legislación e inició una fase de consulta con los interlocutores sociales de la que informamos ampliamente en el Boletín “Europa al día” nº 315. En diciembre de 2010, una vez analizada las respuestas a la primera fase de consulta, ha iniciado una segunda fase en la que plantea dos grandes opciones:

1. Revisar sólo los aspectos conflictivos de la Directiva, que son el tiempo de guardia y los descansos compensatorios, o
2. Hacer una revisión global incluyendo todos los aspectos que han destacado los interlocutores sociales en sus respuestas.

1). Revisión limitada

Esta opción consiste en centrarse en las cuestiones conflictivas, como son el tiempo de guardia y el descanso compensatorio.

a) Tiempo de guardia

Una solución equilibrada podría ser reconocer, como principio que, todo tiempo de guardia durante el cual el trabajador debe permanecer a disposición del empleador en el lugar de trabajo para prestar servicio en caso de necesidad, es tiempo de trabajo a efectos de la Directiva y no puede considerarse tiempo de descanso. Con ello se mantendrían los principios establecidos en las sentencias Simap y Jaeger³.

No obstante, se propone introducir una excepción, limitada a los sectores que requieren la continuidad del servicio, lo que permitiría un cómputo distinto de los periodos de tiempo de guardia (no siempre según el principio de una hora por una hora: principio de «equivalencia»), hasta determinados límites máximos semanales y a condición de que los trabajadores afectados gocen de una protección adecuada. Esta solución se alejaría de la interpretación del Tribunal en la sentencia Dellas⁴, pero evitaría la introducción de una nueva distinción entre periodos «activos» e «inactivos» del tiempo de guardia.

En el caso del tiempo de guardia fuera del lugar de trabajo, la normativa seguiría tal como fue interpretada en la sentencia Simap⁵: solo se contabilizarían como tiempo de trabajo los periodos dedicados realmente a atender a una llamada, aunque el tiempo de espera recibiría un trato más favorable en las normativas nacionales o los convenios colectivos.

b) Descanso compensatorio

Sería preciso introducir nuevas disposiciones para aclarar el momento de los descansos compensatorios diarios y semanales.

En la sentencia Jaeger⁶, el Tribunal afirma que los periodos mínimos de descanso diario que no hayan podido tomarse deberían tomarse inmediatamente después de que finalice el turno de trabajo ampliado o, en cualquier caso, antes de que empiece el siguiente turno de trabajo

³ Ver Boletín “Europa al día” nº 110 de septiembre de 2003.

⁴ Ver Boletín “Europa al día” nº 180 de diciembre de 2005.

⁵ Sentencia SIMAP (Asunto C-303/98), punto 50

⁶ Ver Boletín “Europa al día” nº 110 de septiembre de 2003.

(«descanso compensatorio inmediato»). La legislación no está tan clara en lo que respecta a los descansos semanales no tomados.

En muchas respuestas se pidió más flexibilidad sobre el momento del descanso compensatorio. Sin embargo, recientes investigaciones confirman los graves efectos que tiene en la salud y la seguridad el retraso de los periodos mínimos de descanso diario y semanal. Se admite que, en una serie de situaciones específicas, se necesita más flexibilidad. Sin embargo, dicha flexibilidad debe limitarse escrupulosamente a situaciones en las que sea necesaria por motivos objetivos, y supeditarse a la aplicación de medidas generales de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en cuestión.

2). Revisión global

La segunda opción consiste en proponer un conjunto de cambios en los que se tengan en cuenta también otros aspectos muy importantes además del tiempo de guardia y del descanso compensatorio. Con esta opción, la revisión permitiría analizar de manera más holística los problemas de salud y seguridad que plantea el exceso de horas de trabajo. Asimismo, muchos interlocutores sociales desean abordar algunas de las cuestiones indicadas a continuación:

a) Más flexibilidad para los nuevos ritmos de trabajo

Las disposiciones de la UE deben responder a la tendencia constante hacia formas más flexibles de organización del trabajo y jornadas de trabajo personalizadas.

b) Equilibrio entre el trabajo y la vida privada ante las nuevas realidades demográficas

c) Trabajadores con poder de decisión autónomo, que se aplicaría únicamente a los altos directivos en el sector público o privado y a otros trabajadores que gozan de una autonomía real y efectiva en cuanto al tiempo de trabajo y su organización.

d) Contratos múltiples

En la UE, una minoría significativa de trabajadores ejerce su actividad con arreglo a varios contratos simultáneos con diferentes empleadores o, en algunos casos, con el mismo empleador. Debe aclararse que, en estas situaciones, el límite de tiempo de trabajo establecido en la Directiva se aplica por trabajador.

PRÓXIMOS PASOS

Es necesario adoptar nuevas medidas legislativas para tener en cuenta los cambios de los ritmos de trabajo en las normas de la UE, respetando su objetivo de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, y resolver importantes problemas de interpretación.

Una Directiva sobre el tiempo de trabajo revisada será decisiva para mejorar las condiciones laborales y ofrecer a las empresas y los trabajadores la flexibilidad necesaria para aplicar soluciones innovadoras y equilibradas en el lugar de trabajo.

La Comisión tendrá en cuenta los resultados de esta consulta en su futuro trabajo de revisión de la Directiva, planteándose la posibilidad de suspender este trabajo si los interlocutores sociales deciden negociar entre ellos sobre materias de alcance suficientemente amplio. De lo contrario, procederá a adoptar una propuesta legislativa de modificación de la normativa actual.

Incluimos, en el presente Boletín “Europa al día” el texto en español de esta Comunicación de la Comisión Europea.
