

## FRANCIA

### TRABAJO A TIEMPO PARCIAL<sup>26</sup>

---

#### Concepto

Según el Código de Trabajo, se considera trabajador a tiempo parcial cualquier trabajador cuyo tiempo de trabajo sea inferior a la duración legal, es decir 35 horas semanales, 157 mensuales o 1.607 anuales, o, si es inferior al fijado por acuerdo colectivo, o a la jornada de trabajo aplicable en la empresa.

Obligatoriamente escrito, este contrato debe contener ciertas cláusulas que garanticen los derechos del trabajador afectado. Un trabajador a tiempo parcial puede prestar servicios en varias empresas pero la suma de las jornadas de trabajo efectuadas no debe superar las máximas legales.

Puede organizarse el tiempo parcial repartido en la semana, en el mes o en el año.

#### Tiempo parcial semanal o mensual

Los horarios de trabajo a tiempo parcial, repartidos en la semana o en el mes, pueden ser aplicados en la empresa siguiendo las disposiciones de un convenio colectivo, un acuerdo de sector, un convenio o acuerdo de empresa o de centro de trabajo.

En defecto de acuerdo colectivo, el empresario puede instaurar en su empresa el trabajo a tiempo parcial, tras el informe emitido por el comité de empresa o por los delegados del personal. Este informe, que no es vinculante y puede, por tanto, no ser favorable, debe ser transmitido a la Inspección de Trabajo en el plazo de 15 días. A falta de representantes del personal, a iniciativa del empresario o a petición de los trabajadores, tras informar al inspector de trabajo aunque no existe plazo establecido para hacerlo.

El rechazo de un trabajador de pasar de un contrato a tiempo completo a un contrato a tiempo parcial no constituye falta ni motivo de despido, incluso aunque dicha posibilidad de transformación esté prevista en un convenio colectivo. Sin embargo, la jurisprudencia ha admitido como causa despido dicho rechazo cuando el motivo del cambio se funda en una causa económica debidamente probada

Las condiciones en la que se efectúa la jornada a tiempo parcial a instancia de los trabajadores pueden ser fijadas por convenio o acuerdo colectivo de sector, o convenio o acuerdo de empresa.

El acuerdo colectivo relativo al tiempo parcial debe prever:

- Las modalidades en que se puede pasar de empleos a tiempo completo a empleos a tiempo parciales y *viceversa*, en el mismo establecimiento o en la misma empresa (ejemplo: prioridades vinculadas a la antigüedad en la empresa, cargas familiares, etc.);
- El procedimiento que deben seguir los trabajadores para comunicar al empresario su solicitud de trabajo a tiempo parcial (forma de la solicitud, carta certificada con acuse de recibo, plazo de presentación);

---

<sup>26</sup> Dictionnaire Permanent Social – Actualización de 3 de enero 2011

- El plazo otorgado al empresario para una respuesta motivada. En caso de denegación, el empresario debe explicar las razones objetivas que le conducen a no aceptar la solicitud de los trabajadores.

En caso de inexistencia de convenio o acuerdo colectivo aplicable, el trabajador puede formular su demanda de trabajo a tiempo parcial directamente al empresario, cumpliendo las formalidades establecidas en la legislación. El empresario solo puede rechazar la petición del trabajador en dos supuestos:

- cuando justifique la ausencia de empleo disponible en la categoría profesional o equivalente a la del solicitante
- si demuestra que el cambio de duración del trabajo solicitado puede tener consecuencias perjudiciales para la buena marcha de la empresa.

En el supuesto de trabajo a tiempo parcial a solicitud del trabajador no existe consulta previa a los representantes del personal.

### **Tiempo parcial repartido durante el año**

#### Computo del reparto del tiempo parcial sobre todo o parte del año.

Un acuerdo colectivo de empresa, centro de trabajo, o, en defecto de ambos, de sector puede estipular que la duración semanal o mensual fijada en el contrato pueda variar dentro de un periodo superior a la semana e inferior a un año.

