

FRANCIA

PERMISOS Y AUSENCIAS DEL TRABAJADOR¹⁶

Para continuar con el análisis, iniciado en el informe mensual de enero 2012, sobre los permisos y ausencias del trabajador establecido en la legislación francesa, en este informe se tratan las vacaciones anuales retribuidas, el permiso por acontecimientos familiares, el permiso sabático y el permiso sin sueldo.

Vacaciones anuales retribuidas

Cualquier trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando haya trabajado en la misma empresa durante un tiempo equivalente a un mínimo de 10 días de trabajo efectivo. Cada mes de trabajo causa derecho a un permiso de 2,5 días laborables. El empresario fija las vacaciones según ciertas normas.

Durante las vacaciones:

- el empresario abona al trabajador una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas;
- en principio, cuando el trabajador cae enfermo no se posponen sus vacaciones, si durante el disfrute de las vacaciones anuales hay un día festivo y habitualmente retribuido, la duración de las mismas se prolonga un día.

Durante sus vacaciones anuales, el trabajador no tiene derecho a trabajar por cuenta de otro empresario ni a ejercer una actividad retribuida.

Beneficiarios

Cualquier trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas cualquiera que sea su empleo, categoría o cualificación profesional, naturaleza de su remuneración y horario de trabajo. El trabajador con jornada a tiempo parcial tiene los mismos derechos que el trabajador con jornada completa.

El trabajador debe de haber trabajado con el mismo empresario un mínimo de 10 días de trabajo efectivo o asimilado, para causar derecho a vacaciones anuales retribuidas. Esta disposición resulta de la ley n° 2008-789, de 20 de agosto de 2008, citada en referencia, que renueva la democracia social y la reforma del tiempo de trabajo. Con anterioridad a esta ley, el trabajador debía justificar al menos un mes de trabajo efectivo con el mismo empresario para tener derecho a vacaciones anuales retribuidas, durante el período de referencia.

- Los trabajadores temporales perciben una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas, cualquiera que sea la duración del período trabajado.
- Los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada perciben una indemnización compensadora de vacaciones anuales retribuidas cuando el régimen de vacaciones retribuidas aplicable en la empresa no les permite disfrutar de este permiso de manera efectiva.

¹⁶ Ministerio de Trabajo, Empleo y Sanidad

Definición del “periodo de referencia”

El período de referencia comienza el 1 de junio del año natural anterior y se termina el 31 de mayo del año natural en curso. Se puede pactar otra fecha por convenio o acuerdo colectivo formalizado por aplicación del artículo L. 3122-2 del Código de Trabajo (acuerdos destinados a definir las modalidades de adaptación del tiempo de trabajo y a organizar la distribución de su duración, sobre un período superior a una semana y, a lo sumo, igual a un año), o por acuerdos firmados en aplicación del artículo L. 3122-9 del Código de Trabajo, en su redacción previa a la publicación de la ley del 20 de agosto de 2008 ya citada (artículo derogado; los acuerdos que se firmaron basados en este artículo, en su redacción previa a la publicación de la ley de 20 de agosto de 2008, continúan siendo vigentes).

En las profesiones de la construcción y las obras públicas, el período de referencia está comprendido entre el 1 de abril y el 31 de marzo.

Cálculo del número de días de vacaciones

El trabajador tiene derecho a 2 días y 1/2 de permiso por mes de trabajo efectivo, es decir, 30 días laborables de descanso (5 semanas) por año completo de trabajo (del 1 de junio al 31 de mayo).

Los períodos equivalentes a 4 semanas o 24 días laborables se asimilan a un mes de trabajo efectivo.

Algunos períodos de ausencia se consideran como períodos de trabajo efectivo, en particular:

- los períodos de vacaciones anuales retribuidas;
- las contrapartidas obligatorias en descanso previstas por el artículo L. 3121-11 del Código de Trabajo;
- los períodos de permiso por maternidad y adopción;
- los períodos de baja por enfermedad profesional o accidente de trabajo que no excedan un año ininterrumpido;
- la denominada “jornada defensa y ciudadanía” (sustituyó al servicio militar);
- los períodos de permiso de formación;
- los períodos asimilados convencionalmente a estas situaciones.

