



CONSEJO DE  
LA UNIÓN EUROPEA

Bruselas, 20 de octubre de 2006 (24.10)  
(OR. en)

14150/06

Expediente interinstitucional:  
2004/0209 (COD)

LIMITE

SOC 466  
SAN 209  
TRANS 268  
MAR 117  
CODEC 1126  
OC 773

#### NOTA

---

de la: Presidencia

al: COREPER (1.ª Parte)

---

n.º prop. Ción.: 9554/05 SOC 244 SAN 94 TRANS 108 MAR 84 CODEC 441 –  
COM(2005) 246 final

---

Asunto: **Propuesta modificada de 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**

- Acuerdo político

= Propuesta de la Presidencia finlandesa

**ORIENTACIONES COMUNES**

**Fin del plazo de consultas para Bulgaria y Rumanía: 27.10.2006**

---

## I. INTRODUCCIÓN

1. El 24 de septiembre de 2004, la Comisión presentó al Consejo la propuesta de Directiva de referencia, que tiene por objeto modificar la Directiva 2003/88/CE<sup>1</sup> relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

---

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

---

2. Los objetivos de la propuesta son dos:
  - en primer lugar, revisar algunas disposiciones de la Directiva 2003/88/CE (mediante la que se modificó por última vez la Directiva 93/104/CE), con arreglo a los artículos 19 y 22 de la presente Directiva. Dichas disposiciones se refieren a las excepciones del período de referencia para la aplicación del artículo 6 (duración máxima de trabajo semanal) y a la facultad de no aplicar el artículo 6 cuando el trabajador dé su consentimiento para efectuar un trabajo de este tipo (la "cláusula de no aplicación");
  - en segundo lugar, tener en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo, en particular las sentencias de los asuntos SIMAP<sup>1</sup> y Jaeger<sup>2</sup>, que sostenían que un servicio de atención continuada que un médico efectúa en régimen de presencia física en el hospital constituye en su totalidad tiempo de trabajo.
3. Dado que la base jurídica propuesta es el artículo 251 del Tratado, se requiere que el Consejo actúe por mayoría cualificada, de acuerdo con el procedimiento de codecisión con el Parlamento Europeo.
4. En su sesión del 7 de diciembre de 2004, el Consejo (EPSCO) alcanzó un acuerdo generalizado sobre dos temas claves de la propuesta de Directiva, es decir, la ampliación a doce meses del período de referencia para calcular la duración máxima del trabajo semanal (48 horas) y las disposiciones sobre servicio de atención continuada y descanso compensatorio. El Consejo también celebró un debate general acerca de la cuestión de la cláusula de no aplicación sobre la base de una propuesta transaccional de la Presidencia neerlandesa.

---

<sup>1</sup> Sentencia del Tribunal de 3 de octubre de 2000 en el asunto C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, REC 2000, p. I-07963.

<sup>2</sup> Sentencia del Tribunal de 9 de octubre de 2003 en el asunto C-151/02, referencia para cuestión prejudicial: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Alemania) en el proceso incoado ante dicho Tribunal entre Landeshauptstadt Kiel y Norbert Jaeger.

---

5. Habida cuenta de los diferentes pareceres expresados por las Delegaciones sobre la cláusula de no aplicación durante el debate del Consejo, la Presidencia luxemburguesa asumió la tarea de hacer progresar los debates centrándose en determinados puntos que, por falta de tiempo, no se habían tratado detalladamente con anterioridad. Dichos debates dieron como resultado un cuadro general inicial, cuyos puntos principales se presentaron en un informe de la Presidencia al Consejo (EPSCO), en su sesión de 3 de marzo de 2005.
  6. El Parlamento Europeo y el Comité Económico y Social emitieron sus respectivos dictámenes el 10 y el 11 de mayo de 2005 .
  7. La Comisión presentó su propuesta modificada al Consejo (EPSCO) el 2 de junio de 2005. El Consejo dio mandato al Coreper para que estudiara la propuesta modificada con el objeto de alcanzar un acuerdo cuanto antes.
  8. Durante la Presidencia del Reino Unido se avanzó notablemente en una serie de problemas del proyecto de Directiva relativos al tiempo de atención continuada, la reconciliación de la vida profesional y la vida familiar, el descanso compensatorio y los periodos de referencia, sobre la base de la propuesta modificada de la Comisión. No obstante, aunque también se registraron avances de importancia a la hora de determinar los posibles elementos de un acuerdo, no resultó posible alcanzar un acuerdo global en esa fase, habida cuenta de las diferencias existentes en la situación de los mercados laborales de los Estados miembros y de la complejidad de las nuevas disposiciones.
  9. Durante la Presidencia austriaca, el Consejo celebró extensos debates sobre el proyecto de Directiva, basándose en una propuesta transaccional global de la Presidencia y en determinadas preguntas formuladas por la Presidencia y dirigidas a los ministros. Aunque el debate contribuyó a delimitar más claramente los posibles elementos de una solución para la cuestión de la cláusula de no aplicación, no resultó posible aún alcanzar un acuerdo global.
  10. Dada la necesidad apremiante de alcanzar un acuerdo sobre el proyecto de Directiva, la Presidencia finlandesa se comprometió a dar un tratamiento prioritario a este expediente con miras a alcanzar dicho acuerdo en una sesión extraordinaria del Consejo (EPSCO) que se celebrará el 7 de noviembre. En este contexto, la Presidencia ha mantenido amplias consultas con todas las Delegaciones, con la Comisión y con todas las partes interesadas pertinentes.
-

