

PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

Documento de sesión

FINAL
A6-0105/2005

25.4.2005

*****I**

INFORME

sobre la 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
(COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Alejandro Cercas

Explicación de los signos utilizados

- * Procedimiento de consulta
mayoría de los votos emitidos
- **I Procedimiento de cooperación (primera lectura)
mayoría de los votos emitidos
- **II Procedimiento de cooperación (segunda lectura)
mayoría de los votos emitidos para aprobar la Posición Común
mayoría de los miembros que integran el Parlamento para
rechazar o modificar la Posición Común
- *** Dictamen conforme
mayoría de los miembros que integran el Parlamento salvo en los
casos contemplados en los art. 105, 107, 161 y 300 del Tratado CE
y en el art. 7 del Tratado UE
- ***I Procedimiento de codecisión (primera lectura)
mayoría de los votos emitidos
- ***II Procedimiento de codecisión (segunda lectura)
mayoría de los votos emitidos para aprobar la Posición Común
mayoría de los miembros que integran el Parlamento para
rechazar o modificar la Posición Común
- ***III Procedimiento de codecisión (tercera lectura)
mayoría de los votos emitidos para aprobar el texto conjunto

(El procedimiento indicado se basa en el fundamento jurídico propuesto por la Comisión.)

Enmiendas a un texto legislativo

En las enmiendas del Parlamento las modificaciones se indican ***en negrita y cursiva***. La utilización de la *cursiva fina* constituye una indicación para los servicios técnicos referente a elementos del texto legislativo para los que se propone una corrección con miras a la elaboración del texto final (por ejemplo, elementos claramente erróneos u omitidos en alguna versión lingüística). Estas propuestas de corrección están supeditadas al acuerdo de los servicios técnicos interesados.

ÍNDICE

	Página
PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO	4
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	17
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE INDUSTRIA, INVESTIGACIÓN Y ENERGÍA.....	21
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO.....	28
PROCEDIMIENTO	40

PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre la 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

(COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

(Procedimiento de codecisión: primera lectura)

El Parlamento Europeo,

- Vista la propuesta de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo (COM(2004)0607)¹,
 - Vistos el apartado 2 del artículo 251 y el apartado 2 del artículo 137 del Tratado CE, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C6-0122/2004),
 - Visto el artículo 51 de su Reglamento,
 - Vistos el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y las opiniones de la Comisión de Industria, Investigación y Energía y de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A6-0105/2005),
1. Aprueba la propuesta de la Comisión en su versión modificada;
 2. Pide a la Comisión que le consulte de nuevo, si se propone modificar sustancialmente esta propuesta o sustituirla por otro texto;
 3. Encarga a su Presidente que transmita la posición del Parlamento al Consejo y a la Comisión.

Texto de la Comisión

Enmiendas del Parlamento

Enmienda 1
VISTO 2 BIS (nuevo)

***Vistas las conclusiones del Consejo
Europeo de Lisboa,***

Justificación

Las importantes conclusiones de Lisboa se adoptaron tras la elaboración de la directiva original, por lo que deben tenerse en cuenta en los vistos.

¹ Pendiente de publicación en el DO.

Enmienda 2
CONSIDERANDO 4

(4) Transcurridos más de diez años desde la adopción de la Directiva 93/104/CE del Consejo –la Directiva inicial en materia de ordenación del tiempo de trabajo– es necesario modernizar la legislación comunitaria a fin de **responder** mejor a las nuevas realidades y expectativas, tanto de los empresarios como de los trabajadores.

(4) Transcurridos más de diez años desde la adopción de la Directiva 93/104/CE del Consejo –la Directiva inicial en materia de ordenación del tiempo de trabajo– es necesario modernizar la legislación comunitaria a fin de **tomar** mejor **en consideración** las nuevas realidades y expectativas, tanto de los empresarios como de los trabajadores, **derivadas del cumplimiento de los objetivos de Lisboa y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.**

Enmienda 3
CONSIDERANDO 5

(5) La conciliación de la vida profesional y la vida familiar es un elemento esencial para lograr los objetivos que se ha fijado la Unión en la estrategia de Lisboa. 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. Las diversas modificaciones introducidas en la Directiva 2003/88/CE, **en concreto en el artículo 22, mejoran** la compatibilidad entre la vida profesional y la vida familiar.

(5) La conciliación de la vida profesional y la vida familiar es un elemento esencial para lograr los objetivos que se ha fijado la Unión en la estrategia de Lisboa, **en particular para aumentar el índice de empleo 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. Las diversas modificaciones introducidas en la Directiva 2003/88/CE **pretenden mejorar** la compatibilidad entre la vida profesional y la vida familiar.

Enmienda 4
CONSIDERANDO 7

(7) Es preciso **encontrar un nuevo equilibrio entre** la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores **y la necesidad**

(7) Es preciso **reforzar** la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores **pese al reto que suponen las nuevas formas de**

de aumentar la flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo, en particular por lo que se refiere al tiempo de atención continuada y, más específicamente, a los períodos inactivos durante el tiempo de atención continuada.

organización del tiempo de trabajo, introducir modelos de ordenación del tiempo de trabajo que ofrezcan oportunidades para el aprendizaje a lo largo de toda la vida para los trabajadores, así como encontrar un nuevo equilibrio entre la conciliación de la vida profesional y la vida familiar, por un lado, y una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, por otro.

Enmienda 5

CONSIDERANDO 7 BIS (nuevo)

(7 bis) De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo, los elementos característicos del concepto "tiempo de trabajo" son las obligaciones de hallarse físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y de permanecer a disposición de éste para poder prestar inmediatamente servicios en caso de necesidad.

Justificación

El Tribunal argumenta con razón que un trabajador a quien se exige que permanezca a disposición del empresario en el lugar que éste determine durante toda la duración de los períodos de atención continuada está sometido a limitaciones considerablemente mayores que un trabajador que realice turnos de alerta localizada, dado que debe mantenerse apartado del entorno familiar y social y tiene menos libertad para gestionar el tiempo durante el que no se requieren sus servicios profesionales. Por consiguiente, no puede considerarse que los trabajadores que se encuentran en estas condiciones descansan durante los períodos de atención continuada cuando no están realizando realmente ninguna actividad profesional.

Enmienda 6

CONSIDERANDO 8

(8) Las disposiciones relativas al período de referencia deben también revisarse, con objeto de simplificar el régimen existente y

(8) Las disposiciones relativas al período de referencia deben también revisarse, con objeto de *crear posibilidades para nuevos*

adaptarlo mejor a las necesidades de las empresas y los trabajadores.

modelos de ordenación del tiempo de trabajo, incluido el aprendizaje a lo largo de toda la vida, y simplificar el régimen existente y adaptarlo mejor a las necesidades de las empresas, sobre todo a las de las PYME y en particular en lo que respecta a una mayor flexibilidad, y los trabajadores.

Enmienda 7
CONSIDERANDO 9

(9) La experiencia adquirida en la aplicación del apartado 1 del artículo 22 pone de manifiesto que la decisión final puramente individual de no acogerse al artículo 6 de la Directiva ***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.

