

JOSÉ JUAN GONZÁLEZ SÁNCHEZ

*Profesor Titular EU de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
Universidad de Alcalá*

Extracto:

EL año pasado publicábamos en la Revista *Tribuna Social*, que dirige el Profesor García Ninet, dos trabajos: sobre las nuevas tendencias para la lucha contra el desempleo en la Unión Europea, uno, y sobre la ley de orientación e incitación a la reducción del tiempo de trabajo en Francia o Ley de las 35 horas, otro.

En el primero poníamos de manifiesto cómo la reducción del tiempo de trabajo es observada por los especialistas como un elemento coadyuvante a la creación de empleo; una medida que, junto a la distribución irregular y flexible del tiempo de trabajo a lo largo del año, es propiciada por las directrices de la Comisión Europea y facilitada por las normas comunitarias y nacionales como elemento dinamizador del mercado laboral.

Por otra parte, en el segundo documento, fruto de un trabajo de investigación realizado en el Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale de la Universidad Montesquieu-Bordeaux IV, escribíamos sobre la evolución del tiempo de trabajo y la Ley 98/461 de 13 de junio (Journal Officiel de 14 de junio de 1998), así como sobre sus normas de desarrollo. Con estas páginas que ahora nos publica la Revista CEF de *Trabajo y Seguridad Social*, deseamos contribuir al debate abierto en España, recogiendo los aspectos más sobresalientes del proceso de elaboración y aprobación de la ley francesa, de su contenido, así como de las dificultades e incertidumbres jurídicas para su aplicación.

Además, en estos días se discute otra vez en Francia sobre un nuevo proyecto de ley que debiera aprobarse en otoño de 1999, como prevé la propia Ley de 13 de junio de 1998 y que debe completarla.

De todo ello damos cumplida cuenta a la vez que incorporamos a este trabajo la traducción que en su día hicimos del texto de la ley y sus normas de desarrollo para el Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona.

Sumario:

- I. La duración del tiempo de trabajo en Francia: evolución histórica.
 - II. La Ley número 98-461, de 13 de junio de 1998, de orientación e incitación a la reducción del tiempo de trabajo.
 1. Proceso de elaboración y aprobación de la ley.
 2. La filosofía de la ley de orientación e incitación.
 - III. Explicación del contenido general de la Ley Aubry.
 1. Reducción a 35 horas de la duración legal del trabajo.
 2. Ayuda a la reducción del tiempo de trabajo.
 3. Otras disposiciones.
 - IV. Dificultades de aplicación e incertidumbres jurídicas.
 - V. Balance del primer año de aplicación de la ley de las 35 horas.
 - VI. El proyecto de ley de 1999: de nuevo el debate.
- Anejo I. Texto de la ley.
- Anejo II. Legislación complementaria.
- Anejo III. Bibliografía y documentación.

I. LA DURACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN FRANCIA: EVOLUCIÓN HISTÓRICA

La reducción del tiempo de trabajo ha sido consecuencia de un movimiento histórico que siempre ha acompañado a las transformaciones de las relaciones de producción. Basadas estas reducciones tradicionalmente en razones de seguridad y salud y de mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores, hoy se explican tanto para estimular la creación de empleo como para responder a las nuevas aspiraciones de los trabajadores en términos de tiempo libre y de nuevos equilibrios entre la vida profesional y la vida personal y familiar.

A continuación recogemos resumidamente los principales textos legales en este proceso histórico hacia la reducción del tiempo de trabajo en Francia que culmina con la aprobación de la Ley de 13 de junio de 1998.

Principales textos relativos al tiempo de trabajo

- **Ley de 22 de marzo de 1841** sobre la duración del trabajo infantil. Limitación a 8 horas diarias para los niños de 8 a 12 años. Limitación a 12 horas diarias para los niños de 12 a 16 años. Con esta ley se inicia un Derecho del trabajo protector. Su eficacia fue limitada debido a la falta de control que se ejerció sobre su aplicación.
- 1874: se prohíbe el trabajo a los menores de 12 años.
- 1892: se prohíbe el trabajo nocturno para los menores de 18 años. Limitación a 10 horas diarias para niños entre 13 y 16 años, a 11 horas diarias para jóvenes entre 16 y 18 años, a 11 horas diarias para las mujeres.
- **Ley de 23 de abril de 1919** sobre la jornada de 8 horas (48 horas semanales máximo). Fue objeto de numerosas derogaciones efectuadas por medio de Decretos.
- **Ley de 21 de junio de 1936: «Ley de las 40 horas».** (2 semanas de vacaciones anuales obligatorias: Ley de 20 de junio de 1936). Se establece que la base de cálculo de la duración de trabajo es la semana, lo cual otorga poder de control a la Inspección de Trabajo. Sin embargo, los Decretos aprobados en aplicación de esta ley a partir de 1938 iban a atenuar sensiblemente la rigidez inicial del sistema de las 40 horas (horas extraordinarias).

- **Ley de 25 de febrero de 1946.** Se pone en marcha el régimen de horas extraordinarias que posibilita la elevación de la jornada de trabajo hasta las 60 horas semanales (previo acuerdo de la Inspección de Trabajo).
- **Ley de 27 de marzo de 1956.** Se generaliza la tercera semana de vacaciones anuales.
- **Acta de Grenelle: 1968.** Artículo 4: la reducción paulatina de la duración semanal de trabajo se determinará, con el fin de alcanzar la semana de 40 horas en cada sector de la industria mediante acuerdo nacional.
- **Ley de 16 de mayo de 1969.** Implantación de la cuarta semana de vacaciones pagadas.
- **Protocolo de acuerdo de 4 de julio de 1980.** Un largo proceso negociador (2 años) se traduce en fracaso, al rechazar los sindicatos unánimemente la anualización del tiempo de trabajo y el aumento del contingente libre de horas extraordinarias.

En las elecciones presidenciales de mayo de 1981, el Gobierno de Pierre Mauroy presenta el objetivo de las 35 horas en 1985, pero remite el tema de la reducción del tiempo de trabajo a la negociación colectiva.

- **Protocolo sobre la duración del trabajo de 17 de julio de 1981.** Prevé el paso a las 39 horas, la quinta semana de vacaciones pagadas, considera diversas medidas de flexibilidad de la ordenación del tiempo de trabajo.
- **Ordenanza de 16 de enero de 1982** relativa a la duración del trabajo y a las vacaciones pagadas. El contingente libre de horas extraordinarias queda fijado en 130 horas. Posibilita la anualización del tiempo de trabajo por acuerdo sectorial o de empresa.
- **Ley de 13 de noviembre de 1982** sobre la negociación colectiva. Obligación anual de negociar.
- **Protocolo de acuerdo de 16 de diciembre de 1984** sobre la adaptación de las condiciones de empleo.
- **Ley de 28 de febrero de 1986** relativa a la negociación colectiva sobre ordenación del tiempo de trabajo (ley llamada Delabarre). Puede introducirse una modulación anual de la duración del trabajo a cambio de una reducción de la duración semanal media. La modulación no puede ser implantada más que por acuerdo o convenio sectorial. El dispositivo se flexibiliza en cuanto al tratamiento de horas extraordinarias y en la introducción del «alzado» de la remuneración. El contingente de horas extraordinarias se reduce a 80 horas. Un descanso compensador puede sustituir al pago de horas extraordinarias (siempre que un convenio o acuerdo lo prevea).
- **Ley de 19 de junio de 1987** relativa a la negociación colectiva sobre ordenación del tiempo de trabajo (ley llamada Seguin). Retoma el principio de la negociación de la modulación anual, pero elimina la obligación de una contrapartida en términos de reducción de la

duración, así como la obligación de un acuerdo sectorial previo a un acuerdo de empresa. Restablecimiento del contingente de 130 horas. Posibilidad de descontar las horas extraordinarias por ciclo de trabajo de 8 a 12 semanas.

- **Acuerdo nacional interprofesional de 21 de marzo de 1989** relativo a la modernización de empresas. Trata de relanzar la negociación sectorial, en particular sobre el tiempo de trabajo (aunque no introduce la obligación de negociar). Impacto muy limitado.
- **Ley de 20 de diciembre de 1993:** ley quinquenal sobre el trabajo, el empleo y la formación profesional. Flexibilización e incitación financiera en materia de ordenación del tiempo de trabajo. Introduce la posibilidad de negociar una anualización de la duración del trabajo, aunque sin fijar el volumen. En el artículo 39 aparece la exoneración parcial de las cargas sociales del empleador por 3 años si el acuerdo de modulación tipo III respeta determinadas condiciones (reducción de al menos el 15% del horario inicial, contratación de al menos un 10% de la plantilla y mantenimiento de su nivel durante al menos 3 años, obligación de reducción de salarios). Dispositivo escasamente utilizado (sustituido por la ley Robien).
- **Acuerdo nacional interprofesional de 31 de octubre de 1995 sobre el tiempo de trabajo.** Obligación trienal de negociar sobre el tiempo de trabajo a nivel sectorial, fija los objetivos de negociación y organiza el seguimiento. Establece un vínculo sistemático entre la reducción del tiempo de trabajo y su organización anual con el fin de favorecer «los modos de organización más creadores de empleo».
- **Acuerdo nacional interprofesional de 31 de octubre de 1995 sobre la política negocial.** «Precisiones» sobre la articulación de los niveles de negociación. «Sugerencias» sobre los titulares del derecho a la negociación en las empresas que carezcan de delegados sindicales: representantes elegidos de personal, trabajadores mandatados por una organización sindical representativa.
- **Ley de 11 de junio de 1996** «sobre el desarrollo del empleo para la ordenación y la reducción convencional del tiempo de trabajo» (ley llamada Robien). Incrementa las incitaciones financieras públicas para los acuerdos colectivos que contengan una reducción de la duración del trabajo y flexibiliza las condiciones de obtención de estas ayudas. Reducción de las cargas patronales que pueden llegar hasta 7 años en contrapartida de una reducción de la duración del trabajo de 10 a 15%, acompañadas de creación de empleos de amplitud equivalente («convenios ofensivos») o, en caso de plan social, acompañadas de mantenimiento de una parte de la plantilla («convenios defensivos»). A finales de 1997:
 - Se firman 2.000 acuerdos entre 1996 y 1997.
 - Dos tercios de los cuales son ofensivos.
 - Alcanzan a más de 150.000 trabajadores (esto es, 2% de los trabajadores potencialmente afectados).

