

FRANCIA

LEY RELATIVA A LA RENOVACIÓN DE LA DEMOCRACIA SOCIAL Y LA REFORMA DEL TIEMPO DE TRABAJO¹¹

La Ley relativa a la Renovación de la Democracia Social y Reforma del Tiempo de Trabajo¹², de 20 de agosto 2008, al suprimir la presunción irrecusable de representatividad, diseña un nuevo paisaje sindical, poniendo fin al monopolio del denominado “club de los cinco”, compuesto por las centrales sindicales Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT), Confederación Francesa de Empleados - Confederación General de Cuadros (CFE-CGC), Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (CFTC), Confederación General del Trabajo (CGT) y Fuerza Obrera (FO), que ya no serán consideradas automáticamente representativas en todos los ámbitos: nacional interprofesional, de rama, de empresa.

A partir de ahora, cada sindicato debe demostrar su representatividad en la esfera en la que desee imponerse, basándose en criterios acumulativos. Entre estos criterios figura el de los efectivos electorales: será considerado representativo en la empresa aquel sindicato que, en la primera vuelta de las últimas elecciones profesionales, recoja, al menos, el 10% de los sufragios obtenidos (umbral rebajado al 8% en los ámbitos interprofesional y de rama). No obstante, a título transitorio, la Ley mantiene la simple presunción de representatividad.

El texto, además de la parte sobre la “democracia social”, comporta otra relativa al “tiempo de trabajo”. Así, la Ley permite que las empresas negocien su propio cupo de horas extraordinarias, derogando de esta forma las obligaciones establecidas en la materia por los acuerdos de rama. En adelante, la negociación de empresa prima, pues, sobre la de rama.

A continuación se detallan dichos temas.

¹¹ LIAISONS SOCIALES – Législation Sociale, nº 190 y 191, de 1 y 2 de septiembre 2008

¹² Ver Revista Actualidad Internacional Sociolaboral nº 116, pág.91

IMPLANTACIÓN SINDICAL		
	ANTES DE LA LEY	DESPUÉS DE LA LEY
Sección Sindical	Únicamente las organizaciones sindicales representativas podían constituir una sección sindical (Código del Trabajo, antiguo artículo L. 2142-1).	Puede constituir una sección sindical cada sindicato que cuente con varios afiliados en la empresa y, según el Código del Trabajo, artículo L. 2142-1: -Esté reconocido, en la empresa, como sindicato representativo, o -Forme parte de una organización sindical a escala nacional e interprofesional, o -Esté legalmente constituido desde hace dos años, respete los valores republicanos, sea independiente y su ámbito profesional y geográfico cubra la empresa concernida.
Representante de la Sección Sindical (RSS)	El RSS no existía	En la empresa o establecimiento con más de 50 trabajadores ¹ , cada sindicato que haya constituido una sección sindical (ver más abajo) puede, si no es representativo, designar a un RSS que cumpla las condiciones exigidas por el Código del Trabajo para ser designado delegado sindical (DS) (C.T., artículo L.2142-1-1, párrafo 1). Este RSS tendrá las mismas prerrogativas que el DS, excepto el poder de negociar acuerdos colectivos.
Designación de los Delegados Sindicales (DS)	Sólo los sindicatos representativos podían designar a un DS ² (C.T., antiguo artículo L.2143-3)	Únicamente las organizaciones sindicales representativas en una empresa o un establecimiento con más de 50 trabajadores pueden designar un DS (C.T., art. L.2143-3, párrafo 1). El DS debe de ser seleccionado entre los candidatos a las elecciones profesionales que hayan reunido, al menos, el 10% de los sufragios en la primera vuelta de las últimas elecciones para el Comité de empresa, la Delegación Única de Personal (DUP) o los delegados del personal, cualquiera que sea el número de votantes 3 .

¹ En las empresas o los establecimientos con menos de 50 trabajadores, los sindicatos representativos pueden designar, por la duración de su mandato, a un delegado del personal entre los representantes de la sección sindical.