En el cálculo del derecho a vacaciones anuales retribuidas, los días de descanso concedidos por acuerdo colectivo pactado por aplicación del artículo L. 3122-2 del Código de Trabajo se asimilan a tiempo de trabajo efectivo.

En caso de ausencia durante el período de referencia, el cálculo de las vacaciones en días laborables se efectúa según la norma más favorable al trabajador, o sea:

- cálculo por mes de trabajo efectivo: 2 días y 1/2 de vacaciones;
- cálculo en semanas: 4 semanas de trabajo causan derecho a 2 días y 1/2 de vacaciones;
- cálculo en días: concesión de 2 días y 1/2 de vacaciones por período de 24 días de trabajo (horario contado sobre 6 días) ó 22 días (horario contado sobre 5 días y 1/2) ó 20 días (horario contado sobre 5 días).

Cuando el número de días de vacaciones adquiridos no sea un entero, la duración del permiso se redondeará al número inmediatamente superior (por ejemplo, 26 días y medio de vacaciones se redondearán a 27 días).

En el cálculo de la duración de las vacaciones anuales retribuidas se tienen en cuenta los períodos de desempleo parcial en su totalidad. Esta disposición se aplica a partir del Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) de 8 de octubre de 2009.

Qué se denomina “día laborable”

Se consideran días “laborables” todos los días de la semana a excepción de:

- el día de descanso semanal legal (en principio, el domingo);
- los días de fiesta reconocidos por la ley y habitualmente no trabajados en la empresa.

En cambio, el segundo día de la semana, no trabajado a causa de la distribución del horario de trabajo en 5 días, es día laborable.

Disfrute de los días de vacaciones anuales

A falta de normativa o de uso o costumbre, el empresario establece, previa consulta con los representantes del personal, el calendario ordinario de vacaciones en la empresa.

Este período, que incluye el que va del 1 de mayo al 31 de octubre, debe ponerse en conocimiento del personal a través del tablón de anuncios de la empresa con al menos 2 meses de antelación.

Los días de vacaciones adquiridos en el año de referencia deben agotarse a 30 de abril del año en curso. En general, el aplazamiento de las vacaciones de un año a otro no se admite, salvo casos particulares:

- la quinta semana puede ser objeto de aplazamiento, pero no más de seis años, con vistas a un permiso sabático o un permiso para la creación de empresa o para el ejercicio de responsabilidades de dirección en una empresa que responde a los criterios de “joven empresa innovadora” (JEI);
- aunque en virtud de una disposición legal la jornada de trabajo de un trabajador se cuenta anualmente, un convenio o acuerdo colectivo de sector o un convenio o acuerdo colectivo de empresa o establecimiento puede prever que las vacaciones a las que dé derecho el año de referencia puedan ser objeto de aplazamiento. En ese caso, dicho aplazamiento puede efectuarse hasta el 31 de diciembre del año que sigue aquél durante el cual se inició el disfrute de las vacaciones.

Finalmente, en el caso de los trabajadores expatriados, trabajadores de los departamentos o territorios de ultramar o trabajadores extranjeros que trabajan en Francia, se pueden llevar a cabo adaptaciones siempre y cuando trabajadores y empresario estén de acuerdo.

En las condiciones previstas por el acuerdo colectivo aplicable en su empresa, los trabajadores pueden destinar a su cuenta ahorro-tiempo la totalidad o una parte de sus vacaciones anuales que exceda 24 días laborables.

A su regreso de un permiso de maternidad o adopción, los trabajadores/-as tienen derecho a sus vacaciones anuales cualquiera que sea el período de vacaciones concedido al personal de la empresa, por acuerdo colectivo o por el empresario. Así, el trabajador/-a cuyo permiso de maternidad o adopción haya coincidido con el período de vacaciones anuales aplicable en la empresa, podrá, a pesar de todo, disfrutar sus vacaciones a su regreso a la empresa, incluso si dicho período de vacaciones ha expirado.