(9) La experiencia adquirida en la aplicación del apartado 1 del artículo 22 pone de manifiesto que la decisión final puramente individual de no acogerse al artículo 6 de la Directiva ***plantea*** problemas ***y ha llevado a abusos*** 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. ***Por consiguiente, debería dejar de aplicarse la posibilidad de exclusión voluntaria ("opt-out") contemplada en esa disposición.***

Justificación

La cláusula de exclusión voluntaria ("opt-out") debería suprimirse lo antes posible, dado que contradice de forma flagrante los objetivos y las disposiciones de la directiva y los principios fundamentales de la protección de la salud y la seguridad. Por otro lado, es contraria a los principios del Tratado y contradice todas las pruebas que indican que el tiempo de trabajo sin limitaciones entraña un grave riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores, así como para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

Enmienda 8
CONSIDERANDO 14

(14) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos principalmente en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En particular, su objetivo es garantizar el pleno respeto del

(14) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos principalmente en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En particular, su objetivo es garantizar el pleno respeto del

derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas (artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea).

derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas (artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, **en particular 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) y del derecho a conciliar la vida familiar y la vida profesional (artículo 33 de dicha Carta).**

Enmienda 9

ARTÍCULO 1, PUNTO 1

Artículo 2, puntos 1 bis y 1 ter (Directiva 2003/88/CE)

1 bis "tiempo de atención continuada": 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 "período inactivo del tiempo de atención continuada": todo período durante el cual el trabajador está disponible con arreglo al punto 1 bis, pero **no es requerido por el empresario para ejercer su actividad o sus funciones.**

1 bis "tiempo de atención continuada": todo período durante el cual el trabajador **no puede disponer libremente de su tiempo y debe estar disponible en su lugar de trabajo o en cualquier otro lugar de trabajo determinado por su empresario para reanudar su trabajo habitual o determinadas tareas relacionadas con el servicio, de conformidad con la legislación nacional y/o con las prácticas del Estado miembro en cuestión.**

1 ter "período inactivo del tiempo de atención continuada": todo período durante el cual el trabajador está disponible con arreglo al punto 1 bis, pero **no desempeñando su trabajo habitual ni ninguna tarea o actividad relacionada con el servicio, de conformidad con la legislación nacional y/o con las prácticas del Estado miembro en cuestión.**

Enmienda 10
ARTÍCULO 1, PUNTO 2
Artículo 2 bis (Directiva 2003/88/CE)

El período inactivo del tiempo de atención continuada 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 durante el cual el trabajador ejerce efectivamente su actividad o sus funciones durante el tiempo de atención continuada se considerará siempre tiempo de trabajo.

Se considerará tiempo de trabajo la totalidad del tiempo de atención continuada, incluido el período inactivo.

Sin embargo, en virtud de convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales o mediante disposiciones legales o reglamentarias, los períodos inactivos del tiempo de atención continuada podrán calcularse de manera específica para cumplir con la duración máxima del tiempo de trabajo semanal a que se refiere el artículo 6, siempre que se cumplan los principios generales de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Enmienda 11
ARTÍCULO 1, PUNTO 2 BIS (nuevo)
Artículo 2 ter (nuevo) (Directiva 2003/88/CE)

2 bis. Se añadirá el siguiente artículo 2 ter:

«Artículo 2 ter

Cuando se trate de trabajadores que tengan más de un contrato de trabajo y a efectos de la aplicación de la presente Directiva, el tiempo de trabajo del trabajador será la suma de los tiempos trabajados con arreglo a cada uno de los contratos.»

Justificación

Esta enmienda tiene por objeto aclarar que los trabajadores con múltiples contratos de trabajo están cubiertos por la presente directiva. Esta inclusión en el ámbito de aplicación de

la directiva se basa en la vulnerabilidad de estos trabajadores y en las preocupaciones relativas a la salud y la seguridad de los mismos.

Enmienda 12

ARTÍCULO 1, PUNTO 2 TER (nuevo)

Artículo 13, párrafo 1 bis (nuevo) (Directiva 2003/88/CE)

2 ter. En el artículo 13 se añadirá el siguiente apartado 1 bis:

«Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias, en forma de leyes, reglamentos y otras disposiciones pertinentes, para incitar a los empresarios a tener en cuenta, al organizar el trabajo en función de un ritmo determinado, las necesidades de los trabajadores en cuanto a la compatibilidad de la vida profesional con la vida familiar. En particular, los Estados miembros tomarán medidas para asegurar que:

- los empresarios informen a sus trabajadores, con la debida antelación, de cualquier cambio en la ordenación del tiempo de trabajo, y

- los trabajadores tengan derecho a solicitar cambios en el horario y la ordenación del trabajo y los empresarios estén obligados a considerar tales solicitudes con equidad, habida cuenta de las necesidades de flexibilidad de los empresarios y de los trabajadores. Un empresario podrá rechazar dichas solicitudes únicamente si las desventajas organizativas que le suponen son desproporcionadas en beneficio del trabajador.»

Enmienda 13

ARTÍCULO 1, PUNTO 3

Artículo 16, letra b), párrafo 2 (Directiva 2003/88/CE)

No obstante, los Estados miembros podrán, por vía legislativa o reglamentaria y por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, ampliar este período de referencia a doce meses, siempre que respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, consulten a los interlocutores sociales interesados y procuren fomentar todas las formas pertinentes de diálogo social, incluida la concertación si las partes lo desean.

suprimido

Enmienda 14

ARTÍCULO 1, PUNTO 4, LETRA A

Artículo 17, apartado 1, parte introductoria (Directiva 2003/88/CE)

a) En el apartado 1, los términos «en los artículos 3 a 6, 8 y 16» se sustituirán por los términos «en los artículos 3 a 6 y 8 y en las letras a) y c) del artículo 16.»

a) Se modificará la parte introductoria del apartado 1 como sigue:

«Desde el respeto de los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en los artículos 3 a 6 y 8 y a las letras a) y c) del artículo 16 cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores, cuando se trate de:»

Justificación

Se trata de dar un carácter limitativo a la enumeración que sigue a continuación.

Enmienda 15

ARTÍCULO 1, PUNTO 4, LETRA A BIS) (nueva)
Artículo 17, apartado 1, letra a) (Directiva 2003/88/CE)

En el apartado 1, la letra a) se sustituirá por el siguiente texto:

«a) directores generales (o personas en puestos comparables), directivos de alto nivel directamente subordinados a ellos y personas designadas directamente por el consejo de administración,»

Justificación

La propuesta de la Comisión es confusa y demasiado vaga.

Enmienda 16

ARTÍCULO 1, PUNTO 4, LETRA B)
Artículo 17, apartado 2 (Directiva 2003/88/CE)

b) En el apartado 2, los términos «siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate» se sustituirán por «siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate **en un plazo razonable que no podrá ser superior a 72 horas**».

b) En el apartado 2, los términos «siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate» se sustituirán por «siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate **tras los períodos de guardia, de conformidad con la legislación aplicable, los convenios colectivos u otros acuerdos entre los interlocutores sociales**».

Enmienda 17

ARTÍCULO 1, PUNTO 4, LETRA D), INCISO I)
Artículo 17, apartado 5, párrafo 1 (Directiva 2003/88/CE)

«De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, caben excepciones al artículo 6 respecto de los médicos en período de formación, en las condiciones que se prevén en los párrafos segundo a **séptimo** del presente apartado.»

«De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, caben excepciones al artículo 6 respecto de los médicos en período de formación, en las condiciones que se prevén en los párrafos segundo a **sexto** del presente apartado.»