² En las empresas con menos de 50 trabajadores los sindicatos representativos podían designar un delegado del personal que realizaba funciones de delegado sindical (Código del Trabajo, antiguo artículo L.2143-6).

³ En las empresas o los establecimientos con menos de 50 trabajadores, los sindicatos representativos pueden designar como delegado sindical y por la duración de su mandato, a un delegado del personal.

REGLAS QUE RIGEN LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL		
	REGLAS ANTERIORES	REGLAS VIGENTES
Criterios de representatividad	<p>Los criterios legales de representatividad eran (Código del Trabajo, antiguo artículo L. 2121-1):</p> <ul style="list-style-type: none"> -El número de afiliados; -Las cuotas; -La independencia; -La experiencia y la antigüedad del sindicato; -La actitud patriótica durante la Ocupación. <p>Criterio jurisprudencial: la influencia (Sentencia del TS n° 01-60.729, de 3 de diciembre 2002).</p> <p>Estos criterios no eran acumulativos (Sentencia del TS n° 93-60.141, de 8 de febrero 1994).</p>	<p>Criterios de representatividad (Código del Trabajo, artículo L. 2121-1):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Número de afiliados y cuotas; -Efectivos establecidos como consecuencia de las elecciones profesionales; -Independencia; -Influencia, caracterizada prioritariamente por la actividad y la experiencia; -Antigüedad mínima de 2 años en el ámbito profesional y geográfico que cubra el nivel de negociación, apreciada a partir del depósito legal de los estatutos; -Respeto de los valores republicanos; -Transparencia financiera. <p>A escala de empresa o establecimiento: al menos el 10% de los sufragios expresados en la primera vuelta de las elecciones profesionales¹³.</p> <p>A escala de rama profesional: El 8%¹⁴ más la implantación territorial equilibrada en el seno de la rama profesional.</p> <p>A escala nacional interprofesional: al menos el 8%2 más el reconocimiento de la representatividad, tanto en las distintas ramas de la industria como del comercio y los servicios. Estos criterios se pueden acumular (C.T., artículo L. 2121-1).</p>
Estimación de la representatividad	<p>Presunción incontestable concedida a las centrales sindicales (CGT), (FO), (CFTC) y (CFE-CGC).</p> <p>Todo sindicato profesional, afiliado a una organización representativa a escala nacional, era considerado representativo en la empresa (C.T., antiguo artículo L. 2122-1, y sentencia del TS n° 89-60.035, de 4 de julio 1990).</p> <p>Cualquier otro sindicato podía aportar la prueba de su representatividad en una empresa o establecimiento siguiendo dichos criterios.</p>	<p>Desaparece la presunción indiscutible de representatividad. A título transitorio subsiste la simple presunción (artículos 2 y 11 de la Ley).</p> <p>La representatividad será apreciada</p> <ul style="list-style-type: none"> -En las empresas, después de las elecciones profesionales (cada 4 años)¹⁵; -En las ramas y a escala nacional e interprofesional cada 4 años, a partir del primer recuento de los efectivos.
Efectos de la representatividad	<p>En la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Monopolio de la presentación de candidatos a la primera vuelta de las elecciones profesionales; -Constitución de secciones sindicales y posibilidad de designación de los delegados sindicales; -Capacidad para negociar acuerdos colectivos. <p>En una rama y a escala interprofesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Capacidad para negociar acuerdos colectivos; -Participación en la gestión de la Unión Nacional para el Empleo en la Industria y el Comercio, y de la Seguridad Social. 	<p>La representatividad sólo causa efectos en el ámbito en el que ha sido reconocida.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para negociar en el nivel en el que dicha representatividad ha sido reconocida; • Posibilidad de constituir una sección sindical¹⁶ y designar a un delegado sindical; • Posibilidad de presentar candidatos a las elecciones profesionales.

