

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

REFORMA DE LA DURACIÓN DEL TRABAJO ⁹

La Ley nº 2008-789, de 20 de agosto de 2008, flexibiliza la aplicación de las normas relativas a las horas extraordinarias (supresión de la autorización administrativa cuando se sobrepasa el contingente anual, y del descanso compensador obligatorio respecto a las incluidas en el citado contingente), sustituye los diferentes dispositivos de organización del tiempo de trabajo por un dispositivo único, permite a los trabajadores renunciar a los días de descanso y simplifica la llamada “cuenta de ahorro-tiempo”.

Pero la novedad más importante que introduce la ley reside en el cambio jerárquico de las normas convencionales en materia de duración del trabajo, dando primacía al convenio colectivo de empresa. Así, el acuerdo o convenio de sector tendrá carácter supletorio respecto al convenio de empresa, incluso cuando éste último fuera menos favorable.

Organización del tiempo de trabajo: diferentes opciones

En cómputo semanal o en un período superior

La ley permite modificar la noción de “semana natural” por acuerdo de empresa o establecimiento (nuevo Código de Trabajo, art. L.3122-1). Legalmente, se entiende por “semana natural” el período comprendido entre el lunes a las 0 horas al domingo a las 24 horas, pero ahora el legislador deja una mayor libertad a los agentes sociales para fijar límites diferentes. Antes, la única derogación posible era del domingo a las 0 horas al sábado a las 24h. Ahora, por ejemplo, se podría pactar por acuerdo de empresa que la semana de trabajo comience un día diferente al lunes o al domingo, siempre que permita una mejor organización del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso, en particular, respecto al límite de 6 días de trabajo consecutivos.

Así, según el artículo L.3122-2 del Código de Trabajo, en adelante será posible -por acuerdo de empresa o de establecimiento- distribuir la duración del trabajo en un período de referencia superior a la semana y como máximo al año, sin que la negociación de empresa quede sometida a las disposiciones acordadas previamente por convenio de sector. Se unifican así las anteriores modalidades de

Organización, tales como el trabajo en ciclos sucesivos de varias semanas, la modulación anual del tiempo de trabajo con atribución de días de descanso, el trabajo por períodos de 4 semanas.

⁹ Dictionnaire Permanent Social” nº especial 896 de febrero de 2009 – Liaisons Sociales nº 35/2009, 16-02-09.

Modalidades de organización y distribución por un período superior a la semana

Se simplifican las exigencias legales respecto al contenido del acuerdo que, en todo caso, debe citar:

- Las condiciones y plazos de aviso respecto a los cambios de duración o los horarios de trabajo. En caso de que no lo fije el acuerdo o convenio, el plazo previsto por la ley es, como mínimo, de 7 días,
- Los límites del periodo para el recuento de las horas extraordinarias,
- La incidencia de las ausencias, las llegadas y las salidas durante el período contemplado, sobre la remuneración de los trabajadores,
- En el supuesto de que el acuerdo se aplique a los trabajadores a tiempo parcial, las modalidades de comunicación y modificación del cómputo de la duración del trabajo y de horarios, la distribución y los horarios de trabajo.

Límites para computar las horas extraordinarias:

La modalidad del cómputo de horas extraordinarias depende de la clase de organización determinada por el acuerdo:

- Si se establece el periodo de referencia en un año, la referencia legal a partir de la cual se computan las horas extraordinarias, es de 1.607 horas o un número anual inferior definido por el acuerdo
- Si se establece en varias semanas, la referencia legal será de 35 horas de media respecto al período considerado (C. Trab., art. L.3122-4)
- Si el acuerdo fijara una duración máxima semanal particular, se considerarán horas extraordinarias las que superen esta duración máxima, y se remunerarán a medida que se cumpla el periodo.