Fecha de disfrute

A falta de disposiciones convencionales o de uso y costumbre, el orden de disfrute de las vacaciones es establecido por el empresario tras consultar a los representantes del personal, si existen, y teniendo en cuenta la situación familiar de los beneficiarios y de su actividad con otro empresario.

Casos particulares:

- Los cónyuges y las personas vinculadas por un pacto civil de solidaridad (PACS) que trabajan en la misma empresa tienen derecho al disfrute de sus vacaciones de forma simultánea.
- Los trabajadores recientemente contratados pueden, con el acuerdo del empresario, disfrutar los días de vacaciones que hayan adquirido sin esperar el final del período de referencia.

El orden y la fecha de inicio de las vacaciones anuales deben ser comunicados por el empresario a cada trabajador y ponerlo en el tablón de anuncios de la empresa con al menos un mes de antelación. Una vez establecida, esta fecha se impone. Salvo circunstancias excepcionales, no podrá ser modificada por el empresario ni por el trabajador en el mes que precede la fecha prevista. El concepto de “circunstancias excepcionales” no está definido por la ley; en caso de litigio, son los tribunales los que deberán apreciar la existencia o no de tales circunstancias. El trabajador no podrá disfrutar sus vacaciones en una fecha o por una duración establecidas unilateralmente por él y marcharse sin autorización previa del empresario.

La distribución de las vacaciones debe respetar las normas siguientes:

- se pueden disfrutar 24 días laborables como máximo (salvo en algunas circunstancias, la quinta semana debe ser concedida a parte) en una sola vez;
- el período de vacaciones anuales que no supere 12 días laborables debe disfrutarse de manera continuada;
- un período de vacaciones anuales de más de 12 días laborables puede ser fraccionado por el empresario de acuerdo con el trabajador (o con los delegados del personal si se trata de cerrar de la empresa). En ese caso, 12 días de vacaciones deben ser disfrutados de forma continuada entre dos descansos semanales, entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, salvo acuerdo colectivo que permita el disfrute total o parcial de estos 12 días fuera de este período;
- el empresario puede imponer el fraccionamiento de la quinta semana con objeto de poder cerrar la empresa durante la misma.

Casos en los que el trabajador tiene derecho a días de vacaciones suplementarios

Fraccionamiento de las vacaciones

El fraccionamiento del período principal de vacaciones anuales de 24 días causa derecho a días de vacaciones suplementarios cuando se disfruta una parte de las mismas fuera del período legal (1 de mayo - 31 de octubre):

- cuando el trabajador disfruta entre 3 y 5 días de vacaciones fuera de este período, se le concede un día laborable suplementario;
- si disfruta más de 6 días, se le conceden 2 días laborables suplementarios.

No obstante, empresarios y trabajadores pueden no aplicar esta norma, ya sea con la conformidad individual del trabajador o por convenio o acuerdo de empresa o establecimiento. El empresario puede entonces autorizar el fraccionamiento de las vacaciones pero sometiéndolo a la renuncia a los días suplementarios de vacaciones.

Según una respuesta ministerial (Diario oficial de la Asamblea Nacional de 19 de octubre de 2010), las disposiciones relativas a los días suplementarios de vacaciones en caso de fraccionamiento pueden aplicarse a las vacaciones anuales postpuestas por causa de enfermedad o maternidad. “Así, si las vacaciones anuales retribuidas aplazadas se disfrutan durante el período legal, no darán lugar a días de vacaciones suplementarios. En cambio, si el trabajador y el empresario convienen fijar la fecha de los días de vacaciones postpuestos fuera del período legal, se concederán al trabajador y se calcularán algunos días de vacaciones suplementarios según el método previsto en el artículo L. 3141-19 del Código de Trabajo.”

