

RELACIONES INTERNACIONALES



BOLETÍN *EUROPA AL DÍA*

Tiempo de trabajo. Consulta de la Comisión Europea a los interlocutores sociales

N.º 315

Año 2010

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 Oficiales de Médicos de España.

Tiempo de trabajo. Consulta de la Comisión Europea a los interlocutores sociales

La Comisión Europea ha lanzado una consulta a los interlocutores sociales para buscar una solución que permita continuar la acción emprendida por la UE sobre la Directiva de tiempo de trabajo.

En 2004 y después de una amplia consulta, la Comisión Europea presentó una propuesta de modificación de la Directiva 2003/88/CE sobre distribución de la jornada laboral que, tras cinco años de negociaciones, fue retirada al no llegarse a un acuerdo entre el Parlamento Europeo el Consejo de Ministros.

Esta negativa ha creado una situación muy difícil en algunos Estados miembros ya que no se están garantizando suficientemente la salud y la seguridad de los trabajadores. La Comisión considera que esta situación es insatisfactoria y que es necesario hacer una revisión a fondo de la normativa sobre tiempo de trabajo en Europa.

Antecedentes:

En los últimos 20 años se han producido cambios importantes en el mundo del trabajo:

- Ha habido una reducción general de la jornada laboral: La media semanal de horas trabajadas ha descendido de 39 horas en 1990 a 37.8 en 2006.
- Una polarización del tiempo de trabajo entre grupos de trabajadores: los trabajadores a tiempo parcial han ampliado su jornada de 14% en 1992 al 18% en 2009. El 10% de los trabajadores todavía trabajan más de 48 horas semanales y, casi el 7% tiene varios trabajos.

Estos cambios reflejan la influencia de múltiples factores que están llevando a una transición desde una economía basada en la industria a una economía basada en el conocimiento que afecta a la forma en la que se organiza el trabajo ya que, no se centra en el número de horas trabajadas sino en la calidad y originalidad del producto elaborado. A esto hay que añadirle una mayor participación de la mujer en el empleo y un aumento en la individualización de estilos de vida en el que emergen una gran variedad de preferencias en cuanto a la distribución del tiempo dedicado al trabajo y al ocio.

A pesar de todos estos cambios en el panorama laboral, sigue existiendo una estrecha conexión entre las jornadas de trabajo largas e irregulares y los problemas de salud. El artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales establece que todos los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, seguridad y dignidad y también a la limitación de la duración máxima del trabajo así como a periodos de descanso diarios y semanales.

La pregunta que se plantea la Comisión es ¿tiene en cuenta la regulación del tiempo de trabajo en la UE todos estos cambios? O por el contrario ¿Es necesario hacer reformas para adaptarla al siglo XXI?

Regulación del tiempo de trabajo:

En el año 2004 la Comisión propuso enmendar la Directiva 2003/88/CE con tres objetivos precisos:

- Clarificar la aplicación de la Directiva en las situaciones de guardia localizada siguiendo la interpretación del Tribunal de Justicia en los asuntos SIMAP, Jaeger y Dellas.
- Permitir que el tiempo de referencia para el cálculo de la jornada semanal se extendiera a doce meses.
- Revisar la cláusula opt-out de renuncia voluntaria a la jornada de 48 horas. Con ello se pretendía reflejar en la Directiva aquellos problemas que no estaban todavía resueltos en la legislación. No obstante, durante los debates de los años 2004-2009, se añadieron otros temas tanto por el Parlamento como por el Consejo como la reconciliación de la vida laboral y familiar, el tratamiento de situaciones especiales como los “trabajadores autónomos” y trabajadores con más de un empleo.

LA APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA HA PLANTEADO LOS SIGUIENTES PROBLEMAS:

- **Jornada Laboral: cláusula “opt-out”:** La media de horas trabajadas en Europa está por debajo de las 48 horas semanales y sigue descendiendo. De todas formas, ciertos grupos de trabajadores continúan realizando largas jornadas cuya media va desde las 49 hasta las 80 horas semanales.

Este límite de 48 horas se ha extendido en algunos casos a través de la cláusula “opt-out” de renuncia voluntaria, que se usa en cinco países en todos los sectores de la economía y en otros diez Estados para algunos sectores, sobre todo en los casos de servicios de guardia.