Articulación con los acuerdos de sector:

Actualmente, es posible reorganizar el tiempo de trabajo considerando prioritariamente las necesidades de la empresa, sin someterse a las disposiciones convencionales de sector vigentes, siempre que los agentes sindicales presentes en la empresa estén de acuerdo. Si no hubiera tal acuerdo, se aplicarían las disposiciones de sector.

Cómputo de horarios en un período superior a la semana en caso de carencia de disposición convencional:

En caso de carencia de disposiciones convencionales aplicables, se permiten dos tipos de distribución de horarios en un período superior a la semana.

Caso particular del trabajo continuado

Las empresas que trabajan de manera continuada y disponen de una derogación para el trabajo dominical y nocturno podrán organizar el tiempo de trabajo en varias semanas, por decisión unilateral del empresario o empleador (C. Trab., art. L.3122-3).

Período máximo de referencia de 4 semanas

El Decreto nº 2008-1132, de 4 de noviembre de 2008, solo prevé una posibilidad de organización del tiempo de trabajo por encima del marco semanal, con un período máximo de 4 semanas y con las siguientes particularidades:

- programa indicativo de la variación de la duración del trabajo sometido a dictamen del comité de empresa o a los delegados de personal
- consulta previa a los representantes del personal en caso de modificación
- balance anual al comité de empresa o representantes de personal, y plazo de aviso de 7 días laborales, como mínimo, anunciando los cambios (C. Trab., art. D.3122-7-1).

Cálculo de las horas extraordinarias, mensualización de la remuneración y consideración de las ausencias:

Horas extraordinarias: nuevas reglas; el cálculo de las horas extraordinarias no cambia cuando la distribución del tiempo de trabajo se organiza en la semana. Se consideran extraordinarias las realizadas por encima de las 35 horas. El cómputo será diferente cuando el tiempo de trabajo se organice en un período superior a la semana.

Horas extraordinarias: el aumento legal sigue siendo el 25% para las 8 primeras, y el 50% para las siguientes. Sin embargo, se podría negociar un porcentaje diferente por convenio o acuerdo de empresa o de establecimiento, no inferior al 10% (C. Trab., art. L.3121-22).

Descanso compensador: por acuerdo de empresa o, en su defecto, por acuerdo de sector se podrá sustituir el pago de las horas extraordinarias y sus respectivos aumentos por un tiempo de descanso equivalente. El acuerdo colectivo adaptará las condiciones y modalidades a la empresa (C. Trab., art. L.3121-24). Según el art. L.3121-25, sólo las horas extraordinarias compensadas íntegramente por un descanso no se imputarán al contingente de horas extraordinarias.

Cambios respecto al contingente anual de horas extraordinarias: el primer cambio fundamental que introduce la nueva ley es la supresión de la autorización del Inspector de Trabajo cuando se sobrepase el contingente anual, que sigue siendo el mismo. Pero, si no hubiera determinación del contingente por vía convencional, las modalidades de utilización y aumento deben ser comunicadas, por lo menos una vez al año, al Comité de Empresa o a los delegados de personal. (C. Trab., art. L.3121-11). El segundo cambio importante es la posibilidad del empresario de negociar un acuerdo colectivo de empresa sobre el volumen del contingente anual. A falta de este acuerdo, se aplicaría el fijado por convenio. Y, si este último no existiera, el Decreto nº 2008-1132, de 4/11/ 2008 fija el contingente reglamentario en 220 horas al año (C. de Trab., art. D.3121-14-1).

Contrapartida obligatoria en descanso:

La nueva ley suprime el descanso compensador obligatorio del 50%, hasta ahora aplicable en las empresas de más de 20 trabajadores cuando se sobrepasaban 41 horas por semana.

Sólo subsiste, en el plano legal, una contrapartida obligatoria en descanso respecto a las horas extraordinarias efectuadas por encima del contingente anual.

Tiempo parcial: más flexibilidad para la organización del trabajo:

Se ha modificado la legislación anterior para facilitar la negociación de una distribución del tiempo de trabajo en períodos de varias semanas o incluso anualmente.