11. A la luz de tales consultas, la Presidencia ha llegado a la conclusión de que una posible vía para hacer avanzar los trabajos podría basarse en los siguientes elementos clave:
- en los Estados miembros que recurren a la opción de permitir acuerdos contractuales individuales sobre el tiempo de trabajo en virtud del artículo 22, apartado 1, sería necesario, a fin de evitar riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, limitar la posibilidad de que el recurso a dicha opción se acumule con la disposición en materia de flexibilidad establecida por el artículo 19, letra b), de la Directiva;
  - teniendo en cuenta la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, el recurso a la opción del artículo 22 debería supeditarse a determinadas medidas específicas, tal como se indica en el artículo 22, apartado 1 bis. Dicho recurso también debería supeditarse a un informe de la Comisión al Consejo, basado en una supervisión específica por parte de la Comisión, en cooperación con los Estados miembros y los interlocutores sociales a escala comunitaria. Además, en vistas del carácter excepcional del artículo 22, apartado 1, los Estados miembros afectados, en colaboración con los interlocutores sociales al nivel adecuado, deberían volver a examinar la decisión de recurrir a dicha disposición, con miras a poner fin gradualmente al recurso a tal opción.
12. Por consiguiente, la Presidencia invita al Comité a que examine la propuesta transaccional global de la Presidencia aneja a la presente nota, con miras a allanar el terreno para alcanzar un acuerdo político en el Consejo del 7 de noviembre.
13. El texto de referencia es la propuesta modificada de la Comisión. Los cambios en relación con dicha propuesta modificada se indican en letra negra y las supresiones se señalan mediante [...]. Los elementos nuevos y más importantes en comparación con los debates previos mantenidos en el Consejo se encuentran en los artículos 19, letra b), 22, 22 bis y 24 bis, y en los considerandos 9 bis, 9 ter y 9 quater.
- 
-

**Propuesta modificada de**

**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**

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,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado,

Considerando lo siguiente:

- (1) El artículo 137 del Tratado **establece** que la Comunidad **ha de 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 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, establece disposiciones mínimas de seguridad y salud en lo que se refiere a la ordenación del tiempo de trabajo, **aplicables a** los períodos de descanso diario, las pausas, el descanso semanal, la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, las vacaciones anuales, así como a algunos aspectos del trabajo nocturno, el trabajo por turnos y el ritmo de trabajo. [...]
- (3) Dos disposiciones de la Directiva 2003/88/CE contienen una cláusula que prevé su reexamen antes del 23 de noviembre de 2003. Se trata del artículo 19 y del apartado 1 del artículo 22.
- (4) Transcurridos más de diez años desde la adopción de la Directiva 93/104/CE del Consejo, la Directiva inicial en materia de ordenación del tiempo de trabajo, es necesario tomar en consideración las nuevas realidades 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.
- (5) La conciliación de la vida profesional y la vida familiar es también un elemento esencial para lograr los objetivos que se ha fijado la Unión en la estrategia de Lisboa, en particular para aumentar el índice de empleo 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. Las diversas modificaciones introducidas en la Directiva 2003/88/CE están destinadas a mejorar la compatibilidad entre la vida profesional y la vida 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 la vida 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 atención continuada y, más específicamente, a los períodos inactivos durante el tiempo de atención continuada, así como encontrar un nuevo equilibrio entre la conciliación de la vida profesional y la vida familiar, por un lado, y una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, por otro.

