

Directiva sobre el Tiempo de Trabajo

El tiempo de trabajo vuelve a retomarse en la agenda y es probable que la Comisión Europea publique a comienzos de 2015 nuevas propuestas relativas a la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo. Las implicaciones para la FSESP y sus afiliadas se debatirán en la reunión que se celebrará en septiembre en Bruselas (para más información, ver: www.epsu.org/a/10169).

Actualmente, la Comisión Europea está realizando una serie de estudios sobre el tiempo de trabajo, siendo importante las contribuciones que realicen las afiliadas a la FSESP directamente o a través de sus confederaciones sindicales nacionales.

La FSESP tiene que estar preparada para llevar a cabo una importante acción de presión y campaña durante el próximo año y será muy útil si las afiliadas pudieran contribuir contestando a las preguntas que aparecen al final del documento. LAS RESPUESTAS SE PUEDEN ESCRIBIR EN SU PROPIA LENGUA.

La legislación actual: ¿Está funcionando?

Consulta de la Comisión Europea sobre la aplicación de la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo

Se ha solicitado a la Comisión Europea que lleve a cabo una consulta sobre la aplicación de la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo que incluya las opiniones de empleadores y sindicatos. El 4 de julio, la Dirección de Empleo de la Comisión se dirigió por escrito a los interlocutores sociales nacionales para preguntarles sobre la transposición y aplicación de la Directiva, con preguntas sobre la ejecución y supervisión. La carta sobre la consulta y el formato para los informes se encuentran en: www.epsu.org/a/10650.

Animamos a las afiliadas a que realicen un seguimiento de este tema junto a sus confederaciones nacionales para garantizar que cualquier problema relacionado con el tiempo de trabajo en los servicios públicos figure en las propuestas a la Comisión. El plazo para las respuestas es el 4 de noviembre de 2014.

Posibles cambios en las normas relativas al tiempo de trabajo

Estudios de la Comisión Europea relacionados con la revisión de la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo

Las negociaciones sobre el tiempo de trabajo entre el sindicato europeo y las patronales concluyeron a finales de 2012 en un impasse. Actualmente, la Comisión Europea está llevando a cabo una revisión de la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo que incluye considerar posibles cambios a la legislación. El estudio incluirá una evaluación de los «costes y cargas administrativas». Y, además de la revisión intersectorial, existe un estudio centrado en los servicios públicos de asistencia sanitaria que examinará las implicaciones económicas/financieras/organizativas para el sector y los diversos cambios posibles de las normas relativas al tiempo de trabajo en la UE.

La consultora danesa COWI está llevando a cabo una investigación detallada sobre la asistencia sanitaria mediante la entrevista a sindicatos, empleadores, representantes de los ministerios de salud e instituciones de asistencia sanitaria, además de inspectores de trabajo de ocho países: Dinamarca, Italia, Grecia, Alemania, Francia, República Checa, Hungría y Reino Unido.

Hemos accedido al borrador del cuestionario que se utiliza para las entrevistas y que incluye los siguientes temas: el uso de la opción de no aplicación individual, los periodos de referencia, el tiempo de guardia, tiempo en permanencia, el descanso compensatorio, trabajadores autónomos, contratos simultáneos, conciliación e información, y la interrupción de los periodos de descanso.

Todos estos elementos podrían incluirse en los planes de revisión de la Comisión Europea de la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo. A continuación, aparece un resumen de los principales puntos que preceden a una serie de cuestiones relacionadas.

Cuestionario de la FSESP sobre la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo Resumen de los principales temas

Opción de no aplicación individual: La Directiva sobre el Tiempo de Trabajo establece un límite máximo de 48 horas a la semana considerando un periodo de referencia de 17 semanas, seis meses o, si se negocia mediante convenio colectivo, 12 meses (ver abajo). Solo se permiten excepciones a este máximo para los trabajadores «autónomos» (ver abajo) y para los que han firmado un opción de no aplicación individual, la cual solo es viable cuando exista en vigor una legislación nacional que lo permita. La FSESP y la CES han estado reclamando el fin de la opción de no aplicación por ser totalmente inapropiada a la legislación sobre seguridad y salud. Si en varios años se eliminara progresivamente, los sindicatos pedirían también un requisito para supervisar de manera rigurosa el uso de la opción de no aplicación.

Periodos de referencia: Es el tiempo que se utiliza para calcular el promedio de tiempo de horas de trabajo cuando se evalúa el cumplimiento del máximo de 48 horas. El periodo estándar es de 17 semanas, aunque puede ser de seis meses en circunstancias excepcionales. Solo puede ampliarse a 12 meses si se negocia como parte del convenio colectivo. La FSESP y la CES quieren que las normas actuales se mantengan, frente a la presión de la patronal y la Comisión Europea que abogan para que se permita la ampliación del periodo de referencia mediante legislación y no solo a través de los convenios colectivos.

