

## FRANCIA

### REGULACION DEL TRABAJO NOCTURNO

---

Las prescripciones de la Directiva europea 2003/88 de 4 de noviembre han sido transpuestas al derecho interno francés mediante su inclusión en la parte legislativa (artículos L.3122-29 a L.3.12247) y en la parte reglamentaria (artículos R.3122-8 a 3122-22) del Código de Trabajo.

**El Código de Trabajo establece de manera general, en conformidad con las disposiciones de la directiva comunitaria** que:

*“La duración diaria del trabajo realizada por un trabajador nocturno no puede exceder 8 horas” (artículo L.3.122.34).*

*“La duración semanal de la actividad del trabajador nocturno, calculada sobre un periodo de 12 semanas consecutivas, no puede sobrepasar cuarenta horas” (artículo L.3.122.35).”*

Un convenio colectivo de sector, empresa o centro de trabajo puede prever derogaciones a esta duración en los supuestos enumerados en el artículo R.3122-9 del código de trabajo (actividades de vigilancia para la seguridad de bienes y personas, actividades caracterizadas para asegurar la continuidad de la producción, etc.) o cuando concurren circunstancias excepcionales, siendo necesaria la autorización de la Inspección de Trabajo tras consultar a los representantes de personal.

En todo caso está estrictamente prohibido el trabajo nocturno a los niños y adolescentes de menos de 16 años entre las 20 horas y las 6 horas y entre las 22 horas y las 6 horas para los que tienen menos de 18 años.

#### Condiciones de implantación del trabajo nocturno

En cuanto a las condiciones de implantación del trabajo nocturno en una empresa, la legislación y la jurisprudencia establecen:

- Que debe ser excepcional
- Que debe tener en cuenta los imperativos de protección de la seguridad y salud de los trabajadores
- Que debe estar justificado por la necesidad de asegurar la continuidad de la actividad económica o los servicios de utilidad social.

El comienzo de la actividad nocturna en la empresa o la extensión de la actividad a nuevas categorías de trabajadores están supeditados a la existencia previa de un convenio o acuerdo colectivo de sector, empresa o centro de trabajo.

El acuerdo debe contener, como mínimo:

- La justificación de la necesidad del trabajo nocturno;
- Las contrapartidas, en particular las jornadas de recuperación;
- Las medidas destinadas a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores;
- La organización de las pausas en el trabajo.

A falta de acuerdo o convenio aplicable, la empresa puede pedir autorización al Inspector de Trabajo, como medida derogatoria y bajo ciertas condiciones, para destinar a trabajadores a

puestos de trabajo nocturnos. Entre estas condiciones figura la necesidad de justificar que se han tenido en cuenta los imperativos de protección de la salud y seguridad de los trabajadores y el dictamen de los representantes del personal.

### Garantías para los trabajadores nocturnos

La protección contra los riesgos especiales que puedan afectar al trabajador nocturno queda asegurada por las disposiciones convencionales, por la actuación de la Inspección de trabajo en los supuestos legalmente previstos, por el examen médico previo y el seguimiento médico del trabajador que, como decimos más adelante, puede solicitar en cualquier momento, la evaluación del médico de trabajo sobre las repercusiones de la actividad nocturna en su estado de salud.

Tal y como establece la directiva europea de 4 de noviembre de 2003, el código de trabajo regula la protección sanitaria y la vuelta al trabajo de día de los trabajadores nocturnos:

- El trabajador nocturno tiene una protección sanitaria específica consistente en un examen, realizado por el médico del trabajo, previo a la ocupación del puesto de trabajo y posteriormente, cada seis meses como máximo. Fuera de los exámenes periódicos, el trabajador puede solicitar en cualquier momento una consulta al médico del trabajo.
- Posibilidad de volver al trabajo de día, temporal o definitivamente, cuando el médico del trabajo considera que la salud del trabajador necesita el cambio.

