

FRANCIA

REFORMA DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS ¹⁷

El nuevo presidente francés, Nicolas Sarkozy, ha traducido en actos uno de los lemas de su campaña presidencial –Trabajar más para ganar más–, en el Proyecto de Ley “sobre el Trabajo, el Empleo y el Poder Adquisitivo”, cuyo artículo 1º está dedicado a la reforma de las Horas Extraordinarias, que estarán en adelante exoneradas de cargas sociales y fiscales y que se aplicará a todos los trabajadores tanto del sector privado como del sector público. Esta reforma empezará a aplicarse el 1º de octubre de 2007.

El Proyecto de Ley será presentado al Consejo de Ministros el 20 de junio y debatido en el Parlamento a continuación. Según este texto, el Gobierno deberá presentar al Parlamento un Informe sobre la evaluación de la aplicación de esta reforma del régimen social y fiscal de las horas extraordinarias, antes del 1º de julio de 2009. Este texto deroga igualmente, a partir del 1º de octubre de 2007, el régimen especial de las horas extraordinarias de las Pyme con efectivos no superiores a 20 trabajadores.

Campo de aplicación de las exoneraciones fiscales y sociales

El campo de aplicación es extremadamente amplio. Se encontrarán afectados por la exoneración fiscal y las exoneraciones de cotizaciones sociales (salariales y patronales) los salarios pagados por las siguientes horas:

- Horas extraordinarias efectuadas por encima de la duración legal semanal de trabajo o la considerada equivalente (C. Trabajo, art. L.212-5, párrafo 1)
- Horas elegidas efectuadas que sobrepasen el contingente de horas extraordinarias aplicable en la empresa, si un acuerdo colectivo lo prevé (C. Trabajo, art. L.212-6-1).
- Horas consideradas como extraordinarias en caso de ciclos de trabajo. Es decir, las que sobrepasen la duración media de 35 horas calculada respecto a la duración del ciclo de trabajo (C. Trab., art. L.212-7-1, párrafo 5); las efectuadas por encima de la duración máxima semanal fijada por un acuerdo colectivo de modulación de las horas anualmente, así como las efectuadas por encima de 1.607 horas anuales o de un techo inferior fijado por el convenio de tanto alzado o el acuerdo (C. de Trabajo, art. L.212-8, párrafo 4).
- Horas efectuadas por encima de 39 horas semanales, cuando se apliquen jornadas de descanso que compensen el exceso respecto a las 35 reglamentarias (C. Trab., art. L.212-9, I).

¹⁷ “Liaisons Sociales-Bref Social” n° 14888 de 8 de junio de 2007. Les Echos”, 5 y 6 de junio de 2007.

- Horas efectuadas por encima de 1.607 horas al año, en caso de que se aplique un acuerdo de reducción del tiempo de trabajo por la atribución de jornadas de descanso (C. Tra b., art.L.212-9, II, párrafo 2).
- Horas efectuadas por encima de 1607 horas por año en el marco de un convenio anual a tanto alzado en horas (C. Trab., art. L.212-15-3, II).
- Aumento salarial pagado en el marco de convenios de tanto alzado anual en días, en contrapartida de la renuncia al aumento –por encima del techo de 218 días, a dos días de descanso (C. Trab., art. L.212-15-3, III).

El campo de aplicación de la exoneración fiscal y de las exoneraciones sociales es diferente para las horas extraordinarias o complementarias, efectuadas por los trabajadores siguientes:

- Los trabajadores a tiempo parcial que realicen horas complementarias (C.Trab., art. L.212-4-3, párrafos 2 y 3), con el límite de 10% de la duración semanal o mensual de trabajo contractual, se beneficiarán de las exoneraciones fiscales y de las cotizaciones salariales, pero sus empresarios o empleadores no se beneficiarán de la exoneración de cotizaciones patronales.
- Los trabajadores que ejerzan actividades de servicios a la persona, los empleados del hogar, las asistentes maternas y familiares se beneficiarán de la exoneración fiscal y de la exoneración de cotizaciones salariales, pero los particulares empleadores no se beneficiarán de la exoneración de cotizaciones patronales.
- Los agentes civiles y militares de derecho público, así como los trabajadores cuya duración de trabajo no se rige por las disposiciones del Código de Trabajo o del Código rural, se beneficiarán de la exoneración fiscal en las condiciones fijadas por un Decreto, pero las exoneraciones de cotizaciones salariales y patronales no les serán aplicables.