Tiempo de guardia en el trabajo: Las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) dictaminan que todo el tiempo de guardia en el lugar de trabajo debería ser considerado en su totalidad como tiempo de trabajo a efectos de cumplir con la directiva. Los empleadores y la Comisión Europea han promovido varias alternativas, entre las que figuran: tener solo en cuenta el tiempo de guardia «activo» o dar un tratamiento al tiempo de guardia distinto, como otro tiempo de trabajo, por ejemplo, contabilizando solo un porcentaje del tiempo de guardia. La posición de la FSESP y la CES es que se debería modificar la directiva para que refleje las sentencias del TJCE y que el cien por cien del tiempo de guardia se considere como tiempo de trabajo.

Tiempo en permanencia: Se considera tiempo en permanencia cuando el trabajador se encuentra en su hogar pero en permanencia para ser reclamado en una emergencia. La Directiva sobre el Tiempo de Trabajo no lo contempla ni tampoco aparece como tiempo de

trabajo en las sentencias del TJCE. Esta cuestión no fue planteada en las negociaciones 2011-2012 aunque algunas afiliadas a la FSESP han expresado su preocupación sobre la forma en que los empleadores están imponiendo normas estrictas sobre los tiempos en permanencia en los acuerdos, donde se les exige a los trabajadores que estén en el lugar de trabajo mediante un breve aviso previo. La FSESP y la CES no defienden actualmente una posición sobre si se debería considerar algún elemento del tiempo en permanencia.

Descanso compensatorio: Las sentencias del TJCE aclaran además que para que el descanso compensatorio pueda compensar por los periodos de descanso perdidos estos deben disfrutados tan pronto como finalice el periodo de trabajo, y no más tarde. La Comisión y los empleadores pretenden una mayor flexibilidad en este sentido pero la FSESP y la CES defienden el respeto a las sentencias del TJCE.

Trabajador autónomo: El trabajador «autónomo» puede ser excluido del promedio máximo de 48 horas laborales semanales. La preocupación de los sindicatos radica en que la definición de «autónomo» es demasiado vaga y algunos empleadores utilizan una interpretación muy amplia que ha supuesto que muchos ejecutivos y personal superior hayan sido clasificados como autónomos para evitar el límite de 48 horas. La FSESP y la CES reclaman una definición que restrinja esta categoría de trabajadores solo a los ejecutivos más superiores.

Aplicación de trabajadores o contratos: La posición de la FSESP y la CES es clara en cuanto a que para calcular el tiempo de trabajo se deben sumar todas las horas de un empleado derivadas de todos los contratos simultáneos. Algo que no está claro en algunas legislaciones nacionales.

Conciliación de la vida laboral y privada y derechos de información: La Directiva del Tiempo de Trabajo no dice nada en cuanto a la conciliación del trabajo y la vida privada ni de los derechos de los trabajadores a ser informados sobre los cambios en los acuerdos relativos al tiempo de trabajo. La FSESP y la CES alegan que la directiva mejoraría si se incluyeran estos elementos.

Periodo de descanso interrumpido: Uno de los estudios que está realizando la Comisión Europea plantea la cuestión de la interrupción de los periodos de descanso y lanza la cuestión de cuáles son las implicaciones en el lugar de trabajo derivadas de la posibilidad de acordar que un trabajador no tome un descanso sin interrupción, y tenga la posibilidad de interrumpir su descanso por un máximo de 3 horas y trabajar de nuevo durante este periodo (por ej., ¿acabar más pronto la jornada laboral y trabajar después horas adicionales desde el hogar?). Esta cuestión no ha sido debatida anteriormente con detenimiento y no es un tema sobre el que la FSESP o la CES mantengan una posición formal. Queda por ver si la Comisión presentará alguna propuesta pero debería plantearse seriamente si el objetivo es aportar una mayor flexibilidad al trabajador o al empleador.

La FSESP agradece a las afiliadas que contesten a las siguientes preguntas sobre aspectos del tiempo de trabajo. La información aportada nos ayudará a dar una respuesta efectiva a la Comisión Europea y contribuir a cualquier debate de la CES sobre los posibles cambios en la Directiva.

El cuestionario está confeccionado en Word para que pueda escribir sus respuestas después de cada pregunta ocupando todo el espacio necesario. PUEDE ESCRIBIR LAS RESPUESTAS EN SU LENGUA.

