



**CONSEJO DE  
LA UNIÓN EUROPEA**

**Bruselas, 1 de agosto de 2008  
(OR. en)**

**10597/08**

**Expediente interinstitucional:  
2004/0209 (COD)**

**SOC 359  
SAN 123  
TRANS 201  
MAR 83  
CODEC 763**

**ACTOS LEGISLATIVOS Y OTROS INSTRUMENTOS**

Asunto: POSICIÓN COMÚN aprobada por el Consejo con vistas a la adopción de la 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

# DIRECTIVA 2008/.../CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de

por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular el apartado 2 de su artículo 137,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo<sup>1</sup>,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones<sup>2</sup>,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado<sup>3</sup>,

---

<sup>1</sup> DO C 267 de 27.10.2005, p. 16.

<sup>2</sup> DO C 231 de 20.9.2005, p. 69.

<sup>3</sup> Dictamen del Parlamento Europeo de 11 de mayo de 2005 (DO C 92E de 20.4.2006, p. 292), Posición Común del Consejo de ...

Considerando lo siguiente:

- (1) El artículo 137 del Tratado dispone que la Comunidad debe apoyar y completar la acción de los Estados miembros, con vistas a mejorar el entorno de trabajo para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Las directivas adoptadas en virtud de lo dispuesto en dicho artículo deben evitar el establecimiento de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.
- (2) La Directiva 2003/88/CE<sup>1</sup> establece disposiciones mínimas en materia de ordenación del tiempo de trabajo aplicables, por ejemplo, a los períodos de descanso diario y semanal, las pausas, la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, las vacaciones anuales, así como a algunos aspectos del trabajo nocturno, trabajo por turnos y ritmo de trabajo.
- (3) El artículo 19, párrafo tercero, y el artículo 22, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2003/88/CE disponen un reexamen antes del 23 de noviembre de 2003.
- (4) Transcurridos más de diez años desde la adopción de la Directiva 93/104/CE del Consejo de 23 de noviembre de 1993<sup>2</sup>, la Directiva inicial en materia de ordenación del tiempo de trabajo, es necesario tener en cuenta las nuevas circunstancias y expectativas, tanto de los empresarios como de los trabajadores, y dotarse de los medios para cumplir los objetivos de crecimiento y de empleo establecidos por el Consejo Europeo de los días 22 y 23 de marzo de 2005 en el marco de la estrategia de Lisboa.

---

<sup>1</sup> DO L 299 de 18.11.2003, p. 9.

<sup>2</sup> DO L 307 de 13.12.1993, p. 1. Directiva derogada por la Directiva 2003/88/CE.

- (5) La conciliación de la vida profesional y familiar es también un elemento esencial para lograr los objetivos que se ha fijado la Unión Europea en la estrategia de Lisboa, en particular para aumentar la tasa de ocupación 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. Varias de las modificaciones contenidas en la presente Directiva están destinadas a mejorar la compatibilidad entre la vida profesional y familiar.
- (6) En este contexto, incumbe a los Estados miembros animar a los interlocutores sociales a que celebren, al nivel apropiado, acuerdos para conciliar mejor la vida profesional y familiar.
- (7) Es preciso reforzar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y aumentar la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, en particular por lo que se refiere al tiempo de guardia y, más específicamente, a los períodos inactivos durante el tiempo de guardia, así como encontrar un nuevo equilibrio entre la conciliación de la vida profesional y familiar, por un lado, y una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, por otro.
- (8) Deben concederse a los trabajadores períodos de descanso compensatorio en aquellas circunstancias en que no se otorguen períodos de descanso. La fijación de la duración del plazo razonable en el que se concederá a los trabajadores el descanso compensatorio equivalente debe dejarse al arbitrio de los Estados miembros, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores afectados y el principio de proporcionalidad.

- (9) Las disposiciones relativas al periodo de referencia de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal deben también revisarse, con objeto de adaptarlas a las necesidades de las empresas y los trabajadores, sin perjuicio de las salvaguardias necesarias para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.
- (10) 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.
- (11) La experiencia adquirida en la aplicación del artículo 22, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE pone de manifiesto que la decisión puramente individual de no acogerse al artículo 6 de la misma 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.
- (12) La opción prevista en el artículo 22, apartado 1, constituye una excepción del principio de duración media máxima de 48 horas de trabajo semanal, dentro de un período de referencia. Dicha opción está supeditada a la protección efectiva de la salud y la seguridad de los trabajadores y al consentimiento expreso, libre e informado del trabajador interesado. Su uso deberá estar sujeto a las salvaguardias adecuadas para garantizar que se cumplen las condiciones mencionadas, así como a un estrecho control.
- (13) Antes de poner en práctica la opción prevista en el artículo 22, apartado 1, debe considerarse si el período de referencia más largo u otras disposiciones en materia de flexibilidad establecidas por la Directiva 2003/88/CE garantizan o no la flexibilidad requerida.
- (14) Con el fin de evitar riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, no podrá hacerse en un Estado miembro un uso acumulativo del período flexible de referencia que establece el artículo 19, párrafo primero, letra b), y de la opción prevista en el artículo 22, apartado 1.

