

HOJA INFORMATIVA

# LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LA DIRECTIVA SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO



# LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LA DIRECTIVA SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

01	Derechos fundamentales relativos al tiempo de trabajo .....	3
02	Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo .....	6
03	Revisión de la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo .....	8
04	Comunicación de la Comisión sobre una nueva "revisión" de la Directiva sobre tiempo de trabajo: primera y segunda fase de consultas y respuesta de la CES .....	13



La Carta de los Derechos Fundamentales garantiza a todos los trabajadores el derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a la protección de la salud y la seguridad en trabajos con horarios extensos e irregulares. *Esta disposición es incompatible con las cláusulas de exclusión voluntaria ("opt-out") y demás cláusulas de exención relativas a la protección de la jornada laboral.*

Los tratados de la UE estipulan la necesidad de desarrollar políticas sociales a fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y los ciudadanos europeos. *Esta disposición es incompatible con las propuestas destinadas a debilitar las normas vigentes.*

La reglamentación del tiempo de trabajo representa un tema fundamental para los sindicatos y nuestra sociedad. Ésta constituye la esencia de la Europa Social. Proteger la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceros y hacer que los trabajadores puedan reconciliar su vida privada con su vida profesional es un factor primordial para los intereses de los trabajadores, las sociedades y las economías.

# DERECHOS FUNDAMENTALES RELATIVOS AL TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo es un derecho fundamental consagrado por la legislación europea e internacional. En la Unión Europea, estos derechos fundamentales han sido recogidos en la Carta de Derechos Fundamentales y en los Tratados:

- » Tras la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, la Carta de Derechos Fundamentales adquirió carácter vinculante desde el punto de vista jurídico. El artículo 31 de la Carta trata de las “condiciones de trabajo justas y equitativas”, especificando que **“todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad”**. Dicho artículo establece asimismo 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”**.
- » El Tratado ha especificado que la Unión Europea y los Estados miembros deben incluir entre sus objetivos “el fomento del empleo, la **mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso**” (Artículo 151). Esta disposición debe interpretarse igualmente como la obligación de reducir progresivamente las jornadas de trabajo largas, preservando al mismo tiempo las mejoras adquiridas.
- » La Constitución de la OIT, por la que se creó en 1919 la Organización Internacional del Trabajo, menciona en su preámbulo las normas internacionales en materia de reglamentación del tiempo de trabajo. Dicho preámbulo hace referencia a la “reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo” a ocho horas diarias y

48 horas semanales<sup>1</sup>. En total, son treinta y nueve las normas de la OIT que influyen en la ordenación del tiempo de trabajo, abarcando los periodos de descanso diarios y semanales (ocho horas al día y cuarenta horas por semana), los periodos de descanso semanal de 24 horas como mínimo, el derecho a un periodo mínimo de tres semanas de vacaciones por año, un derecho mínimo a tres semanas de vacaciones anuales, así como disposiciones relativas al trabajo nocturno, el trabajo a tiempo parcial y los trabajadores con responsabilidades familiares.

- » La Carta Social Europea del Consejo de Europa de 1961 (así como la Carta revisada de 1996) también ha establecido en su Art. 2 el objetivo de reducir las horas de trabajo, exigiendo a los Estados miembros que garanticen una “razonable duración diaria y semanal de las horas de trabajo” y reduzcan progresivamente la duración de la semana laboral.

A pesar de que la limitación del tiempo de trabajo constituye un derecho fundamental, la CES se ha mostrado profundamente preocupada por los constantes intentos de la Comisión Europea de socavar estos derechos fundamentales sometiendo a revisión la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo.

---

1 A través de su Convenio N° 1 sobre las Horas de Trabajo (Industria), firmado en 1919, la OIT estableció por primera vez la jornada laboral de 8 horas y la semana de 48 horas para los trabajadores de la industria. En 1930, el Convenio N° 30 extiende el principio de ocho horas por día y 48 por semana a los sectores económicos del comercio y las oficinas.

A la luz de los grandes cambios que se han producido en el ámbito social y en el ámbito laboral, en lo que a entorno y organización del trabajo se refiere, contar con una Directiva sólida es hoy en día más importante que nunca. Por ello, Europa requiere una organización moderna del trabajo y de la jornada laboral que garantice al trabajador horarios de trabajo saludables, un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y salarios dignos, factores cruciales para que Europa pueda lograr los objetivos que se ha fijado de ofrecer más y mejores empleos, desarrollar la competitividad y garantizar la igualdad de género y pueda así encarar los retos que suponen la crisis económica, el envejecimiento demográfico y la competencia a nivel global.