### NORMAS REGULADORAS DE LUCHA CONTRA EL DUMPING SOCIAL EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE POR CARRETERA

En estos últimos años, el Gobierno francés ha multiplicado las normas reguladoras para la lucha contra el “dumping social” en todos los sectores y en particular en el sector de transportes. Resumimos a continuación las medidas en esta materia:

1. En primer lugar, el Gobierno francés incrementa las inspecciones para verificar el cumplimiento de las normas en vigor en esta materia. *El artículo L.3313-1 del código de transportes* dispone que el tiempo de conducción del vehículo y los descansos de los conductores se regulan en el reglamento CE nº 561/2006 del Parlamento europeo y del consejo de 15 de marzo de 2006 sobre armonización de ciertas disposiciones de la legislación social en el ámbito del transporte por carretera. Se controla especialmente el tiempo de descanso de los conductores.

2. En segundo lugar, el Gobierno apoya iniciativas parlamentarias, como la proposición de ley que ha sido aprobada por el Parlamento, convirtiéndose en la **Ley 2014-790 de 10 de julio para la lucha contra la competencia desleal**, que añade un nuevo artículo al código de transportes (*artículo L.3313-3*) en el que se prohíbe a los conductores de transportes por mercancías tomar los descansos obligatorios semanales a bordo de su vehículo. Además, establece que es obligación del empresario de transportes verificar que las normas legales sobre el descanso semanal se apliquen a estos conductores.

3. Añade otro artículo (*L. 3315-4-1*) que establece sanciones por incumplimiento de estas disposiciones, que se pueden castigar con penas de hasta 1 año de cárcel y 30.000 euros de multa. Estas sanciones se aplican también por “remunerar, sea cual sea la modalidad, a los conductores empleados por la empresa o puestos a su disposición en función de la distancia recorrida o del volumen de mercancías transportadas, cuando esta

forma de remuneración pueda comprometer la seguridad en la carretera o fomentar las infracciones al Reglamento CE nº 561/2006 del Parlamento europeo y del Consejo de 15 de marzo” antes citado.

4. En tercer lugar, el Gobierno presentó al Parlamento nuevas disposiciones más restrictivas para las empresas extranjeras, como la enmienda al proyecto de ley para el crecimiento, la actividad y la igualdad de oportunidades (Ley “Macron”). El Gobierno explicó esta enmienda en un comunicado difundido el 16 de febrero:

*“Como continuación al compromiso asumido por el primer ministro en materia de lucha contra el trabajo ilegal, la Asamblea Nacional ha aprobado el 15 de febrero una enmienda al proyecto de ley para el crecimiento, la actividad y la igualdad de oportunidades, cuyo objetivo es luchar contra el “dumping social” en los sectores de transportes de mercancías por carretera y por vía fluvial.*

*A partir de ahora, todo conductor... se beneficiará de las normas sociales y del salario mínimo en vigor en Francia en los sectores afectados.*

*Los transportistas extranjeros que hagan trabajar en Francia conductores sin aportar los certificados requeridos, podrán ser perseguidos por trabajo ilegal...”*

La enmienda aprobada contó con la aprobación de las organizaciones sindicales y en particular de la CGT, sindicato particularmente crítico con la acción del Gobierno.

Como decíamos, la enmienda del Gobierno establece que los conductores de mercancías que trabajan temporalmente en Francia están sometidos a las normas sociales francesas, lo que implica, entre otras cosas, que deben ser remunerados, como mínimo, con el SMI francés (actualmente 9,61 euros/hora).

No cabe la menor duda que esta norma es un arma eficaz para la lucha contra el dumping social en el sector de transportes por carretera.

### **Aplicación de la normativa**

*No ha llegado a nosotros la existencia de problemas en la aplicación de estas normas. Probablemente, ello se debe a que son disposiciones recientes y, por otra parte, hay que decir que no todos los perjudicados por tal o cual norma lo ponen en conocimiento de las autoridades diplomáticas.*