

RELACIONES INTERNACIONALES



BOLETÍN *EUROPA AL DÍA*

Tiempo de trabajo: Conclusiones del Consejo de Ministros UE

N.º 259

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.

Tiempo de trabajo: Conclusiones del Consejo de Ministros UE

Durante los días 9 y 10 de junio, se reunió en Bruselas el Consejo de Ministros de Empleo, Asuntos Sociales, Salud y Protección de los Consumidores y adoptó un acuerdo político sobre la directiva 2003/88/CE relativa a ciertos aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

La propuesta salió adelante, en parte, gracias a las presiones de muchos países que necesitaban aprobar una norma que les permitiera dejar de incumplir la actual legislación, algo que ocurre de forma continuada en sectores como el de la sanidad.

Este tema, tras más de cuatro años debatiéndose, había llegado a un punto sin salida ya que, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el tiempo de guardia debe contarse como tiempo de trabajo, frente a la posición de la mayoría de países que lo rechaza por el coste que la medida implicaría para los sistemas públicos de sanidad.

Esta divergencia ha dado lugar a que se planteen muchas denuncias por incumplimiento de la Directiva 2003/88/CE y la Comisión Europea había decidido abrir procedimientos de infracción contra casi todos los Estados miembros si no se desbloqueaba este tema en el Consejo de Ministros.

Posición española

Los países que se han opuesto a la aprobación de esta propuesta (España, Bélgica, Hungría, Grecia, Chipre y Portugal) no han podido formar una minoría de bloqueo para votar en contra y han preferido abstenerse y publicar una declaración contra el texto de esta propuesta en la que solicitan al Parlamento Europeo que enmiende el documento de manera favorable a los trabajadores.

Puntos del acuerdo

Los principales puntos del acuerdo alcanzado sobre el tiempo de trabajo son:

- El **tiempo máximo de jornada laboral** sigue siendo de 48 horas semanales a no ser que el trabajador opte por firmar la cláusula de renuncia voluntaria a esta jornada máxima, cláusula “opt-out”.
- Dentro del **tiempo de guardia**, se distingue entre tiempo activo, considerado como tiempo de trabajo y periodos de inactividad, que no se contabilizan como trabajo.
- Los **periodos de inactividad dentro de la guardia** pueden llegar a considerarse como tiempo de trabajo si la legislación nacional o los interlocutores sociales así lo deciden.
- El **límite protector máximo** para trabajadores que firman el “opt-out” será de 60 horas semanales, a no ser que los interlocutores sociales acuerden otra cosa.
- El nuevo límite protector para trabajadores con “opt-out” y periodos inactivos de la guardia es de 65 horas.
- Este límite protector se aplica a todos los trabajadores cuyo contrato exceda de las diez semanas.

- Los **descansos compensatorios** podrán concederse en “un periodo de tiempo razonable”. Lo que es un periodo razonable se definirá en la legislación nacional, los convenios colectivos o en un acuerdo entre empresarios y trabajadores. El Tribunal de Justicia exigía que el descanso se concediera de manera inmediata, y esta interpretación causaba también problemas en la mayoría de los Estados miembros.

Condiciones de la cláusula “opt-out”

La reforma de la directiva de tiempo de trabajo consagra la hasta ahora transitoria cláusula del “opt out” -introducida en su día a petición del Reino Unido- que ofrece a los empleados la posibilidad de trabajar por encima del máximo vigente de las 48 horas semanales, bajo ciertas condiciones, como son:

- La duración del “opt-out” es de un año renovable.
- No es válido el acuerdo si se firma a la vez que el contrato o durante las cuatro primeras semanas de una relación laboral.
- No se puede penalizar a alguien que no firme la cláusula o que la rechace.
- El trabajador que firme el “opt-out” se puede retractar.
- Los empleadores deben llevar registros de las horas de trabajo de los firmantes del “opt-out”.

Directiva sobre trabajo temporal

Al igual que en el Consejo de Ministros de diciembre de 2007, se incluyó en un mismo paquete la directiva sobre tiempo de trabajo y la de trabajo temporal que garantiza la igualdad de trato, desde el primer día, de los trabajadores temporales con los trabajadores indefinidos en términos de pago, permisos de maternidad y de ausencia.

Parlamento Europeo

El siguiente paso en el procedimiento de codecisión es enviar nuevamente el texto al Parlamento Europeo (PE), para que lo analice en una segunda lectura y tome una decisión. Durante estos años, el PE se ha manifestado siempre a favor de suprimir todas las excepciones a la jornada laboral de 48 horas semanales en un plazo de 3 años. Habrá que esperar a lo que decida ahora, pero las presiones de los Estados miembros son muy fuertes y todo parece indicar que el texto aprobado por el Consejo de Ministros será también aceptado por el PE.

Cuatro años después de la entrada en vigor de la norma, el Ejecutivo comunitario deberá elaborar un informe sobre la aplicación de las excepciones a la jornada laboral de 48 horas semanales, que podrá ir acompañado de “propuestas para reducir el exceso de horas trabajadas”.