# DIRECTIVA SOBRE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Esta Directiva de la Unión Europea establece disposiciones mínimas de salud y seguridad en materia de ordenación del tiempo de trabajo. La primera Directiva 93/104/CE, aprobada en 1993, fue enmendada en 2000 por la Directiva 2000/34/CE. Ambas Directivas han sido actualmente modificadas y refundidas en la Directiva 2003/88/CE<sup>1</sup>.

La Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo establece en su preámbulo que “la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no podrá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico”.

La Directiva contempla:

- » una duración máxima semanal del trabajo de 48 horas incluidas las horas extraordinarias;
- » un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas;
- » una pausa de descanso para un trabajo diario superior a seis horas;
- » un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas;
- » un periodo mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario;
- » un máximo de ocho horas como media por cada período de 24 horas de trabajo nocturno.

---

1 Directiva 93/104/CE del Consejo de 23 de noviembre de 1993 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo..

Las disposiciones mínimas de la Directiva sobre el tiempo de trabajo son vinculantes para todos los Estados miembros de la UE, y su importancia estriba en el hecho de que las mismas evitan que los empleadores obtengan ventajas competitivas presionando a los trabajadores para que acepten horarios de trabajo largos e irregulares. La Directiva actual ya es de por sí bastante flexible. Ésta establece que la duración máxima del tiempo de trabajo semanal debe ser de 48 horas, si bien permite que el tiempo de trabajo se calcule en función de un periodo de referencia de cuatro meses, consiguiendo con ello que las semanas de más de 48 horas de trabajo se vean compensadas por semanas de trabajo más cortas. Dicha Directiva comprende, por otra parte, dos excepciones de gran alcance, que permiten extender prácticamente de manera ilimitada la duración del tiempo de trabajo:

- » En primer lugar, el periodo de referencia de cuatro meses puede ser extendido hasta un año, si bien sólo en casos específicos y con arreglo a convenios colectivos.
- » En segundo lugar, los Estados miembros están autorizados a no aplicar en absoluto el límite máximo de 48 horas en caso de que así se haya acordado con cada trabajador a través de acuerdos voluntarios; es lo que se conoce como "opt-out" (o cláusula de exclusión voluntaria). La Comisión tenía la obligación legal de examinar nuevamente estas dos excepciones en un plazo de siete años a partir de la entrada en vigor de la Directiva, en noviembre de 2003. Desde entonces, la CES ha estado reclamando, específicamente, la supresión de la opción de exclusión individual, a fin de que la Directiva se ajuste a lo estipulado en el Tratado, a saber, la obligación de limitar la duración del tiempo de trabajo en beneficio de todos los trabajadores dentro de la UE.



# REVISIÓN DE LA DIRECTIVA SOBRE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Los intentos de la Comisión Europea de revisar la Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo se remontan al 22 de septiembre de 2004, fecha en la que la Comisión presentó una propuesta para incluir la cláusula de exclusión voluntaria individual “opt out” en la Directiva de base y abordar la cuestión relativa a los tiempos de guardia, a raíz de las sentencias que el TJCE había dictado en relación con este tema (véase el recuadro). Tras varios años de estancamiento, los Estados miembros adoptaron en el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) una posición común sobre la Directiva hasta 2008.

El Acuerdo del Consejo de junio de 2008 contenía principalmente tres propuestas:

- » No eliminar la cláusula de exclusión voluntaria de la Directiva para permitir que los empleadores pudiesen llegar a acuerdos con los trabajadores de manera individual a fin de no aplicar los horarios máximos de trabajo de 40 horas por semana. La cláusula de exclusión voluntaria ha estado siendo promovida, en primer lugar, por Reino Unido, junto con otros Estados miembros.
- » Establecer que lo que se conoce como “periodos inactivos” del tiempo de guardia no sean considerados como tiempo de trabajo, aun cuando el trabajador deba permanecer disponible en su lugar de trabajo. Esta propuesta parte del principio de que los tiempos de guardia serían divididos en dos períodos: “activo” e “inactivo”.
- » En lo que respecta al cómputo de la duración media máxima del trabajo semanal (48 horas), extender el periodo de referencia de cuatro meses a 12, sin referencia alguna a las disposiciones de salvaguardia adecuadas, por ejemplo, los convenios colectivos.