Enmienda 18
ARTÍCULO 1, PUNTO 5
Artículo 18, párrafo 3 (Directiva 2003/88/CE)

5. En el tercer párrafo del artículo 18, la frase «a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio» se sustituirá por «a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio **en un plazo razonable que no podrá ser superior a 72 horas**».

5. En el tercer párrafo del artículo 18, la frase «a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio» se sustituirá por «a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio **tras los períodos de guardia, de conformidad con la legislación aplicable, los convenios colectivos u otros acuerdos entre los interlocutores sociales**».

Enmienda 19
ARTÍCULO 1, PUNTO 6
Artículo 19 (Directiva 2003/88/CE)

El artículo 19 se sustituirá por el siguiente texto:

«La facultad de establecer excepciones a lo dispuesto en el artículo 16 podrá utilizarse para ampliar el período de referencia hasta un máximo de 12 meses, por razones objetivas o técnicas o relacionadas con la organización del trabajo, a condición de que se respeten los principios generales relacionados con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores:

a) en los casos en que los trabajadores estén cubiertos por convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales según lo establecido en el artículo 18;

b) mediante disposiciones legales o reglamentarias, en los casos en que los trabajadores no estén cubiertos por convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales, siempre que los Estados miembros afectados adopten las medidas necesarias para asegurar que:

- el empresario informe y consulte a los trabajadores y/o a sus representantes sobre la introducción de la ordenación propuesta del tiempo de trabajo y las modificaciones a la misma;

- el empresario adopte las medidas necesarias para prevenir y/o remediar cualquier riesgo para la salud y la seguridad que pueda estar relacionado con la ordenación propuesta del tiempo de trabajo.»

Enmienda 20

ARTÍCULO 1, PUNTO 8, LETRA B BIS) (nueva)
Artículo 22, apartado 3 bis (nuevo) (Directiva 2003/88/CE)

b bis) En el artículo 22 se añadirá el siguiente apartado 3 bis:

«3 bis. El presente artículo se revocará 36 meses después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva.»

Enmienda 21

ARTÍCULO 1, PUNTO 8, LETRA B)
Artículo 22, apartado 1 bis, letra a) (Directiva 2003/88/CE)

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 la letra b) del artículo 16, 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**, renovable; un consentimiento dado en el momento de la firma del contrato individual de trabajo o durante el período de prueba se considerará nulo y sin efecto;

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 la letra b) del artículo 16, salvo que, **debido a cambios en el volumen de pedidos**, haya obtenido el consentimiento por escrito del trabajador para efectuar dicho trabajo; la validez de tal consentimiento no podrá ser superior a **seis meses**, renovable; un consentimiento dado en el momento de la firma del contrato individual de trabajo o durante el período de prueba se considerará nulo y sin efecto;

Enmienda 22
ARTÍCULO 1, PUNTO 8 BIS (nuevo)
Artículo 24, apartado 3 (Directiva 2003/88/CE)

8 bis. Se modificará el apartado 3 del artículo 24 como sigue:

«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, acompañado, en su caso, de las propuestas apropiadas para su modificación a fin de tener en cuenta la evolución de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, así como la conciliación de la vida familiar con la vida profesional.»

Enmienda 23
ARTÍCULO 1, PUNTO 9
Artículo 24 bis (Directiva 2003/88/CE)

9. Se añadirá el siguiente artículo 24 bis: suprimido

«Artículo 24 bis

Informe de aplicación

A más tardar cinco años después de la fecha prevista en el artículo 3 de la presente Directiva, la Comisión presentará al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo un informe sobre la aplicación de las disposiciones de la presente Directiva, en particular sobre los apartados 1 y 2 del artículo 22. Dicho informe se acompañará, en su caso, de las propuestas convenientes para, si lo considera necesario, suprimir gradualmente esta disposición.

Enmienda 24
ARTÍCULO 3, PÁRRAFO 2 BIS (nuevo)

Los Estados miembros garantizarán que todo acuerdo celebrado por los trabajadores de conformidad con la redacción original de la letra a) del apartado 1 del artículo 22 de la Directiva 2003/88/CE y que siga siendo válido en la fecha de aplicación mencionada en el primer párrafo del presente artículo siga siendo válido durante un período no superior a un año a partir de dicha fecha.

Justificación

El objetivo es garantizar que los acuerdos individuales ya existentes sobre la no aplicación del tiempo máximo de trabajo semanal no queden invalidados cuando se aplique la presente directiva y que exista un período de transición razonable, que se corresponda con el año de duración de los acuerdos fijado en el artículo 22 modificado.

Enmienda 25
ARTÍCULO 5

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros. ***Tras su publicación, se enviará una copia de la misma a los Gobiernos y Parlamentos de los países candidatos.***

Justificación

Los países candidatos deberían estar informados de la posición del Parlamento sobre la legislación en vigor.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

La Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo ² contiene dos disposiciones (Art. 17.4 y 18.1 b) i)) que deberían haberse revisado antes del 23/11/03. Se refieren a las excepciones al PERIODO DE REFERENCIA del tiempo de trabajo semanal definido en el artículo 6, y al OPTING -OUT, facultad de no aplicar este artículo 6 (máximo semanal de 48 horas) cuando el trabajador da su consentimiento.

La Comisión, en su comunicación de 30/12/03³ y en la propuesta de la Directiva de 22 de septiembre de 2004⁴, propone además una rectificación a las DEFINICIONES DEL TIEMPO DE TRABAJO (art. 2) y a la jurisprudencia de la Corte de Justicia (Asuntos SIMAP⁵ y Jäger⁶) que establece que los tiempos de espera son siempre tiempo de trabajo si tienen lugar con presencia física en el lugar de trabajo.

Los interlocutores sociales consultados por la Comisión conforme al artículo 138 del Tratado, declinaron la posibilidad de llegar a un acuerdo en este ámbito, al tener posiciones antagónicas.

El Parlamento Europeo se pronunció sobre estos asuntos en febrero de 2004⁷. La propuesta de la Comisión prácticamente no ha tomado en consideración esta opinión, sobre todo respecto a la cuestión del opt-out individual.

La Comisión, en resumen, propone:

1. Mantener la figura del opt-out individual, reforzando las condiciones de aplicación, cuando no haya o no pueda haber convenio colectivo.
2. Permitir a los Estados miembros que extiendan los periodos de referencia hasta los 12 meses, bajo la sola condición de que se consulte a los interlocutores sociales.
3. Rectificar las definiciones del tiempo de trabajo, de forma que los tiempos de espera inactivos no sean considerados tiempo de trabajo.

II. DERECHOS, VALORES Y OBJETIVOS AFECTADOS POR LA PROPUESTA

La Comisión ha venido señalando que la revisión debe hacerse teniendo en cuenta cuatro criterios: Asegurar un nivel elevado de salud y seguridad, dar flexibilidad a las normas, compatibilizar la vida profesional y familiar y evitar dificultades innecesarias a las empresas. Este planteamiento puede asumirse siempre que quede claro que el primer objetivo, y la única base legal posible, es garantizar, en todo caso, la salud y seguridad de los trabajadores.

Será preciso un compromiso entre las demandas de los Estados miembros, los interlocutores sociales y las posiciones políticas del Parlamento Europeo que sólo será posible si se encuentra un equilibrio

² 1993/10 4/ DO L 307 de 13.12.1993, p.18.

³ COM(2003)0843.