Los interlocutores sociales están de acuerdo en que tiene que haber medidas legales que restrinjan la jornada laboral para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores ya que, muchas veces no pueden ellos establecer libremente sus límites de trabajo. Largas jornadas laborales van en contra de la productividad, la creatividad y la generación de empleo así como de la reconciliación de la vida laboral y familiar.

- **Guardia:** En algunos sectores profesionales la jornada laboral incluye los periodos de guardia en los que el trabajador tiene que permanecer en el lugar de trabajo disponible para cuando se le necesite. Esto ocurre en los servicios sanitarios, residencias asistenciales y servicios de emergencia como la policía y los bomberos. También se ha planteado que la jornada de 48 horas puede dar lugar a muchos problemas en aquellos servicios como los sanitarios que necesitan una flexibilidad horaria. Los Estados miembros han argumentado que los costes de la asistencia sanitaria experimentarían un aumento espectacular y que sería muy difícil encontrar personal de la salud con la suficiente especialización si se mantuviera la jornada de 48 horas.

Durante la tramitación de la Directiva se planteó la necesidad de definir cuáles son los periodos de trabajo y cuales los de descanso en aquellos servicios que funcionan permanentemente. El Tribunal de Justicia, en los asuntos SIMAP-Jaeger-

Dellas consideró que los periodos de guardia deben considerarse siempre como tiempo de trabajo.

Para llegar a una solución, se planteó que los periodos inactivos dentro de la guardia no se contabilizaran como tiempo de trabajo, o bien que se calcularan por debajo del 100% en proporción al nivel de atención requerido y esta propuesta fue rechazada por el Parlamento Europeo.

- **Flexibilidad y media semanal de horas trabajadas:** La Directiva establece cierta flexibilidad para el cálculo de las 48 horas mediante un “periodo de referencia” que normalmente no puede exceder de 4 meses, aunque se podría llegar a 6 en ciertas actividades o por convenio colectivo, o incluso llegar a 12 meses.

Estos periodos de referencia por una parte flexibilizan el cálculo de la jornada pero, si son muy amplios, dan lugar a jornadas muy extensas en las que el trabajador tiene que mantener altos niveles de actividad durante largos periodos con pocas o ninguna oportunidades de descanso.

- **Descanso compensatorio:** De acuerdo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el descanso compensatorio debe disfrutarse lo antes posible y, en cualquier caso, inmediatamente después de la jornada extendida.

Teniendo en cuenta todos estos antecedentes, la Comisión Europea ha lanzado una primera fase de consulta establecida en el artículo 154.2 del Tratado. En ella se busca el punto de vista de los interlocutores sociales sobre si es necesaria una acción de la UE en el ámbito de la Directiva de tiempo de trabajo. Posteriormente examinará las opiniones recibidas y decidirá si lanza una segunda fase de consulta con los interlocutores sociales que incluirá una propuesta de acción de acuerdo con el artículo 154.3. Para ello formula las siguientes preguntas:

a) ¿Cómo podemos desarrollar propuestas equilibradas e innovadoras con respecto a la organización del tiempo de trabajo para superar los debates improductivos del último proceso de conciliación?. ¿Cuál es su visión a largo plazo sobre la organización del tiempo de trabajo en un nuevo escenario?

b) ¿Qué repercusiones han tenido los cambios en los modelos de trabajo y de ejercicio en la aplicación de la directiva?. ¿alguna disposición en concreto ha quedado obsoleta o más difícil de aplicar?.

c) ¿cuál es su experiencia hasta la fecha sobre el funcionamiento general de la Directiva sobre tiempo de trabajo?. ¿Cuál ha sido su experiencia con respecto a los temas claves mencionados en la sección 5 de este documento?

d) ¿está de acuerdo con el análisis que realiza este documento sobre la organización y la regulación del tiempo de trabajo en la UE?. ¿considera que habría que añadir otros temas?

e) ¿considera que la Comisión debería lanzar una iniciativa para modificar la directiva?. Si la respuesta es sí, ¿está de acuerdo con los objetivos de la posible revisión que menciona este documento?. ¿qué ámbito de aplicación debería tener?

f) ¿considera que, además de las medidas legislativas, se deberían contemplar otras acciones a nivel de la UE?. Si la respuesta es sí, ¿qué tipo de acción debería emprenderse, y sobre qué temas?

g) ¿desea considerar la posibilidad de iniciar un diálogo según el artículo 155 del TFUE sobre cualquiera de los temas que plantea esta consulta?. Si la respuesta es sí, ¿sobre cuáles?.