A partir de ese momento, la CES ha estado alegando que dichas disposiciones son regresivas y socavan las condiciones de trabajo y los derechos sindicales a la negociación colectiva.

La posición del Consejo de 2008 no tuvo en cuenta ninguna de las propuestas formuladas por el Parlamento Europeo en primera lectura, razón por la cual este último rechazó, en segunda lectura de 2008, la posición común de los Estados miembros. El resultado de ello fue que la Directiva se encontrase en un callejón sin salida, principalmente en lo referente a las disposiciones sobre “exclusión voluntaria” y “tiempo de atención continuada”, con la Comisión Europea y el Parlamento Europeo defendiendo posiciones diametralmente opuestas. A principios de 2009, la Directiva sobre tiempo de trabajo fue remitida a una comisión de conciliación en el marco de un procedimiento de codecisión entablado por el Consejo y el Parlamento; procedimiento que, sin embargo, resultó infructuoso, manteniéndose así la situación de estancamiento.

### Tiempos de guardia: sentencias del Tribunal de Justicia de la CE (TJCE) en los asuntos SIMAP, Jaeger, Pfeiffer y Dellas

Estas sentencias han sido importantes en lo que concierne a la definición del tiempo de atención continuada como tiempo de trabajo. En los casos SIMAP, Jaeger y Pfeiffer, el TJCE dictaminó que “el tiempo de atención continuada”, es decir, el tiempo durante el cual el trabajador debe estar disponible en el lugar de trabajo, debe, en virtud de la Directiva, ser considerado como tiempo de

...

...

trabajo, resolviendo, así mismo, que el tiempo de descanso compensatorio debe tomarse inmediatamente después del período de trabajo. Las resoluciones del Tribunal no fueron muy bien acogidas por algunos Estados miembros, los cuales, en reacción a dichas sentencias, aplicaron el principio de exclusión voluntaria en determinados casos, como las guardias de los médicos en los hospitales.

La sentencia SIMAP (3 octubre de 2000, asunto C-303/98) se refería a un caso presentado ante el TJCE a instancias de un grupo de médicos españoles. A través de su sentencia, el Tribunal declaró que el tiempo dedicado a la atención continuada prestada por médicos residentes debe considerarse como tiempo de trabajo en su totalidad, dictaminando de manera clara, en referencia al vínculo que existe entre el trabajo de guardia y el objetivo de la Directiva relativo a la salud y la seguridad, que el tiempo dedicado a atención continuada prestado por médicos de equipos de atención primaria debe considerarse tiempo de trabajo en su totalidad y, si procede, horas extraordinarias, en caso de que se requiera la presencia física de éstos en el centro sanitario. En caso de que dichos médicos deban simplemente permanecer localizables durante los tiempos de guardia, se deberá considerar como tiempo de trabajo el tiempo correspondiente a la prestación efectiva de servicios de atención sanitaria según el sentido de la Directiva: *“el objetivo de la Directiva es garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, de manera que puedan disfrutar de períodos mínimos de descanso y de períodos de pausa adecuados. (...) excluir del concepto de tiempo de trabajo el período de atención continuada en régimen de presencia física equivaldría a poner seriamente en peligro la consecución de dicho objetivo.”*

La sentencia del TJCE en el caso Jaeger (9 de septiembre de 2003, asunto C-151/02), concerniente a la interpretación del concepto de tiempos de guardia aplicada en los Servicios de Asistencia Sanitaria de Reino Unido, ha seguido

...

...

el mismo enfoque del caso SIMAP. El TJCE estipuló que la Directiva se oponía a que un Estado miembro calificara en su normativa de tiempo de descanso los períodos de inactividad del trabajador que estuviese prestando un servicio de atención continuada de esta índole. *“La Directiva 93/104 se opone a una normativa nacional (...) en virtud de la cual se consideran tiempo de descanso los períodos del servicio de atención continuada durante los que no se requiere efectivamente que el médico efectúe una tarea profesional y éste puede descansar; pero ha de estar presente y mantenerse disponible en el lugar determinado por el empresario con objeto de prestar sus servicios en caso de necesidad o cuando se le pida que intervenga.(...) En efecto, esta interpretación es la única conforme al objetivo de la Directiva 93/104 de garantizar una protección eficaz de la seguridad y de la salud de los trabajadores, haciéndoles disfrutar efectivamente de períodos mínimos de descanso”.*

