

## FRANCIA

### **LEY SOBRE LA RENOVACIÓN DE LA DEMOCRACIA SOCIAL Y DE REFORMA DEL TIEMPO DE TRABAJO <sup>10</sup>**

---

#### **Introducción**

El Proyecto de Ley de Renovación de la Democracia Social y Reforma del Tiempo de Trabajo ha sido aprobado por el Parlamento el 23 de julio de 2008. Exceptuando un capítulo consagrado a la certificación y publicidad de las cuentas de las organizaciones sindicales, a la liberación de un cierto número de trabajadores para ejercer su función sindical, así como a la financiación del diálogo social, la primera parte de la ley modifica profundamente los criterios de representatividad sindical y las reglas de validación de los acuerdos colectivos.

En lo que se refiere a la segunda –sobre la reforma del tiempo de trabajo- los diputados de la oposición (Partido Socialista, Partido Comunista, Verdes) presentaron un recurso ante el Consejo Constitucional contra los artículos 3 y 18. El citado Consejo lo rechazó el 7 de agosto, en lo relativo a la anulación del artículo 3 (que fija a un año el tiempo de presencia, al término del cual, los trabajadores por subcontrata se considerarán efectivos de la empresa principal), pero lo aceptó respecto a dos disposiciones del artículo 18, una sobre el descanso compensador por horas extraordinarias y la otra sobre los acuerdos de empresa actualmente en vigor.

#### **Renovación de la Democracia Social**

##### Fin de la presunción irrecusable de representatividad

La presunción irrecusable de representatividad a nivel nacional –es decir que no se puede contradecir por haber sido establecida por una ley de la posguerra en base al comportamiento de cinco confederaciones sindicales durante la segunda guerra mundial- será suprimida por la ley. Pero, durante un período transitorio, se mantendrán presunciones simples de representatividad.

- En el ámbito de la empresa, el sindicato que sea representativo o esté afiliado a una de las cinco confederaciones sindicales consideradas representativas por la citada ley [CFDT (Confederación Francesa Democrática del Trabajo), CFE-CGC (Confederación General de Cuadros), CFTC (Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos), CGT (Confederación General del Trabajo), FO (Fuerza Obrera)], lo seguirá siendo hasta la fecha en que se obtengan los resultados de las primeras elecciones.

---

<sup>10</sup> “Liaisons Sociales – Bref Social” n° 15167 de 28 y 29 de julio de 2008.

- En el ámbito de las ramas profesionales, las organizaciones actualmente representativas a ese nivel -o afiliadas a las cinco confederaciones citadas anteriormente- serán consideradas representativas hasta el momento en que se realicen las primeras elecciones sindicales, a lo más tardar, cinco años después de la publicación de la ley. En las ramas profesionales -en las que más de la mitad de los asalariados trabajan en empresas que no organizan elecciones sindicales- esta presunción de representatividad se mantendrá hasta la publicación de una ley que recoja los resultados de una negociación interprofesional sobre la representación del personal en las pequeñas empresas, que deberá estar operativa el 30 de junio de 2009.
- En el ámbito interprofesional, las cinco confederaciones consideradas actualmente representativas lo seguirán siendo hasta que se organicen las primeras elecciones, como muy tarde, cinco años después de la publicación de esta nueva ley.

#### Criterios de representatividad.

La representatividad sindical se medirá según los criterios acumulativos siguientes: el respeto de los valores republicanos, la independencia, la transparencia financiera, la influencia caracterizada por la actividad y la experiencia, los efectivos de afiliados y las cotizaciones, una antigüedad mínima de dos años en el campo profesional y geográfico que cubra el nivel de negociación, así como la representación electoral. Esta última será un criterio primordial y se evaluará a través de los resultados obtenidos en la primera vuelta de las últimas elecciones para la constitución de comités de empresa, de la delegación única de personal (DUP) o, en su defecto, de delegados de personal, sea cual sea el número de votantes.

- En el ámbito de la empresa o establecimiento perteneciente a un grupo empresarial, el porcentaje mínimo de audiencia será el 10% de los sufragios. La representatividad de los sindicatos al nivel de todo o parte de un grupo de empresas, se medirá adicionando los resultados de las elecciones en las empresas que compongan ese grupo. En el caso de que existiera una lista común, el reparto de los sufragios entre los sindicatos se hará sobre la base que ellos indiquen o, en su defecto, distribuyéndolos a partes iguales entre ellos.
- En el ámbito de las ramas profesionales, el porcentaje mínimo de sufragios obtenidos cada cuatro años deberá alcanzar un 8%. La organización sindical deberá estar implantada territorialmente de manera equilibrada en el seno de la rama profesional correspondiente.
- En el ámbito interprofesional, ese porcentaje mínimo -calculado cada cuatro años- deberá alcanzar igualmente el 8% de los sufragios obtenidos. En este caso, la organización sindical deberá ser representativa a la vez en las ramas de la industria, la construcción y obras públicas, el comercio y los servicios.