¹³ Los efectivos se miden sobre la base del porcentaje de sufragios expresados en la primera vuelta de las últimas elecciones al Comité de Empresa o, en su defecto, de los Delegados del Personal, cualquiera que sea el número de votantes. En caso de lista común, el reparto de los sufragios expresados de forma válida se realiza sobre la base indicada por las organizaciones sindicales concernidas en el momento del depósito de la lista o, en su defecto, a partes iguales entre las organizaciones afectadas.

¹⁴ Los efectivos se miden sobre la base de los resultados consolidados de las elecciones al CE o la DUP o, en su defecto, de los DP.

¹⁵ Las elecciones profesionales se celebran cada 4 años. Por derogación, un acuerdo colectivo de rama, de grupo o de empresa, según los casos, podrá determinar la duración del mandato de los DP o de los miembros del CE entre dos y cuatro años.

VALIDEZ DE LOS ACUERDOS COLECTIVOS		
	Normativa anterior a la Ley relativa a la renovación de la democracia social	Normativa según la Ley relativa a la renovación de la democracia social
A escala interprofesional	Falta de oposición de la mayoría (tres de cada cinco) de las organizaciones sindicales, (C.T., antiguo artículo L. 2232-2).	Hasta la determinación de las organizaciones sindicales representativas a escala interprofesional: falta de oposición de la mayoría de las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de aplicación del acuerdo. A su vencimiento: -Firma por una o varias organizaciones sindicales que hayan conseguido al menos el 30% de los sufragios expresados a favor de las organizaciones sindicales reconocidas representativas a este nivel + -Falta de oposición* de las organizaciones sindicales que hayan conseguido la mayoría de los sufragios expresados.
A escala de rama	Con acuerdo marco: Mayoría de compromiso por parte de las organizaciones sindicales que representaban a una mayoría de trabajadores de la rama (C.T., antiguo artículo L. 2232-6): -Ya fuese a la vista de los resultados de una consulta efectuada a nivel de la rama; - O a la vista de los resultados de las últimas elecciones del personal. A falta de acuerdo marco: Derecho de oposición de la mayoría de las organizaciones sindicales (C.T., antiguo artículo L. 2232-7).	Hasta la determinación de las organizaciones sindicales representativas en las ramas profesionales: falta de oposición de la mayoría de las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de aplicación del acuerdo. A su vencimiento: -Firma por una o varias organizaciones sindicales que hayan conseguido al menos el 30% de los sufragios expresados a favor de las organizaciones sindicales reconocidas representativas en este ámbito, + -Falta de oposición* de las organizaciones sindicales que hayan conseguido la mayoría de los sufragios expresados.
A escala de empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Un acuerdo de rama podía prever (C.T., antiguo artículo L. 2232-12): -Mayoría de compromiso por parte de las organizaciones sindicales que representaban a una mayoría de trabajadores a la vista de los sufragios expresados en la primera vuelta de las últimas elecciones del personal. En su defecto, la aprobación de los trabajadores; -Derecho de oposición de las organizaciones sindicales mayoritarias en la primera vuelta de las últimas elecciones del personal. • Si la rama no preveía nada: Derecho de oposición de las organizaciones sindicales mayoritarias en la primera vuelta de las últimas elecciones del personal (C.T., antiguo artículo L. 2232-13). 	Hasta el 1 de enero de 2009: Falta de oposición de una o varias organizaciones sindicales que hayan obtenido la mayoría de los sufragios expresados. A partir del 1 de enero de 2009: -Firma por una o varias organizaciones sindicales que hayan conseguido al menos el 30% de los sufragios expresados, + -Falta de oposición** de una o varias organizaciones sindicales que hayan conseguido la mayoría de los sufragios expresados en la primera vuelta de las últimas elecciones profesionales, cualquiera que sea el número de votantes.

*La oposición será expresada en un plazo de 15 días a partir de la fecha de modificación de este Acuerdo.

** La oposición será expresada en un plazo de 8 días a partir de la fecha de notificación de este Acuerdo.

¹⁶ Podrá constituir una sección sindical cualquier sindicato que cuente con varios adherentes en la empresa, que esté afiliado a una organización sindical representativa a escala nacional e interprofesional, legalmente constituido, al menos dos años atrás, respete los valores republicanos y de independencia, y cuyos ámbitos profesional y geográfico cubran la empresa concernida.

