

## **RELACIONES LABORALES**

### **FRANCIA**

#### **DURACIÓN LEGAL DEL TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS**

---

Se consideran horas extraordinarias, la efectuadas por el trabajador, a petición de la empresa, que sobrepasan la duración legal semanal de trabajo (esta duración es de 35 horas)

#### **Cómputo**

##### Semanal

El marco común para el cómputo de las horas extraordinarias es la semana natural que comienza, (salvo que un acuerdo de empresa o centro de trabajo establezca lo contrario) el lunes a 0 horas y termina el domingo a las 24 horas.

En las empresas en las que la duración semanal de trabajo supera a la legal, la remuneración mensual del asalariado en concepto de horas extraordinarias se puede calcular multiplicando la remuneración/hora por las 52/12 de esta duración semanal de trabajo. Esta mensualización de las horas extraordinarias permite a las empresas que practican una duración superior a la legal de efectuar la remuneración sea cual sea el número de días laborales al mes.

Ejemplo: Para una empresa cuya duración de trabajo se fije en 38 horas semanales, la remuneración mensualizada se calcula sobre la base de 164,47 horas (38 horas semanales x 52 semanas / 12), de las cuales 151,67 (duración legal mensual: 35 horas semanales x 52 semanas /12) son remuneradas normalmente y 13 horas se remuneran con los incrementos legales o negociados para las horas extraordinarias.

##### Periodo de cómputo superior al semana

Es posible establecer por acuerdo un reparto del tiempo de trabajo por periodos superiores a la semana y, como máximo, por un año.

En ausencia de acuerdo, es posible establecer un reparto de tiempo de trabajo en periodos de cuatro semanas. En este supuesto se consideran horas extraordinarias:

- Las que sobrepasen las 39 horas por semana
- Las que en el periodo de referencia de cuatro semanas superen la duración legal de 35 horas semanales, deduciendo, naturalmente, la ya contabilizadas por sobrepasar la duración semanal

Para las empresas Con funcionamiento continuo (24 horas diarias 7 días por semana), el empresario puede decidir unilateralmente un reparto o cómputo en varias semanas (no anual). El Código de Trabajo define las modalidades de cálculo de las horas extraordinarias en el marco plurisemanal o anual.

En el marco anual Se consideran horas extraordinarias las que superan las 1607 horas/año ( o inferior si así lo establece un acuerdo) deduciendo las horas extraordinarias ya contabilizadas que superan el tope máximo semanal establecido por el acuerdo.

En un marco plurisemanal Las horas extraordinarias son las que exceden las 35 horas semanales calculadas durante el periodo de referencia establecido en el acuerdo, decreto o la decisión unilateral del empresario, deduciendo las ya contabilizadas por sobrepasar el tope fijado por el acuerdo, decreto o decisión unilateral del empresario ( en el supuesto legal permitido)

Ejemplo: Reparto en 6 semanas con la fijación de un tope máximo semanal fijado en 40 horas por el acuerdo. Las horas extraordinarias comienzan a partir de las 40 horas semanales y a partir de 210 horas (6 semanas por 35 horas/semana).

Si el asalariado ha trabajado una semana 42 horas y 210 durante el periodo de 6 semanas, se le deben dos horas extraordinarias

Si el asalariado ha efectuado una semana de 42 horas y un total de 212 horas en las seis semanas, se le deben dos horas extraordinarias

Si el asalariado ha trabajado una semana 42 horas y 213 en el periodo de referencia, se le adeudan tres horas extraordinarias.

### **Obligación del trabajador de efectuar las horas extraordinarias**

El trabajador no puede negarse a realizar las horas extraordinarias que el empresario decida, siempre y cuando estén comprendidas dentro del contingente legal o establecido por convenio. Las horas

extraordinarias forman parte de la ejecución del contrato de trabajo bajo la autoridad y responsabilidad del empleador y, en ningún caso, constituyen una modificación del contrato de trabajo.

Por otra parte, la realización de horas extraordinarias no es un derecho del trabajador. El empleador puede decidir el término de las mismas aunque ello suponga una disminución de ingresos para el asalariado. Puede ser un derecho si ambos acuerdan la realización de un número de horas superior a la duración legal del trabajo.

### **Contingente anual**

Un acuerdo colectivo de empresa, de centro de trabajo o, en ausencia de ambos, de sector determina el contingente anual de horas extraordinarias. En defecto de estos acuerdos el contingente lo fijará un decreto.

El contingente no se aplica en principio, a los cuadros directivos

### **Modalidades de determinación**

El documento fundamental para la fijación del contingente de horas extraordinarias es el convenio de empresa. Puede fijar un número de horas diferente del establecido en un acuerdo de sector preexistente o posterior al convenio de empresa. Solo puede aplicarse el convenio de sector cuando no exista el de empresa. La jerarquía de convenios actual fue fijada por la Ley de 20 de Agosto de reforma de la democracia social y del tiempo de trabajo y supuso un giro completo a la regulación precedente: antes de agosto de 2008, era el convenio de sector el que se aplicaba con preferencia al de empresa.

### **Contingente legal**

En defecto de convenio de empresa, centro de trabajo o sector el contingente de horas se fija por decreto. Actualmente dicho contingente es de 220 horas/año por asalariado.

Consecuencias cuando se sobrepasa el contingente

La única consecuencia cuando se sobrepasa el contingente es la obligación del empresario de acordar por cada hora excedente una contrapartida en reposo: 50% para las empresas de 20 trabajadores como máximo y 100% para las otras.

### **Remuneración aumento del salario**

La hora extraordinaria da lugar a un porcentaje de aumento sobre el salario/hora normal, determinado en un convenio de empresa, de centro de trabajo, de sector o, en defecto de estos, establecido por disposición legal.

Desde el 1 de octubre de 2007, las horas extraordinarias gozan de exoneración fiscal y de la parte salarial de las cotizaciones sociales. En algunos supuestos se concede una deducción a tanto alzado de las cotizaciones patronales.

La ley no fija ningún tope máximo de remuneración para los convenios. Si fija, sin embargo, un tope mínimo: 10% sobre la remuneración de la hora efectuada dentro de la duración legal.

Tasa legal de aumento de las horas extraordinarias. Cuando no existen convenios que lo establezcan, el código de Trabajo fija la tasa de incremento en:

25% para las primeras 8 horas extraordinarias (es decir desde la 36 a la 43, ambas incluidas)

50% para las siguientes (es decir a partir de la hora 44)

### **Compensación con días de descanso**

El abono de las horas extraordinarias puede hacerse en tiempo de descanso:

- 1h15 para las horas remuneradas con un incremento del 25%
- 1h 30 para las horas remuneradas con un incremento del 50%

El abono con días de descanso puede aplicarse a todas las horas: las incluidas en el contingente o las que están fuera del contingente.

Esta modalidad de pago puede decidirse a través de un convenio de centro de trabajo, empresa o en defecto de ambos de sector. También puede decidirlo así el empresario con el acuerdo del comité de empresa o delegados de personal. En todo caso, el patrono no puede decidirlo unilateralmente si en el centro de trabajo o empresa no hay representantes de personal.

**Abono obligatorio en días de descanso**

Las horas extraordinarias que sobrepasan el contingente deben ser abonadas obligatoriamente en días de descanso:

En las empresas de 20 trabajadores como máximo, el reposo concedido es el 50% de cada hora extraordinaria.

En las empresas de más de 20 trabajadores, el reposo es igual al 100% de cada hora extraordinaria.