- (15) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 138, apartado 2 del Tratado, la Comisión consultó a los interlocutores sociales a nivel comunitario sobre la posible orientación de una acción comunitaria en esta materia.
- (16) A raíz de la consulta, la Comisión estimó conveniente una acción comunitaria en este ámbito y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 138, apartado 3 del Tratado, consultó de nuevo a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta.
- (17) Al término de esta segunda fase de consulta, los interlocutores sociales a nivel comunitario no informaron a la Comisión de su voluntad de iniciar el proceso que pudiera desembocar en la celebración de un acuerdo, conforme a lo previsto en el artículo 139 del Tratado.
- (18) Dado que el objetivo de la presente Directiva, a saber, modernizar la legislación comunitaria relativa a la ordenación del tiempo de trabajo, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, puede lograrse mejor a nivel comunitario, la Comunidad puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.
- (19) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos por la Carta de 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, consagrado en el artículo 31 de la Carta, especialmente en 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".

- (20) La aplicación de la presente Directiva debe mantener el nivel general de protección de los trabajadores con respecto a la salud y a la seguridad en el trabajo.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

*Artículo 1*

La Directiva 2003/88/CE queda modificada como sigue:

- 1) En el artículo 2 se añaden los puntos siguientes:

"1 bis) "tiempo de guardia": 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) "lugar de trabajo": el lugar o lugares en los que el trabajador ejerce habitualmente sus actividades o funciones y que se determina de conformidad con lo previsto en la relación laboral o contrato de trabajo aplicables al trabajador;

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

2) Se añaden los artículos siguientes:

"Artículo 2 bis

Tiempo de guardia

El período inactivo del tiempo de guardia 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 inactivo del tiempo de guardia podrá calcularse sobre la base de una media del número de horas o de una proporción del tiempo de guardia que tenga en cuenta la experiencia en el sector de que se trate, en virtud de convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales o en virtud de la legislación nacional, previa consulta de dichos interlocutores.

El período inactivo del tiempo de guardia no se tendrá en cuenta para calcular los períodos de descanso diario o semanal previstos en los artículos 3 y 5 respectivamente, a menos que se disponga lo contrario:

- a) en un convenio colectivo o un acuerdo entre los interlocutores sociales,
- o
- b) en la legislación nacional, previa consulta a los interlocutores sociales.

El período durante el cual el trabajador ejerza efectivamente sus actividades o funciones durante el tiempo de guardia se considerará siempre tiempo de trabajo.

## Artículo 2 ter

### Conciliación de la vida profesional y familiar

Los Estados miembros animarán a los interlocutores sociales a que celebren, en el nivel adecuado y sin perjuicio de su autonomía, acuerdos destinados a mejorar la conciliación entre la vida profesional y familiar.

Los Estados miembros garantizarán, sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea\* y en consulta con los interlocutores sociales, que los empresarios informen a sus trabajadores, con la debida antelación, de cualquier cambio sustancial en la organización de su tiempo de trabajo.

Teniendo en cuenta la necesidad de flexibilidad de los trabajadores en su horario y ritmo de trabajo, los Estados miembros, de conformidad con las prácticas nacionales, animarán asimismo a los empresarios a considerar las solicitudes de cambios en el horario y ritmo de trabajo de los trabajadores, con sujeción a las necesidades empresariales y a las necesidades de flexibilidad tanto de los empresarios como de los trabajadores.

---

\* DO L 80 de 23.3.2002, p. 29."

- 3) El artículo 17 queda modificado como sigue:
- a) En el apartado 1, los términos "en los artículos 3 a 6, 8 y 16" se sustituyen por los términos "en los artículos 3 a 6 y 8, y en las letras a) y c) del artículo 16".
  - b) En el apartado 2, los términos "siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate" se sustituyen por "siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate en un plazo razonable que se determinará de conformidad con la legislación nacional o el convenio colectivo o el acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales".
  - c) En el apartado 3, en la frase introductoria, los términos "a los artículos 3, 4, 5, 8 y 16" se sustituyen por "a los artículos 3, 4, 5 y 8 y a las letras a) y c) del artículo 16".
  - d) El apartado 5 se modifica del siguiente modo:
    - i) El párrafo primero se sustituye por el texto siguiente:

"5. De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, caben excepciones al artículo 6 respecto de los médicos en período de formación, con arreglo a lo dispuesto en los párrafos segundo a sexto del presente apartado."
    - ii) Se suprime el último párrafo.