⁴ COM(2004)0607.

⁵ Sentencia de 3 de octubre de 2000 en el asunto C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) contra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Rec. 2000, p. I-7963.

⁶ Sentencia de 9 de septiembre de 2003 en el asunto C-151/02, petición dirigida al Tribunal por el Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Alemania) en el marco del litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre Landeshauptstadt Kiel y Norbert Jaeger, Rec. 2003, p. I-8389.

⁷ Informe Cercas A5-0006/2004.

entre seguridad y flexibilidad. Este compromiso es posible bajo la premisa señalada por la Comisión, siguiendo en esto al informe Kok, "que una mayor flexibilidad no es contradictorio con un nivel elevado de protección a la salud y seguridad, siempre que existan normas mínimas y de salvaguardia así como controles adecuados".

1. Este principio de las normas mínimas europeas en general, y de las relativas a la jornada máxima semanal en particular, es paradójicamente la principal dificultad para revisar la Directiva, focalizada fuertemente **en el debate sobre la figura del opt-out**. El Pleno del Parlamento Europeo en su informe del 2004 se opuso al mantenimiento del opt-out pues esta técnica anula el principio de la norma mínima y permite a los Estados miembros que se sirvan del derecho social europeo a la carta, contra los principios del Tratado, y en contra de todas las evidencias que señalan que jornadas de trabajo sin límites son un grave factor de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, así como para la conciliación de la vida familiar y profesional. **En este terreno no estamos en el escenario de flexibilizar la norma sino en el de anularla completamente, y ello es inaceptable.**

Este tipo de dificultades teóricas y jurídicas ya fueron explicitadas en los momentos originales de la Directiva. La base jurídica de la misma es el artículo 118 A del Tratado (actual artículo 137) que establece la posibilidad de prescripciones mínimas europeas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores con el objetivo de "armonizar con sentido de progreso las condiciones existentes". La Directiva original ya fue cuestionada por quienes negaban la relación entre sus normas (y la jornada máxima singularmente) con el nivel de salud y seguridad. La polémica fue sustanciada por la Corte de Justicia (Sentencia del tribunal de Justicia de 12/11/96 caso c-84/94 del Reino Unido contra el Consejo de la Unión Europea⁸) que se pronunció contra la demanda británica y señaló que respondía congruentemente a la exigencia de los Tratados de proteger la salud y seguridad de todos los trabajadores europeos, y no constituyó una violación al principio de proporcionalidad.

La Carta Social Europea y la Carta de Derechos Fundamentales arrojan luz sobre el lugar privilegiado que deben ocupar los derechos sociales como auténticos derechos fundamentales de los ciudadanos de la Unión Europea. El Artículo II. 91 del Tratado que establece una Constitución para Europa señala:

1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.
2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima de trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales, así como a un periodo de vacaciones anuales retribuidas.

La Comisión en su Evaluación de Impacto⁹, ha valorado que las numerosas investigaciones que cita demuestran que la fatiga aumenta con el número de horas de trabajo, y que puede llegarse a la conclusión de que "una duración de trabajo superior a 50 horas puede, a la larga, tener efectos perjudiciales sobre la salud y la seguridad de los trabajadores" (página 21) y concluye que "se puede presumir que la situación sería mejor sin el opt-out" (página 24).

En el mismo Estudio, la Comisión concluye (página 25) que las largas horas de trabajo son una dificultad para la entrada de las mujeres en ciertos empleos de mayoría masculina y debilitan la ya débil dedicación de los hombres a su papel parental.

Evitar los abusos no es suficiente, ya que estamos ante problemas que afectan no sólo a la libertad de los trabajadores, sino a su salud y seguridad. Por otro lado complicar aún más la

⁸ Caso C-84/94, Rec. 1996, p I-5755.

⁹ SEC(2004)1154 Évaluation d'impact approfondie, 22/09/2004.

burocracia y las exigencias a las empresas está fuertemente contraindicado. Por todo ello, es preciso, con una transitoriedad razonable, terminar con estas prácticas del opt-out en los Estados miembros que las han establecido.

2. Respecto a los **periodos de referencia**, la Directiva tiene una regla standard de 4 meses (artículo 16.b) que puede derogarse (artículos 17, 19) y ampliarse hasta 6 meses, e incluso 12 meses, por convenio colectivo. Como ya se ha dicho, la Comisión propone colocar directamente la regla standard en 12 meses, procediéndose así a la anualización de la jornada máxima, sin otra limitación que la consulta a los interlocutores sociales.

El ponente piensa que la ampliación de los periodos de referencia responde a preocupaciones razonables sobre la flexibilidad de la norma, y es cierto que la actual directiva sólo permite flexibilidad en aquellas empresas donde se negocian convenios colectivos, y es lógico que tal flexibilidad pueda alcanzar a todas ellas para asegurar las fluctuaciones posibles en la demanda de sus bienes y servicios.

La ampliación del periodo de referencia puede tener un impacto sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, en la medida que permitirá hacer unas jornadas semanales más largas y un número de jornadas más largas a lo largo del año. Pero no es menos cierto que la anualización no cambia la pauta sobre el número total de horas de trabajo y el número total de horas de descanso, limitándose a una distribución diferente. Por ello, el ponente opina que **podría ser aceptable permitir la anualización bajo condiciones que garanticen una aplicación razonada y razonable, y con controles y garantía de la protección de la salud y seguridad.**

3. La pretensión de la Comisión de cambiar **las definiciones sobre el tiempo de trabajo** y anular la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre los periodos de guardia inactivos **debe ser analizada con mucho cuidado**. Por una parte, está demostrado que considerar los tiempos inactivos de los periodos de guardia plantea problemas financieros y dificultades para el normal funcionamiento de centros sanitarios, y otros de naturaleza similar, en países o lugares donde carecen de personal apropiado. Las dificultades originadas por la carencia de profesionales, es el argumento más serio, y la normativa europea debe de tomar en consideración unas dificultades que, en casos muy concretos, podrían alterar el normal funcionamiento de servicios cruciales para los ciudadanos.

Sin embargo, **la solución buscada por la Comisión no es la mejor**. No podemos a la ligera cambiar el *acquis communautaire* y legislar contra una jurisprudencia del Tribunal de Justicia, reiterada y sumamente bien argumentada, acerca de que estos tiempos de guardia son tiempo de trabajo en su totalidad. Es esencial que las Instituciones Comunitarias respeten la intangibilidad de los actos que han adoptado y que afectan a la situación jurídica de los sujetos de derecho y no se ha hecho un análisis profundo sobre las consecuencias del cambio de definiciones respecto a la seguridad y a la salud y a las compensaciones de descanso. Por todo ello, hay que buscar una solución menos traumática y con menores costes sociales.

Tal solución puede consistir en **mantener las actuales definiciones y respetar la jurisprudencia** del Tribunal de Justicia Europeo en todos sus efectos directos e indirectos, **pero abrir una puerta a la solución de los conflictos coyunturales** en aquellos Estados miembros o establecimientos donde la gestión de los Servicios Públicos queden amenazadas por la carencia de personal. A tal efecto, en estos casos, y con garantías adicionales, se debe abrir la **posibilidad de computar diferentemente las horas inactivas de los tiempos de guardia para el cálculo de la jornada máxima semanal**, privilegiando la vía convencional donde sea posible y restringiendo la medida a las situaciones y a las personas imprescindibles.