El acuerdo debe indicar:

- las condiciones y plazos de notificación de los cambios en la duración u horario de trabajo. Si no se precisa, se deberán notificar con una antelación no inferior a 7 días.
- Las modalidades de comunicación y de modificación del reparto de la duración y horarios
- Las condiciones a tener en cuenta para la remuneración, las ausencias y las incorporaciones o bajas de los trabajadores

### **Demanda individual del trabajador**

#### Tiempo parcial por razones familiares

Los trabajadores pueden solicitar por necesidades familiares una reducción del tiempo de trabajo por uno o varios periodos de una semana como mínimo a lo largo del año. Se trata de un reparto anual de la duración que no requiere la existencia de un acuerdo o convenio colectivo pero es necesario una modificación por escrito del contrato de trabajo. El empresario no está obligado a aceptar la demanda del trabajador. Puede oponerse siempre y cuando la negativa se fundamente en razones objetivas relacionadas con las necesidades de funcionamiento de la empresa.

#### Tiempo parcial por conveniencia del trabajador

Sea cual sea el motivo, un trabajador puede pedir al empresario trabajar a tiempo parcial. El empresario sólo puede negárselo en caso de inexistencia de empleo disponible o que su demanda perjudique el buen funcionamiento de la empresa.

## Formalización del contrato escrito

### Contrato escrito.

El contrato a tiempo parcial puede ser de duración indefinida o de duración determinada.

La exigencia de que se realice por escrito también se aplica a la transformación de un empleo a tiempo completo en empleo a tiempo parcial (cláusula adicional de modificación). Si esta transformación -que constituye una modificación del contrato de trabajo- se apoya en razones económicas, el empresario tiene la obligación de informar a cada trabajador, por carta certificada con acuse de recibo, indicándole que dispone de un plazo de un mes para comunicar su negativa. Sin respuesta en ese plazo, se considera que el trabajador ha aceptado el cambio propuesto.

### Menciones obligatorias

So pena de sanción, el contrato debe comportar las menciones siguientes:

Cualificación del trabajador;

- Elementos de la remuneración;
- Duración semanal o mensual del trabajo;
- Reparto de la jornada de trabajo entre los días de la semana o las semanas del mes;
- Casos en los que se puede producir una modificación del reparto del tiempo de trabajo y naturaleza de la modificación;
- Modalidades según las cuales los horarios de trabajo, para cada jornada trabajada, serán comunicados por escrito al trabajador;
- Límites dentro de los cuales el trabajador puede efectuar horas complementarias.

### Incidencia de la falta de contrato escrito sobre la duración de la jornada

En caso de no formalización por escrito de un contrato de trabajo a tiempo parcial, se presume que el contrato es a tiempo completo.

Se trata de una simple presunción y es el empresario y no el trabajador quien debe, demostrar la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial por cualquier medio de prueba admitido en derecho.

Ante la presencia de un contrato a tiempo parcial verbal, el empresario tiene derecho a exigir al trabajador su formalización por escrito y la negativa de éste constituir causa de despido

### Incidencia de la falta de mención de la duración del trabajo y su reparto sobre el tiempo de trabajo

También en este caso se supone que el contrato ha sido formalizado a tiempo completo. Tratándose de una simple presunción es el empresario el que debe aportar la prueba en contrario.

## Modificación de la duración del trabajo

### Aumento o reducción de la duración del trabajo.

La duración del tiempo de trabajo y su reparto semanal o mensual constituyen elementos esenciales del contrato que el empresario no puede modificar sin el acuerdo expreso del trabajador.

En cuanto a los horarios diarios, si no hay una cláusula en el contrato que fije el horario de la jornada de trabajo, el cambio de horario de un trabajador a tiempo parcial entra dentro del poder de dirección y, consecuentemente, no requiere el acuerdo del trabajador.

Cuando en el contrato a tiempo parcial hay una cláusula que define el horario diario de trabajo y no prevé la posibilidad de que varíe, el cambio de horario se considera una modificación del contrato que requiere el consentimiento del trabajador.

Las modificaciones pueden tener lugar cuando el contrato mencione la naturaleza y circunstancias en que proceden y, además, se notifiquen con una antelación mínima de 3 días laborables si hay un convenio o acuerdo que así lo establezca. En caso de que no haya convenio o de que este no lo prevea, la notificación se hará con una antelación mínima de 7 días laborables.

### Supuestos en que es posible variar la duración del trabajo a tiempo parcial:

- Horas complementarias.