La lista de las organizaciones sindicales reconocidas representativas, por rama y a nivel nacional interprofesional, será fijada por el Ministro de Trabajo, previa consulta y dictamen del Alto Consejo del Diálogo Social, que será creado.

#### Elecciones profesionales.

El empresario pedirá a los sindicatos que negocien el protocolo preelectoral y presenten sus listas de candidatos. Para ser válido, el acuerdo preelectoral deberá ser firmado por la mayoría de los sindicatos que participaron en su negociación, es decir los sindicatos representativos que hubieran obtenido la mayoría de los sufragios en las últimas elecciones o, en caso de que los resultados no estuvieran disponibles, la mayoría de los sindicatos representativos en la empresa.

En lo que se refiere a la participación en las elecciones, los trabajadores liberados por la empresa para realizar la actividad sindical, si están integrados en los efectivos, serán considerados electores después de 12 meses de antigüedad y serán también elegibles -pero únicamente como delegados de personal- después de 24 meses de antigüedad. Por otra parte, también podrán elegir ejercer su derecho de voto y de candidatura en la empresa que los emplea.

#### Representación sindical.

Además de la posibilidad de firmar acuerdos con representantes de personal elegidos o asalariados con mandato, enviados a las empresas que carecen de instituciones representativas de personal (IRP), la ley modifica en particular la designación de los delegados sindicales (DS).

- Además de los sindicatos reconocidos como representativos en la empresa, se ampliará el derecho de constituir una sección sindical a los sindicatos afiliados a una organización considerada representativa a nivel nacional interprofesional o que responda a los criterios acumulativos citados anteriormente.
- La prerrogativa de designar uno o varios delegados sindicales se reservará a los sindicatos representativos. Pero el delegado sindical (DS) así designado deberá haber obtenido, como mínimo, el 10% de los sufragios en la primera vuelta de las últimas elecciones. Si no quedara ningún candidato que cumpliera esta condición, el DS podrá ser elegido entre los demás candidatos o, en su defecto, entre los afiliados al sindicato presente en la empresa. Mientras que los delegados sindicales suplementarios tienen que haber obtenido al menos el 10% de los sufragios, el delegado sindical central podrá ser designado libremente por cualquier sindicato que hubiera obtenido al menos el 10% de los sufragios, adicionando los votos del conjunto de empresas de un grupo.

- Podrán designar un representante de la sección sindical (RSS), los sindicatos que la hubieran constituido sin ser aún representativos. Este RSS estará protegido contra el despido y se beneficiará de las mismas prerrogativas que el DS, con excepción de la capacidad de negociar. A pesar de ello -durante el intervalo entre dos elecciones y en las empresas sin delegado sindical, en las que no existe ninguna otra solución de negociación legal y convencional- el RSS designado por un sindicato afiliado a una organización representativa a nivel nacional e interprofesional podrá, mediante mandato, negociar y firmar acuerdos. El mandato del RSS se terminará si el sindicato que lo designó no fuera reconocido representativo en las elecciones siguientes.

#### Validez de los acuerdos.

Las nuevas reglas de validez de los acuerdos colectivos se aplicarán en la empresa a partir del 1º de enero de 2009 y, en la rama y nivel interprofesional a partir de la determinación de las organizaciones representativas a esos niveles. A todos los niveles, la validez de los acuerdos estará subordinada:

- a la firma de uno o varios sindicatos representativos, que hubieran obtenido al menos el 30% de los sufragios al nivel considerado;
- y a la inexistencia de oposición de uno o varios sindicatos representativos que hubieran obtenido el 50% de los sufragios.

#### **Reforma del tiempo de trabajo.**

La segunda parte de la ley relativa a la Reforma del Tiempo de Trabajo, a pesar de haber suscitado la controversia, fue aprobada sin cambios por el Parlamento. La ley no cambia la duración legal del trabajo -que sigue siendo de 35 horas semanales- pero permite a las empresas negociar amplias adaptaciones y modificaciones así como realizar un número importante de horas extraordinarias.

#### Horas extraordinarias

Las reglas relativas al contingente de horas extraordinarias son modificadas. Sin embargo, los acuerdos colectivos firmados antes de la publicación de la ley permanecerán en vigor hasta el 31 de diciembre de 2009. Pero el Consejo Constitucional ha decidido que la supresión de los mismos no será obligatoria.