4) En el párrafo tercero del artículo 18, la frase "a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio" se sustituye por "a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio en un plazo razonable, que se determinará de conformidad con la legislación nacional o el convenio colectivo o el acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales".

5) El artículo 19 se sustituye por el texto siguiente:

"Artículo 19

Limitaciones a las excepciones de los períodos de referencia

Sin perjuicio de lo que estipula el artículo 22 bis, letra b), y no obstante lo dispuesto en el artículo 16, letra b), los Estados miembros, siempre que se respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, tendrán la facultad de permitir que, por razones objetivas o técnicas o relacionadas con la organización del trabajo, el período de referencia se amplíe hasta un máximo de doce meses:

- a) mediante convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales, según lo establecido en el artículo 18; o
- b) mediante disposiciones legales o reglamentarias, previa consulta a los interlocutores sociales al nivel adecuado.

Cuando hagan uso de la opción con arreglo a la letra b) del párrafo primero, los Estados miembros garantizarán que los empresarios respeten sus obligaciones tal como se establecen en la Sección II de la Directiva 89/391/CE."

6) El artículo 22 se sustituye por el texto siguiente:

"Artículo 22

Disposiciones varias

1. Si bien el principio general estipula que el tiempo máximo de trabajo semanal en la Unión Europea es de 48 horas y que en la práctica es una excepción que los trabajadores en la Unión trabajen más tiempo, los Estados miembros podrán autorizar la no aplicación del artículo 6 siempre que adopten las medidas necesarias para garantizar la protección efectiva de la seguridad y de la salud de los trabajadores. No obstante, el ejercicio de esta facultad deberá estar expresamente previsto en el convenio colectivo o en el acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales del nivel adecuado, o en la legislación nacional previa consulta a los interlocutores sociales del nivel adecuado.
2. En cualquier caso, los Estados miembros que hagan uso de esta opción 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 artículo 16, letra b) 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, y deberá ser renovable;

- b) ningún trabajador sufra perjuicio alguno por parte de su empresario por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento para efectuar dicho trabajo o de retractarse de su consentimiento por cualquier motivo;
- c) el consentimiento dado:
  - i) en el momento de la firma del contrato individual de trabajo; o
  - ii) durante las primeras cuatro semanas de la relación laboralse considere nulo y sin efecto;
- d) ningún trabajador que haya dado su consentimiento con arreglo al presente artículo, en el transcurso de un período de siete días trabaje más de:
  - i) 60 horas, calculadas como promedio durante un período de tres meses, a menos que se haya dispuesto otra cosa en un convenio colectivo o en un acuerdo entre los interlocutores sociales; o
  - ii) 65 horas, calculadas como promedio durante un período de tres meses, en ausencia de un convenio colectivo y cuando el período inactivo del tiempo de guardia se considere tiempo de trabajo de conformidad con el artículo 2 bis;
- e) todo trabajador tenga derecho a retractarse, con efecto inmediato, de su consentimiento de efectuar dicho trabajo, durante los seis primeros meses posteriores a la firma de un acuerdo válido, o durante el periodo de prueba especificado en su contrato y hasta tres meses después del final de dicho periodo, ateniéndose al que sea mas largo de dichos plazos, informando por escrito a su empresario con la debida antelación de que va a proceder de ese modo. Ulteriormente, el empresario podrá exigir al trabajador que lo notifique por escrito con una antelación que no deberá ser superior a dos meses;

- f) el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores que efectúan un trabajo de este tipo y registros adecuados para determinar que se cumplen las disposiciones de la presente Directiva;
- g) 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;
- h) el empresario facilite a las autoridades competentes, a petición de éstas, información sobre el consentimiento dado por los trabajadores para trabajar más de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en el artículo 16, letra b), y los registros adecuados para determinar que se cumplen las disposiciones de la presente Directiva.

3. Siempre que se cumplan los principios generales relativos a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, cuando un trabajador esté contratado por un mismo empresario por un período o periodos que no superen un total de diez semanas durante un período de doce meses, no se aplicarán las disposiciones que establece el apartado 2, letras c), inciso ii) y d)."

