

**Respuesta de la FSESP a la comunicación de la Comisión sobre la revisión de la Directiva 93/104/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo  
COM(2003) 843 final**

*Aprobado por el Comité Ejecutivo de la FSESP de 4 y 5 de marzo de 2004*

***Resumen ejecutivo de la posición de la FSESP:***

- La opción de acuerdo individual de no aplicación (artículo 18 parágrafo 1 (b) (i)) no es una solución viable. La cláusula de acuerdo de no aplicación se está aplicando en numerosos Estados miembros por motivos económicos, principalmente en los sectores sanitarios, y se está ignorando la protección de la seguridad y la salud como base legal de la directiva.
- Las resoluciones del Tribunal Europeo de Justicia de los casos de SIMAP (sistema de información sobre los mercados públicos) y de Jaeger deben ser respetadas.
- Aunque las implicaciones económicas de las sentencias son importantes, no puede haber dilución en los niveles de seguridad y salud por motivos económicos.
- Se debería intensificar el diálogo social a nivel europeo (intersectorial y sectorial) y así identificar las soluciones que puedan subsanar las repercusiones de estas resoluciones.
- Al referirse concretamente la comunicación al sector hospitalario (páginas 17-20), la Comisión Europea debería facilitar una resolución práctica a los temas planteados principalmente dentro del proceso de dialogo social en el ámbito sanitario y a nivel europeo.
- La FSESP demanda, sólo para este periodo intermedio, el establecimiento de un comité técnico sobre la ordenación del tiempo de trabajo.
- La Comisión debería manifestar claramente el compromiso legítimo a utilizar las disposiciones de la directiva para conciliar mejor el trabajo y la vida familiar.

***Introducción***

La Federación Europea de Sindicatos de Servicios Públicos (FSESP) representa a más de 8 millones de trabajadores del sector público, incluidos los 3 millones de trabajadores de la sanidad y de los centros hospitalarios. Se adjunta la lista de afiliados a nivel nacional con sus respectivos representantes del sector (nota al comité ejecutivo: se adjuntará en la versión final).

A pesar de que la orientación de las políticas y, en realidad, gran parte del contenido técnico de la comunicación de la Comisión, se ha centrado en el sector hospitalario, la FSESP quiere recordarle a la Comisión que la Directiva relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y, en concreto, a los temas planteados por la comunicación, tienen un impacto aún más amplio. Incluso dentro de los servicios públicos, se verían afectados también, por ejemplo, las instituciones de atención a la infancia o a los

mayores, los servicios de prisiones y el cuerpo de policía. La FSESP quisiera también destacar que este asunto compete también a los trabajadores con salarios bajos. Las horas extras institucionalizadas, originadas por la necesidad de aumentar la remuneración básica que es insuficiente hasta alcanzar un "salario para vivir", se relacionan directamente con la aplicación desigual de esta directiva.

La comunicación declara que: "a la Comisión le gustaría saber la opinión de aquellos a los que va dirigida la comunicación sobre la necesidad de revisar el texto actual o de introducir otras iniciativas, no necesariamente de carácter legal"<sup>1</sup>. Se han identificado las cinco principales cuestiones:

1. Los periodos de referencia
2. Las resoluciones del Tribunal Europeo de Justicia de los casos SIMAP y Jaeger
3. El acuerdo individual de no aplicación.
4. La conciliación del trabajo y la vida familiar
5. **La posibilidad de adoptar un enfoque que interrelacione estas cuestiones.**

#### 1. Los periodos de referencia

Las legislaciones sobre la ordenación del tiempo de trabajo, que han sido adoptadas basándose en las consideraciones de seguridad y salud, deben garantizar unas condiciones de trabajo seguras para los empleados. El **único fundamento legal** de la Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo es la **protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores**. Ello permite la adecuada protección del trabajador. Sin embargo, la seguridad y la salud en el contexto de la atención sanitaria del trabajador no es sólo una cuestión que tenga que ver con unas condiciones laborales óptimas, sino que también puede repercutir en gran medida en los pacientes. Síntomas como la fatiga y la disminución de la capacidad de concentración son esenciales para la salud y la seguridad de los trabajadores, pero también lo son dentro del contexto de la atención a los pacientes. Después de una amplia consulta a nuestros afiliados, la FSESP opina que la intención original de los artículos 17 y 18, como las disposiciones de las derogaciones, se han malinterpretado.

La FSESP opina que los periodos de referencia, como se señala en la introducción de la comunicación, deberían considerarse la norma. Cualquier derogación DEBE someterse a acuerdo colectivo.