Sobre la cuestión relativa al descanso compensatorio, el TJCE declara que: “para poder acogerse a las disposiciones que establecen excepciones enumeradas en el artículo 17, apartado 2 de esta Directiva (eximiendo de la obligación de un período de descanso diario de 11 horas consecutivas en el caso, por ejemplo, de trabajadores que presten servicios de asistencia sanitaria), *“una reducción del período de descanso diario de 11 horas consecutivas mediante la prestación de un servicio de atención continuada añadido al tiempo de trabajo normal está sometida al requisito de que se conceda a los trabajadores afectados períodos equivalentes de descanso compensatorio en momentos que sucedan inmediatamente a los períodos de trabajo correspondientes”.*

En el caso Dellas (Abdelkader Dellas y otros contra Premier Ministre, Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, 1 de diciembre de 2005), el TJCE dictaminó que el sistema francés era incompatible con la Directiva y que los servicios de guardia que el Sr. Dellas prestaba en su lugar de trabajo debían haber

...

...

sido considerados tiempo de trabajo en su totalidad a la hora de calcular el tiempo de trabajo diario y semanal máximo permitido por la Directiva. El TJCE, citando las resoluciones antes mencionadas (SIMAP y Jaeger), sentenció que los servicios de guardia que realiza el trabajador en régimen de presencia física en el centro laboral deben considerarse “tiempo de trabajo” en su totalidad, independientemente de las prestaciones laborales realmente efectuadas.

De acuerdo con estas dos sentencias del TJCE, se debe contar como horas de trabajo reales todo el tiempo durante el cual el trabajador tiene la obligación de estar presente en el trabajo, incluso si a éste se le permite dormir durante su turno. No obstante, en virtud de la revisión de la Directiva sobre tiempo de trabajo, propuesta por la Comisión Europea en 2004, se estableció una distinción entre los elementos activos e inactivos del tiempo de atención continuada; así mismo, en una Comunicación al Parlamento Europeo, en septiembre de 2008, la Comisión declaraba que los períodos inactivos del tiempo de trabajo de atención continuada no debían considerarse como tiempo de trabajo, “a menos que la legislación nacional o un convenio colectivo dispusiera de otro modo”. El Parlamento, por su parte, votó (en su segunda lectura) a favor de que todas las horas de guardia durante las cuales el trabajador tuviera que estar presente en su lugar de trabajo, incluyendo en ello los períodos inactivos, fuesen consideradas como tiempo de trabajo. Algunos Estados miembros se han negado a ejecutar estas resoluciones, utilizándolas como pretexto para aplicar la exclusión voluntaria, especialmente a los médicos que trabajan en hospitales y a los trabajadores de otras profesiones que tienen que hacer guardias, como los bomberos.

# COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN SOBRE UNA NUEVA “REVISIÓN” DE LA DIRECTIVA SOBRE TIEMPO DE TRABAJO: PRIMERA Y SEGUNDA FASE DE CONSULTAS Y RESPUESTA DE LA CES

A raíz de la situación de estancamiento en lo que respecta a la Directiva del tiempo de trabajo y el fracaso cosechado por el proceso de conciliación en 2009, la Comisión adopta, el 24 de marzo de 2010, una comunicación relativa a la revisión de la Directiva sobre tiempo de trabajo, que constituye la primera fase de la consulta a los interlocutores sociales de la Unión Europea sobre “la posible orientación de una acción de la UE relativa a la Directiva sobre tiempo de trabajo”. El documento de consulta de la Comisión propone que la Directiva sea examinada en profundidad a fin de “reflexionar ampliamente sobre el tipo de reglamentación en materia de tiempo de trabajo que permitiría a la Unión hacer frente a los desafíos del siglo XXI”.

En julio de 2010, la CES expuso a la Comisión Europea su posición inquebrantable: eliminar la opción de no aplicación (opt-out), mantener las normas relativas al periodo de referencia, codificar la jurisprudencia del TJCE relativa al trabajo de guardia en el lugar de trabajo y aclarar que la Directiva debe aplicarse “por trabajador”.

La CES instó igualmente a la Comisión a garantizar que todas las investigaciones y pruebas pertinentes fuesen incluidas en la evaluación que ésta debía hacer sobre el impacto social y económico de la Directiva y que las

mismas se tuviesen en cuenta cuando la Comisión se dispusiese a elaborar sus propuestas sobre la revisión de la Directiva sobre tiempo de trabajo.