Por fraccionamiento de la quinta semana no se concede ningún día suplementario.

Trabajadores jóvenes

Ciertas categorías de trabajadores menores de 21 años, a 30 de abril del año que deben disfrutar las vacaciones, pueden tener derecho, bajo ciertas condiciones, a vacaciones suplementarias.

Vacaciones según convenio

Algunos convenios colectivos prevén la atribución de días suplementarios de vacaciones según la antigüedad del trabajador.

Cálculo de la compensación económica

Se denomina compensación económica a la remuneración a la que tiene derecho el trabajador durante sus vacaciones anuales. Dos modos de cálculo son posibles. Se escogerá la solución más ventajosa para el trabajador:

- Compensación igual a la remuneración que habría percibido el trabajador durante sus vacaciones si hubiese continuado trabajando;
- Compensación igual a 1/10 de la remuneración total integra percibida por el trabajador durante el periodo de referencia (1 de junio – 31 de mayo). La remuneración integra incluye el salario base y los complementos salariales (prima de producción, prima de riesgo, horas suplementarias, ventajas en especie, indemnización de final de contrato de duración determinada, etc.). Esta compensación se debe y se abona en la fecha del pago habitual del salario.

El periodo de vacaciones anuales debe figurar en la hoja de paga y se deberán especificar las fechas de las vacaciones así como el importe de la compensación correspondiente.

Situaciones particulares:

- En caso de rescisión del contrato, las vacaciones se abonan en forma de indemnización compensatoria cuyo modo de cálculo se ha especificado más arriba;
- Paro parcial por vacaciones retribuidas: en caso de cierre de la empresa durante las vacaciones anuales el Estado puede conceder, bajo ciertas condiciones, una indemnización a los trabajadores que no han adquirido derechos suficientes para ser retribuidos por la totalidad del periodo de vacaciones.

- Los trabajadores que dependen de una caja de vacaciones retribuidas son retribuidos directamente por esta caja (construcción y obras públicas, artistas fijos discontinuos, estibadores).

Incidencia de una incapacidad temporal derivada de enfermedad en el derecho a las vacaciones retribuidas

Salvo disposiciones convencionales contrarias, la ausencia por incapacidad temporal derivada de enfermedad no da derecho a vacaciones retribuidas. Por el contrario, el empresario no puede deducir los días de ausencia por dicho motivo de las vacaciones anuales retribuidas.

Consecuencias de una enfermedad sobre las vacaciones retribuidas

El trabajador cae enfermo durante sus vacaciones El trabajador debe reemprender el trabajo en la fecha prevista (obviamente, siempre y cuando su baja haya finalizado): no puede exigir que sus vacaciones sean prolongadas por la duración de la enfermedad o que sean pospuestas.

Durante este período, el trabajador puede acumular la compensación económica, calculada normalmente, con las prestaciones económicas por incapacidad temporal que le abone la Seguridad Social. En cambio, no percibe el complemento salarial abonado por el empresario en caso de enfermedad.

El trabajador está de baja por enfermedad en el momento de iniciar sus vacaciones

El trabajador puede solicitar el aplazamiento de sus vacaciones cuando su baja por enfermedad finalice antes del cierre de la empresa por vacaciones. El empresario decide entonces las fechas durante las cuales el trabajador podrá disfrutar sus vacaciones. A falta de acuerdo o de disposición convencional, cuando la baja por enfermedad finalice antes del cierre del periodo de vacaciones legal o convencional, el trabajador tendrá derecho a aplazar el disfrute de sus vacaciones anuales si no ha podido disfrutarlas a causa de su incapacidad temporal por enfermedad, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Los trabajadores de regreso de un permiso por maternidad o adopción tienen derecho a sus vacaciones anuales retribuidas cualquiera que sea el periodo establecido para el personal de la empresa por el convenio colectivo o por el empresario.