#### 2. Las resoluciones del Tribunal Europeo de Justicia de los casos SIMAP y Jaeger

La visión de la FSESP es que las condiciones relativas a la ordenación del tiempo de trabajo son una cuestión que compete a aquellos involucrados en el mercado laboral (interlocutores sociales). Esto deja todavía sin resolver la cuestión de cuál es la mejor forma de abordar en la práctica las recomendaciones de estas resoluciones. Por lo que parece natural comenzar las negociaciones sobre este tema, a nivel nacional y europeo, entre las partes involucradas en el mercado laboral. No es una opción, legal ni política, revisar la Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo basándose en criterios económicos o de capacidad. La FSESP está muy preocupada por los intentos de la comunicación de lograr a través de las resoluciones de SIMAP y Jaeger<sup>2</sup> un impacto presupuestario nacional. Ya que queda fuera de la competencia de la directiva, es mera especulación y podría interpretarse como un insinuación para reducir los niveles de salud y seguridad.

Todas las partes deben aceptar las resoluciones del Tribunal Europeo de Justicia en los casos de SIMAP y JAEGER y deberían procurar su adecuada aplicación.

---

<sup>1</sup> Comunicación de la Comisión (2003) 843 FINAL, Pág. 23.

<sup>2</sup> Ibid, parágrafo 2, Pág. 20,

### 3. El acuerdo individual de no aplicación

La FSESP está muy preocupada por las interpretaciones que ciertos países miembros han hecho de los casos Jaeger y SIMAP, en los que han aplicado la disposición de acuerdo de “**no aplicación**” individual como una norma, en vez de la excepción que pretendía ser originariamente, con la única intención de burlar estas sentencias. Esta no es una orientación estratégica sostenible. También es preocupante que varios países se encuentren en el proceso de elaboración de una legislación nacional similar a la disposición del “acuerdo de no aplicación”. Para la FSESP, la importancia de esto radica en que “*todos los Estados miembros que incorporaron la cláusula de acuerdo de no aplicación en sus respectivas legislaciones lo hicieron **exclusivamente en el ámbito del sector sanitario (excepto Luxemburgo)***”<sup>3</sup>.

En el Reino Unido, el acuerdo de no aplicación dentro del sector hospitalario se ha practicado también por razones de capacidad, como destaca la comunicación de la Comisión, aunque es innecesario, ya que existen acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que recogen las cuestiones laborales y las relativas a la capacidad.

Se ha constatado que el acuerdo individual de no aplicación es difícil de supervisar, está sujeto a abusos, y pone en peligro la aplicación de las normas adecuadas de salud y seguridad. La FSESP recomienda su supresión.

### 4. La conciliación entre el trabajo y la familia

La conciliación del trabajo y la vida familiar ha sido, por supuesto, desde siempre un objetivo político de la FSESP. En el contexto de la Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo, la FSESP quiere enfatizar el punto referente a la existencia de los acuerdos de no aplicación y las derogaciones a través del artículo 17 que actúan como una barrera que impide abordar los temas relativos al la conciliación del trabajo y la vida familiar. Mientras que siga existiendo la posibilidad de las horas extras como una solución rápida no se podrá promover la concepción de nuevas prácticas laborales que equilibren el trabajo y la vida familiar.

El acuerdo de no aplicación supone un obstáculo importante a la conciliación del trabajo y la vida familiar.

### 5. La posibilidad de un enfoque interrelacionado a estos temas

La FSESP como interlocutor social reconocido dentro del sector hospitalario se encuentra en una situación particularmente favorable para contribuir a este debate, al plantearlo de forma constructiva dentro del proceso de dialogo social sectorial. Como sabe la Comisión Europea, la FSESP forma parte del proceso de dialogo social previo dentro del sector hospitalario europeo. Para más información, visite [www.eurocarenet.org](http://www.eurocarenet.org). La validez y, de hecho, la urgencia de desarrollar este proceso han contribuido a los rápidos avances en el sector sobre las condiciones del tiempo de trabajo. Por lo tanto, la FSESP pide a la Comisión Europea que haga saber claramente a las patronales europeas del sector hospitalario los beneficios que produce el debate de este tema dentro del contexto del dialogo social sectorial.

---

<sup>3</sup> Comunicación de la Comisión sobre la revisión de la Directiva 93/104/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Página 15 párrafo 2.2.2

- Ante los profundos avances en la ordenación del tiempo de trabajo en el sector, la Comisión Europea debería facilitar la formalización del dialogo social sectorial en el sector hospitalario.
- La Comisión Europea debería mostrar públicamente su reconocimiento al hecho de que el proceso del dialogo social en el sector hospitalario negaría el problema que suscita que el Tribunal Europeo de Justicia sea el responsable político de facto de la ordenación del tiempo de trabajo.
- La FSESP desea mostrar públicamente su confianza en que si se respetan totalmente las sentencias de SIMAP y Jaeger, se podría avanzar en la identificación de las respuestas prácticas a través del dialogo social.
- Como medida intermedia, la FSESP sugiere que la Comisión establezca un grupo técnico, con la ETUC, la FSESP y la CEEP(the European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest) para obtener posibles iniciativas que faciliten el desarrollo de una respuesta a nivel sectorial.