- Con un «efecto de creación o mantenimiento de empleos» de aproximadamente 15.000.
 - 55% de las empresas firmantes tienen una plantilla inferior a 50 trabajadores; 37% inferior a 20 trabajadores.
 - Una amplia mayoría de los acuerdos adopta el cálculo de la duración anual.
 - La compensación salarial es integral en el 60% de los acuerdos y parcial en el 40%.
- **Ley de 12 de noviembre de 1996** relativa a la información y a la consulta de los trabajadores en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, así como al desarrollo de la negociación colectiva. El artículo 6 da valor legal a las «sugerencias» del acuerdo nacional interprofesional de 31 de octubre relativo a la política negocial. A partir de entonces, un acuerdo sectorial puede prever que en ausencia de delegados sindicales, la negociación de empresa sea llevada por los representantes elegidos de personal o por un trabajador mandatado por una organización sindical representativa.
 - **Ley de 13 de junio de 1998** de orientación e incitación a la reducción del tiempo de trabajo (Journal Officiel de la République Française de 14 de junio de 1998). Tras un meditado y polémico proceso de elaboración, la ley se aprueba el 19 de mayo de 1998 y es recurrida ante el Tribunal Constitucional. El Recurso de 20 de mayo de 1998 es resuelto por Decisión n.º 98-401 de 10 de junio de 1998. Finalmente la ley se publica y entra en vigor el 14 de junio de 1998. Anuncia la ley el paso de la duración legal del trabajo efectivo a 35 horas en el 2000 ó 2002. Llama a las organizaciones patronales y sindicales a negociar entre tanto las modalidades de reducción efectiva de la duración del trabajo. En este marco, se prevé la concesión de ayudas financieras.
 - **1999:** en estos momentos se debate el nuevo Proyecto previsto por la ley anterior y que debería aprobarse a lo largo de 1999.

EVOLUCIÓN DE LA DURACIÓN REAL DEL TIEMPO DE TRABAJO

AÑO	HORAS DE TRABAJO SEMANAL	DÍAS DE REPOSO SEMANAL	SEMANAS DE VACACIONES ANUALES
1835-40	72-90	–	–
1900	70	–	–
1906	60	1	–
1919	48	1	–
1936	40	1	2
1956	40	2	3
1969	40	2	4
1982	39	2	5

II. LA LEY NÚMERO 98-461, DE 13 DE JUNIO DE 1998, DE ORIENTACIÓN E INCITACIÓN A LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

1. Proceso de elaboración y aprobación de la ley.

El proceso de elaboración de la ley no estuvo exento de polémica. Al final primó la voluntad política de llevar a cabo una reforma que se ha considerado imprescindible en estos momentos frente a la defensa de posiciones empresariales bien fundamentadas que el Gobierno francés consideró sin embargo de importancia secundaria respecto al objetivo principal de la ley que es la creación de empleo.

Los principales momentos del proceso de elaboración se resumen a continuación:

- El 10 de octubre de 1997 tiene lugar la Conferencia Nacional sobre el empleo, los salarios y el tiempo de trabajo, que reúne en torno al Primer Ministro, Lionel Jospin y a la Ministra de Empleo, Martine Aubry a los agentes sociales, es decir, a las delegaciones de los sindicatos de los trabajadores (CGT, CFDT, FO, CGE, CGC, CFTC) y a los representantes patronales (CNPF, CGPME y UPA). Lionel Jospin anuncia en dicha conferencia una ley marco que prevé la semana de 35 horas antes del final de legislatura (año 2002).
- El 10 de diciembre de 1997, el Anteproyecto de ley de orientación e incitación a la reducción del tiempo de trabajo es presentado y adoptado en el Consejo de Ministros.
- Los días 21 y 22 de enero de 1998 se presenta el Anteproyecto a la Asamblea Nacional, iniciándose el debate parlamentario el día 27 de enero. Se presentan y examinan 1.800 enmiendas hasta la votación.
- El 19 de mayo es adoptado definitivamente el Proyecto de Ley.
- El 20 de mayo más de sesenta parlamentarios presentan un recurso ante el Consejo Constitucional, que es resuelto el día 10 de junio por Decisión n.º 98-401, declarando conforme a la Constitución los artículos 1, 2, 3 y 13 de la ley de orientación e incitación a la reducción del tiempo de trabajo.
- Esta resolución permite que se promulgue la ley el 13 de junio y se publica en el Journal Officiel el día 14 de junio.

Precisamente, antes de iniciar el análisis de la filosofía y de los contenidos de la ley, nos detendremos en el del recurso ante el Consejo Constitucional y su decisión, por cuanto pueden aportar cierta claridad a los objetivos y al análisis de la ley.

Cinco son los motivos alegados por los más de 60 parlamentarios que firmaron el recurso para solicitar la anulación de la ley. Veámoslos uno a uno:

a) Desconocimiento de la exigencia constitucional sobre la claridad o precisión de la ley.

El recurso reprocha al legislador no haber fijado el contenido exacto de la reforma de la duración legal del trabajo que pretendía instaurar. Según aquél, la ley se comprometía de hecho a modificar las reglas referentes a esta duración, antes de su entrada en vigor, diferida hasta los años 2000 y 2002, en función de los resultados de las medidas de incitación, definidas por tanto bajo la perspectiva de una reforma incierta. Según los recurrentes, esta aproximación circular y no directa al problema del empleo enturbiaba las perspectivas económicas y sociales, ya que no quedaba precisada la regla de fondo que se aplicará posteriormente.

El Consejo Constitucional recuerda que el artículo 34 de la Constitución confiere al legislador la posibilidad de apreciar la oportunidad de modificar textos anteriores o derogarlos, sustituyéndolos por otras disposiciones, si fuera necesario, «aunque el ejercicio de esta potestad no puede llevar a vulnerar exigencias de carácter constitucional como la claridad o precisión de una ley».

En este caso concreto, el Constitucional consideró ajustada la ley al artículo 34 de la Norma Fundamental y responde que el legislador puede, sin contravenir ninguna norma constitucional, darle un efecto diferido a la medida que instaura.

Por lo que respecta a las disposiciones del artículo 13 recurrido (presentación al Parlamento de un balance de la aplicación de la ley que ofrecerá conclusiones de su aplicación y determinará las orientaciones de la puesta en marcha de la nueva duración legal), el Consejo Constitucional consideró que la aplicación de la reforma prevista en el artículo 1 no quedaba supeditada por la adopción de medidas nuevas o complementarias que el legislador pudiera adoptar en vista del balance de la ley.

b) Violación del penúltimo párrafo del artículo 34 de la Constitución relativo a las leyes de financiación de la Seguridad Social.

Los diputados firmantes del recurso sostenían que la ley incluye disposiciones muy importantes relativas a las ayudas de que gozarán las empresas que se comprometan mediante convenio a un proceso de reducción del tiempo de trabajo antes del 2000 ó 2002. Ello pondría de manifiesto que los mecanismos de incitación a dicha reducción afectarían de manera obvia al equilibrio financiero de los regímenes de la Seguridad Social, y en particular a las previsiones de ingresos. Ello vulneraría lo dispuesto en el artículo 34 de la Constitución que prevé que las leyes de financiación de la Seguridad Social determinan las condiciones generales de su equilibrio financiero y, teniendo en cuenta sus previsiones de ingresos, establecen sus objetivos de gastos. La ley prevé, en efecto, que la ayuda del Estado a las empresas que firmen acuerdos anticipados de reducción del tiempo de trabajo se imputará con cargo a las cotizaciones sociales patronales.

El Consejo Constitucional rechazó igualmente este motivo, aludiendo al juego automático del artículo L.131-7 del Código de Seguridad Social, según el cual toda medida de exoneración total o parcial de cotizaciones de Seguridad Social da lugar a una compensación íntegra con cargo a los Presupuestos del Estado durante el período de aplicación.

c) Desconocimiento de la libertad de empresa reconocida por la Constitución y de los derechos y libertades de empresarios y trabajadores.

Los parlamentarios recurrentes entendían que la reforma prevista por la ley afectaba a la organización de la empresa y a las relaciones colectivas e individuales de trabajo de manera tan importante que podía afectar a la competitividad internacional de las empresas francesas, por ser las únicas que se hallan tan reglamentadas en aspectos esenciales de su actividad. Se corre el riesgo de favorecer la deslocalización o la aparición de discriminaciones entre empresas.

La ley, según el recurso, afectaría a la libertad de empresa por cuanto:

- Obliga a empresario y trabajadores a negociar prejuzgando e imponiendo el resultado de la negociación.
- Altera la sustancia de los derechos de los empresarios imponiendo una modificación de sus modos de producción como consecuencia de una reducción impuesta y significativa de la duración del trabajo.
- Impone un cuestionamiento de los convenios colectivos en vigor, de los contratos de trabajo individuales y de las condiciones de remuneración.

Los atentados contra los mencionados principios y objetivos constitucionales serían, según los recurrentes, manifiestamente desproporcionados a lo que permitiría la pretensión de alcanzar el objetivo constitucional del pleno empleo.

Tratándose de la eficacia de la medida criticada desde el punto de vista de la lucha contra el desempleo, el Consejo Constitucional recuerda que su propia apreciación no puede sustituir a la del Parlamento. No puede investigar si los objetivos que se ha marcado el legislador habrían podido ser alcanzados por otras vías, toda vez que las medidas previstas por la ley no son manifiestamente inapropiadas al objetivo de reducción del desempleo. Por ello, no parece que la exigencia que el artículo 1 de la ley establece sobre los empresarios en nombre de la salvaguarda del empleo, que es también una exigencia constitucional, atente contra la libertad de empresa de manera tal que desnaturalice su alcance.

Los recurrentes estimaban que el atentado al reconocimiento de la libertad de empresa procedía de la «obligación de negociar». El Consejo responde que el artículo 3 no impone ninguna obligación de negociación.

d) Atentado al principio constitucional de igualdad.

El recurso invocaba cinco atentados al principio de igualdad:

- Entre sector público y sector privado;
- Entre empresas más intensivas en mano de obra y las demás;
- Entre las pequeñas empresas y las demás;
- Entre el personal directivo y el no-directivo, y
- Entre trabajadores remunerados conforme al SMIC (Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento) según que su jornada se vea o no afectada por la reducción del tiempo de trabajo.

El Consejo consideró que el principio de igualdad no se opone ni a que el legislador regule de manera diferente situaciones diferentes, ni a que vaya contra la igualdad por razones de interés general siempre y cuando, tanto en un caso como en otro, la diferencia de trato que se derive de ello tenga relación con el objeto de la ley que la establece. En este sentido, estima que ninguna de las cinco diferencias de trato denunciadas es constitutiva de violación del principio de igualdad.

e) Violación del derecho constitucional a la negociación colectiva de los agentes sociales.

El Consejo Constitucional consideró, al contrario de lo que sostenía el recurso, que el octavo párrafo del preámbulo de la Constitución de 1946, según el cual «todo trabajador participa, a través de sus delegados, en la determinación colectiva de las condiciones de trabajo así como en la gestión de la empresa» no imponía de ninguna manera que la presentación del proyecto de ley fuera precedida de una concertación entre los agentes sociales.

Por lo demás, el Consejo Constitucional no declaró contraria a la Constitución ninguna otra de las disposiciones de la ley.