El 21 de diciembre de 2010, la Comisión puso en marcha la segunda fase de consulta con los representantes de los trabajadores y los empleadores a nivel europeo para tratar la cuestión relativa al contenido de la Directiva revisada y preguntar a los interlocutores sociales a escala de la UE si estaban dispuestos a entablar negociaciones en torno a la Directiva.

La Comisión publicó tres informes, coincidiendo con la segunda fase de consultas. El primer informe trataba el tema relativo a la transposición de las disposiciones de la Directiva sobre el tiempo de trabajo en los Estados miembros. Dicho informe hacía relucir las disparidades y problemas notables que existen en materia de conformidad de las legislaciones nacionales con la Directiva. El segundo informe consistía en una evaluación de la primera etapa de las consultas, mientras que el tercer informe era un examen y evaluación, realizados por la consultoría Deloitte para la Comisión Europea, de las repercusiones del tiempo de trabajo en los ámbitos económico y social. Este último señalaba de manera concluyente las consecuencias negativas que implican las largas jornadas laborales y el trabajo nocturno y en fin de semana para el bienestar y la salud de los trabajadores.

El documento de la segunda fase de consulta pedía a los interlocutores sociales que opinaran en relación a dos enfoques alternativos del tiempo de trabajo. La Comisión propuso revisar únicamente la noción del trabajo de guardia o proceder a un examen exhaustivo de la Directiva.

## ¿Cuáles son los países que están aplicando la exclusión voluntaria?

Actualmente son cinco los Estados miembros que autorizan la aplicación de la exclusión voluntaria en todos los sectores y/o actividades económicas (Reino Unido, Malta, Chipre, Estonia y Bulgaria).

Los Estados miembros que autorizan la aplicación de la exclusión voluntaria, aun cuando sólo en el sector de la salud y cuando se trata de empleos que hacen un uso extensivo de los tiempos de guardia, son once (Bélgica, República Checa, Alemania, España, Francia, Hungría, Países Bajos, Polonia, Eslovenia, Eslovaquia y Ltonia).

También son once los Estados miembros que decidieron no aplicar la exclusión voluntaria (Austria, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Irlanda, Italia, Lituania, Luxemburgo, Portugal, Rumania y Suecia)

Fuente: Deloitte (2010) *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation* (Estudio para apoyar una evaluación de impacto de la adopción de nuevas medidas a nivel europeo sobre la Directiva 2003/88/CE y la evolución de la ordenación del tiempo de trabajo). Informe final, encargado por la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, 21 de diciembre de 2010.

En respuesta a la segunda fase de consulta, la CES elaboró una Resolución, aprobada por el Comité Ejecutivo en fecha 8 y 9 de marzo de 2011. La Resolución hacía énfasis en el fundamento jurídico de la Directiva sobre el tiempo de trabajo y la obligación legal de limitar las jornadas laborales a fin de preservar la salud y la seguridad de los trabajadores (como lo estipula el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales) y de reducir progresivamente las jornadas de trabajo largas, preservando al mismo tiempo las mejoras adquiridas (según lo establecido en el artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea).



La CES ha recalcado la información revelada por la evaluación de impacto que realizó la consultoría Deloitte; información que la Comisión no ha tenido suficientemente en cuenta y que, de manera concreta:

- » advierte sobre el peligro de que la legislación extienda el periodo de referencia a 12 meses, ya que ello iría “en detrimento de la salud y la seguridad”, sugiriendo que al adoptarse periodos de referencia cortos se evitaría el posible efecto negativo que acarrea un periodo de referencia prolongado.
- » recomienda que la semana laboral sea de cinco días, ocho horas por día y 40 horas por semana, ya que este sistema favorece el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar. Extender la jornada laboral más allá de los límites establecidos por la Directiva actual, mediante la aplicación de la exclusión voluntaria, “haría que el riesgo de contraer enfermedades aumentase”.

La Resolución señala que la Comisión no le ha dado suficiente importancia a la posición que la CES mantiene con respecto a la primera fase de consulta y que sobre todo:

- » conservar la opción de no aplicación, extender los periodos de referencia y socavar la posición actual en materia de tiempos de guardia y descanso compensatorio sería contrario a los principios de salud y seguridad establecidos en base a pruebas e investigaciones bien fundamentadas.

Por consiguiente, la CES ha recomendado a la Comisión que tenga en cuenta la evaluación de impacto realizada y que, en virtud de ello:

- » ponga punto final a la opción de no aplicación a partir del límite de 48 horas de tiempo de trabajo semanal;
- » no modifique el periodo de referencia actual;
- » codifique la jurisprudencia del TJCE relativa al tiempo de atención continuada en el lugar de trabajo partiendo de la base de que el tiempo de guardia debe considerarse como tiempo de trabajo;
- » estipule, refiriéndose a todos los trabajadores, que la Directiva debe aplicarse por trabajador.

La CES destaca que la Comisión ha presentado varias propuestas que van en la dirección correcta, pero también observa que es necesario introducir algunas mejoras en ciertas áreas. Dichas mejoras conciernen a la necesidad de garantizar que todos los trabajadores estén protegidos por la legislación relativa al tiempo de trabajo, incluidos los bomberos voluntarios, que los períodos de descanso compensatorio se concedan inmediatamente, que el tiempo compensatorio para la recuperación de los fines de semana no pueda ser sustituido por otro día de descanso, que se fortalezcan las disposiciones relativas al equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar y la igualdad de género, que la excepción para los trabajadores autónomos se limite a los puestos ejecutivos y de más alto rango y que se introduzcan disposiciones adicionales para hacer que la definición de tiempo de trabajo incluya también a los contratos múltiples con diferentes empleadores.

La CES ha confirmado que estaría dispuesta a entablar negociaciones con los interlocutores sociales a nivel europeo con un mandato que incluyera los siguientes objetivos:

- » emprender una revisión global de la Directiva sobre el tiempo de trabajo que obre en favor de la salud y la seguridad de los trabajadores;
- » poner fin en un futuro cercano a la cláusula de exclusión individual;
- » mantener el status quo de los periodos de referencia;
- » garantizar el cumplimiento de las sentencias del TJCE relativas al tiempo de trabajo y el descanso compensatorio.

## Información complementaria

Resolución de la CES (2011) *The Working Time Directive: Limitation of working hours and greater influence of workers, for the benefit of healthier working lives* (La Directiva de tiempo de trabajo: limitación de las horas de trabajo y trabajadores más influyentes en provecho de una vida profesional más sana). Resolución de la CES aprobada por el Comité Ejecutivo, reunido el 8 y 9 de marzo de 2011:

<http://www.etuc.org/a/8483>

CES (2010) *The Working Time Directive: Limitation of working hours and more influence of workers, for healthier working lives* (La Directiva de tiempo de trabajo: limitación de las horas de trabajo y trabajadores más influyentes para una vida profesional más sana). Posición de la CES, aprobada por el Comité Ejecutivo reunido el 3 de junio de 2010, sobre la Comunicación de la Comisión Europea adoptada en fecha 24 de marzo de 2010 y presentada en el marco de la primera fase de consulta a los interlocutores sociales a nivel comunitario relativa a la revisión de la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo:

<http://www.etuc.org/a/7350>

CES (2009). Comité Ejecutivo de la CES reunido el 8 de julio de 2009: declaración relativa a la Directiva sobre el tiempo de trabajo:

<http://www.etuc.org/a/6361>

CES (2008). Directiva sobre el tiempo de trabajo:

<http://www.etuc.org/a/5548>

Declaración de la CES: Revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo.

Declaración adoptada por el Comité Ejecutivo reunido en Bruselas los días 5 y 6 de diciembre de 2005:

<http://www.etuc.org/a/1839>

Comisión Europea (2010) *Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativo a la aplicación por los Estados miembros de la Directiva 2003/88/CE ("la Directiva sobre el tiempo de trabajo")*, COM(2010)802/3, Bruselas:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en&newsId=964&furtherNews=yes>

Deloitte (2010) *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation* (Estudio para apoyar una evaluación de impacto de la adopción de nuevas medidas a nivel europeo sobre la Directiva 2003/88/CE y la evolución de la ordenación del tiempo de trabajo). Informe final, encargado por la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, 21 de diciembre de 2010:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>

European Commission (2010) *Detailed overview of the replies received from the social partners at European level to the first-phase consultation under Article 154 TFEU on Reviewing the Working Time Directive*, Brussels (Visión detallada de las respuestas sobre la revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo dadas por los interlocutores sociales a nivel europeo en la primera fase de consulta, con arreglo al Artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la UE. Bruselas:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en&newsId=964&furtherNews=yes>

Comisión Europea (2010) *Revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo (segunda fase de la consulta de los interlocutores sociales a escala europea con arreglo al artículo 154 del TFUE)* COM(2010)801: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en&newsId=964&furtherNews=yes>



avec le soutien de la Commission européenne  
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles  
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55  
[etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) - [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