Sería útil si pudiera enviar las respuestas antes de la reunión de la FSESP sobre el tiempo de trabajo, el 4 de septiembre. Sin embargo, puede que sea difícil durante las vacaciones estivales. Si no logra enviarlo el 4 de septiembre, se ha fijado un plazo posterior, el 17 de octubre. De esta forma las respuestas estarán traducidas y analizadas para finales de año.

1. La opción de no aplicación individual

- ¿Se utiliza en su sector la opción de no aplicación individual?
- ¿Está en su sector la opción de no aplicación individual regulada mediante convenios colectivos?
- ¿Tiene algunos datos (estimados) sobre el número de trabajadores que han firmado la opción de no aplicación en su sector?
- ¿Existe algún control en su sector, mediante inspectores de trabajo u otros organismos públicos, sobre la utilización de la opción de no aplicación?
- Por favor, aporte cualquier tipo de información relativa a los problemas derivados del uso de la opción de no aplicación:

2. Periodo de referencia

- ¿Cuál es el periodo de referencia aplicado en su sector a efectos de calcular el tiempo de trabajo?
 - 17 semanas
 - Seis meses
 - 12 meses
- Por favor, aporte cualquier tipo de información relativa a los problemas derivados del uso del periodo de referencia:

3. Tiempo de guardia en el trabajo

- ¿Se les exige a los trabajadores del sector al que pertenece tiempo de guardia en el trabajo?
- ¿Tiene algún dato sobre el número de trabajadores y la duración y regulación de los tiempos de guardia?
- Para calcular el tiempo de trabajo de acuerdo con la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo, ¿Es considerado el tiempo de guardia en el trabajo en un cien por cien como tiempo de trabajo?
- Por favor, aporte cualquier tipo de información relativa a los problemas derivados del uso de la opción del tiempo de guardia:

4. **Tiempo en permanencia**

- ¿Se exige a los trabajadores del sector al que pertenece estar en tiempo de permanencia en el hogar?
- ¿Tiene algún dato sobre el número de trabajadores, duración y regulación de los periodos de permanencia?
- ¿Los trabajadores del sector al que pertenece tienen problemas relativos a los acuerdos sobre el tiempo de permanencia, como el requisito de tener que estar en el lugar de trabajo tras un breve aviso previo?
- Por favor, aporte cualquier tipo de información relativa a los problemas derivados del uso de los periodos de permanencia en el trabajo en su sector:

5. **Descanso compensatorio**

- ¿En su sector, existen problemas derivados del descanso compensatorio de los trabajadores por las horas extraordinarias trabajadas inmediatamente después de un turno prolongado?
- ¿Tienen garantizado los trabajadores el descanso compensatorio inmediato?
- Por favor, aporte cualquier tipo de información relativa a los problemas derivados del uso del descanso compensatorio:

6. **Trabajadores autónomos**

- ¿Es consciente su sector de los problemas derivados de la definición de «trabajadores autónomos»?
- ¿Cree que los empleadores han incluido en esta categoría a algunos de sus empleados aún sin ser personal superior?
- Por favor, aporte cualquier tipo de información relativa a los problemas derivados de la definición de trabajador autónomo:

7. **Contratos simultáneos**

- ¿Queda suficientemente claro en la legislación nacional o en los convenios aplicados en su sector que todos los contratos simultáneos por los que un trabajador es empleado deberían ser considerados a la hora de calcular el tiempo de trabajo?
- Por favor, aporte cualquier tipo de información relativa a los problemas derivados del cálculo del tiempo de trabajo en más de un contrato:

8. **Conciliación de la vida laboral y familiar y los derechos de información**

- ¿Los trabajadores del sector al que pertenece tiene derecho a reclamar más flexibilidad en la jornada laboral?

- Si no es así, ¿favorecería que este derecho fuera incluido en la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo?
- ¿Los trabajadores de su sector tienen el derecho a estar informados sobre los cambios en los acuerdos relativos al tiempo de trabajo?
 - Si no es así, ¿favorecería que este derecho fuera incluido en la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo?
- Por favor, aporte cualquier tipo de información para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar o de los derechos de información en la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo:

9. Interrupción de los periodos de descanso

- ¿Cómo respondería su sindicato a la idea de que la flexibilidad de la jornada laboral se pudiera lograr a través de la interrupción de sus periodos de descanso?



Por favor, aporte cualquier comentario sobre los principales temas relativos al tiempo de trabajo que afectan a su sector.

Por favor, indique si se ha elaborado algún estudio nuevo relativo al tiempo de trabajo y la salud y la seguridad.

País:

Sector:

Nombre de la persona de contacto:

Sindicato:

Email:

Teléfono: