

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2023/24

Convocatoria: Julio

Análisis de la Directiva 93/104/ CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Analysis of Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 on certain aspects of the organization of working time.



Realizado por el alumno/a D María Chenoa Pacheco González DNI: 42265653W

Tutorizado por el Profesor/a D^a Gloria Pilar Rojas Rivero y Laura Melián Chinae

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

The objective of this work is to carry out an analysis of Directive 93/104/EC, of the Council of November 23 on certain aspects of the organization of work time. By which the minimum daily and weekly rest periods, annual vacations, breaks and maximum duration of weekly work are established, as well as certain aspects of night work, shift work and work rhythm.

Once all these provisions have been established, we will carry out a chronological overview of the work, as well as its evolution, analyzing the aspects that have been modified through Directive 200/34/EC or repealed by Directive 2003/38/CE, the latter is the one that is currently in force.

On the other hand, we will analyze what its transposition has been into Spanish law and whether or not we have complied with the guidelines set by the European Union. Without forgetting to mention the relationship of the directive with the SDG Sustainable Development Goal number 8.

Key Words: organization of working time, rest, pause, vacations, night work, shift work, work rhythm.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El presente trabajo, tiene como objetivo llevar a cabo un análisis de la Directiva 93/104/CE, del Consejo de 23 de noviembre sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo del trabajo. Por la cual se establecen los periodos mínimos de descanso tanto diario como semanal, las vacaciones anuales, pausas y duración máxima del trabajo semanal, así como determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.

Una vez establecidas todas estas disposiciones, llevaremos a cabo en recorrido cronológico del trabajo, así como por la evolución de ella analizando los aspectos que se han modificado a través de la Directiva 200/34/CE o derogado por la Directiva 2003/38/CE, esta última es la que está vigente en la actualidad.

Por otro lado, analizaremos cual ha sido su transposición a la ley española y si hemos cumplido o no con las directrices marcadas por la Unión Europea. Sin olvidarnos de mencionar la relación de la directiva con el ODS Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8.

Palabras clave: ordenación del tiempo de trabajo, descanso, pausa, vacaciones, trabajo nocturno, trabajo por turnos, ritmo de trabajo.

Índice

1. Introducción	5
2. Normativa aplicable	6
2.1. Normas Internacionales	6
2.2. Normativa Nacional	7
3. Concepto de Directiva y proceso de aprobación	8
4. Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.....	11
5. Cronología De La Directiva	18
5.1. Modificación De La Directiva 2000/34/CE.....	19
5.2. Modificación De La Directiva 2003/88/CE.....	24
6. Cumplimiento de España a la Directiva 93/104/CE.....	25
7. Conclusiones	34
8. Bibliografía.....	36

1. Introducción

El trabajo, así como la ordenación del mismo, ha sido objeto de regulación desde mucho antes del surgimiento de la rama del Derecho del Trabajo en el ordenamiento jurídico. Este trata de establecer los derechos y obligaciones de las partes dentro del ámbito de la relación laboral, su propósito es proteger a la parte más vulnerable dentro de dicha relación, es decir, el trabajador, buscando de esta forma disminuir la desigualdad económica.

La organización del tiempo de trabajo supone un pilar fundamental dentro del contrato de trabajo, determinando el tiempo que los individuos dedican a su vida más allá del trabajo. Por lo cual, la conciliación de la vida familiar y laboral poco a poco ha ido ganando terreno en la sociedad. Según la autora Raquel Serrano Olivares¹, una de las directrices iniciales se estableció por primera vez en el año 1919, estipulando que la jornada máxima diaria sería de ocho horas y la semanal cuarenta y ocho, siendo reducida en el año 1983 a cuarenta horas semanales. Un cambio muy significativo en toda la organización establecida hasta ese momento fue la incorporación de la mujer al mundo laboral, surgiendo la necesidad anteriormente nombrada de conciliar la vida laboral y familiar (en España emergieron las políticas de conciliación a finales de los años 90 del siglo XX).

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007² para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, se establecieron permisos de paternidad, lo cual fue un gran avance porque suponía una garantía para las familias a la hora de ausentarse del trabajo para el cuidado de los hijos de forma equitativa tanto para la mujer como para el hombre. Otro aspecto importante que abarco la equitatividad entre ambas partes fue la implantación del Real Decreto-Ley 6/2019³ que versa sobre las medidas urgentes de igualdad de trato y de

¹ SERRANO OLIVARES, R: “La ordenación del tiempo de trabajo y el derecho al tiempo. Reflexiones sobre algunas desigualdades en el uso del tiempo de trabajo”, Anuario IET 31-47, 2024, 1-3.

² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007 (en adelante Ley Orgánica 3/2007).

³ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE nº 57, de 7 de marzo de 2019.

oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, estableciendo una repartición entre ambos de las cargas familiares.

2. Normativa aplicable

Uno de los aspectos más controversiales para la sociedad a lo largo de la historia, ha sido y será la distribución del tiempo de trabajo, sus periodos de descansos o la organización de las horas de trabajo, de jornada y la duración de esta. Siendo objeto de estudio, con la intención de determinar el conflicto que pueda surgir dentro de la relación laboral, regularlo y tratar de alcanzar una solución a través de normas institucionales.

En cuanto a la ordenación del tiempo de trabajo, es obligatorio garantizar unas condiciones dignas y justas para los trabajadores en materia de seguridad y salud. Existen numerosas instrucciones a nivel internacional y nacional, que regulan este aspecto algunas de las cuales se destacan a través de lo indicado por el manuscrito “*Jornada Laboral, Vacaciones, Permisos y Suspensión del Contrato de Trabajo*”⁴.

2.1. Normas Internacionales

Entre la amplia normativa internacional, cabe destacar lo establecido en La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁵, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948⁶ y en los primeros Objetivos de Desarrollo Sostenible⁷, en materia de garantías a la hora de proteger las condiciones de los trabajadores.

Dentro de La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, resalta lo indicado en su Artículo 31, Condiciones de trabajo justas y equitativas⁸. En su apartado primero: “*Todo trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, seguridad y dignidad.*”, seguidamente en su apartado segundo: “*Todo trabajador tiene*

⁴ Tiempo de trabajo concepto y normativa aplicable AA.VV. Autores varios, “*Jornada Laboral, Vacaciones, Permisos y Suspensión del Contrato de Trabajo*” Aranzadi SA, Navarra, 2005, página 18.

⁵ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. BOE nº 2010/C 83/02, de 7 de diciembre de 2010.

⁶ Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁷ Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

⁸ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *op. Cit.*, p.15

derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo, a períodos de descanso diarios y semanales y a un período anual de vacaciones retribuidas”. Estas disposiciones generales marcadas por la Unión Europea son esenciales, señalando las directrices sobre aspectos en el entorno de trabajo, como las condiciones justas y equitativas, y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. De la misma manera, que limita la duración máxima de las jornadas con la implantación de los periodos de descanso, tanto diarios como semanales, y el derecho a unas vacaciones anuales retribuidas.

En cuanto a lo desarrollado por La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, se estipula en su artículo 24⁹ el reconocimiento del derecho al descanso y el disfrute del tiempo libre, conllevando a una limitación razonable con respecto a la duración del trabajo y de las vacaciones retribuidas.

Sin dejar de recalcar Los Objetivos de Desarrollo Sostenible¹⁰, elaborados por primera vez en 2015 y obteniendo un total de 193 países, comprometidos con los 17 objetivos globales con el fin de alcanzarlos antes del año 2030. El objetivo que nos compete con respecto al ámbito del trabajo será el número 8, el cual tiene como meta mitigar las circunstancias económicas que dificultan el proceso de crecimiento y empujan a las personas a recurrir a trabajos informales. Mejorar las oportunidades laborales, enfocándose en aquellos sectores de la sociedad más desprotegidos, reduciendo de esta forma la desigualdad laboral y promoviendo un crecimiento económico sostenible de inclusivo.

2.2. Normativa Nacional

La Constitución Española de 1980¹¹ dota de responsabilidad a los poderes públicos para lograr las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, limitar la jornada y fijar los periodos de descanso. Concretamente en su artículo 40.2 se indica lo siguiente

⁹ Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

¹⁰ Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

¹¹ Constitución Española. BOE: nº311, de 29/12/1978 (en adelante CE)

“Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”. Siguiendo con el mandato constitucional, en la Ley del Estatuto de los trabajadores¹², concretamente en su capítulo II, sección quinta, sobre el Contenido del contrato de trabajo, se estableces todos los puntos clave en materia de la regulación del tiempo de trabajo.

3. Concepto de Directiva y proceso de aprobación

El objeto de este trabajo es realizar un análisis de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993¹³, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Sin embargo, para poder adentrarnos en dicho análisis, es importante conocer que es una Directiva, según lo dispuesto en la Guía práctica del Procedimiento Legislativo Ordinario.¹⁴

Las instituciones para ejercer sus competencias llevan a cabo diversos tipos de actos legislativos, como reglamentos, directivas, decisiones, recomendaciones y dictámenes, con el fin de cumplir los objetivos establecidos en los Tratados de la Unión Europea.

Una Directiva es una disposición y norma jurídica de la legislación europea mediante la cual se establecen objetivos comunes para todos los estados miembros.

Según lo que establece el Artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea¹⁵, la Directiva obliga al Estado miembro destinatario el resultado que debe

¹² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.

¹³ Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. DOCE nº 307, de 13 de diciembre de 1993 (en adelante Directiva 93/104/CE)

¹⁴ Disponible en <http://www.epgencms.europarl.europa.eu/cmsdata/upload/4f5cc4b7-bcdb-49cb-8483-f812dcf213eb/handbook-olp-es.pdf>

¹⁵ Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. Protocolos. Anexos. Declaraciones anejas al Acta Final de la Conferencia intergubernamental que ha

conseguirse, permitiendo a las autoridades nacionales cierto margen en cuanto a forma y medios para alcanzarlo. Esto quiere decir que, la directiva establece una serie de directrices, encargándose ellos de integrar en su sistema jurídico teniendo en cuenta las particularidades de su funcionamiento.

Asimismo, las directivas se pueden adoptar a través de dos procedimientos: En primer lugar, el procedimiento legislativo ordinario, se da mediante la adopción conjunta por el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo a propuesta de la Comisión Europea. O mediante el procedimiento legislativo especial que tendrá lugar en los casos específicos cuando se adopte por el Parlamento Europeo con la participación del Consejo o viceversa.

El proceso legislativo ordinario viene establecido en el Artículo 294 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Las partes actoras que intervienen en el procedimiento de elaboración de una directiva son: la Comisión, el Parlamento Europeo y el Consejo.

El proceso legislativo comienza con la propuesta, ésta la emite la comisión ya que tiene derecho de iniciativa, presentándose a ambas instituciones, el parlamento y el consejo. Una vez recibida dicha propuesta, puede dar comienzo todo el proceso con las lecturas correspondientes donde se revisa y realizan modificaciones al texto presentado inicialmente o llevándose a cabo la conciliación en el supuesto de avanzar el proceso.

Primera lectura

En esta primera lectura el Parlamento y el Consejo examinan la propuesta de la Comisión Europea. Inicialmente realiza la lectura el Parlamento pudiendo aprobar la propuesta de la Comisión Europea sin enmiendas, con enmiendas o rechazarla.

adoptado el Tratado de Lisboa. DOUE n° 83, de 30 de marzo de 2010 (en adelante Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea)

Posteriormente, el Consejo procede a la lectura y podrá aprobar, adoptando el acto legislativo o podrá adoptarla con enmiendas a la posición del Parlamento, comunicándose al Parlamento para que se lleve a cabo una segunda lectura.

Segunda lectura

Una vez el parlamento recibe formalmente la posición del consejo comienza la segunda lectura. El Parlamento puede aprobar, rechazar o enmendar la posición del Consejo en primera lectura. El consejo puede aprobar las enmiendas del Parlamento adaptándose el acto o no aprobar todas las enmiendas del Parlamento, llevándose según lo previsto el Tratado a convocar el Comité de conciliación.

Conciliación

La conciliación supone negociaciones entre el Parlamento y el Consejo dentro del Comité de Conciliación, para poder llegar a un acuerdo. El Comité de Conciliación está compuesto por dos delegaciones: la delegación del consejo y la del parlamento. El mismo se debe convocar en un plazo de seis semanas tras la conclusión de la segunda lectura del Consejo y la notificación oficial de este al Parlamento. Si el comité de conciliación no llega a un acuerdo, no se adopta el acto.

En caso de que el Parlamento o el Consejo no aprueben el texto conjunto en la tercera lectura en un plazo de seis semanas, el acto se considerará no adoptado.

Tercera lectura

La tercera lectura se realiza tras el Comité de Conciliación. En esta lectura tanto el Parlamento como el Consejo deben confirmar el acuerdo alcanzado anteriormente en un plazo de seis semanas tras la aprobación del texto conjunto. Las dos instituciones votan por separado sin posibilidad de realizar modificaciones. Para su aprobación se requiere mayoría simple por parte del Parlamento y mayoría cualificada por parte del Consejo.

Al igual que en el caso de la primera y la segunda lectura, un texto sólo puede entrar en vigor si lo aprueban tanto el Parlamento como el Consejo. Si una de las

instituciones no lo aprueba, el procedimiento legislativo se da por finalizado y únicamente puede reiniciarse con una nueva propuesta de la Comisión Europea.

Una vez que se llega a un acuerdo se somete a una verificación jurídico-lingüística antes de aprobarse oficialmente en sesión plenaria. El presidente del Parlamento Europeo firma el acto, junto con un representante de la Presidencia rotatoria del Consejo, de conformidad con el artículo 297, apartado 1, del TFUE¹⁶. Los actos legislativos se publican en el Diario Oficial de la Unión Europea, dicha publicación es una condición para la aplicabilidad de los actos.

La adopción de una directiva se efectúa a través de la transposición al derecho nacional, en el plazo establecido en la propia directiva, por lo general suele ser dos años. Antes de la expiración de ese periodo el estado no tiene la obligación de llevarlo a cabo.

4. Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

La Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993¹⁷ relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, fue publicada el 13 de diciembre de 1993. La fecha límite para la aplicación de esta Directiva se fijó a más tardar el 23 de noviembre de 1996, es decir, un margen de tres años para que todos los Estados miembros de la Unión Europea, implantaran o modificaran, lo necesario dentro de su normativa nacional. La Base jurídica del acto fue el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, en particular su artículo 118 A¹⁸. Los actos previos del procedimiento fueron, la vista de la propuesta de la comisión en cooperación con el parlamento europeo y una vez visualizado el dictamen del comité económico y social.

¹⁶ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, artículo 297.

¹⁷ Directiva 93/104/CE

¹⁸ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, artículo 118 A

Teniendo en cuenta las motivaciones o disposiciones esenciales que han llevado a desarrollar la misma, procederemos a exponer los siguientes considerandos:

En primer lugar, el considerando referente a lo establecido en el Artículo 118 A del Tratado, determina que el consejo establecerá las disposiciones mínimas sobre la mejora del medio de trabajo, con el objetivo de mejorar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Considerando en tal materia la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989¹⁹, donde se pretende implantar mejoras de la seguridad y salud de los trabajadores en su puesto de trabajo, en los ámbitos que plantea la presente Directiva.

En segundo lugar, se considera que, en La Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales de los trabajadores (adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo, el 9 de diciembre de 1989²⁰, por once Estados Miembros), concretamente su apartado 7, 8 y el párrafo primero de su apartado 19, son destacables porque declaran, que el mercado interior debe contribuir a mejorar las condiciones de vida y trabajo del personal de las empresas en la Comunidad Europea. En la misma línea indica que el trabajador, tendrá derecho al correspondiente descanso semanal y a sus vacaciones anuales pagadas, gozando también de condiciones favorables en cuanto a la protección de su seguridad y salud. Por otro lado, se tiene en especial consideración las especificaciones necesarias que por su naturaleza demandan especial atención, se establecerán las medidas con respecto a los trabajadores nocturnos, trabajo nocturno, por turnos o ritmo de trabajo entre otros. Por todo ello, se ha llevado a cabo la presente Directiva.

En la Sección I, artículo 1, se determina el objeto y el ámbito de aplicación de la presente Directiva, así como los conceptos claves dentro de esta materia, indicados en su artículo 2. En cuanto a su objeto y su ámbito de aplicación, se indican en las disposiciones

¹⁹ Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. DOCE n°183, de 29 de junio de 1989 (en adelante Directiva 89/391/CEE)

²⁰ Disponible en: <https://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CDSFT/1989-CDSFT.htm>

mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo. Aplicándose a los periodos mínimos de descanso diario, semanal y vacaciones anuales, además de a los aspectos de trabajo nocturno, trabajo por turnos y del ritmo de trabajo. Teniendo en cuenta los sectores de actividad, privados o públicos con exclusión del transporte por carretera, aéreo, por ferrocarril, marítimo, de la navegación interior, de la pesca marítima, de otras actividades marítimas y de las actividades de los médicos en periodo de formación.

A continuación, se desarrollan cuáles van a ser las definiciones de determinados términos fundamentales, para realizar una correcta comprensión de estos a la hora de interpretar los periodos mínimos establecidos y los aspectos referentes al trabajo nocturno, por turnos y ritmo de trabajo. Primeramente, se entiende por tiempo de trabajo, aquel periodo en el que la persona trabajadora se encuentra en el establecimiento de la empresa a disposición del empresario, llevando a cabo las actividades y funciones establecidas de acuerdo con lo dispuesto en la legislación o prácticas nacionales. Seguidamente, se entiende por periodo de descanso, aquel que no sea tiempo de trabajo. En cuanto a lo interpretado como periodo nocturno, será aquel que no sea inferior a siete horas, incluyendo en este el intervalo comprendido entre las 24:00 y las 5:00. Por otro lado, será considerado como trabajador nocturno, aquel que, o realice en el periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de trabajo diario en el cómputo de las que desarrolla normalmente, o aquel que lleve a cabo una parte de su tiempo de trabajo anual, de manera nocturna, cuando así lo establezca la legislación nacional o los convenios colectivos o acuerdos del país que se trate. A continuación, se considerará trabajo por turnos, aquel que organiza el trabajo de un equipo realizado en distintas horas durante un periodo de días o semanas. El cuál abarca la ocupación sucesiva de los mismos puestos de trabajo bajo un ritmo establecido, incluyendo el rotatorio, ya sea de distribución continua o discontinua. Por último, destacar que se entenderá por trabajador por turnos, aquel individuo al cual su horario se establezca en función de un régimen de trabajo por turnos.

En la sección II de la Directiva nos establecen los periodos mínimos de descanso u otros aspectos de la distribución del tiempo de trabajo.

Se establecerá que, el descanso diario será de once horas consecutivas en el periodo mínimo de descanso de veinticuatro horas.

Aquellos trabajadores que tengan un turno superior a seis horas diarias tendrán derecho a una pausa diaria, cuyas condiciones y duración se fijara según los convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales o en su defecto lo que establezca la legislación nacional.

El descanso semanal correspondiente a un periodo de siete días supone un descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, añadiendo las once horas de descanso diario, en este se debe incluir el domingo. Sin embargo, cuando se aleguen causas objetivas, técnicas o de organización, se podrá excepcionalmente fijar un periodo de veinticuatro horas.

Con respecto a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, se estipula que por cada periodo de siete días la duración no podrá superar las cuarenta y ocho horas incluyendo las horas extraordinarias.

Las vacaciones anuales serán, cuatro semanas anuales retribuidas, no sustituible por una compensación económica, exceptuando la extinción de la relación laboral.

En la sección III se van a establecer las especificaciones necesarias para velar por las seguridad y salud del trabajo nocturno, trabajo por turnos y el ritmo de trabajo.

La duración del trabajo nocturno será de, ocho horas por cada periodo de veinticuatro horas, y en aquellos sectores donde este implique riesgos, tensiones físicas o mentales importantes no podrán trabajar más de ocho horas en un periodo de veinticuatro horas.

Tendrán derecho a disfrutar de una evaluación gratuita de la salud, esta se llevará a cabo antes de que se incorporen, posteriormente y con intervalos. Aquellos que de por si padezcan de problemas de salud, se trasladaran a un trabajo diurno cuando sea posible.

Cuando la realización del trabajo nocturno suponga un riesgo de la seguridad o la salud de los trabajadores que lo lleven a cabo, se deben establecer garantías a las condiciones que se establezcan en la legislación.

Los empresarios que recurran al trabajo nocturnos de manera recurrente quedaran obligados a informar a las autoridades competentes, cuando éstas lo soliciten.

Se les garantiza a los trabajadores nocturnos y los trabajadores por turnos, un nivel de protección en materia de seguridad y salud, acorde a la naturaleza de su trabajo garantizando los servicios o medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud que correspondan.

Con respecto al ritmo de trabajo, los estados miembros, deberán adoptar las medidas necesarias, para aquellos empresarios que organicen su trabajo a través del ritmo se regirán por el principio general de adecuación del trabajo a la persona. Evitando así el trabajo monótono y el trabajo acompasado.

En su Sección IV, nos expone las disposiciones varias. Con respecto a las disposiciones comunitarias más específicas, nos dictan que no se aplicaran en caso de, que otros instrumentos comunitarios establezcan disposiciones más favorables con respecto al objeto de debate. En cuando a su disposición más favorable, si los estados miembros implementan disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables que las estipuladas en la presente Directiva, se aplicaran esas en su defecto.

Por otro lado, en cuanto a los periodos de referencia se estipula que, el descanso semanal no podrá exceder los catorce días, la duración máxima del tiempo de trabajo semanal será un periodo que no sobrepase los cuatro meses. En lo referente a la duración del trabajo nocturno, se llevará acabo según lo dispuesto en los convenios colectivos o acuerdos celebrados a nivel nacional o regional entre los interlocutores sociales.

Las excepciones que determina la presente Directiva son las siguientes:

En primer lugar, los Estados Miembros podrán realizar excepciones en los artículos (3,4,5,6,8 y 16) cuando las características especiales de las funciones laborales que

desempeñan, la jornada de trabajo no estipule una duración determinada o cuando esta pueda ser fijada por los propios trabajadores cuando se trate de: ejecutivos con poder de decisión autónomo, trabajadores en régimen familiar o cuando desarrollen actividades litúrgicas de iglesia y comunidades religiosas.

En segundo lugar, a través de procedimientos legales, reglamentarios o administrativos mediante convenios colectivos o acuerdos llevados a cabo entre interlocutores, siempre que se garanticen periodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores, pueden establecer excepciones en los artículos (3,4,5,8 y 16) cuando:

Para aquellas actividades de guardia, vigilancia y permanencia que deban garantizar la protección a bienes y personas, es decir, que se traten de guardianes, conserjes o empresas de seguridad. Para aquellas actividades que deban garantizar la continuidad del servicio o de la protección. Un ejemplo de estas actividades puede ser, recepción, tratamiento y o asistencia médica Personal que trabaje en puertos o aeropuertos. Servicios de prensa, radio televisión, producciones cinematográficas, entre otros servicios de producción y transmisión, además de distribución de gas, agua o electricidad también otros servicios como la recogida de basura o instalaciones de incineración. Aquellas actividades que no se puedan interrumpir por motivos técnicos, actividades de investigación y desarrollo. Agricultura también se observan aquellas actividades en las que se pueda producir un aumento predecible de la actividad. Esta se puede dar en la agricultura, turismo o servicios postales.

En tercer lugar, también se realizarán excepciones en los artículos 3,4,5,8 y 16 en las circunstancias previstas en el apartado cuatro del artículo cinco de la Directiva 89/391/CEE y en los casos de accidente o riesgo de accidente inminente. Se observarán excepciones también en lo dispuesto en el artículo tres y cinco para aquellas actividades que supongan un trabajo por turnos, en los casos en los que el trabajador cambie su equipo imposibilitando el disfrute de periodos de descanso diarios o semanales. También se

establecen para aquellas actividades en las que sea característico el fraccionamiento de la jornada de trabajo como puede ser el personal encargado de actividades de limpieza.

En cuarto lugar, se podrán determinar excepciones para los artículos 3,4,5,8 y 16 a través de convenios colectivos o acuerdos celebrados, entre interlocutores sociales, a nivel nacional o regional, en aquellos estados donde no se pueda garantizar la celebración de convenios colectivos o acuerdos de aquellas materias objeto de la presente Directiva.

En cuanto a las disposiciones finales, se estipula que los estados miembros tendrán que dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva, en la fecha anteriormente indicada, en su defecto, los interlocutores sociales plasmen las disposiciones mediante convenio. Los estados miembros deberán implantar las medidas estipuladas para garantizar los resultados impuestos en la presente Directiva.

Cabe destacar que cuando un país que pertenezca a la Unión Europea respete los principios generales de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, no tendrá por qué aplicar el artículo seis, referente a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, cuando se adopten las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de este. Los estados deberán informar de ello al comité.

La aplicación de la presente Directiva no justifica la disminución del nivel general que el país tenga hacia la protección de los trabajadores. Además, los estados miembros deben comunicar a la comisión el texto de las disposiciones básicas de derecho interno que vayan a adquirir en el ámbito regulado por la presente Directiva. Cada cinco años, los estados miembros informarán a la comisión de la correcta aplicación de las disposiciones de la presente Directiva, a su vez, la comisión se lo comunicará al Parlamento Europeo, al Consejo, al comité económico y social y al comité consultivo sobre seguridad, higiene y protección de la salud en el lugar de trabajo. Conforme al artículo 19 de la presente Directiva, se establece que los destinatarios serán los estados miembros de la Unión Europea.

5. Cronología De La Directiva

En base a las ideas expresadas por la autora Carmen Ferradans Caramés²¹, analizaremos la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993²², relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. La presente Directiva tuvo sus inicios en el año 1990, cuando comienza el procedimiento a instancia de la Comisión, presentando la propuesta ante los órganos competentes. Esta propuesta sufrió variaciones a lo largo del procedimiento, tras someterse a las enmiendas requeridas por parte del Parlamento Europeo, así como las recomendaciones emitidas por el Comité Económico y Social, de la que finalmente fue publicada en el año 1993. El plazo máximo que se estableció para la correspondiente transposición en los estados miembros fue el 23 de noviembre de 1996.

Sin embargo, aunque la presente Directiva planteó los mínimos requisitos en relación con la ordenación del tiempo de trabajo, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, interpusieron una demanda al Consejo de la Unión Europea, cuyo objeto era la anulación de la Directiva y con carácter subsidiario las disposiciones del artículo 4 los párrafos primero y segundo, del artículo 5 el párrafo segundo, así como los artículos 6 y 7 de la misma. También, se cuestionaron que la base jurídica fundamentada en el artículo 118 A del Tratado, ya que consideraban que no era la adecuada para sustanciar la Directiva. Finalmente, la Sentencia del Tribunal de Justicia²³ decidió, anular el párrafo segundo del artículo 5 ya que se consideró que no se sobrepasó ningún principio de proporcionalidad, desestimando por lo tanto el recurso en todo lo demás.

Años más tarde fue modificada por, la Directiva 2000/34/CE²⁴ del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio, incluyendo en ella algunos sectores y actividades

²¹ FERRADANS CARAMÉS, C: “La controvertida reforma de la directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm 86,2006, p 2 – 4.

²² Directiva 93/104/CE

²³ STJE de 12 de noviembre de 1996 (C-84/94)

²⁴ Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000, por la que se modifica la Directiva 93/104/CE del Consejo relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo

excluidos en la anterior, su entrada en vigor tuvo efectos el mismo día que se publicó en el diario oficial de las comunidades europeas. A posteriori, fue adoptada la Directiva 2003/88/CE²⁵, de 4 de noviembre de 2003, ésta pretendía modificar y completar algunos aspectos regulados en la inicial Directiva 93/104/CE.

Es importante destacar que, esta última Directiva ha sido objeto de revisión en dos ocasiones, el 22 de septiembre de 2004 se presentó por parte de la Comisión una primera propuesta de modificación y el 31 de mayo de 2005 se presentó la segunda. Estas dos propuestas tienen su naturaleza en la comunicación por parte de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, el 30 de diciembre de 2003, ya que se estableció de antemano que la misma se revisase antes del 23 de noviembre de 2003, una vez transcurridos los siete años a partir de la fecha límite de trasposición para los Estados Miembros.

5.1. Modificación De La Directiva 2000/34/CE

La Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de junio de 2000, ²⁶por la que se modifica la Directiva 93/104/CE ²⁷del Consejo relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, para incluir los sectores y las actividades excluidos de dicha Directiva.

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, la propuesta de la Comisión, así como el dictamen del Comité Económico y Social, De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado se consideró lo siguiente: el artículo 137 del Tratado, el cual estipula que la Comunidad, respalda las acciones que lleven a cabo los Estados miembros, que tengan por finalidad la mejora del entorno laboral protegiendo la seguridad y salud. Además de ello, el transporte por carretera,

de trabajo, para incluir los sectores y las actividades excluidos de dicha Directiva. DOUE n° 195, de 1 de agosto de 2000 (en adelante Directiva 2000/34/CE)

²⁵ 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. DOUE n°299, de 18 de noviembre de 2003 (en adelante Directiva 2003/88/CE)

²⁶ Directiva 2000/34/CE

²⁷ Directiva 93/104/CE

aéreo, ferrocarril, marítimo, la navegación interior, la pesca marítima, otras actividades marítimas y las actividades de los médicos en periodos de formación, que se excluyeron en el ámbito de la anterior Directiva. Sin embargo, teniendo en cuenta que la salud y seguridad de los trabajadores se debe garantizar por la condición de ser trabajador, y no dependiendo del sector de actividad al que se pertenezca, quedaron incluidos en la presente Directiva. Con la entrada en vigor del Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar, las disposiciones estipuladas a continuación no tendrían por qué ser aplicadas a este colectivo.

Por todas estas cuestiones, se lleva a cabo la adopción de las siguientes medidas modificando de esta forma la anterior Directiva 93/104/CE:

Será de aplicación la presente Directiva a todos los sectores de actividad ya sean privados o públicos, según lo establecido en la Directiva 89/391/CEE.²⁸ Sin embargo, no será de aplicación para aquellos sectores que establece la Directiva 1999/63/CE²⁹ relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST).

En el artículo 2 referentes a las definiciones, se añadirán tres conceptos determinantes para la correcta comprensión de las posteriores disposiciones. Por ello, se entenderá como “trabajador móvil”, aquel trabajador empleado como personal de transporte de una empresa, que lleva a cabo transporte de pasajeros o mercancías, ya sea en carretera, vía aérea o navegación interior. Seguidamente, se entenderá por “trabajo off-shore”, aquella actividad laboral que se desarrolle en instalaciones situadas en el mar,

²⁸ Directiva 89/391/CEE

²⁹ Directiva 1999/63/CE del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST). DOCE n° 167, de 2 de julio de 1999 (en adelante Directiva 1999/63/CE)

cuya relación directa o indirecta se relacione con la exploración, extracción o explotación de un recurso mineral, incluyendo en ellos los hidrocarburos, así como la inversión relacionada con esto. Tanto, si se lleva a cabo desde una instalación situada en el mar o en un buque. Y, por último, se entenderá por “descanso adecuado”, aquellos periodos regulares que disfruten los trabajadores, cuya duración se estipule en unidades de tiempo largas y continuas con el fin de evitar el cansancio.

A continuación, cabe recalcar la supresión de un determinado aspecto del artículo 5, relativo al descanso semanal, donde anteriormente se incluía el domingo dentro de este periodo. En cuanto a su artículo 14, se sustituirá por las disposiciones comunitarias más específicas, *“no se aplicarán en la medida en que otros instrumentos comunitarios, contengan prescripciones más específicas en materia de ordenación del tiempo de trabajo, en lo referente a determinadas ocupaciones o actividades profesionales”*. En la misma línea, el artículo 17.2.1 será sustituido para conceder la protección equivalente a los trabajadores que no hayan podido disfrutar del descanso compensatorio por razones objetivas que desarrollen las siguientes actividades: aquellas que impliquen trabajo off-shore o que se ejecuten en lugares distintos. Actividades de guardia, vigilancia, así como permanencia cuyo fin sea la protección de bienes o personas. Aquellas que por sus características necesiten establecer su continuidad, como puede ser asistencia médica, personal de puertos y aeropuertos, servicios de prensa, radio, televisión...de producción transmisión y distribución de gas, agua o electricidad entre otros. También aquellas actividades donde se pueda predecir un aumento de la actividad como puede ser la agricultura, turismo, servicios postales. Aquellas personas que trabajen en el transporte ferroviario, cuya labor sea intermitente y se desarrolle a bordo de trenes.

En cambio en el artículo 17.2, se añadirán especificaciones para los médicos en periodo de formación. En el periodo transitorio, computando desde el 1 de agosto de 2004, tendrán un plazo adicional de dos años para aplicar las disposiciones establecidas, en el caso de afrontar dificultades. Seis meses antes del cumplimiento de la fecha, deberán

exponer a la Comisión los motivos de dichas dificultades, emitiendo un dictamen en los tres meses siguientes, si se omite el seguimiento del dictamen.

Además, se van a añadir el artículo 17 bis, trabajadores móviles y trabajo off-shore y el artículo 17 ter referente a trabajadores que ejercen su actividad a bordo de barcos de pesca marítima. Para su no aplicación de los descansos diarios, las pausas, el descanso semanal, así como la duración del trabajo nocturno.

El artículo 17 bis estipuló que, los estados miembros están en la obligación de garantizar las medidas que consideren para asegurar a los trabajadores móviles, el derecho a un descanso adecuado. Respetando los principios generales de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, previa consulta a los interlocutores sociales para así poder potenciar el diálogo social, los estados miembros, siempre que respondan a cuestiones objetivas, técnicas o vinculadas con la organización del trabajo. Podrán llevar a cabo una ampliación del periodo de referencia estipulado en el artículo 16 en lo referente a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, pase de cuatro meses a doce para los trabajadores que realizan principalmente trabajos off-shore, el 1 de agosto de 2005 se determina la revisión desde el ámbito de la seguridad y salud la correcta implementación de esta ampliación, para en su defecto aplicar las modificaciones apropiadas.

En el artículo 17 ter, los estados deberán garantizar a los trabajadores que desarrollen su actividad profesional, a bordo de un barco de pesca marítima perteneciente a un Estado miembro de la Unión Europea tenga derecho a un descanso, limitado a las 48 horas semanales de trabajo, teniendo como periodo de referencia el no exceso de los 12 meses.

Los Estados miembros deberán garantizar medidas para proteger la seguridad y salud, limitando el número de horas de trabajo, máximo y mínimo, a través de las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o a través de convenios colectivos

o acuerdos entre los interlocutores sociales. Sin embargo, estas estarán sometidas a unos límites específicos:

- Como máximo las horas que no podrán excederse de 14 horas en un periodo de 24 horas, lo que es igual a 72 horas en un periodo de 7 días.
- Y como mínimo de 10 horas en un periodo de 24, lo que es igual a 77 horas en un periodo de 7 días.

Las horas de descanso tendrán la opción de dividirse, en dos periodos como máximo uno de los cuales debe de durar al menos 6 horas, y el intervalo entre esta división no puede exceder las 14. Si se alegan razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo se podrán realizar excepciones a estos límites.

El capitán de un barco tiene la potestad para requerirle a sus trabajadores que realicen las horas necesarias con tal de garantizar la seguridad del buque, las personas que estén a bordo de este o de la carga que transporte. Igualmente podrá requerirlo en caso de que se tenga que socorrer a otros buques o personas en situación de peligro. Con respecto a las vacaciones, aquellos buques que, en virtud de la legislación o la práctica nacional, no faenen durante un periodo específico las disfruten en dicho periodo.