7) Se inserta el artículo siguiente:

"Artículo 22 bis

Disposiciones especiales

Cuando un Estado miembro haga uso de la facultad que establece el artículo 22:

- a) No será de aplicación la opción del artículo 19, apartado 1, letra b).

- b) Dicho Estado miembro podrá, como excepción a lo dispuesto en el artículo 16, letra b), y por motivos objetivos o técnicos o por razones relacionadas con la organización del trabajo, permitir, mediante disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, que el período de referencia se fije de forma que no sea superior a seis meses.

Ese período de referencia deberá supeditarse a que se cumplan los principios generales relativos a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y no afectará al período de referencia de tres meses aplicable a tenor del artículo 22, apartado 2, letra d), a los trabajadores que hayan suscrito un acuerdo válido vigente con arreglo al artículo 22, apartado 2, letra a)."

- 8) El artículo 24 se sustituye por el texto siguiente:

"Artículo 24

Informes

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que ya hayan adoptado, o que vayan a adoptar, en el ámbito regulado por la presente Directiva.
2. Cada cinco años, los Estados miembros informarán a la Comisión de la aplicación efectiva de la presente Directiva, con indicación de los puntos de vista de los interlocutores sociales.

La Comisión informará de ello al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité consultivo sobre seguridad y salud en el trabajo.

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, teniendo en cuenta las disposiciones de los apartados 1 y 2."

9) Se inserta el artículo siguiente:

"Artículo 24 bis

Informe de evaluación

1. A más tardar el ...\*:

- a) los Estados miembros que hagan uso de la opción prevista en el artículo 22, apartado 1 informarán a la Comisión, previa consulta a los interlocutores sociales nacionales, de los motivos, sectores, actividades y número de trabajadores de que se trate. El informe de cada Estado miembro deberá incluir información sobre sus efectos en la salud y la seguridad de los trabajadores, con indicación de los puntos de vista de los interlocutores sociales del nivel adecuado, y deberá remitirse asimismo a los interlocutores sociales a escala nacional;
- b) los Estados miembros que hagan uso de la opción prevista en el artículo 19, párrafo primero, letra b), informarán a la Comisión sobre el modo en que hayan aplicado dicha disposición y sobre sus efectos en la salud y seguridad de los trabajadores.

---

\* DO: seis años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva.

2. A más tardar el ...<sup>\*\*</sup>, la Comisión, previa consulta a los interlocutores sociales a nivel comunitario, presentará al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo un informe sobre:
- a) el uso de la opción del artículo 22, apartado 1, y los correspondientes motivos de ese uso,
  - b) otros factores que puedan contribuir a prolongar las jornadas de trabajo, como es el uso del artículo 19, párrafo primero, letra b).

El informe podrá ir acompañado de las propuestas adecuadas para reducir las jornadas de trabajo excesivamente prolongadas, incluido el uso de la opción del artículo 22, apartado 1, teniendo en cuenta su incidencia en la salud y la seguridad de los trabajadores cubiertos por dicha opción.

3. El Consejo, sobre la base del informe de la Comisión a que se refiere el apartado 2, evaluará el uso de las opciones que establece la presente Directiva y particularmente las previstas en el artículo 19, párrafo primero, letra b), y en el artículo 22, apartado 1.

Si resulta conveniente, atendiendo a esta evaluación, y a más tardar el ...<sup>\*</sup>, la Comisión podrá presentar una propuesta al Parlamento Europeo y al Consejo para revisar la presente Directiva, incluida la opción establecida en el artículo 22, apartado 1."

---

<sup>\*\*</sup> DO: siete años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva.

<sup>\*</sup> DO: ocho años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva.

## *Artículo 2*

Los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Las sanciones previstas deberán ser eficaces, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán estas disposiciones a la Comisión a más tardar el ...<sup>\*\*</sup>. Los Estados miembros notificarán a la Comisión sin demora cualquier modificación posterior de las mismas. Velarán, en particular, por que los trabajadores o sus representantes dispongan de procedimientos adecuados a efectos del cumplimiento de las obligaciones previstas por la presente Directiva.

## *Artículo 3*

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el ...<sup>\*\*\*</sup>, o garantizarán que los interlocutores sociales introduzcan las disposiciones requeridas mediante acuerdos, en cuyo caso los Estados miembros deberán adoptar las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento que se logren los objetivos perseguidos en la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

---

<sup>\*\*</sup> DO: tres años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva.

<sup>\*\*\*</sup> DO: tres años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva.

*Artículo 4*

La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

*Artículo 5*

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en ...,

*Por el Parlamento Europeo*  
*El Presidente*

*Por el Consejo*  
*El Presidente*

---