2. La filosofía de la ley de orientación e incitación.

Los ejes que fundamentan la ley de orientación e incitación según la exposición justificativa que de ella hizo el Grupo Parlamentario proponente, consisten en relanzar el proceso de reducción del tiempo de trabajo apoyándose en una disminución de la duración legal, favoreciendo la negociación y tendiendo prioritariamente hacia el desarrollo del empleo.

A. *Afirmación de un objetivo y una voluntad.*

El objetivo pretendido por el Ejecutivo ha sido el de movilizar a las empresas y los trabajadores con el fin de retomar la tendencia secular a la reducción del tiempo de trabajo interrumpida desde 1982. La voluntad se manifiesta en la fijación de la nueva duración del tiempo de trabajo en 35 horas el 1 de enero del 2000 para aquellas empresas de más de 20 trabajadores, y el 1 de enero del 2002 para las empresas más pequeñas.

Ello responde, explica la exposición de motivos, a los compromisos suscritos por el Gobierno para cambiar el estado de cosas por lo que respecta al empleo y la exclusión. Estas políticas para cambiar el curso de los acontecimientos se han reflejado en primer lugar en un sostenimiento y dinamización del crecimiento en una situación económica consolidada, con una balanza comercial equilibrada, una inflación controlada, una autofinanciación de las empresas que ha alcanzado el nivel más elevado de los últimos 20 años y la entrada en el euro concebido como un instrumento al servicio del empleo. Se trata igualmente de los empleos-jóvenes, que demuestran cómo puede ofrecer una sociedad a sus jóvenes un puesto, una perspectiva, un porvenir.

Tras ello viene en fin la reducción del tiempo de trabajo, movimiento histórico y coherente que siempre ha acompañado, aunque con retraso, a la transformación de las relaciones de producción. Hoy, se explica en la justificación de esta ley, el relanzamiento de este movimiento se impone tanto para estimular la creación de empleos como para responder a las nuevas aspiraciones de los trabajadores en términos de tiempo libre y de nuevos equilibrios entre la vida profesional y la vida personal y familiar.

La ley de orientación e incitación ha tenido en cuenta que desde hace 15 años y de manera opuesta a los períodos precedentes y a las evoluciones constatadas en los países industrializados, la reducción del tiempo de trabajo se ha detenido en Francia y la duración media de la jornada semanal se ha estabilizado en torno a la duración legal actual, esto es, a las 39 horas. Todos los intentos de relanzamiento por la vía de la negociación fracasaron por carecer de un rumbo fijado por el legislador. La ley «Robien», tuvo, es cierto, el mérito de volver a introducir la reducción del tiempo de trabajo el debate sobre la articulación entre nueva organización del trabajo y desarrollo del empleo. Pero su coste, se ha dicho también, era desproporcionado y sus efectos demasiado débiles en comparación con lo que estaba en juego.

Por ello, el procedimiento adoptado es a la vez firme y ágil.

Firme porque fija un objetivo claro, con la reducción de la duración legal a 35 horas el 1.º de enero del 2000 para las empresas de más de 20 trabajadores y con incitaciones para frenar el exceso de horas extraordinarias y prevenir las prácticas abusivas en materia de trabajo a tiempo parcial.

Ágil porque el procedimiento previsto está basado en la negociación, para alcanzar compromisos equilibrados relativos a la evolución del tiempo de trabajo, del empleo y de las remuneraciones, para hallar las modalidades de reducción del tiempo de trabajo más adaptadas a la diversidad

de situaciones de sectores y de empresas, para permitir las reorganizaciones del trabajo necesarias para el desarrollo del empleo, y para establecer el equilibrio entre las necesidades económicas de las empresas y los deseos de los trabajadores.

Ágil porque la ley deja a los agentes sociales el tiempo y medios necesarios para negociar, ya se trate de empresas de más de 20 trabajadores o de aquellas de menor tamaño para las que el plazo para la reducción legal ha sido diferida hasta el 1.º de enero del 2002.

Ágil, en fin, porque se ha previsto un dispositivo en dos tiempos. Una segunda ley determinará, en otoño de 1999, las nuevas reglas que serán de aplicación en concreto en materia de modulación del tiempo de trabajo, del tiempo parcial elegido y de las horas extraordinarias.

Ante todo, la ley Aubry tiene por ambición inmediata el volver a dinamizar las relaciones sociales para alimentar la negociación sobre la reducción del tiempo de trabajo.

B. Dinamización de las relaciones sociales.

La reducción del tiempo de trabajo requiere reconsiderar la organización del trabajo, reflexionar sobre ella y buscar las condiciones de una mayor eficacia; en suma, preparar la empresa a lo que son hoy por hoy los objetivos del desarrollo de su actividad en un entorno económico cambiante y cada vez más competitivo. Se trata de cambios para los cuales se ponen en juego varios elementos, como la transformación de las relaciones en la empresa y la eficacia de los modos de producción.

Esta reflexión que debe tener en cuenta el estrecho vínculo entre reducción del tiempo de trabajo y creación de empleo, debe necesariamente dar pie al diálogo en la empresa con los representantes de los trabajadores. Todo puede entonces discutirse, incluido la flexibilidad en la organización del trabajo; la organización por ciclo o por año; la necesidad de superar las formas de organización del trabajo heredadas de los siglos XIX y XX; la flexibilidad, las capacidades de intervención y la autonomía personales, la valoración de la inteligencia del trabajo, etc.

La ley de orientación e incitación permite, en este sentido, relanzar la negociación entre los agentes sociales en la empresa. La fijación de los plazos desde el 1 de enero del 2000 o del 2002 pone a las empresas en situación de reconsiderar su organización del trabajo de aquí hasta la fecha en que se aplique la nueva duración legal, debiendo precisar una segunda ley a finales de 1999, las consecuencias sobre las formas de modulación del tiempo de trabajo y el régimen de horas extraordinarias.

El artículo 2 de la ley llama a las organizaciones de empresarios y a empresarios así como a las organizaciones sindicales de trabajadores a negociar las modalidades de reducción efectiva de la duración del trabajo adaptadas a las situaciones de los sectores y de las empresas.

Pero, sobre todo, la ley tiene por objetivo estimular a las empresas, sea cual sea su tamaño, a anticipar los plazos otorgándoles una ayuda en forma de aligeramiento de cargas sociales en caso de reducción negociada de la duración del trabajo acompañada de esfuerzos en términos de empleo: la empresa debe o bien crear empleos, o bien evitar despidos.

La cuantía de esta incitación financiera, que podrá ser aumentada si la empresa adopta compromisos sobre el empleo superiores a las exigencias mínimas, será tanto más elevada cuanto más rápido finalice la negociación sobre la reducción del tiempo de trabajo, esto es, antes del final del primer semestre de 1999. Será decreciente durante cinco años, período tras el cual se concederá una ayuda llamada «estructural» al conjunto de las empresas que hayan reducido el horario de trabajo efectivo.

Se trata, por tanto, de un procedimiento que favorece la negociación en cada empresa, dejando que sean los agentes sociales quienes definan el contenido concreto de la reducción del tiempo de trabajo. Sus modalidades podrán ser muy distintas y utilizar las diferentes posibilidades de ordenamiento convencional de la duración del trabajo tal y como existen en la legislación vigente, como el reposo por jornadas enteras, lo que facilita por ejemplo la implantación de la semana de cuatro días.

La exposición justificativa de la ley subraya por otra parte que el dispositivo de incitación es plenamente accesible a las pequeñas empresas, es decir, allí donde la creación de empleo resulta más prometedora y donde deben realizarse esfuerzos para fomentar o reforzar el diálogo social. Así, para paliar la ausencia de representación sindical, única habilitada para negociar los acuerdos de empresa, se prevé una nueva posibilidad de mandato de un trabajador de la empresa por un sindicato representativo para negociar con el empleador un acuerdo de reducción del tiempo de trabajo.

A través de la dinamización del diálogo social, el relanzamiento del proceso de reducción colectiva de la duración del trabajo supondrá una auténtica oportunidad para las empresas para proceder a las reorganizaciones necesarias y para mejorar su eficacia en un mundo cada vez más competitivo. Porque la reducción del tiempo de trabajo, se subraya en esta exposición de motivos, debe ser considerada como un estímulo económico en favor del crecimiento y del empleo.

C. Ampliación del crecimiento y el empleo.

La ley de orientación e incitación pretende ligar la reducción del tiempo de trabajo y el desarrollo del empleo, para sostener precisamente a las empresas que crean riqueza y empleo. Se trata así de ampliar un crecimiento económico sostenido, pero insuficiente por sí mismo para reducir en profundidad el volumen de paro en Francia.

Todos los estudios macroeconómicos muestran, en efecto, que la reducción del tiempo de trabajo permite acelerar la creación de empleo. Los promotores de la ley piensan que antes incluso de la entrada en vigor de la nueva duración legal, el dispositivo de incitación financiera va a alimentar una dinámica de negociación que estimulará a las empresas y a la economía. Así, una gran parte de trabajadores podrá ver reducida su duración de trabajo a partir del año 1999, con lo que se espera crear decenas de miles de nuevos empleos.

Por otra parte, se afirma que esta incitación financiera representa una inflexión en las políticas extremadamente costosas de ayudas al empleo y cuya eficacia parece a veces puesta en duda. Se trata, en efecto, de aligerar cargas, pero condicionando esta ayuda a la creación o mantenimiento de empleos y no como una medida general como el descuento decreciente, que con un coste anual de más de 40.000 millones de francos, ha tenido efectos limitados en la creación de empleos.

El aligeramiento de las cargas, reforzado para las empresas intensivas en mano de obra, al reducir el peso de las cargas sociales sobre los salarios bajos, responde plenamente al objetivo de preservar y desarrollar el empleo de los menos cualificados.

Lo que se pretende es, por lo tanto, conjugar los efectos del crecimiento, que todos desean sea estable y duradero, con la movilización en favor de la reducción del tiempo de trabajo para reducir el paro y luchar contra la exclusión.

Más allá del objetivo primero de creación de empleo, debe también subrayarse que la ley de orientación e incitación permite por fin romper con el funcionamiento absurdo del mercado de trabajo que excluye a la vez a los jóvenes y a los trabajadores mayores y que organiza el subempleo a la vez que somete los activos ocupados a condiciones y ritmos de trabajo cada vez más rígidos y desestabilizadores.

La reducción del tiempo de trabajo en fin, señala la exposición de motivos, pero también la limitación de las horas extraordinarias abusivas y de los excesos del recurso al trabajo a tiempo parcial forzado suponen un abandono de estas desviaciones.

III. EXPLICACIÓN DEL CONTENIDO GENERAL DE LA LEY AUBRY

La ley viene a modificar varios preceptos del Código de Trabajo (CT). Se trata de una norma compleja, con una variedad de contenidos que van más allá de la propia reducción de la jornada y alcanza a otras circunstancias de la regulación general del tiempo de trabajo. Aún más, la complejidad de la ley se pone de manifiesto por su aplicación diferida en el tiempo según qué materias y su posterior desarrollo reglamentario del que también daremos aquí cumplida cuenta.