HORAS EXTRAORDINARIAS		
	Con anterioridad a la ley	Después de la ley
Cupo de horas extraordinarias	<p>El cupo anual de horas extraordinarias se determinaba:</p> <p>-Por convenio o acuerdo colectivo extendido de rama, o por convenio o acuerdo de empresa o de establecimiento¹⁷;</p> <p>-Por decreto (C.T., antiguos artículos L.3121-11 y L. 3121-12).</p>	<p>El cupo anual de horas extraordinarias se determina:</p> <p>-Por convenio o acuerdo colectivo de empresa o de establecimiento o, en su defecto, por convenio o acuerdo de rama¹⁸, o</p> <p>-Por decreto.</p>
Horas efectuadas dentro del cupo	<p>Se podían efectuar horas extraordinarias dentro del cupo anual tras haber informado a la Inspección de Trabajo y, si existía, al Comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal (C.T. antiguo artículo L. 3121-11).</p> <p>A falta de cupo determinado por vía convencional, al menos una vez al año, las modalidades de su utilización daban lugar a una consulta al Comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal, a menos que dichas modalidades estuviesen recogidas en un convenio o acuerdo colectivo de empresa (C.T., antiguo artículo L. 3121-14).</p>	<p>Se pueden efectuar horas extraordinarias dentro del límite del cupo anual tras informar al Comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal, si existen (C.T., artículo L. 3121-11-1, párrafo 1).</p> <p>Supresión de la información del Inspector de Trabajo.</p> <p>A falta de cupo determinado por vía convencional, las modalidades de su utilización y de su posible excedente dan lugar, al menos una vez al año, a una consulta a las IRP (Instituciones Representativas del Personal) (C.T., artículo L. 3121-11, párrafo 4).</p>
Horas trabajadas fuera del cupo	<p>Las horas extraordinarias sólo podían ser efectuadas fuera del cupo anual:</p> <p>-Por dictamen del Comité de empresa o, en su defecto, de los delegados del personal;</p> <p>-Por autorización de la Inspección de Trabajo (C.T., antiguo artículo L. 3121-19).</p>	<p>Se pueden efectuar horas extraordinarias más allá del cupo anual aplicable en la empresa, tras dictamen del Comité de empresa o, en su defecto, de los delegados del personal (C.T., artículo L.3121-11-1, párrafo 2).</p> <p>Supresión de la autorización preliminar de la Inspección de Trabajo.</p> <p>Las condiciones de realización de horas extraordinarias fuera del cupo anual serán fijadas por acuerdo de empresa o, en su defecto, de rama.</p> <p>Si por vía convencional no se ha determinado un cupo de horas extras, su excedente dará lugar, al menos una vez al año, a una consulta a las IRP. (C.T., artículo L. 3121-11, párrafo 4).</p>

¹⁷ El número de horas extraordinarias fijado por convenio puede ser superior o inferior al fijado por decreto.

¹⁸ La extensión del acuerdo de rama ya no es obligatoria. Además, puesto que la Ley concede primacía a la negociación de empresa sobre la de rama, un acuerdo de empresa puede prever un número de horas extraordinarias distinto –superior en caso de necesidad- al previsto a nivel de rama. Finalmente, a partir del 1 de enero de 2009, la validez del acuerdo queda supeditada a su firma por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores representativas que hayan obtenido, al menos, el 30% de los sufragios, y a la falta de oposición de una o varias organizaciones sindicales de trabajadores representativas que hayan conseguido la mayoría de los sufragios expresados.

ACUERDOS DE TANTO ALZADO		
	CON ANTERIORIDAD A LA LEY	DESPUÉS DE LA LEY
Tanto alzado semanal o mensual en horas	<p>Su implantación no estaba supeditada a acuerdo colectivo previo (C.T. antiguo artículo L. 3121-40, párrafo 3), pero sí debía estar pactada con el trabajador (sentencia del T.S. nº 78-41.337, de 11 de diciembre de 1980).</p> <p>Trabajadores afectados: todos (C.T., antiguo artículo L. 3121-8).</p>	<p>Su instauración no está sometida a acuerdo colectivo previo, pero sí es necesaria la formalización por escrito de un convenio entre el trabajador y el empleador.</p> <p>Trabajadores afectados: todos (C.T., artículo L. 3121-38).</p>
Tanto alzado anual en horas	<p>Su implantación necesitaba un convenio establecido por escrito y subordinado a un convenio o acuerdo colectivo extendido o de empresa (C.T., antiguos artículos L. 3121-40 y L. 3121-43), que determinaba:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La duración anual del trabajo; -La categoría de los cuadros; -Las modalidades y las características principales de los convenios; -Ocasionalmente, los topes diarios y semanales que excediesen la duración máxima diaria y semanal del trabajo. <p>Trabajadores afectados (C.T., antiguos artículos L. 3121-38 y L. 3121-51):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Los cuadros autónomos, definidos como tales en el acuerdo por su autonomía en la organización de su tiempo de trabajo, y cuyas funciones hacían que no pudiesen cumplir el horario colectivo aplicable en el taller, el servicio o el equipo en el que se encontraban integrados. -Los trabajadores cuya jornada de trabajo no estuviese predeterminada y que no dispusiesen de verdadera autonomía en la organización de su tiempo de trabajo. 	<p>Su implantación necesita la formalización de un convenio escrito y está sometida a un acuerdo colectivo de empresa o, en su defecto, a un convenio o acuerdo de rama que establezca:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La duración anual del trabajo; - La categoría de los trabajadores, y - Las modalidades y las características principales de los convenios. <p>Trabajadores afectados (C.T., artículo L. 3121-42):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Los cuadros cuyas funciones no les permitan cumplir el horario colectivo aplicable en el taller, el servicio o el equipo en el que estén integrados; -Los trabajadores que dispongan de autonomía real en la organización de su jornada de trabajo.
Tanto alzado anual en días	<p>Su implantación necesitaba un convenio escrito y estaba supeditada a un acuerdo colectivo extendido o un acuerdo de empresa que definía (C.T. antiguos artículos L. 3121-40 y L. 3121-45):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Las categorías de los trabajadores afectados; -Las modalidades y las características principales de los convenios; -El número de días trabajados (no pudiendo exceder 218); -El modo de cálculo de las jornadas o medias jornadas de trabajo o de descanso; -Las condiciones de control de su aplicación; - Las modalidades de seguimiento de la organización del trabajo de los trabajadores afectados, de la amplitud de sus jornadas de actividad y de la carga de trabajo resultante. <p>A falta de disposiciones recogidas en el acuerdo</p>	<p>Su establecimiento necesita la formalización de un convenio escrito y está sometida a un acuerdo colectivo de empresa o, en su defecto, a un convenio o acuerdo de rama que fije (C.T.; artículo 3121-39):</p> <ul style="list-style-type: none"> - La categoría de los trabajadores; - Las principales características de los convenios; -La duración anual del trabajo, que no podrá exceder 218 días²⁰ (C.T., artículo L.3121-44), y -Ocasionalmente, el número máximo de días trabajados en el año. <p>La compra de días de descanso debe fijarse por acuerdo escrito entre el trabajador y su empleador. Una cláusula adicional al convenio de tanto alzado deberá determinar el aumento aplicable a la remuneración de este tiempo de trabajo</p>

¹⁹ Ya no se exige la extensión del acuerdo de rama.

²⁰ Este tope debe de ser compatible con las disposiciones relativas al descanso diario, semanal, a los días feriados no trabajados pero pagados por la empresa, y a las vacaciones pagadas. En la práctica, su número puede rebasar 218 días, pero no puede exceder 282 (365 días – 52 días de descanso semanal – 30 días de vacaciones pagadas – 1º de mayo).