Permiso por acontecimientos familiares

Nacimiento, matrimonio, muerte... Cuando estos acontecimientos ocurren, el trabajador asalariado puede ausentarse de la empresa de 1 a 4 días, según las circunstancias. A la petición de permiso dirigida al empresario debe adjuntar un justificante (acta de nacimiento, de fallecimiento, etc.) del acontecimiento. Estos permisos, remunerados, se asimilan a trabajo efectivo en el cálculo de la antigüedad del trabajador y de sus vacaciones anuales.

Estos días de permiso se utilizan en el momento de los acontecimientos en causa y no necesariamente el día en que ocurren. Se cuentan en días laborables, no en días naturales.

Permisos y su duración

En concepto de permiso legal por acontecimientos familiares, el trabajador puede beneficiarse de:

- cuatro días por casamiento o para contraer segundas nupcias;
- tres días por nacimiento o acogimiento. Estos días de permiso no se acumulan con los concedidos por este mismo hijo en el ámbito del permiso de maternidad; sí pueden acumularse con los días de los permisos de paternidad o de adopción;
- dos días por fallecimiento de un hijo;
- dos días por fallecimiento de cónyuge o de compañero vinculado por un Pacto Civil de Solidaridad (PACS);
- un día por casamiento de un hijo;
- un día por fallecimiento de: padre, madre, suegro/-a, hermano/-a.

El convenio colectivo aplicable en la empresa puede prever días de permiso suplementarios.

Los permisos deben ser utilizados en el momento del acontecimiento, aunque el día concedido no sea necesariamente el mismo día del acontecimiento sino el periodo en torno al acontecimiento. Así, por ejemplo, en caso de casamiento de un hijo, el día de permiso puede ser solicitado para el mismo día de su celebración, la víspera o el día siguiente.

Procedimiento

Para beneficiarse del permiso por uno de los motivos indicados más arriba, el trabajador debe justificar el acaecimiento del evento (casamiento, nacimiento, etc.) que causa derecho. Como el Código de Trabajo no impone ningún formalismo en particular, el trabajador puede aportar la justificación por cualquier medio a su alcance. También debe basarse en su convenio colectivo ya que algunos pueden contener disposiciones particulares al respecto.

Permiso “sabático”

El permiso sabático permite que los trabajadores que satisfagan condiciones muy concretas de antigüedad y actividad puedan suspender su contrato de trabajo con el fin de realizar un proyecto personal.

Este permiso debe ser objeto de solicitud por parte del trabajador y de respuesta por parte del empresario, respetando las obligaciones establecidas en cuanto a forma y plazos de tiempo. El empresario puede postergar o denegar el permiso en determinadas situaciones.

Al término del permiso sabático, el trabajador debe recuperar su puesto de trabajo anterior, o uno similar con un sueldo al menos equivalente.

Beneficiarios

Todos los trabajadores que, en la fecha inicial del permiso, justifiquen 36 meses de antigüedad en la empresa, consecutivos o no, y 6 años de actividad profesional sin haberse beneficiado durante los 6 años anteriores, en la misma empresa, de un permiso sabático, un permiso para creación de empresa o un permiso de formación de al menos 6 meses de duración.

Duración

El permiso sabático tiene una duración de entre 6 y 11 meses.

Salvo disposiciones convencionales más favorables, las retribuciones del trabajador no se abonan durante el permiso sabático. El trabajador puede, no obstante, utilizar los derechos adquiridos en concepto ahorro-tiempo “para financiar” su permiso.

Requisitos

El trabajador debe informar a su empresario sobre sus intenciones de solicitar un permiso sabático con al menos 3 meses de antelación, indicando la fecha inicial y la duración del mismo.

El trabajador no tiene que justificar su demanda.

Además, durante el permiso, el trabajador puede trabajar en otra empresa o crear la suya propia, a reserva de no ejercer competencia desleal hacia su empresario principal.

Respuesta del empresario

El empresario deberá informar al trabajador sobre la concesión, aplazamiento o denegación del permiso; ésta última debe estar motivada. A falta de respuesta en los 30 días siguientes a la solicitud del trabajador, se considera que su petición ha sido aceptada.