4. Por último, **el objetivo de conciliar la vida familiar y profesional debe ser tomado en consideración con mayor amplitud** que lo que se encuentra en la propuesta de la Comisión. Tal compromiso **debe reflejarse en la parte normativa.**

20.4.2005

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE INDUSTRIA, INVESTIGACIÓN Y ENERGÍA

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre la 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

(COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Ponente de opinión: Nils Lundgren

ENMIENDAS

La Comisión de Industria, Investigación y Energía pide a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, competente para el fondo, que incorpore en su informe las siguientes enmiendas:

Texto de la Comisión¹⁰

Enmiendas del Parlamento

Enmienda 1
VISTO 2 BIS (nuevo)

*Vistas las conclusiones del Consejo
Europeo de Lisboa,*

Justificación

Las importantes conclusiones de Lisboa se adoptaron tras la elaboración de la Directiva original, por lo que deben tenerse en cuenta en los Vistos.

¹⁰ DO C ... / Pendiente de publicación en el DO.

Enmienda 2
CONSIDERANDO 7

(7) Es preciso encontrar un nuevo equilibrio entre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y la necesidad de **aumentar** la flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo, en particular por lo que se refiere al tiempo de atención continuada y, más específicamente, a los períodos inactivos durante el tiempo de atención continuada.

(7) Es preciso encontrar un nuevo equilibrio entre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y la necesidad de **ofrecer a las empresas y a los particulares un aumento de** la flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo, en particular por lo que se refiere al tiempo de atención continuada y, más específicamente, a los períodos inactivos durante el tiempo de atención continuada. **La presente Directiva no impide un cómputo global de la parte inactiva del tiempo de atención continuada de conformidad con las prácticas nacionales.**

Justificación

Mediante este considerando se pretende aclarar que es competencia de los Estados miembros decidir cómo y en qué medida regularán las partes activas e inactivas del tiempo de atención continuada en sus legislaciones nacionales.

Enmienda 3
CONSIDERANDO 9 BIS (nuevo)

(9 bis) De hecho, determinados Estados miembros, que no aplican ampliamente las disposiciones del apartado 1 del artículo 22, utilizan una definición generosa del concepto de "trabajador autónomo" para excluirle de numerosos aspectos de la legislación en vigor sobre la ordenación del tiempo de trabajo.

Justificación

En los Países Bajos, por ejemplo, se considera como trabajador autónomo toda aquella persona que gane tres veces el salario mínimo nacional -un 10-14 % aproximadamente de la mano de obra- o toda persona que gane dos veces el salario mínimo y que trabaje en un puesto de gestión.

Enmienda 4
ARTÍCULO 1, PUNTO 2
Artículo 2 bis (Directiva 2003/88/CE)

El período inactivo del tiempo de atención continuada 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 durante el cual el trabajador ejerce efectivamente su actividad o sus funciones durante el tiempo de atención continuada se considerará siempre tiempo de trabajo.

La totalidad del tiempo de atención continuada, incluido el período inactivo, se considerará tiempo de trabajo. Sin embargo, los Estados miembros podrán optar, siempre que cumplan los principios generales de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y siempre que se haya consultado a los interlocutores sociales, por permitir, mediante disposiciones legales o reglamentarias o mediante convenio colectivo o acuerdo entre interlocutores sociales, que se conceda a los períodos inactivos del tiempo de atención continuada una ponderación específica a fin de calcular la duración media del tiempo de trabajo semanal máximo, a que se refiere el artículo 6, siempre que los trabajadores afectados se beneficien de un descanso compensatorio adecuado y siempre que se exceptúe de estas medidas a mujeres embarazadas y padres de hijos de corta edad (hasta de 1 año), si así lo solicitan, y se les ofrece una protección adecuada.

Enmienda 5
ARTÍCULO 1, PUNTO 2 BIS (nuevo)
Artículo 13, apartado 1 bis (nuevo) (Directiva 2003/88/CE)

2 bis) En el artículo 13 se insertará el siguiente párrafo:

"Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que los empresarios informen a los trabajadores de los ritmos de trabajo aplicables, o de las modificaciones de los ritmos de trabajo, con cuatro semanas de antelación, sin perjuicio de los convenios colectivos o de los acuerdos celebrados entre los

***interlocutores sociales que contengan
disposiciones en sentido contrario."***

Justificación

Los trabajadores tienen derecho a conocer de antemano las pautas del tiempo de trabajo.

Enmienda 6
ARTÍCULO 1, PUNTO 3
Artículo 16, letra b), párrafo 2 (Directiva 2003/88/CE)

No obstante, los Estados miembros podrán, por vía legislativa o reglamentaria y por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, ampliar este período de referencia a doce meses, siempre que respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, consulten a los interlocutores sociales interesados y procuren fomentar todas las formas pertinentes de diálogo social, incluida la concertación si las partes lo desean. ***suprimido***

Justificación

Este párrafo es superfluo dado que se prolonga el período de referencia a doce meses (véase la enmienda al párrafo 1 de la letra b) del artículo 16).

Enmienda 7
ARTÍCULO 1, PUNTO 4, LETRA A)
Artículo 17, apartado 1 (Directiva 2003/88/CE)

a) En el apartado 1, los términos "en los artículos 3 a 6, 8 y 16" se sustituirán por los términos "en los artículos 3 a 6 y 8 y en las letras a) y c) del artículo 16."

a) En el apartado 1, los términos "en los artículos 3 a 6, 8 y 16" se sustituirán por los términos "en los artículos 3 a 6 y 8 y en las letras a) y c) del artículo 16. ***Se suprime el término "especiales" y la letra a) se sustituirá por el siguiente texto:***

"a) directores generales o cuadros superiores comparables, y ejecutivos dirigentes con poder de decisión autónomo

directamente subordinados a ellos;"

Justificación

La definición actual es demasiado amplia y está abierta a muchos abusos. Se trata de proteger a los trabajadores autónomos.

Enmienda 8

ARTÍCULO 1, PUNTO 4, LETRA B)
Artículo 17, apartado 2 (Directiva 2003/88/CE)

b) En el apartado 2, los términos "siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate" se sustituirán por "siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate **en un plazo razonable que no podrá ser superior a 72 horas**".

b) En el apartado 2, los términos "siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate" se sustituirán por "siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate **en momentos que sucedan inmediatamente a los períodos de trabajo correspondientes, salvo disposiciones diferentes previstas por convenio colectivo o por acuerdo entre los interlocutores sociales**".

Justificación

El texto es demasiado vago a la hora de determinar cuándo tienen derecho los trabajadores al descanso compensatorio. Debe quedar claro que las excepciones a la regla de tomarse el descanso compensatorio inmediatamente después del período de trabajo correspondiente sólo pueden autorizarse mediante convenio colectivo o acuerdo entre los interlocutores sociales.

Enmienda 9

ARTÍCULO 1, PUNTO 5
Artículo 18, apartado 3 (Directiva 2003/88/CE)

5. En el tercer párrafo del artículo 18, la frase "a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio" se sustituirá por "a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio en

5. En el tercer párrafo del artículo 18, la frase "a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio" se sustituirá por "a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio **en**

un plazo razonable **que no podrá ser superior a 72 horas**".

un plazo de 72 horas o en un plazo razonable."