Se consideran horas complementarias las que exceden la duración del trabajo prevista en el contrato. Se diferencian de las horas extraordinarias en que estas últimas son las horas efectuadas que superan la duración legal del trabajo (35 horas semanales, 157 mensuales o 1.607 anuales).

El contrato de trabajo debe fijar el límite máximo de horas complementarias que pueden realizarse. No obstante, el número de horas complementarias efectuadas por el trabajador a tiempo parcial no puede sobrepasar 1/10 de la duración semanal o mensual del contrato.

Un convenio o acuerdo colectivo de sector, de empresa, o de centro de trabajo puede aumentar el número de horas complementarias hasta 1/3 de la duración del trabajo estipulada en el contrato, siempre y cuando el acuerdo ofrezca garantías sobre la aplicación a los trabajadores a tiempo parcial de los derechos reconocidos a los trabajadores con jornada completa, fundamentalmente los referidos al acceso a la formación, a la promoción y a la evolución de la carrera profesional; la fijación de un periodo mínimo de trabajo continuo; y la limitación del número de interrupciones durante la misma jornada.

- Remuneración de las horas complementarias

Como se decía anteriormente, las horas complementarias se distinguen de las extraordinarias porque estas últimas son las horas efectuadas que sobrepasan la duración legal del tiempo de trabajo y las complementarias, son horas cuya duración excede del tiempo fijado en el contrato a tiempo parcial pero es inferior a la duración legal. Por ello, a las horas complementarias no les es aplicable el incremento de remuneración previsto para las horas extraordinarias.

No obstante, cuando un acuerdo o convenio permite que la duración de las horas complementarias sobrepase 1/10 de la duración semanal o mensual del contrato, las horas efectuadas entre la duración superior a 1/10 y 1/3 de la fijada en el contrato tendrán un incremento de remuneración del 25%

## Derechos de los trabajadores a tiempo parcial

En principio, a los trabajadores a tiempo parcial se les reconocen, los mismos derechos que a los trabajadores a tiempo completo. Así, por ejemplo:

Para la determinación de los derechos vinculados a la antigüedad, la duración del periodo de prueba, el disfrute de las vacaciones anuales, el cómputo para los trabajadores a tiempo parcial se realiza como si estuvieran ocupados a tiempo completo.

Su remuneración es proporcional a la un trabajador a tiempo completo con igual cualificación o con la de un empleo equivalente en la empresa o establecimiento, el cálculo de la antigüedad y de los días de vacaciones se efectúa de manera similar a ambos.

No obstante hay algunas especificidades:

- el empresario está obligado a acceder a la demanda del trabajador a tiempo parcial de ocupar un empleo a tiempo completo disponible siempre y cuando el demandante reúna los requisitos exigidos para dicho empleo.
- de la misma manera, un trabajador a tiempo completo es prioritario para ocupar un empleo a tiempo parcial disponible, en el centro de trabajo o en la empresa, correspondiente a su categoría profesional.

En cuanto a derechos colectivos.

- para determinar el número de efectivos se divide el número total de horas realizadas por los trabajadores a tiempo parcial por la duración legal o convencional del trabajo
- tienen el mismo derecho al sufragio activo y pasivo que los trabajadores a tiempo completo
- el crédito de horas sindicales no puede reducir en más de 1/3 el tiempo de trabajo mensual del trabajador a tiempo parcial.

## Protección social del trabajador a tiempo parcial

Los trabajadores a tiempo parcial, salvando sus especificidades, cotizan a los regímenes de seguridad social, seguro de desempleo y retiro complementario y pueden beneficiarse de las prestaciones de estos regímenes.

### Reducción del tope máximo de cotización

Para el cálculo de las cotizaciones sociales de los trabajadores a tiempo parcial el código de la seguridad social establece una reducción de la base máxima de cotización cuyo objeto es evitar que las cotizaciones superen el tope establecido en el supuesto de que dichos trabajadores lo hicieran a tiempo completo..

Esta reducción de la base máxima de cotización tiene escasa incidencia práctica pues en Francia la cotización por todas las contingencias se aplica sobre el salario real percibido sin sometimiento a tope máximo, excepto para una parte de la cotización por jubilación y la contribución al Fondo nacional de ayuda al alojamiento (FNAL) para las que sí existe tope máximo de cotización.