1. Reducción a 35 horas de la duración legal del trabajo.

El artículo 1 de la ley inserta un nuevo artículo L.212-1 bis en el CT ¹ que reduce a 35 horas por semana la duración legal del trabajo efectivo de los trabajadores a partir del 1 de enero del 2000 para aquellas empresas con más de 20 trabajadores. Para las empresas de 20 o menos trabajadores, así como para las empresas cuya plantilla alcance los 20 trabajadores entre el 1 de enero del 2000 y el 31 de diciembre del 2001, la duración legal del trabajo queda fijada en 35 horas a 1 de enero del 2002.

Se verán afectadas por esta reducción de la duración legal del trabajo todas aquellas empresas incluidas en el ámbito de aplicación contemplado en el artículo L.200-1 del CT ². También se incluyen los establecimientos agrícolas, así como los establecimientos artesanales y cooperativos y sus dependencias ³.

El artículo 2 de la ley llama a empresarios y sindicatos representativos a negociar, antes de los plazos establecidos para la reducción de la duración legal, sobre las modalidades de la reducción efectiva de la duración del trabajo adaptadas a las situaciones de los sectores y de las empresas y, en su caso, a las situaciones de agrupaciones, en el ámbito local o departamental, de empresas de menos de 50 trabajadores, en comisiones paritarias profesionales o interprofesionales.

Mandato sindical: para paliar la escasez de representación sindical en las pequeñas y medianas empresas y con el fin de permitir a todas las empresas negociar un acuerdo colectivo de reducción del tiempo de trabajo, el artículo 3-III de la ley instituye un nuevo régimen de mandato sindical. Así, en las empresas o centros de trabajo (sin límite de plantilla) ⁴ que no cuenten con delegado sindical, el artículo 3-III de la ley prevé que puede concluirse un acuerdo colectivo por uno o más trabajadores expresamente mandatados por una o varias organizaciones sindicales representativas en el ámbito nacional (o departamental) ⁵.

¹ El artículo L-212-1 fijaba la duración legal del trabajo efectivo de los trabajadores en 39 horas.

² El artículo L.200-1 del CT establece que «Se someterán a las disposiciones del presente libro (Libro II "Reglamentación del Trabajo") los establecimientos industriales y comerciales y sus dependencias, de cualquier naturaleza, públicos o privados, laicos o religiosos, incluso si tiene carácter de enseñanza profesional o de beneficencia, los oficios públicos y ministeriales, las profesiones liberales, las sociedades civiles y los sindicatos profesionales y asociaciones de cualquier naturaleza...».

³ La Ficha n.º 1 de la Circular de 24 de junio de 1998 establece que quedan fuera del ámbito de aplicación de la ley algunas profesiones como los viajantes y representantes de comercio, los/las empleados/as del hogar, los conserjes y guardas de inmuebles de viviendas y los gerentes no asalariados.

⁴ Esta nueva modalidad de mandato específica prevista por el artículo 3-III amplía considerablemente la fórmula llamada «mandato jurisprudencial» que permitía que los acuerdos de empresa fuesen negociados y firmados, en empresas de menos de 50 trabajadores sin delegado sindical, por trabajadores titulares de un mandato otorgado por un sindicato representativo. La ley amplía esta facultad abriéndola a todas las empresas, sin límite de plantilla.

⁵ La ficha n.º 2 de la Circular de 24 de junio de 1998 especifica que son organizaciones sindicales reconocidas a nivel nacional y, por tanto, habilitadas para mandar a un trabajador, las siguientes: CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, FGSOA y CFE-CGC.

Este nuevo dispositivo legal de mandato sindical queda precisado en ciertas normas particulares:

- Los trabajadores mandatados gozarán de una protección contra el despido similar a la de los delegados sindicales, desde que el empresario haya tenido conocimiento de la inminencia de su nombramiento y durante los seis meses siguientes a la firma del acuerdo o, en su defecto, al final del mandato o al final de la negociación.
- El mandato otorgado por el sindicato representativo deberá precisar las modalidades de designación del trabajador, los términos de la negociación para la cual se otorga el mandato, las obligaciones de información que pesan sobre el trabajador mandatado.
- El trabajador mandatado podrá ir acompañado a las negociaciones por un trabajador de la empresa elegido por él.
- El tiempo empleado por los trabajadores mandatados en la negociación del acuerdo y en las reuniones de seguimiento será retribuido como tiempo de trabajo efectivo.

Reducción anualizada del tiempo de trabajo: para negociar los acuerdos de reducción del tiempo de trabajo, los agentes sociales disponen de toda la gama de dispositivos de ordenación del tiempo de trabajo previstos por el CT. Se añade una herramienta nueva a través del artículo 4 de la ley que permite organizar, mediante acuerdo colectivo de empresa o establecimiento, la reducción del tiempo de trabajo por debajo de las 39 horas, en forma de días de descanso. El acuerdo deberá prever entonces las *modalidades de compensación por descanso*, en parte a elección del trabajador y en parte a elección del empresario, y los plazos máximos, dentro del límite del año, en que pueden tomarse, así como las modalidades de remuneración (alisamiento) ⁶. El acuerdo podrá además prever que una parte de estos descansos alimente una *cuenta de ahorro tiempo* (art. L.227-1 CT), permitiendo así una «*pluri-anualización*» de la reducción del tiempo de trabajo, si bien se somete esta posibilidad a determinadas condiciones:

- Sólo podrán alimentar una cuenta de ahorro tiempo los días de reposo suplementarios previstos por el artículo 4 de la ley Aubry por tratarse de un instrumento de reducción de la duración del trabajo.
- Sólo una parte de estos descansos pueden alimentar la cuenta.

⁶ La ficha n.º 6 de la Circular de 24 de junio de 1998 prevé varias formas de descanso, por ejemplo:

Los días de descanso pueden concederse cada semana o por quincenas, trabajando por tanto 4 días o 4,5 días.

Los días de descanso pueden concederse según calendario fijado de antemano, sobre la base, por ejemplo, de dos días de descanso por mes o incluso en forma de semana(s) de descanso.

Los días de descanso pueden combinarse con un dispositivo de modulación cuando, por ejemplo, la duración semanal del trabajo está fijada en un nivel intermedio (37, 36 horas). Los días de descanso permiten asegurar así la diferencia y obtener una duración global media de 35 horas, sin pago de horas extraordinarias.

- Los límites en los cuales determinados días de descanso suplementario pueden afectarse a la cuenta se establecen por acuerdo colectivo.
- El artículo 7 del Decreto 98-494, de 22 de junio de 1998, relativo a la incitación financiera a la reducción del tiempo de trabajo, prevé que el número máximo de días que pueden afectarse a la cuenta no puede superar la mitad del número de días de reducción del tiempo de trabajo.
- El mismo artículo del Decreto 98-494 establece que el plazo durante el cual pueden acumularse estos descansos en esta cuenta de ahorro tiempo es de 4 años.

2. Ayuda a la reducción del tiempo de trabajo.

El artículo 3 de la ley prevé la concesión de una ayuda a las empresas o establecimientos que reduzcan la duración del trabajo antes del 1 de enero del 2000 (para las empresas de 20 o menos trabajadores antes del 1 de enero del 2002) en aplicación de un convenio colectivo y que procedan en contrapartida a contratar o preservar empleos.

El ámbito de aplicación de la ayuda (art. 3-I) es idéntico al fijado por el artículo 1 sobre la reducción de la duración legal del trabajo a reserva de una extensión a las empresas de transporte público urbano de viajeros y a las empresas de armamento marítimo y de la exclusión de los organismos públicos dependientes del Estado, habida cuenta de su carácter de monopolio o de la importancia de la participación del Estado en sus productos de explotación. Su lista ha sido fijada por Decreto ⁷. Para estos organismos, las modalidades de acompañamiento de la reducción del tiempo de trabajo se determinarán en el marco de procedimientos que establezcan sus relaciones con el Estado.

Por lo que respecta a las **condiciones mínimas** de reducción del tiempo de trabajo para poder acogerse a la ayuda (art. 3-I), dicha reducción debe ser de al menos el 10% de la duración inicial y llevar el nuevo horario colectivo a 35 horas como máximo.

Naturaleza y contenido del acuerdo colectivo de la reducción del tiempo de trabajo (art. 3-II): para acogerse a la ayuda, la reducción del tiempo de trabajo debe organizarse por acuerdo de empresa o de centro de trabajo. Sin embargo, queda abierta la posibilidad de organizar la reducción del tiempo de trabajo en aplicación de un acuerdo sectorial extendido. El acuerdo colectivo concluido en el marco del dispositivo de incitación financiera deberá prever en particular:

⁷ Decreto n.º 98-493 de 22 de junio de 1998 (Journal Officiel de 23 de junio de 1998) que establece la lista de unos 40 organismos públicos excluidos.

- El alcance y el ritmo de la reducción del tiempo de trabajo;
- Las modalidades de descuento y de organización del tiempo de trabajo, incluidas las relativas al personal directivo cuando estas modalidades sean específicas;
- Los plazos en los cuales los trabajadores han de ser informados en caso de modificación de horarios;
- Las consecuencias de su aplicación en los contratos de trabajo a tiempo parcial así como en los asalariados que trabajan de manera permanente en equipos sucesivos y siguiendo un ciclo continuo cuya duración semanal ya está fijada en 35 horas, y
- Un mecanismo de seguimiento paritario de su aplicación.

«**Modalidad ofensiva**» (art. 3-IV): cuando la empresa se comprometa a efectuar contrataciones como consecuencia de la reducción del tiempo de trabajo, el acuerdo deberá determinar su número por categorías profesionales así como el calendario de previsión de las contrataciones. Debe comprometerse entonces, para poder gozar de la «ayuda base», a que las contrataciones correspondan, para una reducción del tiempo de trabajo del 10%, al 6% al menos de la plantilla afectada por la reducción. Para acceder a la «ayuda ampliada», la empresa debe reducir en un 15% la duración del trabajo y comprometerse a una contratación equivalente, al menos, del 9% de la plantilla afectada por la reducción del tiempo de trabajo. La empresa deberá comprometerse a mantener la plantilla aumentada por estas nuevas contrataciones durante, al menos, 2 años a partir de la última contratación efectuada en el marco de este dispositivo. Estas contrataciones deberán realizarse en las empresas o establecimientos afectados por la reducción del tiempo de trabajo en el plazo de un año a partir de la reducción efectiva del tiempo de trabajo.

La ayuda se otorgará por convenio entre la empresa y el Estado por un plazo de 5 años, a partir de la fecha de entrada en vigor de la reducción del tiempo de trabajo prevista por el acuerdo.