- Contingente: el contingente anual de horas extraordinarias será fijado por acuerdo de empresa o establecimiento perteneciente a un grupo de empresas o, en su defecto, de rama profesional. A falta de acuerdo, será fijado por decreto y las modalidades de utilización y posible ampliación serán objeto -una vez al año- de consulta al comité de empresa (CE) o, en su defecto, a los delegados de personal (DP). La ley suprime la información previa o la

demanda de autorización al inspector de trabajo en el caso en que se sobrepase el contingente.

- Remuneración y contrapartidas: se suprime en el Código de Trabajo toda referencia a un descanso compensador obligatorio. Pero, además de los aumentos legales:
  - la hora extraordinaria por encima del contingente tendrá una contrapartida obligatoria de descanso compensador, cuya duración, características y condiciones de precio serán fijadas por acuerdo de empresa, establecimiento empresarial o, en su defecto, de rama o, incluso, a falta de acuerdo, por decreto. En las empresas no sometidas a contingente convencional hasta el 31 de diciembre de 2009, esta contrapartida obligatoria seguirá fijada, como hoy, al 50% para las empresas con un máximo de 20 trabajadores y al 100% para las de más de 20 trabajadores;
  - la hora extraordinaria realizada en el límite del contingente podrá también –si el acuerdo lo prevé– tener el beneficio de una contrapartida (facultativa) de descanso compensador. El acuerdo de empresa, de establecimiento o, en su defecto, de rama, podrá igualmente prever el reemplazo de todo o parte del pago de las horas extraordinarias por un descanso compensador equivalente. En las empresas sin delegado sindical (DS) no sometidas a la obligación anual de negociar, el empleador podrá también prever ese reemplazo si el comité de empresa o el delegado de personal no se opusieran.

Recordemos que el Consejo Constitucional, en su Decisión de 7 de agosto de 2008, ha declarado “parcialmente contrario a la Constitución” el artículo 18, censurando el hecho de que se pueda fijar por acuerdo colectivo de empresa la duración del descanso compensador por realizar horas extraordinarias. Así, deberá ser el legislador el que fije su duración, dando un marco a las negociaciones.

#### Convenios de tanto alzado anual.

Estos convenios deben realizarse por acuerdo de empresa o, en su defecto de rama y deberá fijarse por escrito. Cuando se trate de tanto alzado anual en días, la duración anual no podrá exceder, como actualmente, 218 días. Sin embargo, podrá negociarse un número máximo anual superior a esos 218 días, respetando las modalidades siguientes:

- el acuerdo colectivo que lo instaure podrá fijar un número superior, siempre que se respeten las disposiciones relativas al descanso cotidiano y semanal, así como los días festivos no trabajados en la empresa y los días de vacaciones pagadas;

- a falta de acuerdo sobre este punto, el número máximo de días trabajados al año será de 235.
- en cualquier caso, será necesario formalizar por escrito entre el empleador y el asalariado este tipo de acuerdo, que prevea una tasa de aumento aplicable a la remuneración de ese tiempo de trabajo extraordinario, no inferior al 10%.

#### Organización del tiempo de trabajo.

La ley fusiona en un solo régimen todos los dispositivos de organización del tiempo de trabajo (modulación, tiempo parcial modulado anualmente, trabajo por ciclos y atribución de días de descanso cada cuatro semanas o anualmente). Los acuerdos que instituyen este tipo de organizaciones -y que fueron acordados antes de la publicación de esta ley- seguirán en vigor. Las modalidades de organización del tiempo de trabajo y el reparto o distribución de la duración del trabajo en un periodo superior a la semana y como máximo, un año, se podrán determinar por acuerdo de empresa o de establecimiento, de rama profesional o, a falta de acuerdo, incluso por decreto. El acuerdo colectivo deberá prever:

- las condiciones y plazos previos para establecer cambios de duración o de horarios de trabajo (salvo estipulación contraria el plazo será de siete días);
- los límites para el cómputo de las horas extraordinarias;
- respecto a la remuneración de los asalariados, la consideración de ausencias e incorporaciones durante el transcurso del período.

En las empresas que funcionen de manera continuada, la organización del tiempo de trabajo podrá organizarse por varias semanas, por decisión del empresario.

#### Cuenta de ahorro-tiempo

El marco jurídico de la llamada "cuenta de ahorro-tiempo" se modifica profundamente. Las modalidades de creación serán definidas prioritariamente por acuerdo de empresa, de establecimiento y, subsidiariamente, de rama. Este acuerdo determinará:

- las condiciones y límites de la alimentación de la cuenta por iniciativa del trabajador o, respecto a las horas realizadas por encima de la duración colectiva, por iniciativa del empleador;
- las modalidades de gestión y de liquidación de los derechos;
- las condiciones de transferencia de los derechos de uno a otro empleador.