

RELACIONES INTERNACIONALES



BOLETÍN *EUROPA AL DÍA*

La presidencia eslovena propone no contar como trabajo los periodos inactivos del tiempo de guardia

N.º 258

Año 2008

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.

La presidencia eslovena propone no contar como trabajo los periodos inactivos del tiempo de guardia

Durante los días 9 y 10 de junio, está previsto que se celebre el Consejo de Ministros de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, en el que se analizará nuevamente la directiva sobre distribución del tiempo de trabajo.

Desde el Consejo de Ministros de Lisboa, en diciembre de 2007, no se había dado ningún paso sobre este tema, pero la presidencia eslovena de la UE ha elaborado una propuesta revisada de directiva, que modifica la 2003/88/CE (pdf 140 KB), en la que sostiene que los periodos inactivos de la guardia no deben contabilizarse como tiempo de trabajo. Esta idea, defendida por la Comisión Europea, se contrapone a los informes elaborados por el eurodiputado Alejandro Cercas y a las sentencias del Tribunal de Justicia de la CE.

La propuesta añade al texto de la Directiva 2003/88/CE un artículo 2.a), según el cual los periodos de inactividad durante la guardia no se consideran tiempo de trabajo a no ser que la legislación nacional o un acuerdo colectivo entre los interlocutores sociales disponga otra cosa.

Tiempo de guardia

Define el “**tiempo de guardia**” como el periodo en el que el trabajador tiene la obligación de estar en el lugar de trabajo, a disposición del empleador, para llevar a cabo sus actividades u obligaciones (art. 2.1a) y el “**periodo de inactividad**” como el periodo en el que el trabajador está de guardia en los términos señalados en el párrafo anterior pero el empleador no requiere que realice sus actividades u obligaciones (art. 2.1b).

Señala también que el cálculo del tiempo de inactividad se hará tomando como base la media de horas en relación al tiempo de guardia, teniendo en cuenta la experiencia del sector afectado.

También analiza otros puntos importantes como:

- La necesidad de reforzar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y de facilitar medidas para conciliar la vida laboral con la familiar, solicitando que los interlocutores sociales firmen acuerdos en esta línea.
- El respeto al principio general de jornada laboral máxima de 48 horas, aunque los Estados miembros puedan decidir no aplicarlo tomando siempre medidas para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores.