Estas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, tendrán como plazo previsto, el 1 de agosto de 2003. En su defecto se asegurarán de que los interlocutores sociales hayan establecido las disposiciones necesarias. Una vez que los estados miembros hayan adoptado las disposiciones mencionadas en el apartado primero de la presente Directiva, harán referencia en su publicación oficial. No se justificará la disminución del nivel general de protección a los trabajadores y se deberá comunicar el texto de las principales disposiciones de derecho interno que hayan adoptado o vayan a adoptar en los ámbitos que regula la presente Directiva.

A fecha del 1 de agosto de 2009, la comisión, llevará a cabo un examen del funcionamiento de las disposiciones que afecten a los trabajadores, a bordo de un buque de pesca marítimo. Así mismo, se llevará a cabo una evaluación del funcionamiento de las disposiciones relativas a los trabajadores del sector del transporte de personas en los servicios de transporte por la Comisión, a fecha 1 de agosto de 2005. Los destinatarios de la presente Directiva serán los estados miembros.

5.2. Modificación De La Directiva 2003/88/CE

Uno de los aspectos clave para que fuese objeto de debate la modificación de las anteriores directivas fue el caso de los Sindicatos de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) contra la Conserjería de Sanidad y Consumo de la Generalidad de Valencia. El litigio plantea las cuestiones dudosas sobre la interpretación de algunas cuestiones planteadas en la Directiva 93/104/CE³⁰, así como de su aplicación, cuestiones del tiempo de trabajo o su duración media de la jornada referente a las guardias que efectuaban. La Sentencia³¹ determinó que efectivamente las guardias médicas debían considerarse como tiempo de trabajo.

La presente Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 ³²relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. En considerando a la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993³³, se adoptó dicha Directiva, en primer lugar, como forma de ordenación de las dos anteriores, estableciendo en su objeto y ámbito de aplicación las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo, aplicable a todos los sectores de actividad ya fuesen privados o públicos según el artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE.³⁴

³⁰ Directiva 93/104/CE

³¹ STJ de Valencia de 3 de octubre de 2000 (C-303/98)

³² Directiva 2003/88/CE

³³ Directiva 93/104/CE

³⁴ Directiva 89/391/CEE

Se unificaron las definiciones de las dos anteriores Directivas constando en ésta: el tiempo de trabajo, periodo de descanso, periodo nocturno, trabajador nocturno, trabajo por turnos, trabajador por turnos, trabajador móvil, trabajo off-shore y el descanso adecuado. A continuación, en su capítulo segundo se plasman todos los períodos mínimos de descanso y otros aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. En su capítulo tercero establece las disposiciones necesarias con respecto al trabajo nocturno, trabajo por turnos y el ritmo de trabajo. En el cuarto se establecen las disposiciones varias, su primer artículo el 14, constando en éste el suprimido anteriormente en la Directiva.

Se implementan las excepciones necesarias para la interpretación y aplicación de la norma. Excepciones mediante convenios colectivos. Se estipulan los límites a las excepciones a los periodos de referencia, el cual no podrá ser superior a los seis meses. Se implementan los artículos nombrados en la Directiva anterior como 17 bis y 17 ter, respecto de los trabajadores móviles y trabajo off-shore, trabajadores que ejercen su actividad a bordo de buques de pesca marítima. Así como disposiciones varias.

Se establece que la aplicación de la presente Directiva no justifica la disminución del nivel general de protección de los trabajadores. La remisión de informes por parte de los Estados miembros a la Comisión será una directriz establecida en esta Directiva. A demás, se realizarán las evaluaciones pertinentes, tanto para el funcionamiento de las disposiciones relativas a los trabajadores a bordo de un buque de pesca marítima a fecha 1 de agosto de 2009, como a los trabajadores del sector del transporte de pasajeros a fecha 1 de agosto de 2005. Quedando así derogada la Directiva 93/104/CE³⁵, con entrada en vigor el 2 de agosto de 2004, los destinatarios de esta serán los Estados Miembros.

6. Cumplimiento de España a la Directiva 93/104/CE

³⁵ Directiva 93/104/CE

Teniendo en cuenta el Informe de la Comisión³⁶ elaborado con el fin de determinar cómo los Estados Miembros han llevado a cabo la aplicación de la Directiva 93/104/CE³⁷, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, sabemos que el plazo máximo para llevar a cabo su aplicación se cumplía el 23 de noviembre de 1996. Sin embargo, a esa fecha únicamente Alemania, Suecia, Finlandia, España y los Países Bajos habían comunicado a la Comisión las medidas de ejecución que habían implantado en la normativa de sus respectivos países.

En el caso de España, la transposición se llevó a cabo a través de: la Ley 8/1980 de 10 de marzo de 1980, sobre el Estatuto de los Trabajadores³⁸, del Real Decreto 2001/1983 de 28/07/1983, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre regulación de la jornada de trabajo, horas extraordinarias y descansos ³⁹ Ley 11/1994 de 19/05/1994 por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social ⁴⁰ y Real Decreto 1561/1995 ⁴¹de 21/09/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

La Ley 8/1980 de 10 de marzo de 1980, sobre el Estatuto de los Trabajadores, surge en gran parte por la influencia de la Constitución Española⁴². Este texto en su artículo 35 reconoce el deber de trabajar y el derecho al trabajo. Todo ello surge tras la muerte de Franco, el 20 de noviembre de 1975, que como plasma Mercedes Rivas

³⁶ Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52000DC0787&qid=1719768989970>

³⁷ Directiva 93/104/CE

³⁸ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº64, de 14 de marzo de 1980 (en adelante Ley 8/1980).

³⁹ Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. BOE nº 180, de 29 de julio de 1983 (en adelante Real Decreto 2001/1983).

⁴⁰ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE nº 122, de 23 de mayo de 1994 (en adelante Ley 11/1994)

⁴¹ Real Decreto 1561/1995

⁴² CE: artículo 35

Arjona⁴³ en su artículo, comenzó en España un período conocido como la Transición, tras muchos años de autoritarismo político, llegaba la hora de aplicar una democracia en nuestro país. Es por todo ello, entre otras cuestiones, que dicha ley entro en vigor el día 15 de marzo de 1980. Su ámbito de aplicación abarca a los trabajadores que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena a un empleador.

Los artículos que guardan relación con la transposición de la Directiva serán:

Su artículo 19 relativo a la seguridad e higiene. Donde se reconoce el derecho de la persona trabajadora a la protección eficaz en dicha materia y se obliga a el mismo a observar las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Por su parte, el empresario queda obligado, por un lado, a la inspección y control de dichas medidas, en el proceso tienen derecho a participar los trabajadores a través de sus representantes legales. Por otro lado, a facilitar formación práctica y adecuada que trate sobre la seguridad e higiene, cuando cambien de puesto, cuando tengan que aplicar una nueva técnica que pueda derivar en un riesgo grave ya sea para el trabajador o para sus compañeros. Quedando también obligado el trabajador a cumplir dichas directrices.

En su artículo 36, se abarca el horario flexible y trabajo a turnos, si nos centramos en su apartado tres y cuatro nos habla sobre aquellas empresas cuya actividad requiera procesos productivos que abarquen las veinticuatro horas al día, se tendrá que tener en cuenta la rotación a la hora de organizar el trabajo, ya que ningún trabajador puede desarrollar sus funciones mas de dos semanas consecutivas, salvo que lo requiera voluntariamente. Aquellas empresas que desarrollen su trabajo a través del régimen de turnos en los que se incluyan los domingos y festivos, los podrá realizar de dos formas. Por un lado, mediante equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando a personal para completar los equipos durante uno o más días.

