

## UNIÓN EUROPEA

### **ACUERDO POLÍTICO DE LOS ESTADOS MIEMBRO DE LA UE SOBRE LAS DIRECTIVAS DE TIEMPO DE TRABAJO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (FUENTE: COMISIÓN EUROPEA).**

En relación con la **Directiva sobre tiempo de trabajo**, el acuerdo aprobado el 10 de junio (tras cuatro años de negociaciones) divide el tiempo dedicado a las guardias entre periodos activos, considerados tiempo de trabajo, y periodos inactivos de guardia (por ejemplo, cuando los médicos duermen en el hospital), que podrían considerarse tiempo de trabajo si así lo prevén las legislaciones laborales nacionales.

El acuerdo establece que, como regla general, la semana de trabajo en la UE debe tener 48 horas como máximo. Sin embargo, se permitirá que, en virtud de acuerdos individuales, empresario y trabajador puedan alargar la jornada laboral hasta 60 horas semanales, calculadas como media durante un periodo de 3 meses, e incluso hasta 65 horas cuando los periodos inactivos de las guardias sean considerados como tiempo de trabajo. Incluso se podría llegar a superar las 60 y las 65 horas laborales si hay un acuerdo entre los interlocutores sociales, o si así lo establece el convenio colectivo.

No obstante, se contemplan también una serie de salvaguardas para garantizar que los trabajadores aceptan la excepción a las 48 horas ('opt-out') de forma voluntaria. El empresario deberá obtener un consentimiento por escrito del trabajador para trabajar más de 48 horas. La validez del consentimiento no podrá ser superior a un año y será renovable. El acuerdo entre empresario y trabajador no podrá firmarse en el momento de la rúbrica del contrato ni durante el primer mes de la relación laboral. El empresario registrará el número de horas realizadas por los trabajadores que opten por alargar las horas de trabajo semanales. Los contratos de menos de 10 semanas de duración no quedan cubiertos por estas disposiciones, y por tanto no tendrán ninguna limitación de horas de trabajo.

Cuatro años después de la entrada en vigor de la norma, el Ejecutivo comunitario deberá elaborar un informe sobre la aplicación de las excepciones a la jornada laboral de 48 horas semanales, que podrá ir acompañado de "propuestas para reducir el exceso de horas trabajadas".

Entre los puntos principales del acuerdo relativo a la **Directiva sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por ETT**, además de la obligación de garantizar la igualdad salarial con los empleados de la compañía de destino desde el primer día (norma que no afectará en ningún caso a España, porque la legislación nacional ya garantiza la igualdad de trato desde el primer día), destacan los siguientes: los trabajadores puestos a disposición por ETT deberán ser informados sobre las oportunidades de empleo fijo que surjan en la empresa en la que presten su servicio, y deberán tener igual acceso que el resto de trabajadores a los servicios colectivos que éstos últimos disfruten (guarderías, transporte, comedores, etc.); los Estados miembros deberán mejorar el acceso de este colectivo de trabajadores a la formación durante los periodos entre una asignación y otra, con el objetivo de facilitar su empleabilidad; por último, los Estados miembros deberán asegurar que se cumplan las sanciones en caso de incumplimiento de sus obligaciones por parte de las ETT o las empresas.

Los Veintisiete deberán llegar ahora a un acuerdo en segunda lectura con el Parlamento Europeo, que tiene poder de decisión en esta materia. En primera lectura, los eurodiputados reclamaron la supresión de todas las excepciones a la jornada laboral de 48 horas semanales en un plazo de 3 años.