«**Modalidad defensiva**» (art. 3-V): cuando la reducción del tiempo de trabajo permita evitar despidos previstos en el marco de un procedimiento de despido colectivo por motivos económicos, el acuerdo de empresa o de establecimiento debe entonces determinar el número de empleos preservados. Éste debe ser equivalente (para una reducción del tiempo de trabajo del 10%) al 6% al menos de la plantilla afectada por la reducción para poder acceder a la ayuda base, y al 9% (por una reducción del tiempo de trabajo del 15%) para gozar de la ayuda ampliada. El período durante el cual el empresario se compromete a mantener la plantilla de la empresa o el establecimiento afectado por la reducción del tiempo de trabajo deberá ser al menos 2 años. La ayuda se otorgará, habida cuenta del equilibrio económico del proyecto y de las medidas de prevención y de acompañamiento de los despidos previstos por el plan social, por convenio entre la empresa y el Estado por un período inicial de 3 años a contar a partir de la entrada en vigor de la reducción del tiempo de trabajo, pudiendo ser prorrogada dos años más, mediante adenda al convenio, en vista del estado del empleo en la empresa y de la situación económica de ésta.

Modalidades de ayuda (art. 3-VI): la ayuda será otorgada por cada uno de los trabajadores a los que se aplica la reducción del tiempo de trabajo, así como por los contratados en el marco de la modalidad ofensiva y se materializará en rebajas de cotizaciones patronales a la Seguridad Social.

El importe de las ayudas, fijada por Decreto ⁸, será más o menos favorable según la fecha de entrada en el dispositivo y los esfuerzos consentidos por la empresa:

- *Ayuda base decreciente a 5 años*: para las empresas de más de 20 trabajadores que entren en el dispositivo en 1998, la ayuda base será de 9.000 Francos Franceses (FF) por trabajador el primer año, reduciéndose después 1.000 FF cada año, para llegar a los 5.000 FF el 5.º año. Para las empresas que entren en el dispositivo en el primer semestre de 1999, será de 8.000 FF el primer año, 7.000 FF el 2.º año, 6.000 FF el 3.º, 5.000 FF el 4.º y 5.º años. Para las empresas de más de 20 trabajadores que entren en el dispositivo en el segundo semestre de 1999, la ayuda base será de 7.000 FF el primer año, 6.000 FF el 2.º, 5.000 FF el 3.º, 4.º y 5.º años.
- *Ayuda ampliada*: la ampliación de la ayuda base para la reducción del tiempo de trabajo del 15% y contrataciones del 9% será constante (+ 4.000 FF por año y por trabajador, ayuda mantenida 5 años).
- *Otras ampliaciones*: la ayuda será ampliada en 1.000 FF por año y por trabajador para aquellas empresas que realizan particulares esfuerzos para crear o mantener más empleos que el mínimo obligatorio, o aquellas que contraten una elevada proporción de jóvenes, minusválidos o parados de larga duración. Se prevé igualmente una ampliación decreciente a tres años para las empresas intensivas en mano de obra. Será de 4.000 FF por trabajador el primer año para las empresas que entren en el dispositivo en 1998 (3.000 FF para las que entren en el 1.º semestre de 1999 y 2.000 FF en el 2.º semestre de 1999) y decreciente en 1.000 FF por año. Esta ampliación específica se ofrecerá a las empresas que empleen al menos un 60% de obreros y en las que el 70% de sus trabajadores no perciba más de una vez y media el SMIC (salario mínimo). Estas ampliaciones son acumulables entre sí.

Dispositivo de apoyo y acompañamiento (art. 3-VII y 3-VIII): el Estado podrá hacerse cargo de una parte de los gastos relacionados con los estudios previos de aquellas empresas que inician una gestión de reducción del tiempo de trabajo y de reorganización. Igualmente, las organizaciones sindicales representativas en el ámbito nacional podrán gozar de una ayuda del Estado destinada a sostener las acciones de formación de los trabajadores que mandaten para la negociación de los acuerdos de reducción del tiempo de trabajo.

⁸ Decreto 98-494, de 22 de junio de 1998 (Journal Officiel de 23 de junio de 1998).

3. Otras disposiciones.

Algunas disposiciones de la ley son de aplicación directa y entran en vigor desde la publicación de la ley (o el primero de enero de 1999):

Nueva definición del tiempo de trabajo efectivo: el concepto de trabajo efectivo constituye, sin lugar a dudas, un elemento fundamental para apreciar la aplicación de la legislación sobre la duración del trabajo y sus diferentes formas de ordenación.

La noción de trabajo efectivo, tal y como venía definida en el artículo L.212-4 del CT⁹, nacida allá en el año 1942 respondía a una concepción taylorista y jerarquizada del trabajo que ya no se adapta a la evolución de la tecnología y a los modos de organización de la producción y del trabajo. Por ello, la ley Aubry modifica la noción de trabajo efectivo. Así, el artículo L.212-4 del CT, que define la duración del trabajo, es precedido ahora por un primer párrafo añadido por el artículo 5 de la ley, según el cual «la duración del trabajo efectivo es el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empresario y debe obedecer sus directrices sin poder atender libremente sus ocupaciones personales»¹⁰. Esta nueva definición da cumplimiento a lo previsto por la Directiva 93/104/CE del Consejo de 23 de noviembre, sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOL 307, 13.XII.1993), aunque puede decirse que sin duda aquélla resulta más amplia que la fijada por la Directiva. Según ésta, se entiende por tiempo de trabajo todo período durante el cual el trabajador está *en el centro de trabajo*, a disposición del empresario y *en el ejercicio de su actividad o de sus funciones*. Esta definición supone una participación activa del trabajador en el proceso de producción de la empresa. No tiene en cuenta los tiempos durante los cuales el trabajador no está asegurando necesariamente una prestación de trabajo, pero debe, sin embargo, atender las directrices del empleador sin poder dedicarse libremente a sus ocupaciones personales. La Circular de 24 de junio de 1998, que desarrolla la ley Aubry, aclara, en su ficha n.º 8 («Tiempo de trabajo

⁹ La redacción del artículo L.212-4 era la siguiente: «La duración del trabajo fijada más arriba [39 horas] se entiende como la del trabajo efectivo a excepción del tiempo necesario para vestirse, para el almuerzo así como de los períodos de inacción en las industrias y comercios determinados por Decreto...».

¹⁰ Jurisprudencia esencial sobre tiempo de trabajo efectivo:

- Tiempo de comidas: Casación Social (Cas. soc.) de marzo de 1998, EPA de Aeropuertos de París c/ Pellegrinoi y otros. Juris.Hebdo. n.º 7834, de 24 de marzo.
- Supresión de pausas: Cas. soc. de 10 de febrero de 1998, SARL SEIA c/Fontalbart y otros, Juris.Hebdo. n.º 7820, de 23 de febrero de 1998.
- Multas: Cas. soc. 28 de octubre de 1997, Bazie c/CE des Avions Marcel Dassault-Bréguet, Juris. Hebdo. n.º 7766, de 24 de noviembre de 1997; Cas. soc. 1 de marzo de 1995, Lublin c/Giraud Emballages, Juris. Actua. n.º 7233, de 23 de marzo de 1995.
- Tiempo de trayecto: Cas. soc. 30 de septiembre de 1997, Brun c/Sté. Gel 2000, Juris.Actua. n.º 7759, de 13 de noviembre de 1997.
- Trabajador a disposición del empresario: Cas. soc. 7 de enero de 1997, ARSS c/Dang y Cas. soc. de 29 de enero de 1997 Barba c/Renard, Juris.Hebdo n.º 7605, de 11 de febrero de 1997.

efectivo») que se excluye expresamente del tiempo de trabajo efectivo el período de descansos. Las otras pausas, que deben delimitarse claramente con una interrupción real de la actividad, sólo son consideradas como tiempo de trabajo si así las ha asimilado un acuerdo colectivo, o si el empresario las considera a la hora de calcular las horas extraordinarias.

Descanso diario y pausa: según un artículo L.220-1 nuevo del CT introducido por el artículo 6 de la ley, todo trabajador deberá gozar de un descanso diario de al menos 11 horas consecutivas ¹¹. Esta duración mínima de 11 horas consecutivas constituye un complemento muy importante a la duración máxima diaria organizada por el artículo L-221-1 del CT y permite en particular limitar la duración de la jornada de trabajo de los asalariados.

Un convenio o acuerdo colectivo extendido podrá derogar esta nueva disposición en condiciones fijadas por Decreto ¹², en particular para actividades caracterizadas por la necesidad de asegurar una continuidad del servicio o por períodos de intervención fraccionados.

Por otra parte, ningún tiempo de trabajo diario podrá alcanzar 6 horas sin que se conceda al trabajador una pausa mínima de 20 minutos, salvo disposiciones más favorables que fijen un tiempo de pausa superior. Estas disposiciones no se aplican al personal de carretera o de navegación del sector de transportes (art. 7).

Descanso compensatorio obligatorio (art. 8): a partir del 1 de enero de 1999, las horas extraordinarias efectuadas en el marco del cómputo anual legal (130 horas) por los trabajadores de empresas de más de 10 efectivos dan derecho a un descanso compensatorio del 50% a partir de la 41.^a hora (y ya no de la 42.^a). A partir de la entrada en vigor de la ley, el empresario tiene la obligación de pedir al trabajador que se tome su descanso en el plazo de un año, si previamente se ha incumplido la obligación de disfrutar dicho descanso en un período máximo de dos meses.

Medidas que modifican las disposiciones relativas al trabajo a tiempo parcial: se introducen varias modificaciones al régimen de tiempo parcial (arts. 9, 10, 11 y 12):

- Las condiciones de acceso al derecho de disminución de cargas (bonificaciones de las cotizaciones empresariales) para los contratos a tiempo parcial se modifican o alteran para tener en cuenta las incidencias de la RTT:
 - La disminución de cargas sólo se aplica a los contratos desde 18 horas (sin contar horas extraordinarias) a 32 horas (contando horas extraordinarias).

¹¹ Este artículo transpone una disposición de la Directiva europea de 23 de noviembre de 1993, sobre la ordenación del tiempo de trabajo, creando una duración mínima de descanso diario que no existía hasta entonces en el Derecho interno francés.

¹² Decreto n.º 98-496, de 22 de junio de 1998.