	<p>colectivo, el trabajador podía, de acuerdo con su empleador, renunciar a una parte de sus días de descanso en contrapartida de un aumento salarial no inferior a un 10%.</p> <p>Este dispositivo continuará aplicándose a los días de descanso hasta el 31 de diciembre de 2009 (artículo 1 de la Ley n° 2008-111, de 8 de febrero 2008).</p> <p>Trabajadores afectados (C.T., antiguos artículos L. 3121-38 y L. 3121-51):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cuadros intermedios o autónomos; -Trabajadores ambulantes no cuadros, cuya duración de jornada de trabajo no podía determinarse, o que disponían de autonomía real en la organización de su tiempo de trabajo. 	<p>suplementario, que no podrá ser superior a un 10%.</p> <p>Trabajadores afectados (C.T., artículo L. 3121-43):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Los cuadros que disponen de autonomía en la organización de su jornada de trabajo, y cuyas funciones no les permiten cumplir el horario colectivo aplicable en su taller, servicio o equipo; -Los trabajadores cuyo horario de trabajo no puede ser predeterminado, y que disponen de autonomía real en la organización de su jornada.
--	---	---

COMPENSACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS		
	CON ANTERIORIDAD A LA LEY	DESPUÉS DE LA LEY
<p>Aumento de la remuneración de las horas extras</p>	<p>Las horas extraordinarias realizadas dan lugar a²¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un aumento del 25%: cada una de las ocho primeras horas extras efectuadas; - Un aumento del 50%: las horas extras siguientes (C.T., artículo L.3121-22). 	
<p>Compensación con días de descanso</p>	<p>En las empresas con más de 20 asalariados, las horas extraordinarias daban derecho a un descanso compensador de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El 50% del tiempo trabajado más allá de las 41 horas, en el caso de las horas efectuadas dentro del cupo anual; ▪ El 100% del tiempo trabajado más allá del cupo. <p>En las empresas con menos de 20 trabajadores, las horas realizadas más allá del cupo anual eran compensadas con un descanso del 50% de las horas trabajadas. Las características de concesión del descanso compensador obligatorio eran fijadas por convenio o acuerdo colectivo extendido, o de empresa o establecimiento. En su defecto, por decreto.</p>	<p>Salvo disposición convencional en contrario (convenio o acuerdo colectivo de empresa o de establecimiento o, en su defecto, de rama), las horas extraordinarias realizadas dentro del cupo no dan lugar a descanso compensatorio. En cambio, se debe conceder obligatoriamente un descanso compensatorio por hora extraordinaria trabajada más allá del cupo. Esta contrapartida queda fijada en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un 50%, en las empresas con menos de 20 trabajadores; ▪ Un 100%, en las empresas con más de 20 trabajadores. <p>Las características y condiciones del disfrute de esta compensación obligatoria son definidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por convenio o acuerdo colectivo de empresa o de establecimiento o, en su defecto, de rama, dentro del cupo anual. -Por decreto.

²¹ Un convenio o acuerdo de rama extendido, o un acuerdo de empresa o de establecimiento, puede prever un aumento de la remuneración de la hora extraordinaria distinto, pero nunca inferior a un 10%.

<p>Descanso compensador equivalente</p>	<p>La substitución de todo o parte del pago de las horas extras y de los aumentos por descanso compensador obligatorio, podía efectuarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Por convenio o acuerdo colectivo extendido, o por convenio o acuerdo de empresa o de establecimiento; -Por decisión del empleador, a falta de delegado sindical y de oposición por parte del comité de empresa y de los delegados del personal, si los había. 	<p>El canje de todo o parte del pago de las horas extras y de los aumentos por descanso compensador equivalente, puede realizarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Por convenio o acuerdo de empresa o, de un modo subsidiario, de rama; -Por decisión del empleador, a falta de delegados sindicales, y de oposición del comité de empresa y de los delegados del personal, si los hubiese (C.T., artículo L. 3121-24).
--	---	--