Justificación

Con la presente enmienda se pretende considerar en mayor medida, por un lado, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y, por el otro, la realidad de las empresas para las que no es compatible el período de 72 horas fijado para los períodos de descanso compensatorio.

Enmienda 10
ARTÍCULO 1, PUNTO 6
Artículo 19 (Directiva 2003/88/CE)

6. El artículo 19 se sustituirá por el siguiente texto: **suprimido**

"Los Estados miembros, siempre que respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, tendrán la facultad de permitir que, por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, los convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales establezcan períodos de referencia, con relación a la duración máxima de trabajo semanal, que en ningún caso excederán de doce meses."

Justificación

Este párrafo es superfluo dado que se prolonga el período de referencia a doce meses (véase la enmienda al párrafo 1 de la letra b) del artículo 16).

PROCEDIMIENTO

Título	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
Referencias	COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD)
Comisión competente para el fondo	EMPL
Comisión competente para emitir opinión Fecha del anuncio en el Pleno	ITRE 27.1.2005
Cooperación reforzada	
Ponente de opinión Fecha de designación	Nils Lundgren 15.12.2004
Examen en comisión	20.4.2004
Fecha de aprobación de las enmiendas	20.4.2005
Resultado de la votación final	a favor: 21 en contra: 20 abstenciones: 5
Miembros presentes en la votación final	Ivo Belet, Šarūnas Birutis, Jan Březina, Philippe Busquin, Jerzy Buzek, Joan Calabuig Rull, Jorgo Chatzimarkakis, Giles Chichester, Garrelt Duin, Lena Ek, Adam Gierek, Umberto Guidoni, András Gyürk, Fiona Hall, Rebecca Harms, Ján Hudacký, Romana Jordan Cizelj, Werner Langen, Anne Laperrouze, Pia Elda Locatelli, Nils Lundgren, Eluned Morgan, Pier Antonio Panzeri, Vincent Peillon, Umberto Pirilli, Miloslav Ransdorf, Vladimír Remek, Herbert Reul, Teresa Riera Madurell, Mechtild Rothe, Paul Rübig, Andres Tarand, Britta Thomsen, Catherine Trautmann, Claude Turmes, Nikolaos Vakalis, Alejo Vidal-Quadras Roca y Dominique Vlasto
Suplentes presentes en la votación final	Malcolm Harbour, Satu Hassi, Erna Hennicot-Schoepges, Lambert van Nistelrooij, Vittorio Prodi, John Purvis y Bernhard Rapkay
Suplentes (art. 178, apdo. 2) presentes en la votación final	Richard James Ashworth

4.4.2005

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre la 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
(COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Ponente de opinión: Věra Flasarová

ENMIENDAS

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género pide a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, competente para el fondo, que incorpore en su informe las siguientes enmiendas:

Texto de la Comisión¹¹

Enmiendas del Parlamento

Enmienda 1 CONSIDERANDO 5

(5) La conciliación de la vida profesional y la vida familiar es un elemento esencial para lograr los objetivos que se ha fijado la Unión en la estrategia de Lisboa. 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

(5) La conciliación de la vida profesional y la vida familiar es un elemento esencial para lograr los objetivos que se ha fijado la Unión en la estrategia de Lisboa. 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

¹¹ Pendiente de publicación en el DO.

tienen responsabilidades familiares. Las diversas modificaciones introducidas en la Directiva 2003/88/CE, **en concreto en el artículo 22, mejoran** la compatibilidad entre la vida profesional y la vida familiar.

tienen responsabilidades familiares. Las diversas modificaciones introducidas en la Directiva 2003/88/CE **están destinadas a mejorar** la compatibilidad entre la vida profesional y la vida familiar.

Justificación

El artículo 22 de la Directiva se refiere al principio del opt-out, esto es, la facultad de los Estados miembros para prever un tiempo de trabajo semanal superior a 48 horas, que viene a ser la duración máxima prevista en el artículo 6. Ahora bien, está claramente demostrado que jornadas laborales largas no sólo entrañan un riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores, sino que también dificultan la compatibilidad entre la vida profesional y la vida familiar. La referencia concreta al artículo 22 como disposición que favorece la compatibilidad entre la vida profesional y la vida familiar es, por tanto, errada.

Enmienda 2 CONSIDERANDO 6

(6) En este contexto, incumbe a los Estados miembros **animar a** los interlocutores sociales **a que celebren**, al nivel apropiado, acuerdos que establezcan normas destinadas a mejorar la compatibilidad entre la vida familiar y la vida profesional.

(6) En este contexto, incumbe a los Estados miembros **velar por que** los interlocutores sociales **celebren**, al nivel apropiado, acuerdos que establezcan normas destinadas a mejorar la compatibilidad entre la vida familiar y la vida profesional.

Justificación

La compatibilidad entre la vida profesional y la vida familiar es un requisito esencial cuya correcta aplicación debería ser controlada por los Estados miembros y no supeditarse solamente al buen juicio de los interlocutores sociales.

Enmienda 3 CONSIDERANDO 7

(7) Es preciso encontrar un nuevo equilibrio entre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y **la necesidad de aumentar la flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo, en particular por lo que se refiere al tiempo de atención continuada y, más**

(7) Es preciso encontrar un nuevo equilibrio entre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, **la conciliación de la vida profesional y la vida familiar y la flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo. Para la ordenación del tiempo de trabajo,**

específicamente, a los períodos inactivos durante el tiempo de atención continuada.

incluido el tiempo de atención continuada, debería tenerse presente el hecho de que las jornadas laborales largas constituyen un obstáculo no sólo para la conciliación de la vida profesional y la vida familiar y, por consiguiente, para el acceso de las mujeres al empleo, sino también para una mayor participación de los hombres en la vida familiar.

Justificación

Es preciso encontrar un equilibrio entre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, la conciliación de la vida profesional y la vida familiar y la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo. Se trata de consideraciones que están inextricablemente ligadas entre sí. No debería incluirse una referencia a los períodos inactivos del tiempo de atención continuada, ya que se trata de una distinción que no tiene razón de ser en la medida en que no contradice las sentencias dictadas por el TJCE en las que se define el tiempo de trabajo con respecto a la presencia física del trabajador en el lugar de trabajo y al hecho de permanecer a disposición del empresario.

Enmienda 4

CONSIDERANDO 7 BIS (nuevo)

(7 bis) De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo, a la hora de considerar los elementos característicos del concepto "tiempo de trabajo", el factor determinante es la obligación de hallarse físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y permanecer a disposición de éste para poder prestar inmediatamente servicios en caso de necesidad.

Justificación

El Tribunal argumenta con razón que un trabajador a quien se exige que permanezca a disposición del empresario en el lugar que éste determine durante toda la duración de los períodos de atención continuada está sometido a limitaciones considerablemente mayores que un trabajador que realice turnos de alerta localizada, dado que debe mantenerse

apartado del entorno familiar y social y tiene menos libertad para gestionar el tiempo durante el que no se requieren sus servicios profesionales. Por consiguiente, no puede considerarse que los trabajadores que se encuentran en estas condiciones descansan durante los periodos de atención continuada cuando no están realizando realmente ninguna actividad profesional.

Enmienda 5
CONSIDERANDO 9

(9) La experiencia adquirida en la aplicación del apartado 1 del artículo 22 pone de manifiesto que la decisión final puramente individual de no acogerse al artículo 6 de la Directiva **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.