- La transformación de un contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial puede dar derecho a disminución de cargas si se acompaña de un nivel complementario de contrataciones suficiente para mantener el volumen de horas de trabajo anterior.
 - La reducción por el tiempo de trabajo parcial anualizado sólo es posible si el contrato se firma en aplicación de un acuerdo colectivo que defina las garantías por las cuales el trabajo a tiempo parcial se aplica a petición del trabajador.
- Una restricción del recurso a las horas extraordinarias. La posibilidad de recurrir a horas extraordinarias que excedan del 10% de la duración inicial fijada en contrato ya no es admitida por simple acuerdo de empresa; es necesario un acuerdo sectorial extendido ¹³. Esta medida pretende reforzar este nivel de negociación que aparece como el más idóneo para asegurar una mejor regulación de la práctica del tiempo parcial.
 - Limitación del número de interrupciones diarias. A partir del 1 de enero de 1999, la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo parcial sólo podrá interrumpirse una vez y por tiempo no superior a las dos horas. El objetivo de este dispositivo tiene en cuenta el fuerte desarrollo de determinadas modalidades de trabajo a tiempo parcial que originan importantes perturbaciones para los trabajadores e incluso significativas perturbaciones en su vida diaria. Con el fin de limitar los abusos en materia de duración y fragmentación de la jornada de trabajo de algunos asalariados a tiempo parcial, el artículo 10 de la ley Aubry condiciona la posibilidad de imponer más de una interrupción de la actividad o una interrupción de más de dos horas de duración, a la existencia de un acuerdo sectorial extendido.
 - El empresario debe entregar, al menos una vez al año, al Comité de Empresa o, en su defecto, a los delegados de personal, un balance del trabajo a tiempo parcial realizado en la empresa, que incluya en particular, el número, el sexo y la cualificación de los trabajadores afectados, así como los horarios de trabajo a tiempo parcial efectuados y el número de contratos a tiempo parcial que dan derecho a la disminución de cotizaciones sociales. El empresario deberá comunicar igualmente el número de horas extraordinarias efectuadas por los trabajadores a tiempo parcial.
 - Mantenimiento de las cotizaciones de jubilación en caso de paso a tiempo parcial.

¹³ Jurisprudencia esencial sobre horas extraordinarias:

- Vacaciones retribuidas- Convenio de indemnización: Cas. soc. 2 de abril de 1997, Chevalot y otros c/ Sté. d'éditions scientifiques et culturelles, Juris.Hebdo. n.º 7649, de 14 abril de 1997.
- Modulación: Cas. soc. 22 de octubre de 1996, Association Voile et loisirs c/Le Goff, Juris. Actua. n.º 7590, de 17 de enero de 1997.
- Remuneración- A igual trabajo, igual salario: Cas. soc. 29 de octubre 1996, Delzongle c/Ponsolle, Juris. Actua. n.º 7551, de 13 de noviembre de 1996.
- Carga de la prueba: Cas. soc. 17 de julio de 1996, CMEN c/Herrault, Juris.Actua. n.º 7533, de 5 de octubre de 1996; Cas. soc. 3 de julio de 1996, Zunigo c/SARL Le Tisonnier, Juris. Actua. n.º 7497, de 15 de julio de 1996; Cas. Soc. 5 de junio de 1996, Houdel c/Corbeil Essonnes Automobile, Juris. Actua. n.º 7501, de 24 de julio de 1996.
- Indemnización: Cas. soc. 23 de mayo de 1996, Sté. Nord France Bâtiment Travaux Publics c/Ghibaudo, Juris.Actua. n.º 7533, de 5 de octubre de 1996; Cas. soc. de 11 de marzo de 1997, Cogeprec c/Redon y Cas. soc. de 12 de marzo de 1997, Clinique du Paris c/Miranda y otros, Juris. Hebdo. n.º 7636, de 24 de marzo de 1997.
- Descanso compensador obligatorio- Obligación de información del empresario: Cas. soc. de 4 de julio de 1995, Viers c/SA Gramif, Juris.Actua. n.º 7338, de 3 de octubre de 1995.

Balance de aplicación de la ley: el Gobierno deberá presentar al Parlamento, no más allá del 30 de septiembre de 1999, un balance de aplicación de la ley elaborado en concertación con los agentes sociales (art. 13).

IV. DIFICULTADES DE APLICACIÓN E INCERTIDUMBRES JURÍDICAS

Una reforma del Salario Mínimo Interprofesional (SMIC) necesaria. Al decidir la reducción en cuatro horas de la duración legal del trabajo, el Gobierno galo no podía evitar la reforma del salario mínimo. El SMIC es calculado sobre la base de una tasa horaria (39,43 Francos), multiplicada por una duración mensual de 169 horas, es decir, 6.663,67 Francos brutos al mes y 5.239,99 Francos netos. La semana de 35 horas llevará esta duración a las 151 horas. El Gobierno francés tenía, pues, dos soluciones:

- Reducir el importe del SMIC en la debida proporción, lo que lo habría dejado en aproximadamente 4.680 Francos netos al mes. Esta hipótesis fue rechazada de plano ya que el Primer Ministro L. Jospin se había comprometido a implantar las 35 horas sin bajar los salarios.
- Incrementar la tasa horaria hasta cerca de 44 Francos. Imposible también, ya que habría arrastrado un alza automática del salario de los trabajadores pagados al SMIC que permaneciesen en 39 horas, aumentando de manera insoportable los costes salariales de las empresas.

Rechazando la anualización del SMIC que reclamaba la patronal, el Gobierno francés optó por una desconexión del SMIC horario y del SMIC mensual. El primero será de aplicación a aquellos trabajadores que se queden en las 39 horas, y el segundo a los que hayan pasado a las 35 horas. De esta manera, se mantiene una garantía y se crea una adicional con la remuneración mínima.

Los trabajadores que pasen a 35 horas serán retribuidos, en efecto, a 39 horas. La Ministra del Empleo afirma que las reducciones decrecientes de las cargas sociales en cinco años permitirán compensar el sobre coste para las empresas.

El tiempo de trabajo de los ejecutivos. Los tiempos de presencia y de trabajo efectivo de los ejecutivos no son iguales a los de un obrero de una cadena de producción. La productividad de su trabajo es el resultado complejo de sus aptitudes personales, de su experiencia, de su *know-how* y del medio en el que ejercen su actividad. La medición del tiempo de trabajo efectivo es más difícil, por cuanto este trabajo, cada vez más intelectual, no se detiene como por milagro, cuando el trabajador deja el lugar de trabajo: sigue reflexionando cuando se va a comer o cuando regresa a su casa. Es más, las nuevas tecnologías de la información (ordenadores portátiles, teléfonos móviles, modem, etc.) hacen cada vez más borrosa la frontera jurídica, legal entre el tiempo trabajado («efectivo») y el tiempo no trabajado. Tanto más cierto si se tiene en cuenta que una parte significativa de

los ejecutivos se desplaza regularmente fuera de su lugar de trabajo, sin que resulte posible medir la duración efectiva del trabajo realizado, al menos con los instrumentos de medida tradicionales (relojes de fichaje, etc.) que consideran como «improductivo» o «extralaboral», el tiempo transcurrido en el restaurante, en la cafetería, discutiendo con los compañeros o colegas, el tiempo pasado en la biblioteca, en casa, documentándose, en el tren o en el avión, preparando su intervención.

De todo ello, puede inferirse que los horarios de los ejecutivos no pueden calcarse de los del personal obrero o auxiliar y deben ser, por lo tanto, mucho más elevados (no ya de las 35 horas sino de las 39...) so pena de alza considerable de los costes y de pérdida de competitividad y de cotas de mercado en un contexto mundial de hiper-competencia en el que los ejecutivos trabajan mucho más allá de la duración legal reconocida por los convenios colectivos. Esto explica que la patronal quiera excluir el trabajo de los ejecutivos del ámbito de aplicación estricta de las 35 horas. Dado que esta posibilidad ha sido excluida de la ley, se han producido ya algunos contenciosos referentes a los ejecutivos que han mantenido un horario por encima del establecido por acuerdo de empresa. Es el caso de una Inspectora de Trabajo que ha denunciado el horario de algunos mandos de la empresa Thomson CSF. Así, su Presidente debió comparecer el 1 de febrero pasado ante los tribunales para responder a la acusación de distintas infracciones, entre las que se encuentra la de «ejecución de trabajo clandestino», conforme al artículo L. 324-10 del CT¹⁴. Este artículo estaba destinado a luchar contra el trabajo no declarado, si bien algunos Inspectores de Trabajo y, aparentemente, algunos Magistrados lo han extendido a las horas extraordinarias.

Trabajo a tiempo parcial. Dos breves cuestiones se plantean aquí.

En primer lugar, la ley prevé que los horarios de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial no pueden incluir, en el transcurso de una misma jornada, más de una interrupción de la actividad o una interrupción de más de dos horas, salvo si así lo prevé un convenio o acuerdo colectivo sectorial. El objetivo de la ley es el de «moralizar» las prácticas en este terreno. La patronal considera estas disposiciones demasiado restrictivas.

La segunda cuestión que se plantea afecta a la remuneración del tiempo parcial. Mientras que, en algunas empresas, los trabajadores a tiempo completo se beneficiarán de un acuerdo de reducción del tiempo de trabajo sin pérdida de salario, al incrementarse automáticamente su salario horario en un 11,4%, la tasa horaria de los trabajadores a tiempo parcial no será modificada. La coexistencia de dos tasas horarias para trabajadores que llevan a cabo las mismas tareas, podría contravenir el principio reconocido por la Jurisprudencia de «a igual trabajo, igual salario».

Por lo demás, la reducción del tiempo de trabajo plantea ciertas incertidumbres jurídicas y fundamentalmente el tema de la compensación salarial. Así, un cuestionamiento, aun simbólico, del salario o de cualquier otra condición esencial del contrato de trabajo constituye una modificación de éste que puede desencadenar incluso un procedimiento de extinción del mismo.

¹⁴ Este artículo establece entre otras cuestiones que «la mención en el recibo de nómina de un número de horas inferior al realmente trabajado constituye, salvo que esta mención no resulte de la aplicación de un convenio o acuerdo firmado en aplicación del Capítulo II del Título I del Libro II del presente Código, un encubrimiento de trabajo asalariado.»

La remuneración, condición esencial del contrato de trabajo. La Jurisprudencia considera tradicionalmente que la remuneración constituye una condición esencial del contrato de trabajo. Tratándose más precisamente de una reducción del salario inducida por una reducción de la duración del trabajo, la Corte de Casación ha juzgado que se trataba de una «modificación de una condición esencial del contrato de trabajo de los interesados»¹⁵ ya que la «reducción de la duración del trabajo sin compensación salarial constituía una modificación de sus contratos que los trabajadores no estaban obligados a aceptar»¹⁶. En una sentencia reciente, de 3 de marzo de 1998¹⁷, la Corte de Casación deja definitivamente zanjada la cuestión al fallar que «la remuneración es una condición esencial del contrato de trabajo».

La modificación de la remuneración y, a mayor abundamiento, la reducción del salario conllevan por tanto una modificación del contrato de trabajo que requiere el acuerdo de los trabajadores afectados.

Este principio, que parece pues innegable, cuenta, sin embargo, con la excepción de las horas extraordinarias. Ésta no constituye una modificación del contrato de trabajo cuando las horas extraordinarias no están expresamente garantizadas por éste¹⁸. Podemos preguntarnos ahora si dado que la duración legal del trabajo ha de reducirse a 1 de enero del 2000, las horas realizadas entre 35 y 39 horas, que se convertirán entonces en horas extraordinarias (y su remuneración) no podrían ser eliminadas por el empresario sin por ello modificar el contrato de trabajo. Esta situación absurda permitiría reducir muy sensiblemente la remuneración de los trabajadores afectados sin cuestionar la relación contractual.