⁴³ RIVAS ARJONA, M: “La transición española: la historia de un éxito colectivo”, *Revista Aequitas*, núm 4, p.1.

Estos últimos, se le tendrán en cuenta a efectos de cotización a la Seguridad Social, únicamente los días correspondientes.

En su artículo 37, se especifica el descanso semanal, las fiestas y los permisos, estableciendo que, los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio de manera ininterrumpida, que abarque, o la tarde del sábado o la mañana del lunes, siempre incluyendo en este el día del domingo.

En su artículo 38, indica las vacaciones anuales. Estas serán retribuidas y se acordarán mediante pacto por convenio colectivo o acuerdo individual, en ningún caso podrá ser inferior a los veintitrés días naturales. El periodo en el que se van a disfrutar las vacaciones se establecerá de común acuerdo entre las partes de la relación laboral, esta se podrá llevar a cabo mediante la división en dos periodos como máximo. Si no se llegase a un acuerdo se estipulará según lo dispuesto en los convenios colectivos. El empresario puede excluir del periodo de disfrute de vacaciones aquel que suponga una mayor productividad en la empresa, siempre que lo consulte con los representantes legales de los trabajadores. Mediante acuerdo del empresario con los representantes de los trabajadores, pueden establecer los periodos de vacaciones de todo el personal de la empresa, mediante organización sucesiva o paralizando totalmente la actividad de la empresa. Cuando se dé un régimen de turno de vacaciones, aquellos trabajadores que tengan cargas familiares tendrán preferencia, en caso de que haya un desacuerdo será la jurisdicción quien resuelva. El trabajador deberá conocer con dos meses de antelación, la fecha de comienzo de disfrute de sus vacaciones. Cabe destacar que las vacaciones de los menores de 18 años y mayores de 60, tendrá una duración que ascienda a un mes.

Seguidamente, el Real Decreto 2001/1983, 28 de julio de 1983, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre regulación de la jornada de trabajo, horas

extraordinarias y descansos ⁴⁴, teniendo en cuenta la disposición final número cuatro de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, se le dio potestad al Gobierno para dictar normas acerca de la jornada y descansos del transporte, estableciendo previa consulta con los organismos que se requiera, ampliaciones o reducciones en la misma. Su entrada en vigor tiene fecha a 30 de julio de 1983. Su ámbito de aplicación serán las relaciones laborales reguladas a través de la Ley/81980, del 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, excluyendo de este las especialidades del artículo dos ya que desarrollara en una regulación aparte.

Según lo dispuesto en el artículo cuatro del presente Real Decreto tanto para fijar la jornada ordinaria como los descansos, se realiza según el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores y teniendo en cuenta otras especificaciones, concluyendo en que la duración máxima de la jornada de trabajo será de cuarenta horas en computo semanal. Además, el límite de horas de trabajo diario será de nueve horas. Con respecto a los trabajos que se desarrollen en equipos de trabajo, régimen de turnos o cuya actividad requiera organización, se computaran en periodos de cuatro semanas los descansos tanto entre jornadas como semanal planteados en los artículos 34 y 37 del Estatuto de los trabajadores. En su artículo 8 establece que, el descanso mínimo entre una jornada y la otra será de doce horas con carácter general.

En su artículo 44 correspondiente al capítulo de descanso semanal y fiestas, el descanso mínimo semanal al que se tendrá derecho será de día y medio ininterrumpido, que abarque el domingo completo y o la tarde del sábado o la mañana del lunes.

A continuación, la Ley 11/1994 de 19/05/1994 por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden

⁴⁴ Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. BOE nº 180, de 29 de julio de 1983 (en adelante Real Decreto 2001/1983).

Social ⁴⁵. Dicha ley cuya entrada en vigor tuvo efectos a fecha del 12 de junio de 1994, realizó modificaciones en determinados artículos del Estatuto de los trabajadores. Una de las estas se llevó a cabo, en el artículo 34, el cual establece cuestiones relativas a la jornada. La duración de la misma, será la que se pacte a través de convenios colectivos o en el propio contrato de trabajo. Ahora bien, su máximo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. Igualmente, a través del convenio colectivo o mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores Podrán acordar una distribución irregular, siempre que se respeten los periodos mínimos de descanso, tanto diario como semanal. Entre el final de una jornada y el comienzo de la otra debe haber un periodo de 12 horas. Cuando la duración de la jornada diaria sea superior a seis horas, se fijará un descanso no inferior a 15 minutos considerándose tiempo de trabajo efectivo, cuando así lo establezca el convenio colectivo o el propio contrato.

Otra de las modificaciones se llevó a cabo en su artículo 36, fijando el trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo. Se considerará trabajo nocturno, el que se lleva a cabo entre las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana, esta jornada no podrá exceder las ocho horas diarias en un periodo de referencia de 15 días, y estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias. Aquel empresario que acuda de manera habitual al trabajo nocturno deberá informar a la autoridad laboral. Por otro lado, se considerará trabajador nocturno aquel que efectúe una parte inferior a tres horas de su jornada diaria dentro del periodo nocturno. El gobierno podrá establecer limitaciones para la realización del trabajo nocturno en ciertas actividades en función de los riesgos que ésta tenga. Mediante negociación colectiva se determinará la retribución del trabajo nocturno. Se considerará trabajo a turnos, la forma de organizar el trabajo en equipo en la que los trabajadores ocuparán de manera sucesiva los mismos puestos, acorde a un ritmo, ya sea continuo o discontinuo. Esto supondrá que el trabajador tendrá que llevar a cabo su actividad en horas diferentes a lo largo de distintos días o semanas. En aquellas empresas

⁴⁵ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE nº 122, de 23 de mayo de 1994 (en adelante Ley 11/1994)

Cuya producción se lleva a cabo las 24 horas del día se debe tener en cuenta la rotación de los turnos, ya que un trabajador no puede realizar su trabajo de noche durante un periodo superior a dos semanas consecutivas, salvo que este lo decida voluntariamente.

Tanto los trabajadores nocturnos, como aquellos que trabajen a turnos, contarán con una protección de salud y seguridad que se adapten a la especial naturaleza de su actividad, incluiremos en esta los servicios de protección y prevención necesarios. El empresario debe garantizar una evaluación gratuita de la salud a los trabajadores, antes de incorporarse al trabajo nocturno con intervalos mientras lo realiza y al finalizar a los que tras realizarle esta evaluación se le reconozcan problemas de salud ligados a su trabajo, cuentan con el derecho, siempre que las posibilidades de la empresa lo permitan trasladarse al trabajo diurno.

En aquellas empresas donde el trabajo se organice, según cierto ritmo, se deberá tener, en especial consideración la adaptación de la persona al puesto, con el fin de evitar la monotonía y el trabajo repetitivo.

Con respecto a los descansos mínimos semanales comprendido en el apartado primero del artículo 37, se acumularán en un periodo de hasta catorce días, ininterrumpidamente que abarque la tarde del sábado o, la mañana del lunes siempre el día completo del domingo.