El empresario puede diferir la fecha de inicio del permiso:

- Sin justificación, dentro del límite de 6 meses a partir de la fecha de la solicitud del trabajador (este aplazamiento puede alcanzar 9 meses en las empresas con menos de 200 trabajadores);
- Dentro del límite de una cuota máxima de permisos, que varía según el personal de la empresa.

En las empresas con menos de 200 trabajadores, el empresario puede denegar el permiso si considera, tras del dictamen del comité de empresa o de los delegados del personal, que el permiso tendría consecuencias perjudiciales para la producción y la buena marcha de la empresa. Contra esta denegación puede reclamarse ante el Consejo de *Prud'hommes*¹⁷ en el plazo de los 15 días siguientes a la recepción de la comunicación del empresario.

Efectos sobre el contrato

El contrato de trabajo se suspende durante la duración del permiso. Al término de este último, el trabajador vuelve a ocupar su anterior empleo o un empleo similar, con una remuneración al menos equivalente.

Durante el permiso no adquiere ni antigüedad, ni derecho a vacaciones anuales. Es de subrayar que, excepto acuerdo expreso de su empresario, el trabajador no puede alegar derecho alguno a ser readmitido en su empleo antes de la expiración del permiso.

Permiso sin sueldo

El permiso sin sueldo no está reglamentado: para beneficiarse no se impone ninguna condición ni procedimiento. Su organización y su duración son establecidas de común acuerdo entre el trabajador y el empresario. Éste último es libre de aceptarlo o denegarlo. Un trabajador puede solicitar un permiso sin sueldo por distintos motivos. Si su petición es aceptada, no será remunerado a menos que utilice su cuenta ahorro-tiempo. Del mismo modo, la duración del permiso no influirá en el cálculo de sus derechos a antigüedad y vacaciones.

¹⁷ El Consejo de Prud'hommes es una jurisdicción de primera instancia que juzga los litigios derivados de la ejecución o la rescisión del contrato de trabajo entre empresarios y trabajadores.

El convenio o el acuerdo colectivo aplicable en la empresa pueden contener disposiciones relativas al permiso sin sueldo.

Características del permiso

Por definición, el permiso sin sueldo es un permiso por conveniencia personal: el trabajador es completamente libre de solicitarlo para fines personales (hacer deporte, viajar, ocuparse de sus hijos, etc.) o profesionales (crear una empresa, ejercer otra actividad profesional, etc.).

Aunque el permiso sin sueldo permite, en principio, que el trabajador pueda trabajar con otro empresario, éste debe previamente comprobar su contrato de trabajo; si contiene una cláusula de no competencia o de exclusividad y el trabajador no la respeta, se arriesga a una sanción o incluso un despido. Incluso sin esta cláusula, el trabajador tiene obligación de lealtad hacia su empresario.

No obstante, habida cuenta de la falta de reglamentación relativa a este permiso (y en consecuencia de garantías, tanto para el empresario como para el trabajador), puede ser más interesante optar por un permiso regulado en el Código de Trabajo, cuyo objetivo corresponda al proyecto del trabajador, tales como:

- el permiso sabático;
- el permiso o tiempo parcial para la creación de empresa,
- los permisos de formación,
- el permiso parental de educación,
- el permiso de solidaridad familiar, etc.

Procedimiento

Dado que el permiso sin sueldo no está contemplado en el Código de Trabajo, no existe ninguna precisión particular relativa al procedimiento. Con el fin de prevenir cualquier litigio, el principio del permiso, duración, condiciones de vuelta en la empresa, etc. deben ser objeto de un acuerdo escrito entre el empresario y el trabajador. También conviene remitirse al convenio colectivo aplicable en la empresa, que puede prever disposiciones a este respecto.

La remuneración del trabajador no se mantiene durante un permiso sin sueldo. El trabajador puede, no obstante, utilizar los derechos adquiridos en su cuenta ahorro-tiempo “para financiar” este permiso.