Exoneración fiscal

La exoneración fiscal, para la que no se haya previsto un techo, se aplicará:

- bajo la condición de que el empleador respete las disposiciones legales y convencionales relativas a la duración del tiempo de trabajo;
- y -en lo que se refiere al incremento salarial correspondiente-, con el límite de los porcentajes previstos por convenio colectivo, acuerdo de rama o interprofesional aplicable;

Si no hubiere convenio o acuerdo, el incremento se aplicará:

- respecto a las horas extraordinarias, con el límite del 25% o del 50% según los casos;
- respecto a las horas complementarias, con el límite del 25% de la remuneración;

- para el tanto alzado anual en días, con el límite del 25% de la remuneración diaria determinada a partir de la relación entre la remuneración y el número de días convenidos en el tanto alzado.

Para los agentes de derecho público, la exoneración fiscal se aplicará con el límite de las disposiciones aplicables a los agentes afectados.

La exoneración fiscal no será aplicable cuando los trabajadores o elementos de remuneración afectados se sustituyan a otros elementos de remuneración (indemnizaciones, etc..), a menos que hubiera transcurrido un plazo de 12 meses, entre el último pago del elemento de remuneración -en todo o parte suprimido- y el primer pago de los salarios o elementos de remuneración afectados.

Para los salarios de los empleados del hogar, de los que prestan servicios a la persona a domicilio, de las asistentes maternas y familiares y de los trabajadores cuya duración del trabajo no esté regida por el Código de Trabajo o el Código Rural, la exoneración fiscal estará subordinada a la realización de ciertas formalidades de declaración en las modalidades que se fijen por Decreto.

Los ingresos exonerados se retendrán para realizar una apreciación del ingreso fiscal de referencia. Esta remuneración se tendrá igualmente en cuenta en el cálculo de los límites que condicionan el beneficio de la Prima para el Empleo (PPE).

Exoneración de cargas salariales

Toda hora extraordinaria o complementaria remunerada abrirá derecho –salvo para los agentes de derecho público- a una reducción de las cotizaciones salariales de Seguridad Social proporcional a su remuneración, con el límite de las cotizaciones y contribuciones de origen legal o convencional, que hubieren sido declaradas obligatorias por la ley y que el trabajador esté obligado a pagar por esa hora.

Un decreto fijará la tasa de esta reducción, así como las modalidades de cálculo para los cuadros sometidos a un tanto alzado anual en días: según el documento de trabajo previo, remitido a los agentes sociales, el importe de la reducción podría ser equivalente –a nivel del SMIC (Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento)- a 2,2 euros por una hora extraordinaria y a 1,77 euros por una hora complementaria.

Las reducciones de cotizaciones salariales de Seguridad Social serán imputadas –para cada trabajador- al importe de las cotizaciones salariales de Seguridad Social debidas cada mes por él. El beneficio de estas reducciones no será compatible con la aplicación de tasas reducidas, de bases o importes a tanto alzado de cotizaciones, ni con cualquier otra exoneración, total o parcial, de cotizaciones salariales de Seguridad Social.

Exoneración de cargas patronales

Toda hora extraordinaria abrirá derecho a una reducción a tanto alzado de las cotizaciones patronales hasta un importe que será fijado por Decreto, que podrá ser incrementado en las empresas con un mínimo de 20 trabajadores. Este importe debería fijarse en torno a:

- 1,5 euros por hora en las Pyme con un mínimo de 20 trabajadores;
- 0,5 euros por hora en las demás empresas.

Será igualmente aplicable una reducción equivalente a siete veces este importe por cada día de descanso, al que renuncie el trabajador que se rige por un tanto alzado anual en días.

Esta reducción será compatible con la reducción general de cotizaciones patronales, llamada Fillon, con el límite de la suma de las cotizaciones salariales y patronales, debidas por el empresario o empleador, relativas a seguros sociales y prestaciones familiares, por el total de la remuneración del trabajador afectado. Para tomar en cuenta esta medida, el artículo L.241-13 del Código de Seguridad Social, que define la reducción Fillon será modificado.

Recordemos que el importe de la reducción se calculará cada mes civil, para cada trabajador, y será igual al producto de la remuneración mensual al que se aplicará un coeficiente. Este coeficiente se determinará por aplicación de una fórmula fijada por Decreto, en función de la remuneración horaria del trabajador, obtenida por una división de la remuneración mensual por el número de horas remuneradas durante el mes considerado. El número de horas extraordinarias “se tomará en cuenta incluyendo la tasa de incremento que se aplicó a su remuneración, con el límite de la tasa convencional aplicable y con la condición de que no sea superior a la tasa legal o, en su defecto, con el límite de 25%”. Este coeficiente será previsto en adelante en el artículo L.241-13.

La reducción se deducirá de las sumas que deban ser pagadas por los empresarios a los organismos de recaudación de cotizaciones (URSSAF) y estará condicionada al respeto de las condiciones y obligaciones declarativas previstas por el dispositivo.