(9) La experiencia adquirida en la aplicación del apartado 1 del artículo 22 pone de manifiesto que la decisión final puramente individual de no acogerse al artículo 6 de la Directiva **plantea** problemas **y ha llevado a abusos** 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. **Por consiguiente, la cláusula de exclusión voluntaria ("opt-out") no debería seguir siendo aplicable.**

Justificación

La cláusula de exclusión voluntaria ("opt-out") debería suprimirse lo antes posible, dado que contradice de forma flagrante los objetivos y las disposiciones de la Directiva y los principios fundamentales de la protección de la salud y la seguridad. Por otro lado, es contraria a los principios del Tratado y contradice todas las pruebas que indican que el tiempo de trabajo sin limitaciones entraña un grave riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores, así como para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

Enmienda 6
CONSIDERANDO 14

(14) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos **principalmente** en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En particular, su objetivo es garantizar el pleno respeto del derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas (artículo 31 de la Carta

(14) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En particular, su objetivo es garantizar el pleno respeto del derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas (artículo 31 de la Carta) **y del**

de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea).

derecho a conciliar la vida familiar y la vida profesional (artículo 33 de la Carta).

Justificación

La conciliación de la vida familiar y la vida profesional es uno de los tres criterios indicados por la Comisión que deberían cumplirse en todas las propuestas presentadas en este ámbito.

Enmienda 7

ARTÍCULO 1, PUNTO 2 BIS (nuevo)

Artículo 6, parte introductoria (Directiva 2003/88(CE))

2 bis. En el artículo 6, la parte introductoria se substituirá por el siguiente texto:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y de conciliación de la vida profesional y la vida familiar:»

Justificación

La necesidad de conciliar la vida profesional y la vida familiar debe tenerse siempre en cuenta a la hora de fijar la duración semanal del tiempo de trabajo y de organizar el tiempo de trabajo.

Enmienda 8

ARTÍCULO 1, PUNTO 2 TER (nuevo)

Artículo 13 (Directiva 2003/88(CE))

2 ter. El artículo 13 se substituirá por el siguiente texto:

«Artículo 13

Ritmo de trabajo

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que los empresarios que prevean organizar el trabajo con arreglo a cierto ritmo tengan en cuenta el principio general de

a adecuación del trabajo a la persona, con objeto, en particular, de atenuar el trabajo monótono y el trabajo acompasado, en función del tipo de actividad, y los requisitos en materia de seguridad y salud, en particular para las trabajadoras durante el período de embarazo, posparto o lactancia y las personas con discapacidad, especialmente en lo que se refiere a las pausas durante el tiempo de trabajo.»

Justificación

Debe aplicarse una protección específica a las trabajadoras en período de embarazo, posparto y lactancia a la hora de organizar el ritmo de trabajo, tal como establecen los artículos 4 y 5 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. El considerando 16 de la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, establece que la «adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad». Por otra parte, los artículos 5 y 7 prevén una protección especial para las personas con discapacidad en el mundo laboral.

Enmienda 9

ARTÍCULO 1, PUNTO 2 QUÁTER (nuevo)
Artículo 13, párrafo 1 bis (nuevo) (Directiva 2003/88(CE))

2 quáter. En el artículo 13 se añadirá el siguiente párrafo:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para alentar a los empresarios a tener en cuenta la necesidad de conciliar la vida profesional y la vida familiar a la hora de organizar el ritmo de trabajo. En particular, permitirán que los trabajadores soliciten cambios en la ordenación de sus horarios y ritmo de trabajo, e instarán a los empresarios a examinar estas solicitudes de manera justa y equitativa.»

Justificación

La organización del ritmo de trabajo siempre debe tener en cuenta la necesidad de conciliar la vida profesional y la vida familiar, ya que ello constituye un requisito esencial para alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa.

Enmienda 10
ARTÍCULO 1, PUNTO 3
Artículo 16, letra b) (Directiva 2003/88(CE))

b) para la aplicación del artículo 6 (duración máxima del tiempo de trabajo semanal), un período de referencia que no exceda de cuatro meses.

No obstante, los Estados miembros podrán, por vía legislativa o reglamentaria y por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, ampliar este período de referencia a doce meses, ***siempre que respeten los principios generales*** de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, consulten a los interlocutores sociales interesados y procuren fomentar todas las formas pertinentes de diálogo social, incluida la concertación si las partes lo desean.

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.

Los períodos de vacaciones anuales pagadas, concedidas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7, y los períodos de bajas por enfermedad no se tendrán en cuenta o serán neutros para el cálculo del promedio;

b) para la aplicación del artículo 6 (duración máxima del tiempo de trabajo semanal), un período de referencia que no exceda de cuatro meses.

No obstante, los Estados miembros podrán, por vía legislativa o reglamentaria y por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, ampliar este período de referencia a doce meses, ***a condición de que se establezcan controles y garantías estrictos*** de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, consulten a los interlocutores sociales interesados y procuren fomentar todas las formas pertinentes de diálogo social, incluida la concertación si las partes lo desean. ***Con este espíritu, conviene en especial reforzar la participación y la presencia activa de las mujeres y de las organizaciones de mujeres en el diálogo social.***

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.

Los períodos de vacaciones anuales pagadas, concedidas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7, y los períodos de bajas por enfermedad no se tendrán en cuenta o serán neutros para el cálculo del promedio.

La utilización de la posibilidad de

establecer excepciones al periodo de referencia de cuatro meses se excluye en lo que concierne a las trabajadoras embarazadas o que constituyan una familia monoparental o sean madres de familia numerosa.

Todas las garantías citadas habrán de ser complementadas con el establecimiento y la aplicación correcta de un mecanismo eficaz de control del respeto de estas garantías y con procedimientos que garanticen que los Estados miembros se ajustan efectivamente a estas garantías;

Justificación

La disposición relativa al periodo de referencia para la duración máxima del tiempo de trabajo semanal da a los Estados miembros la posibilidad de instaurar cierta flexibilidad, aceptable únicamente en la medida en que vaya acompañada de garantías estrictas en materia salud y de seguridad de los trabajadores. Por esta razón, la concertación con los interlocutores sociales y el fomento de la participación de grupos de trabajadores que tradicionalmente desempeñan una función modesta en el diálogo social son importantes. En cuanto a las garantías que deberán acompañar a la autorización de prolongar el periodo de referencia, deberán ser reexaminadas en función de las necesidades y dificultades específicas a las que se enfrentan las trabajadoras, que están más expuestas a los riesgos de abuso de la posibilidad de establecer excepciones prevista por la Directiva. Por otra parte, conviene destacar la necesidad de controlar el respeto de estas garantías, pues no sirve de nada elaborar una lista de las mismas si no existen en paralelo autoridades nacionales de vigilancia eficaces.

Enmienda 11

ARTÍCULO 1, PUNTO 8

Artículo 22, apartados 1 y 1 bis (Directiva 2003/88(CE))

8. ***El artículo 22 se modificará como sigue:***

a) El apartado 1 se sustituirá por el texto siguiente:

"1. Siempre que respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, los Estados miembros podrán autorizar la no

8. ***En el artículo 22, el apartado 1 se sustituirá por el texto siguiente:***

"1. Los Estados miembros garantizarán que, a partir de la fecha contemplada en el artículo 4 de la presente Directiva, el tiempo de trabajo semanal, incluidas las

aplicación del artículo 6. El ejercicio de esta facultad debe estar expresamente previsto en el convenio colectivo o en el acuerdo celebrado entre interlocutores sociales a escala nacional o regional o, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, a través de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a un nivel adecuado.

horas extraordinarias, no sea superior a 48 horas."