**(7 bis) Se concederán 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 se dejará 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.**

(8) Las disposiciones relativas al período de referencia 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.**

**(8 bis) 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.**

(9) La experiencia adquirida en la aplicación del apartado 1 del artículo 22 pone de manifiesto que la decisión final puramente individual de no acogerse al artículo 6 de la Directiva 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.

**(9 bis)(nuevo) La posibilidad prevista en el apartado 1 del artículo 22 constituye una excepción, y por consiguiente se aparta del principio del máximo de 48 horas de la media de horas de trabajo semanales dentro de un período de referencia. Así pues, su utilización deberá estar sujeta a las salvaguardias adecuadas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y la naturaleza voluntaria de esta posibilidad. Podrá recurrirse a esta opción una vez que el empresario y el trabajador hayan considerado si el periodo de referencia más largo u otras disposiciones en materia de flexibilidad establecidas por la Directiva no garantizan la flexibilidad requerida.**

- (9 ter)(nuevo) En los Estados miembros que hagan uso de esta posibilidad para permitir arreglos contractuales individuales en relación con el tiempo de trabajo, de conformidad con el artículo 22.1., será necesario, para evitar los riesgos a la salud y la seguridad de los trabajadores, limitar la posibilidad de utilización acumulativa respecto de la disposición sobre flexibilidad que establece el artículo 19 b) de la presente Directiva.**
- (9 quater)(nuevo) Teniendo en cuenta la necesidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, el recurso a la opción del artículo 22 debería ser objeto de un informe de la Comisión al Consejo, sobre la base de una supervisión específica por parte de la Comisión, en cooperación con los Estados miembros y los interlocutores sociales a escala comunitaria. Además, habida cuenta de la naturaleza excepcional del artículo 22.1, la decisión de hacer uso de esta disposición habrá de ser revisada por los Estados miembros de que se trate, en colaboración con los interlocutores sociales y al nivel adecuado.**
- (10) De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 138 del Tratado, la Comisión ha consultado a los interlocutores sociales a escala comunitaria sobre la posible orientación de una acción comunitaria en esta materia.
- (11) A raíz de la consulta, la Comisión ha considerado conveniente una acción comunitaria en este ámbito y, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 138 del Tratado, ha consultado de nuevo a los interlocutores sociales a escala comunitaria sobre el contenido de la propuesta.
- (12) Al término de esta segunda fase de consulta, los interlocutores sociales no han informado 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 apartado 4 del artículo 138 del Tratado.

- (13) Dado que los objetivos de la acción pretendida, a saber, modernizar la legislación comunitaria relativa a la ordenación del tiempo de trabajo, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, pueden 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 estos objetivos.
- (14) 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 de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular, 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".
- (14 bis) La aplicación de la presente Directiva mantendrá el nivel general de protección de los trabajadores con respecto a la salud y a la seguridad en el trabajo.**
- (15) Con arreglo a los principios de subsidiariedad y proporcionalidad que se enuncian en el artículo 5 del Tratado, los Estados miembros no pueden realizar convenientemente los objetivos de la acción propuesta, en la medida en que se trata de modificar un acto de Derecho comunitario en vigor.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

## *Artículo 1*

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

1. En el artículo 2 se añadirán los puntos 1 bis, 1 bis bis y 1 ter:

"1 bis."tiempo de atención continuada": 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 bis bis. "lugar de trabajo": el lugar o los 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 ter. "período inactivo del tiempo de atención continuada": todo período durante el cual el trabajador está disponible con arreglo al punto 1 bis, pero no es requerido por el empresario para ejercer su actividad o sus funciones."

2. Se añadirá el siguiente artículo 2 bis:

"Artículo 2 bis

### **Tiempo de atención continuada**

El período inactivo del tiempo de atención continuada 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 atención continuada podrá calcularse sobre la base de una media del número de horas o de una proporción del tiempo de atención continuada 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 atención continuada no se tendrá en cuenta para calcular los períodos de descanso previstos en los artículos 3 (descanso diario) y 5 (descanso semanal), **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 atención continuada se considerará siempre tiempo de trabajo."