Para que proceda la reducción es indispensable que la remuneración del puesto que el trabajador ocupa a tiempo parcial tenga una remuneración a tiempo completo superior a la base máxima de cotización a la seguridad social, no solamente en ciertos periodos sino durante toda la duración del empleo a tiempo parcial.

El importe de la reducción es el resultado aplicar la siguiente fórmula:

Salario a tiempo parcial / salario a tiempo completo x base máxima de cotización.

Ejemplo:       - puesto de trabajo a tiempo parcial remunerado mensualmente con 1524 €  
                   -salario mensual del puesto a tiempo completo 3.000 euros  
                   -base máxima mensual de cotización 2.859 euros

$$1524 \times 2859 / 3000 = 1452,37 \text{ euros}$$

Importe de la reducción es de  $1524 - 1452,37 = 71,62$  euros.

### Posibilidad de cotizar sobre la base del salario a tiempo completo

- Seguro de vejez

La ley permite que los trabajadores a tiempo parcial puedan cotizar por el riesgo de vejez sobre la base del salario correspondiente a la actividad laboral ejercida a tiempo completo.

El salario correspondiente al tiempo completo se calcula aplicando la fórmula siguiente:

Salario a tiempo completo = salario mensual percibido x (duración mensual del tiempo completo / número de horas realizadas en el mes)

La duración mensual del tiempo completo corresponde a la duración mensual legal o, si es inferior, a la duración fijada en un convenio (de sector o de empresa) o, en su defecto, a la duración del trabajo que se aplica en la empresa

Pueden acogerse a esta posibilidad de cotizar por el salario a tiempo completo, los trabajadores del sector privado o del público que no sean funcionarios y que coticen al régimen general de la seguridad social.

El abono de cotizaciones de jubilación sobre la base del salario a tiempo completo requiere un acuerdo escrito entre el empresario y el trabajador.

Si es el empresario el que cotiza por todo o parte de la cuota obrera correspondiente a la diferencia entre las cotizaciones debidas por tiempo parcial y las debidas por la actividad a tiempo completo, el acuerdo debe mencionar la proporción, la duración y las modalidades de esta cobertura.

Si el trabajo a tiempo parcial constituye una alternativa a un despido colectivo por motivos económicos, el empleador que proponga mantener las cotizaciones sobre la base del salario a tiempo completo debe proponerlo al conjunto de trabajadores cuyo contrato a tiempo completo se transforma en contrato a tiempo parcial. Si el trabajador rechaza la propuesta patronal, la negativa debe mencionarse en el contrato modificado.

- Seguro de desempleo

También puede cotizarse al seguro de desempleo sobre la base de un salario a tiempo completo siempre y cuando se cumplan estos dos requisitos:

- que lo establezca un acuerdo colectivo aplicable a la empresa
- y que la comisión paritaria del UNEDIC (órgano gestor de las prestaciones por desempleo de ámbito nacional) haya aprobado su aplicación.

En cuanto al salario a tiempo completo a efectos de cotizaciones al seguro de desempleo, corresponde a los interlocutores sociales en el ámbito del sector o de la empresa definir las modalidades de cálculo.

### Estadísticas sobre el trabajo a tiempo parcial

Según el estudio del INSEE (Instituto nacional de estadística y estudios económicos) "INSEE PREMIÈRE", publicado en enero de 2011, en el año 2009 25,7 millones de personas tenían un empleo en Francia, de las cuales un 17,3% ocupaban un empleo a tiempo parcial.

En los cuadros estadísticos siguientes se muestra la estructura de los empleos a tiempo parcial según el sexo, la edad y la duración de la jornada.