El hecho de que la reducción del salario haya sido ratificada por un acuerdo colectivo no debería eximir al empresario de recabar la aceptación individual de los trabajadores. Aunque la Jurisprudencia sobre esta cuestión no es frecuente¹⁹, esta solución es admitida generalmente por la Doctrina, basándose en el artículo L.135-2 del CT que prevé que «cuando un empresario está atado por las cláusulas de un acuerdo colectivo de trabajo, estas cláusulas se aplican a los contratos de trabajo firmados con él, salvo condiciones más beneficiosas reconocidas al trabajador en su contrato de trabajo». Por tanto, las disposiciones de un acuerdo colectivo que resulten menos favorables que las previstas en el contrato de trabajo no pueden en principio ser impuestas al trabajador.

¹⁵ Casación de lo social. 14 de febrero de 1996. SAGEM c/ Binard. Juris.Hebdo n.º 7427, de 11 de marzo de 1996.

¹⁶ Casación de lo Social 19 de noviembre de 1997. Manoir Industries c/Akarkoub, Juris.Hebdo n.º 7773, de 15 de diciembre de 1997.

¹⁷ Casación de lo Social de 3 de marzo de 1998. Herzberg c/Soc. Bata-Héloncourt, Juris.Hebdo n.º 7841, de 6 de abril de 1998.

¹⁸ Casación social de 10 de marzo de 1998. Naegel c/ SA Promaco, Juris.Hebdo n.º 7841, de 6 de abril de 1998.

¹⁹ Véase no obstante Casación social 25 de junio de 1997. Hotel Concorde c/Dridi y otros, Juris. Hebdo n.º 7707, de 15 de julio de 1997 y Cas. soc. 25 de febrero de 1998, Qaissi c/ SA CGBI n.º 991 P.

La ineludible condición previa del plan social. La Corte de Casación considera que en caso de modificación de los contratos de trabajo por motivos económicos en una empresa de al menos 50 empleados, y a partir del momento en que afecte al menos a 10 empleados en menos de 30 días, el empresario tiene la obligación de poner en marcha un plan social. Cuando estos límites no se alcancen, o el trabajador rechace la modificación de su contrato de trabajo justificada por causas económicas, será de aplicación el procedimiento previsto por el CT en casos de despidos por motivos económicos inferiores a 10 trabajadores.

Los empresarios podrían entonces encontrarse ante una aparente paradoja, la de tener que adoptar un Plan Social para poder crear empleos (modalidad ofensiva de la ley Aubry), o la de ver multiplicado el número de despidos por la puesta en marcha de un acuerdo que tuviera precisamente por objeto evitarlos (modalidad defensiva).

Aun más, en el estado actual de los textos legales y de la Jurisprudencia, se pueden emitir reservas acerca de la realidad del motivo económico de un despido posterior a un acuerdo colectivo (modalidad ofensiva) que previese una disminución de los salarios a cambio de contrataciones. Si el despido fuera considerado abusivo, la empresa debería pagar entonces pesadas indemnizaciones. En cambio, en el caso de un acuerdo «modalidad defensiva» la legitimidad del despido podrá ser presumiblemente demostrada por el empresario. El juez considerará que está basada en causa real y sería ²⁰.

V. BALANCE DEL PRIMER AÑO DE APLICACIÓN DE LA LEY DE LAS 35 HORAS

Un año después de la publicación de la ley de las 35 horas y a falta de seis meses para su entrada en vigor (para el caso de las empresas de más de 20 trabajadores), el Gobierno francés acaba de presentar a la opinión pública el balance de su aplicación, iniciando con ello la concertación con los agentes sociales prevista en el artículo 13 de dicha ley. Se pretende trabajar sobre veinte temas de discusión, examinando en cada caso los resultados y problemas jurídicos encontrados. Con esta base se elaborará en el plazo de un mes un proyecto de texto legal que será sometido a una nueva concertación y en el que se apoyará el Gobierno galo para elaborar la segunda ley que debe presentarse a la Asamblea Nacional a principios del mes de octubre.

²⁰ Jurisprudencia esencial sobre modificación del contrato de trabajo:

- Remuneración- Horas extraordinarias: Cas. soc. de 3 de marzo de 1998, Herzberg c/Sté. Bata-Héloncourt y Cas. soc. de 10 de marzo de 1998, Naegel c/SA Promaco, Juris. Hebdo. n.º 7841, de 6 de abril de 1998.
- Cambio de modo de remuneración: Cas. soc. de 28 de enero de 1998, SA Systia informática c/Bernard, Juris. Hebdo. n.º 7814, de 16 de febrero de 1998.
- Acuerdo de empresa- Garantía de empleo contra remuneración- Obligaciones del empresario: Cas. soc. de 22 de enero de 1998, Briou y otros c/SA CMB Plastique, Juris. Hebdo. n.º 7809, de 9 de febrero de 1998.
- Acuerdos colectivos- Comparación de ventajas- Determinación de la cláusula más favorable: Cas. soc. de 19 de febrero de 1997, Cie. Générale de Géophysique c/Bloy y otros, Juris. Hebdo. n.º 7632, de 17 de marzo de 1997.
- Reducción de jornada a 32 horas: Corte de Apelación de París, de 22 de septiembre de 1998. Anula un acuerdo entre EDF-GDF y tres sindicatos para reducir la jornada a 32 horas, desarrollando el trabajo a tiempo parcial.

Según la ministra para el empleo, el ritmo de las negociaciones en las empresas se ha acelerado desde la promulgación de la Ley el 13 de junio de 1998: 60 acuerdos mensuales de media en junio-julio 1998, cerca de 600 en marzo-abril 1999, para alcanzar los 4.076 acuerdos totales.

Las grandes empresas han despreciado las ayudas del Estado, por no querer o no poder plegarse a las cuotas de contratación previstas en la ley. Por el contrario, las pequeñas y medianas empresas con menos de 20 trabajadores han dado lugar a una ayuda financiera del Estado (9.000 Francos por trabajador el primer año), ya que han logrado reducir en un 10% la duración del trabajo y han contratado al menos un 6% de trabajadores más de los existentes.

Por lo que respecta a la implicación de los sindicatos, los datos son elocuentes: nueve de cada diez acuerdos han sido ratificados por el conjunto de las organizaciones presentes en las empresas. La «propensión a firmar» es muy elevada en los sindicatos más representativos (CFDT, CGC y CGT). En dos de cada tres casos ha sido necesario recurrir a trabajadores mandatados por los sindicatos, toda vez que la mayoría de las PYMES carecían de delegados.

Por lo que respecta a los salarios, el informe pone de manifiesto que en el 85% de los casos, éstos se han mantenido, aunque, posteriormente, los trabajadores sufrirán una moderación de sus remuneraciones. Nueve de cada diez nuevos trabajadores contratados han obtenido las mismas condiciones que los antiguos trabajadores.

Las modalidades de las 35 horas resultan muy diversas: el 40% de los trabajadores tiene jornadas más cortas; el 49% prefiere tomarse media jornada cada semana; el 42% se ha tomado descansos complementarios; el 25% alterna semanas cortas y largas en función de los flujos de actividad.

Contrariamente a lo que se temía, los mandos no han sido excluidos del movimiento ya que el 80% de los acuerdos prevén una reducción de su tiempo de trabajo (con la excepción de los mandos superiores).

En cuanto al tiempo parcial, los acuerdos prevén a menudo una disminución de los horarios proporcional a las 35 horas. Pero otros acuerdos ofrecen la posibilidad de trabajar más, incluso a tiempo completo. En algunos casos, las 35 horas han permitido reducir la precariedad a través de la contratación a tiempo determinado o de interinos con contratos de duración indefinida.

Sin embargo, los resultados son menos satisfactorios de lo que en un principio pueden parecer. En efecto, al incrementar sustancialmente el número de horas extraordinarias autorizadas, una parte muy significativa de estos acuerdos puede distanciarse del verdadero espíritu de la ley y, por lo tanto, reducir su alcance. Así, en sectores como el textil, el número máximo de horas extraordinarias autorizado puede pasar, mediante acuerdo de empresa, de las 130 horas actuales a 175 horas, o a 190 en el sector de la limpieza. Estas medidas parecen a todas luces incompatibles con el espíritu y los objetivos perseguidos por la ley Aubry.

Si se analizan los acuerdos firmados, los datos son igualmente sorprendentes. A finales de 1998, el Ministerio de Empleo tenía registrados 1.055 acuerdos. Contrariamente a lo que un principio se esperaba, cerca del 50% de los acuerdos se han firmado en las empresas de menos de 20 trabajadores, que en principio disponen de más tiempo para implantar la jornada de 35 horas ya que no empezaría a aplicarse hasta el año 2002. Este hecho puede tener una explicación relativamente sencilla. Se trataría de empresas que tenían, en cualquier caso, que aumentar su plantilla y que aprovecharán la ley Aubry para obtener importantes beneficios y ayudas estatales.

En cualquier caso, uno de los méritos innegables de esta ley habrá sido incitar a empresarios y sindicatos a reflexionar juntos sobre cuestiones fundamentales para la competitividad de las empresas.

VI. EL PROYECTO DE LEY DE 1999: DE NUEVO EL DEBATE

La segunda ley de las 35 horas prevista desde la aprobación de la primera para precisar las nuevas reglas que serán de aplicación en concreto en materias de modulación del tiempo de trabajo, de modulación del tiempo de trabajo parcial elegido y de las horas extraordinarias, está siendo preparada a la luz del balance de aplicación de la ley que acabamos de ver en el apartado anterior.

Como consecuencia de ello y por la necesaria concertación con los agentes sociales de dicho balance, se ha abierto de nuevo un debate que se centra básicamente en los siguientes aspectos:

- Un período de transición en la entrada en vigor de las 35 horas.
- La evolución del SMIC (Salario Mínimo).
- La financiación de las ayudas previstas por la ley.
- La reducción del tiempo de trabajo de los mandos.

Nos proponemos a continuación analizar de manera somera las claves de estas cuatro cuestiones:

- a) Conforme va aproximándose la fecha de entrada en vigor de la ley, aparece cada vez con más insistencia la posibilidad de un **período de transición**. A partir del 1 de enero del 2000, en efecto, las 35 horas deben convertirse en norma del tiempo de trabajo para las empresas de más de 20 trabajadores. Si la Ministra del empleo ha asegurado que no era planteable un postergamiento de dicho plazo tal y como reclama la Patronal francesa, podría no

obstante decidir la implantación de un período transitorio para dar tiempo a las empresas a cerrar las negociaciones. Y ello se plantea por una razón obvia: tan sólo un número reducido de empresas están listas para las 35 horas. En estas condiciones, una aplicación estricta y brusca de la nueva reglamentación desde el 1 de enero del 2000 puede resultar peligrosa, si no contraproducente para el empleo. Algunos lo expresan de manera gráfica: no es tan sencillo como la noche en que se pasó del Franco al Euro en los bancos.