El ejercicio de esta facultad será posible asimismo por acuerdo entre el empresario y el trabajador cuando no haya un convenio colectivo vigente ni exista en la empresa o el establecimiento en cuestión una representación del personal facultada para celebrar un convenio colectivo o un acuerdo entre interlocutores sociales en este ámbito, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales.

b) Se añadirá el siguiente apartado 1 bis:

"(1 bis) En cualquier caso, los Estados miembros que hagan uso de la facultad prevista en el apartado 1 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 la letra b) del artículo 16, 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, renovable; un consentimiento dado en el momento de la firma del contrato individual de trabajo o durante el período de prueba se considerará nulo y sin efecto;

b) ningún trabajador pueda sufrir perjuicio alguno por el hecho de no estar

dispuesto a dar su consentimiento para efectuar dicho trabajo;

c) ningún trabajador pueda trabajar más de 65 horas en el transcurso de un período de siete días, a menos que el convenio colectivo o el acuerdo entre interlocutores sociales disponga lo contrario;

d) el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores que efectúan un trabajo de este tipo y del número de horas efectivamente trabajadas;

e) 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;

f) el empresario facilite a las autoridades competentes, a petición de éstas, información sobre el consentimiento dado por los trabajadores para efectuar un trabajo que exceda de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en la letra b) del artículo 16, así como sobre las horas efectivamente trabajadas por dichos trabajadores."

Justificación

La cláusula de exclusión voluntaria ("opt-out") contemplada en el artículo 22 debería suprimirse lo antes posible, dado que contradice de forma flagrante los objetivos y las disposiciones de la Directiva y los principios fundamentales de la protección de la salud y la seguridad. Por otro lado, es contraria a los principios del Tratado y contradice todas las pruebas que indican que el tiempo de trabajo sin limitaciones entraña un grave riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores, así como para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, especialmente en el caso de las mujeres.

Enmienda 12
ARTÍCULO 1, PUNTO 9
Artículo 24 bis (Directiva 2003/88/CE)

A más tardar cinco años después de la fecha prevista en el artículo 3 de la presente Directiva, la Comisión presentará al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo un informe sobre la aplicación de las disposiciones de la presente Directiva, ***en particular sobre los apartados 1 y 2 del artículo 22. Dicho informe se acompañará, en su caso, de las propuestas convenientes para, si lo considera necesario, suprimir gradualmente esta disposición.***

A más tardar cinco años después de la fecha prevista en el artículo 3 de la presente Directiva, la Comisión presentará al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo un informe sobre la aplicación de las disposiciones de la presente Directiva ***y sobre su contribución a la mejora de la salud y de la seguridad de los trabajadores, a la conciliación de la vida profesional y la vida familiar, al aumento de la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y a la reducción de las obligaciones para las empresas. El informe de aplicación deberá indicar asimismo si los Estados miembros han adoptado las medidas necesarias para que el tiempo máximo de trabajo semanal, incluidas las horas extraordinarias, no sea superior a 48 horas.***

Justificación

El informe de aplicación de la presente Directiva debe contener una evaluación de la contribución de las distintas disposiciones a la realización de los objetivos fijados por la Comisión. Por otra parte, debe indicar si los Estados miembros han suprimido efectivamente de sus legislaciones/prácticas nacionales, dentro del plazo previsto, la posibilidad de establecer excepciones prevista en el apartado 1 del artículo 22.

PROCEDIMIENTO

Título	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
Referencias	COM(2004)0607 - C6-0122/2004 - 2004/0209(COD)
Comisión competente para el fondo	EMPL
Comisión competente para emitir opinión Fecha del anuncio en el Pleno	FEMM 25.10.2004
Cooperación reforzada	no
Ponente de opinión Fecha de designación	Věra Flasarová 25.11.2004
Examen en comisión	17.3.2005 31.3.2005
Fecha de aprobación de las sugerencias	31.3.2005
Resultado de la votación final	a favor: 19 en contra: 1 abstenciones: 0
Miembros presentes en la votación final	Edit Bauer, Edite Estrela, Věra Flasarová, Nicole Fontaine, Lissy Gröner, Zita Gurmai, Lívia Járóka, Piiia-Noora Kauppi, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Urszula Krupa, Astrid Lulling, Angelika Niebler, Doris Pack, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Marie-Line Reynaud, Raül Romeva i Rueda, Eva-Britt Svensson y Anna Záborská
Suplentes presentes en la votación final	Katerina Batzeli, Elisabeth Jeggle y Christa Kläß
Suplentes (art. 178, apdo. 2) presentes en la votación final	

PROCEDIMIENTO

Título	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				
Referencias	COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD)				
Fundamento jurídico	art. 251, apdo. 2 y art. 137, apdo. 2 CE				
Fundamento reglamentario	art. 51				
Fecha de la presentación al PE	22.9.2004				
Comisión competente para el fondo	EMPL				
Fecha del anuncio en el Pleno	25.10.2004				
Comisión(es) competente(s) para emitir opinión	ITRE	FEMM			
Fecha del anuncio en el Pleno	27.1.2005	25.10.2004			
Opinión no emitida					
Fecha de la decisión					
Cooperación reforzada					
Fecha del anuncio en el Pleno					
Ponente(s)	Alejandro Cercas				
Fecha de designación	07.10.2004				
Ponente(s) sustituido(s)					
Procedimiento simplificado					
Fecha de la decisión					
Impugnación del fundamento jurídico					
Fecha de la opinión JURI					
Modificación de la dotación financiera					
Fecha de la opinión BUDG					
Consulta al Comité Económico y Social Europeo					
Fecha de la decisión en el Pleno					
Consulta al Comité de las Regiones					
Fecha de la decisión en el Pleno					
Examen en comisión	6.10.2004	17.1.2005	15.3.2005	31.3.2005	19.4.2005
Fecha de aprobación	20.4.2005				
Resultado de la votación final	a favor:		31		
	en contra:		14		
	abstenciones:		1		
Miembros presentes en la votación final	Jan Andersson, Roselyne Bachelot-Narquin, Emine Bozkurt, Philip Bushill-Matthews, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Jean Louis Cottigny, Proinsias De Rossa, Richard Falbr, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Joel Hasse Ferreira, Roger Helmer, Stephen Hughes, Ona Juknevičienė, Sepp Kusstatscher, Jean Lambert,				

	Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Jan Tadeusz Masiel, Mary Lou McDonald, Thomas Mann, Jiří Maštálka, Ana Mato Adrover, Maria Matsouka, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Óry, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Jacek Protasiewicz, José Albino Silva Peneda, Kathy Sinnott, Jean Spautz, Struan Stevenson, Anne Van Lancker y Gabriele Zimmer
Suplentes presentes en la votación final	Mihael Brejc, Udo Bullmann, Françoise Castex, Anne Elisabet Jensen, Leopold Józef Rutowicz, Elisabeth Schroedter, Marc Tarabella, Patrizia Toia, Barbara Weiler y Anja Weisgerber
Suplentes (art. 178, apdo. 2) presentes en la votación final	
Fecha de presentación – A6	25.4.2005 A6-0105/2005
Observaciones	