#### TIEMPO PARCIAL SEGÚN EL SEXO Y LA DURACIÓN DE LA JORNADA A TIEMPO PARCIAL

2009, en %

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	Mujeres en %
<b>Tiempo completo</b>	<b>70,1</b>	<b>94,0</b>	<b>82,7</b>	<b>40,3</b>
<b>Tiempo parcial</b>	<b>29,9</b>	<b>6,0</b>	<b>17,3</b>	<b>81,9</b>
De los cuales:				
Menos de 15 horas	4,8	1,1	2,8	79,7
De 15 a 29 horas	16,2	3,2	9,4	82,0
30 ó más horas	8,7	1,5	4,9	84,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>47,5</b>
<b>Efectivos en plantilla (en miles)</b>	<b>12.203</b>	<b>13.488</b>	<b>25.691</b>	

(1) Incluidas las personas que no han declarado horario habitual

Lectura: En 2009 y en término medio, un 16,2% de mujeres trabajaban a tiempo parcial entre 15 y 29 horas por semana. El 82% de las personas que trabajaban a tiempo parcial entre 15 y 29 horas por semana son mujeres.

Ámbito: Francia metropolitana, población de los hogares, personas con un empleo de 15 ó más años de edad (edad a 31 de diciembre).

*Fuente: Instituto Nacional de Estudios y Estadísticas (INSEE), encuesta Empleo 2009.*

#### TIEMPO PARCIAL SEGÚN LA EDAD Y LA DURACIÓN DE LA JORNADA A TIEMPO PARCIAL

2009, en %

	15-24 años de edad	25-49 años de edad	50 años ó más de edad	Total de los 15 ó más años de edad
<b>Tiempo completo</b>	<b>76,8</b>	<b>84,1</b>	<b>80,8</b>	<b>82,7</b>
<b>Tiempo parcial (1)</b>	<b>23,2</b>	<b>15,9</b>	<b>19,2</b>	<b>17,3</b>
De los cuales:				
Menos de 15 horas	6,6	1,9	4,3	3,0
De 15 a 29 horas	12,3	8,8	10,2	9,4
30 ó más horas	4,2	5,1	4,7	4,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Efectivos en plantilla (en miles)</b>	<b>2.070</b>	<b>16.834</b>	<b>6.787</b>	<b>25.691</b>

(2) Incluidas las personas que no han declarado horario habitual

Ámbito: Francia metropolitana, población de los hogares, personas empleadas de 15 ó más años de edad (edad a 31 de diciembre).

*Fuente: Instituto Nacional de Estudios y Estadísticas (INSEE), encuesta Empleo 2009.*

## EXONERACIÓN DE LA OBLIGACION DE BUSCAR EMPLEO<sup>27</sup>

---

En 2010, ha habido 58700 desempleados exonerados de la obligación de búsqueda de empleo (“dispense de recherche d’emploi”), un 25% menos que en 2009 y un 50% menos que en 2008. Esta disminución importante se debe principalmente a las disposiciones de la ley de 1 de agosto de 2008 que restringe de manera progresiva las dispensas de la obligación de buscar empleo (DRE).

A finales de 2010, había 266.000 personas de 55 a 65 años beneficiarias de la DRE frente a 324.000 a finales de 2009 y 352.000 a finales de 2008.

Si lo solicita y reúne los requisitos necesarios, se concede al desempleado la dispensa de búsqueda de empleo y se le da de baja en la lista de parados inscritos en el servicio público de empleo. Continúa, no obstante, percibiendo las prestaciones a las que tuviere derecho.

La dispensa de la obligación de buscar empleo se instauró en 1984. La ley de 1 de agosto relativa a los derechos y deberes de los desempleados prevé un aumento progresivo de la edad requerida para su exoneración a partir de 2009 y la supresión de la concesión de la dispensa en 2012.

### Análisis de los resultados

La reducción del número de personas exoneradas de la obligación de buscar empleo a partir de 2008, puede explicarse por los efectos acumulados del plan nacional de acción concertada para el empleo de los “seniors” y las disposiciones de la ley de 1 de agosto de 2008, que aumentan la edad requerida para solicitar la exoneración. El plan nacional de acción concertada para el empleo de los seniors para el periodo 2006-2010, modificó el procedimiento de concesión de la DRE. Estableció que a partir de 2008 los solicitantes deben mantener una entrevista con un referente del servicio público de empleo. Además, desde el primer mes de inscripción en las listas de paro, los seniors se benefician de un seguimiento mensual personalizado, mientras que para el resto de los inscritos este seguimiento comienza a partir del cuarto mes.