3. Se añade el artículo 2 ter siguiente:

"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 familiar y la vida profesional, **que pueden incluir arreglos para estudiar la solicitud efectuada por un trabajador sobre cambios en su horario y régimen de trabajo con el objeto de conciliar su vida profesional y familiar."**

4. **Suprimido.**

5. El artículo 17 quedará modificado como sigue:
- a) En el apartado 1, los términos "en los artículos 3 a 6, 8 y 16" se sustituirán 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 sustituirán 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 sustituirán por "a los artículos 3, 4, 5 y 8 y a las letras a) y c) del artículo 16".
  - d) El apartado 5 se modificará del siguiente modo:
    - i) El texto del primer guión se sustituye por el siguiente:

"De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, caben excepciones al artículo 6 respecto de los médicos en período de formación, en las condiciones que se prevén en los párrafos segundo a sexto del presente apartado."
    - ii) Se suprimirá el último guión;
6. En el tercer párrafo del artículo 18, la frase "a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio" se sustituirá 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."

7. El artículo 19 se sustituirá por el siguiente texto:

**"Sin perjuicio de lo que estipula el artículo 22 bis, apartado 2, y no obstante lo dispuesto en el artículo 16 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;
- b) mediante disposiciones legales o reglamentarias, **previa consulta a los interlocutores sociales al nivel adecuado.**

**De recurrir a la opción de la letra b), los Estados miembros garantizarán que los empresarios respeten sus obligaciones tal como se establecen en la Sección II de la Directiva 89/391/CE."**

8. En el artículo 20, se suprimirá el apartado 2.

9. El artículo 22 quedará modificado como sigue:

- a) El apartado 1 se sustituirá por el texto siguiente:

**"1. Aunque el principio general estipula que la semana de trabajo debe tener 48 horas como máximo, y que constituye una excepción en la práctica que los trabajadores de la UE trabajen más tiempo, los Estados miembros podrán autorizar la no aplicación del artículo 6 siempre que se respeten los principios generales de protección 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 interlocutores sociales a un nivel adecuado, o en la legislación nacional, previa consulta a los interlocutores sociales al nivel adecuado.**

b) Se añadirá el siguiente apartado 1 bis:

"1 bis. 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 la letra b) del artículo 16, 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**; un consentimiento dado en el momento de la firma del contrato individual de trabajo [...] se considerará nulo y sin efecto;

b) ningún trabajador **sufra** perjuicio alguno por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento para efectuar dicho trabajo **o de retractarse de su consentimiento por cualquier motivo**;

**b bis) el consentimiento dado durante las primeras cuatro semanas de la relación laboral se considere nulo y sin efecto,**

c) ningún trabajador trabaje más de **60 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio durante un período de 3 meses**;

**c bis) todo trabajador esté autorizado a retractarse, durante los tres primeros meses posteriores a la firma de un acuerdo válido, de su consentimiento de efectuar dicho trabajo, informando por escrito a su empresario de que va a proceder de ese modo con efecto inmediato. Transcurrido ese plazo de tres meses, el empresario podrá exigir al trabajador que notifique por escrito un plazo de preaviso, que no deberá ser superior a tres meses;**

- d) 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;
  - e) 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;
  - f) el empresario facilite a las autoridades competentes, a petición de éstas, información sobre el consentimiento dado por los trabajadores para efectuar un trabajo que exceda de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en la letra b) del artículo 16, y los registros adecuados para determinar que se cumplen las disposiciones de la presente Directiva."
- c) **Se añadirá el siguiente apartado 1 ter:**

**"1 ter 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 período máximo de cuatro semanas y siempre que estos períodos de trabajo con un mismo empresario no rebasen un total de cuatro semanas durante un período de doce meses, no se aplicarán las restricciones que establece el apartado 1 bis, letras b bis) y c)".**

[...]

**10. Se añadirá el siguiente artículo 22 bis:**

**"Artículo 22 bis**

**Disposiciones especiales**

- 1. Cuando un Estado miembro haga uso de la posibilidad que establece el artículo 22 no será de aplicación la opción del artículo 19 b).**
- 2. Cuando un Estado miembro haga uso de la posibilidad que establece el artículo 22, dicho Estado miembro podrá, como excepción a lo dispuesto en el artículo 16 b), siempre que se cumplan los principios generales relativos a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.1 bis c) permitir, mediante disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, por motivos objetivos o técnicos o por razones relacionadas con la organización del trabajo, que el período de referencia se fije de forma que no sea superior a seis meses."**