El último mecanismo de transposición, fue el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre de 1995, sobre jornadas especiales de trabajo⁴⁶. Teniendo en cuenta que el artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores⁴⁷, le concede legitimación al Gobierno, una vez que haya hecho la petición tanto a las organizaciones de los sindicatos como a la de los empresarios más representativos la realización de los cambios necesarios para

⁴⁶ Real Decreto 1561/1995

⁴⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24 octubre de 2015.

poder establecer la jornada laboral como los sectores y trabajos que debido a sus peculiaridades de especial naturaleza así lo requieran.

Así mismo, en el artículo 36.1 y 37.1 del presente Real Decreto, le atribuyen al Gobierno las facultades para poder realizar ajustes respecto de la duración de la jornada de los trabajadores nocturnos, así como del descanso semanal.

Con la pérdida de vigencia a fecha 12 de junio de 1995, del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. Se hizo necesaria la entrada en vigor de una nueva normativa que sustentara la ordenación del tiempo del trabajo garantizando la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Teniendo en especial consideración la Directiva 93/104/CE⁴⁸, de 23 de noviembre del Consejo, donde va a cobrar especial importancia la negociación colectiva según la Ley 11/1994, de 19 de mayo⁴⁹, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Por todo ello, tras consultar con las organizaciones sindicales, así como empresariales, según lo dispuesto por el ministro de Trabajo y Seguridad Social, en conformidad con el Consejo de Estado y previo debate del Consejo de ministros, tras la reunión que tuvo lugar el día 21 de septiembre de 1995 se establecieron especificaciones para determinados sectores de actividad.

En lo referente a la ampliación de jornada, se establece el tiempo de trabajo y descanso para los trabajadores empleados de fincas, así como trabajadores en el campo.

⁴⁸ Directiva 93/104/CE

⁴⁹ Ley 11/1994

Al comercio y hostelería le estipula el descanso semanal, así como las reglas especiales para actividades de temporada en la hostelería. Determina el tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia, descanso entre jornadas y descanso semanal del transportes y trabajo en el mar. En el ámbito del transporte por carretera se determina el tiempo de trabajo, así como los límites de conducción y descansos. También para el transporte ferroviario y aéreo. Tiempo de trabajo en el mar sus descansos y jornada. Y por último los trabajos que conllevan condiciones específicas como el trabajo a turnos.

Con respecto a las limitaciones de la jornada se concretaron aspectos como las limitaciones en las jornadas del trabajo en el campo o las excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos. Por todo ello la Comisión concluye que, en el caso de España:

En cuanto al artículo 2 de las definiciones, en España se va a determinar trabajan nocturno toda aquella actividad que se lleve a cabo entre las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana. O cuando un porcentaje de la jornada se lleve a cabo en periodo nocturno, este porcentaje deberá ser 1/3 de las horas totales trabajadas. Por ello he terminado ahora trabajador nocturno aquel que lleva a cabo su actividad laboral durante el periodo nocturno al menos tres horas de su jornada laboral diaria.

El artículo 6 versa, sobre la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, esta se ha limitado a 40 horas. Sin embargo, este límite no incluye las horas extraordinarias, que podrán desarrollarse con un límite máximo de 80 horas al año, siempre que se respete el descanso mínimo de 12 horas.

El artículo 8, indica que la duración máxima del trabajo nocturno será de ocho horas en un periodo de referencia de 15 días. Como normas generales, no se pueden llevar a cabo horas extraordinarias. Sin embargo, teniendo en cuenta el artículo 17 establece que en algunos sectores de actividad se puede sobrepasar dicho límite, extendiendo el periodo de referencia a cuatro meses añadiéndole a este las horas extraordinarias. Estas horas extraordinarias deberán compensarse con periodos de descanso.

El artículo 9 de la Directiva versa sobre la evaluación de la salud y traslado de los trabajadores nocturnos al trabajo diurno. En este caso, tanto Bélgica como Alemania, España, Portugal, Finlandia, Suecia y Reino Unido se suscriban a los requisitos del presente artículo.

En el caso de las garantías para el trabajo nocturno establecido en el artículo 10, el gobierno podrá imponer los límites en aquellos sectores de actividad que considero oportunas dependiendo del riesgo para la salud higiene del sector. Sin embargo, Bélgica, Dinamarca, Alemania, España, Luxemburgo, Suecia, Finlandia y Reino Unido no han adoptado ninguna medida específica. Con respecto a la información, en caso de recursos regular a trabajadores nocturnos, se entiende que se está conforme con los estipulado en la Directiva.

7. Conclusiones

Una vez concluido el análisis de la Directiva, podemos observar cómo:

Primera: la ordenación del tiempo de trabajo es un aspecto fundamental en nuestras vidas. Poder dedicarle tiempo a nuestras familias o hobbies, nos hace sentir mejor y aumentar la calidad de vida de las personas, consiguiendo así un equilibrio para las dos partes de la relación laboral ya que el sentimiento de bienestar de los trabajadores genera que se produzca un aumento en su productividad. Lo cual va a generar mayores beneficios para la empresa.

Segunda: la Directiva 93/104/CE a través de las modificaciones que han ido realizando a lo largo del tiempo, y las revisiones periódicas a través de los informes solicitados por la Comisión, permiten una continua revisión de la norma haciendo que la normativa laboral avance en base a las especificaciones de aquellos sectores de actividad más específicos.

Tercera: la generosa condición en una gran parte de la adopción de las medidas en base a la negociación colectiva. La presente Directiva se trata de un elemento fundamental a la hora de regular las condiciones laborales, teniendo en cuenta las diferentes

actividades laborales y sus distintas formas de desarrollarlas en cada uno de los países miembros de la unión, nos concede un límite para poder adaptar esas normas a la situación real de cada uno de los países. A través de dicha herramienta los trabajadores y los empresarios pueden acercar sus distintas posturas, contribuyendo así al diálogo social, y logrando de tal manera, obtener acuerdos que satisfagan ambas posiciones.

Cuarta: la aplicación de esta Directiva ha contribuido en la implementación de mecanismos para la salud y seguridad de los trabajadores. Además de la inclusión de un límite de jornada para garantizar el descanso de los trabajadores tanto de manera diaria como semanal, favoreciendo así la recuperación tanto física como mental, reduciendo de esta manera su cansancio. Resulta ventajoso cuando se trata de prevenir accidentes laborales causados por el cansancio o la fatiga, ya que estas condiciones aumentan frecuentemente la posibilidad de cometer errores durante el trabajo, especialmente en actividades que, debido a su naturaleza particular, implican un riesgo.

8. Bibliografía

FERRADANS CARAMÉS, C: “La controvertida reforma de la directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm 86,2006, p 2 – 4.

MONREAL BRINGSVAERD, E: “Jornada de trabajo, flexibilidad laboral y relaciones ley/convenio colectivo” AA.VV. *La jornada de trabajo: ley y convenio colectivo*, primera edición, Consejo Económico y Social, 2005, 45-77

SERRANO OLIVARES, R: “La ordenación del tiempo de trabajo y el derecho al tiempo. Reflexiones sobre algunas desigualdades en el uso del tiempo de trabajo”, *Anuario IET* 31-47, 2024, 1-3.

Tiempo de trabajo concepto y normativa aplicable AA.VV. Autores varios, “*Jornada Laboral, Vacaciones, Permisos y Suspensión del Contrato de Trabajo*” Aranzadi SA,Navarra, 2005, página 18.