La Ley de 1 de agosto de 2008, relativa a los derechos y deberes de los desempleados, establece que a partir del 1 de enero de 2009, los beneficiarios de las prestaciones por desempleo deben haber cumplido los 58 años para tener derecho a la DRE. Antes de esta ley podían solicitarla a los 55 años si tenían cotizados 40 años al seguro de vejez, o a 57 años y 6 meses si no tenía cotizado tal periodo.

Los que perciben prestaciones no contributivas o no perciben prestaciones, pueden solicitar la exoneración a los 56 años y 6 meses (antes de la entrada en vigor de la ley de 1 de agosto de 2008, se podía solicitar los 55 años).

Para beneficiarse de la DRE se requería, en enero de 2010, la edad de 59 años para los que perciben las prestaciones contributivas por desempleo y de 58 años para los que perciben las no contributivas o los que no tienen derecho a prestación.

### En 2009, un 75% de los beneficiarios de la DRE tienen 58 o más años

Esto se explica fundamentalmente por el aumento de la edad mínima para ser beneficiario. La exigencia a los perceptores de prestaciones contributivas de 58 años en 2008 frente a los 57 años y seis meses anteriormente, provoca una disminución de beneficiarios menores de 58 años (32,5% en 2008 y 16,8 en 2009) y un aumento de los mayores de 58 años (18,8% en 2008 y

---

<sup>27</sup> Dares, Analyse n° 37-mai 2011



37,6% en 2009). También varía en el mismo sentido la estructura de la población de desempleados que perciben prestaciones no contributivas.

En 2009, un 78% de desempleados a los que se les concedió la DRE eran beneficiarios de las prestaciones contributivas por desempleo (70% en 2008), 10% recibían una prestación no contributiva (15% en 2008), 12% no recibían subsidio alguno en concepto de desempleo (15% en 2008).

### **El número de beneficiarios de la DRE en 2010, perceptores de prestaciones económicas por desempleo, el más bajo en 12 años**

El número de DRE con derecho a prestaciones económicas ha aumentado de manera regular entre 1998 y 2004 pasando de 283.000 a finales de 1998 a 410.000 a principios de 2006. Entre 2007 y 2009 ha bajado a un ritmo anual de 6% a 9%. La reducción de DRE se acelera entre 2009 y 2010. A finales de diciembre de 2010 hay en Francia metropolitana 266.350 DRE con derecho a prestaciones económicas, 18% menos que en diciembre de 2009. Es el número más bajo desde 1998.

En un contexto de degradación coyuntural del mercado de trabajo a partir de la segunda mitad de 2008, la entrada en vigor del aumento de la edad exigida para tener derecho al DRE ha contribuido a corto plazo a aumentar el número de desempleados seniors. El número de parados de las categorías A, B y C de 55 a 65 años de edad ha variado de 196.500 en diciembre de 2008 a 351.000 en diciembre de 2010, lo que representa un aumento del 78%. Se pueden comparar estas cifras a las de desempleados de 25 a 49 años que solo han aumentado un 22% entre finales de 2008 y finales de 2010.

### **Las DRE con derecho a prestaciones representan el 3,4% del conjunto de personas de 55 a 64 años**

El número de DRE con derecho a prestaciones en personas con edad comprendida entre 55 y 64 años, en relación con la población total de esta edad, representaba el 4,1% a finales de 2008 y el 3,4% a finales de 2009. Esta diferencia no se explica por el efecto demográfico de una disminución del grupo de personas de esta edad sino por la menor utilización del dispositivo DRE.

A finales de 2010, el 51,3% de las prestaciones concedidas a los beneficiarios de la DRE son contributivas y el 48,7% no contributivas. Comparando con periodos precedentes, en 2005 2/3 de las prestaciones a los beneficiarios de la RSA eran contributivas.

Estas evoluciones reflejan esencialmente las sucesivas modificaciones de los derechos de los "seniors" a prestaciones contributivas. A partir del convenio del seguro de desempleo de 2003, se redujo la duración del derecho a prestación de desempleados con 50 o más años. Consecuentemente, habiendo agotado antes el derecho a prestación contributiva, el número de "seniors" con prestaciones no contributivas aumenta progresivamente.

El importe medio de la prestación contributiva por desempleo que percibían los beneficiarios de DRE en el año 2009 era de 1340 euros/mes y de 629 euros/mes el importe medio de las prestaciones no contributivas.