**11. Se añadirá el siguiente artículo 24 bis:**

**"Artículo 24 bis**

**Informe de evaluación**

- 1. A más tardar dos años después de la fecha prevista en el artículo 3 de la Directiva (2006/-/CE), los Estados miembros que hayan recurrido a la opción de no aplicar el artículo 6 informarán a la Comisión, previa consulta a los interlocutores sociales nacionales, de los motivos, sectores, actividades y número de trabajadores de que se trate. Esa información deberá incluir referencias a los efectos para la salud y la seguridad de los trabajadores y se remitirá a los interlocutores sociales nacionales.**

2. **En esa misma fecha, la Comisión creará un grupo de trabajo formado por representantes de los Estados miembros y de los interlocutores sociales europeos, que supervisará el recurso al artículo 22 en los Estados miembros.**
3. A más tardar tres años después de la fecha prevista en el artículo 3 de la Directiva (2006/--/CE) la Comisión, **previa consulta al grupo de trabajo mencionado en el apartado 2**, presentará al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo un informe **sobre el recurso a la opción del artículo 22 y los correspondientes motivos de ese recurso**, que incluirá, **en caso necesario**, las propuestas adecuadas **para reducir las jornadas de trabajo excesivamente prolongadas**.
4. **Los Estados miembros de que se trate, sobre la base del informe de la Comisión y previa consulta a los interlocutores sociales al nivel adecuado, revisarán el recurso a la opción que establece el artículo 22 con miras a poner fin gradualmente a dicho recurso. Los Estados miembros informarán a la Comisión acerca del resultado de esa revisión.**
5. **En la fecha a que hace referencia el apartado 1, los Estados miembros informarán a la Comisión sobre el modo en que hayan aplicado el artículo 19 b) y sus efectos para la salud y la seguridad de los trabajadores. Cuando así resulte necesario, el informe que la Comisión presente, de conformidad con el apartado 3, en relación con el recurso a la opción del artículo 22, también podrá incluir el parecer de la Comisión sobre la aplicación del artículo 19 b)."**

#### *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 en la fecha prevista en el artículo 3, y le comunicarán 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*

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 [...], o garantizarán que, a más tardar en dicha fecha, los interlocutores sociales hayan introducido las disposiciones requeridas mediante acuerdos. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas disposiciones, así como una tabla de correspondencias entre ellas y la presente Directiva.

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.

### *Artículo 4*

La presente Directiva entrará en vigor el [...] día siguiente al 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 ....., el [...]

*Por el Parlamento Europeo*  
*El Presidente*

*Por el Consejo*  
*El Presidente*

---

**PROYECTOS DE DECLARACIONES QUE SE HARÁN CONSTAR EN  
EL ACTA DEL CONSEJO**

**1. Declaración del Consejo**

"El Consejo acuerda que, teniendo en cuenta el objetivo de la presente Directiva, a saber, la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, la utilización de la exclusión voluntaria por parte de los Estados miembros debería constituir, como regla general, una excepción. No obstante, no ha sido posible hasta el momento lograr un acuerdo sobre una fecha que ponga fin a la utilización de la exclusión voluntaria. La situación actual con respecto a esta exclusión voluntaria en los Estados miembros, las diferencias en la situación del mercado laboral de los Estados miembros así como las preferencias y necesidades de los trabajadores hacen que no sea posible fijar una fecha que ponga término a la posibilidad de utilizar la exclusión voluntaria.

El Consejo conviene, por consiguiente, en que los Estados miembros deberían fomentar la reducción del trabajo excesivamente prolongado para lograr que el recurso a la exclusión voluntaria sea menos frecuente en todos ellos y, a ser posible, incluso innecesario. El Consejo conviene en que la revisión debería tomar en consideración los progresos en cuanto a la reducción de la utilización de la exclusión voluntaria y la posibilidad de fijar una fecha para su posterior eliminación gradual, teniendo debidamente en cuenta las distintas situaciones de los Estados miembros y garantizando al mismo tiempo la seguridad y la salud de los trabajadores, así como la competitividad de la industria europea."

**2. Declaración de la Comisión**

"La Comisión declara que considera que la última frase del artículo 22, apartado 1 bis, letra a) sólo se refiere a la firma de un acuerdo de exclusión voluntaria, en el sentido del artículo 22, apartado 1, y no a la celebración de cualquier contrato de trabajo."

---

---