Por otro lado, una transición demasiado larga e, incluso, un anuncio de la misma demasiado anticipado podría aplazar en exceso las negociaciones en las empresas.

Este período de transición se traduciría en la fijación en el año 2000 de una sobretasa del 10% sobre las horas extraordinarias, entre las 35 y las 39 horas, en lugar de la inicialmente prevista del 25%. No obstante, las horas extraordinarias íntegramente compensadas con reposo que favorecen la creación de empleo, no estarán sometidas a la tasa del 10% ²¹.

En este sentido, el Gobierno pretende negociar con los demás agentes sociales el monto de esta tasa y sus modalidades. Se plantean cuestiones tales como si dicha tasa debería alimentar un fondo, liquidarse a los trabajadores o recuperarse con reposo compensador. La ministra se muestra partidaria de crear un fondo con esa sobretasa del 10% y redistribuirla cuando suba al 25% en el año 2001, después del período de transición. De nuevo aquí se plantea una disyuntiva: ¿debe la redistribución servir para indemnizar a los desempleados o para financiar la reducción de las cargas sociales?

- b) Tal y como se había comprometido la ministra Aubry, los salarios de los trabajadores no serán reducidos por el paso de las 39 a las 35 horas. Este compromiso supone tener que elevar **el SMIC horario** en un 11,4%, aunque para paliar el efecto que esta medida tendrá sobre las arcas de las empresas y del Estado y las posibles influencias perjudiciales sobre la inflación, el Gobierno galo propone la implantación del sistema del «doble SMIC». Este sistema, que está siendo controvertido y criticado por la oposición y sindicatos por ser excesivamente complejo (algunos sindicatos aseguran incluso que dicha medida puede suponer el cuestionamiento del sistema de salario mínimo), prevé que para el año 2003 se habrá recuperado el sobrecoste del 11,4% creado por el paso a las 35 horas, esto es, un año después de la última fecha fijada por la ley para que las empresas de menos de 20 trabajadores reduzcan su tiempo de trabajo. Este sistema se basa en un salario mínimo, hasta las 35 horas, que evolucionaría de una manera, y el correspondiente salario entre las 35 y las 39 horas (calificado de «indemnización diferencial») que variaría de otra. Este proyecto llevaría, a cambio de una disminución del tiempo de trabajo, a una moderación salarial.

²¹ El contingente anual de 130 horas que determina el límite a partir del cual toda hora extraordinaria da lugar a un reposo compensador se aplicará más allá de las 37 horas en el 2000, más allá de las 36 horas en el 2001 y más allá de las 35 horas en el 2002.

- c) Una parte muy significativa de **la financiación de las 35 horas** se ha visto amenazada a raíz del recurso jurídico interpuesto por la UNEDIC (Organismo de seguro de desempleo) ante el Estado por «abuso de poder», lo cual evidentemente, no tiene precedentes. Los agentes sociales, de manera unánime, han pretendido con este procedimiento atípico, poner en guardia al Gobierno, acusado de querer disponer de los fondos de este organismo paritario. En efecto, el ministro de economía señalaba que la financiación de las 35 horas estaría asegurada en un 50% por el UNEDIC, en un 33% por la Seguridad Social y el resto (17%) por el Estado, argumentando que estos tres organismos se beneficiarán del aumento del empleo y, por tanto, ingresarán más cotizaciones. Los agentes sociales se oponen a tal medida por entender que es al Estado y sólo a él a quien corresponde esta financiación.
- d) **Las dificultades de aplicación de las 35 horas a los mandos**, que pusimos de relieve en el apartado IV, han hecho que los acuerdos de empresa reconozcan tres categorías: los mandos directivos que no están sometidos a la reglamentación de la duración del trabajo; los mandos integrados en equipos de trabajo a quienes se aplicará la misma duración del trabajo que al resto de trabajadores; y entre medias, los ejecutivos que trabajan mucho y son retribuidos a tanto alzado, que podrán beneficiarse de jornadas de descanso complementarias, lo que hoy por hoy no es posible.

Habrá que esperar a la aprobación de la ley por el Parlamento, para comprobar cómo se han zanjado definitivamente estas cuestiones que están alimentando hoy por hoy el debate de las 35 horas en Francia. No obstante, adelantamos las líneas generales del Anteproyecto presentado por el Gobierno a los Sindicatos y a la Patronal.

El Anteproyecto incluye 17 artículos, organizados en 4 capítulos. Las principales disposiciones del Anteproyecto son las siguientes:

- **La duración legal de 35 horas (art. 1):** el tiempo de trabajo semanal quedará establecido, tal y como estaba previsto, en 35 horas el 1 de enero del 2000 para las empresas de más de 20 trabajadores, y el 1 de enero del 2002 para el resto de empresas.
- **La modulación de los horarios (art. 4):** se mantiene una única modulación basada en una duración anual de referencia de 35 horas de media, no pudiendo en ningún caso exceder las 1.600 horas, teniendo en cuenta los descansos semanales, las 5 semanas de vacaciones retribuidas y los 11 días festivos legales.
- **Los días de descanso y los días libres (arts. 5 y 9):** se confirma la posibilidad ofrecida por la primera ley de organizar la reducción del tiempo de trabajo en forma de días de descanso por jornadas enteras o medias jornadas.

- **Los mandos (art. 6):** se confirma lo previsto para estos trabajadores [véase apartado d) anterior].
- **El tiempo parcial (art. 7):** se modifica la definición actual del tiempo parcial (una duración inferior a la quinta parte de la duración legal, esto es, 32 horas) y se adapta a lo establecido por la Directiva Europea de 1997. Las horas extraordinarias en el tiempo parcial no pueden resultar superiores a la décima parte de la duración semanal o mensual del trabajo previsto en el contrato. No podrá en ningún caso alcanzar el tiempo completo. Ninguna interrupción podrá superar las dos horas en una misma jornada de trabajo.
- **La cuenta ahorro-tiempo (art. 10):** las modalidades de este sistema que permite acumular derechos a días libres a lo largo de varios años se diversificarán. Esta cuenta será gestionada en horas y no en días. Podrá financiar, en su totalidad o en parte, el paso al tiempo parcial, ser utilizado para acciones de formación fuera del tiempo de trabajo o, para trabajadores mayores de 50 años, para la financiación de un cese voluntario de actividad.
- **La formación (art. 11):** podrá utilizarse parte de los días liberados por las 35 horas en acciones de formación destinada al desarrollo personal y profesional del trabajador.
- **La reducción de las cargas sociales (art. 13):** se confirma la intención de ligar a las 35 horas la reducción de las cargas sociales sobre los salarios bajos y medios. Esta reforma será debatida en el marco del Proyecto de Ley de Financiación de la Seguridad Social para el 2000.
- **Garantía jurídica (art. 15):** los acuerdos ya firmados serán validados. Aquellos que no sean plenamente conformes a la segunda ley, seguirán produciendo sus efectos, con excepción de las cláusulas relativas al cálculo y al pago de horas extraordinarias.
- **El salario mínimo (SMIC) (art. 17):** aquellos trabajadores que estén cobrando el SMIC y que pasen a las 35 horas, no podrán ver rebajada su retribución. Esta garantía de mantenimiento de la remuneración podrá tener la consideración de un «complemento diferencial de salario». La remuneración mensual se revalorizará en función de la evolución de los precios y de la mitad del incremento del poder de adquisición del salario mensual obrero.
- **Una cláusula en caso de rechazo del trabajador:** el artículo 16 ofrece la respuesta a una importante cuestión que se ha empezado ya a plantear en acuerdos alcanzados por algunas empresas: ¿cuáles son los derechos de un trabajador cuyo contrato se modifica (salario, horario, etc.) por causa de la puesta en marcha de las 35 horas? El Anteproyecto prevé que el trabajador pueda rechazar esta modificación si queda establecido que es sustancial; en este caso, la ruptura del contrato de trabajo no será imputable al trabajador. Tendrá derecho por tanto a las indemnizaciones de ruptura (preaviso y despido) en el marco de un procedimiento individual de despido.

ANEJO I. TEXTO DE LA LEY ²²

Ley n.º 98-461, de 13 de junio, de orientación e incitación a la reducción del tiempo de trabajo.

La Asamblea Nacional y el Senado han deliberado,

La Asamblea Nacional ha adoptado,

Vista la decisión del Consejo Constitucional n.º 98-401 DC de fecha 10 de junio de 1998;

El Presidente de la República promulga la ley cuyo contenido es el siguiente:

Artículo 1

A continuación del artículo L.212-1 del Código de Trabajo, se inserta un artículo L.212-1 bis redactado de la siguiente manera:

«Art. L.212-I bis. En los centros de trabajo o profesiones mencionadas en el artículo L-200-I, así como en los centros de trabajo agrícolas, artesanales y cooperativas y sus dependencias, la duración legal del trabajo efectivo de los trabajadores queda fijada en treinta y cinco horas semanales a partir del 1 de enero 2002. Queda fijada en treinta y cinco horas semanales desde el 1 de enero del 2000 para aquellas empresas con más de veinte trabajadores, así como para unidades económicas y sociales de más de 20 trabajadores reconocidas por convenio o por resolución del juez, salvo que dicha plantilla se alcance entre el 1 de enero del 2000 y el 31 de diciembre del 2001. La plantilla será valorada con los criterios previstos en el segundo párrafo del artículo (L.421.I)».

Artículo 2

Las organizaciones sindicales de empresarios, agrupaciones de empresarios o empresarios así como las organizaciones sindicales de trabajadores reconocidas como representativas son llamadas a negociar, desde este momento hasta las fechas señaladas en el artículo 1, las modalidades de reducción efectiva de la duración del trabajo adaptadas a las situaciones de los sectores y de las empresas, y en su caso, a las situaciones de empresas agrupadas en el ámbito local o departamental en las condiciones previstas por el artículo L.132-30 del Código de Trabajo.

²² Traducción de José Juan GONZÁLEZ SÁNCHEZ.

Artículo 3

Las empresas o centros de trabajo que, en aplicación de un acuerdo colectivo, reduzcan la duración del trabajo antes del 1 de enero del 2000 o, antes del 1 de enero del 2002 para las empresas de 20 o menos trabajadores, y que efectúen, en contrapartida, contrataciones o preserven puestos de trabajo, pueden gozar de una ayuda en las condiciones definidas a continuación:

I. Podrán gozar de esta ayuda las empresas, incluso aquellas con 20 o menos trabajadores, que pertenezcan a las categorías mencionadas en el artículo L.212-I bis del Código de trabajo, así como las sociedades y organismos de derecho privado, las sociedades de economías mixtas y los establecimientos públicos industriales y comerciales, locales de transporte público urbano de viajeros y las empresas de armamento marítimo. No obstante, no podrán gozar de esta ayuda, habida cuenta del carácter de monopolio de algunas de sus actividades o de la importancia de la participación del Estado en sus productos de explotación, determinados organismos públicos dependientes del Estado cuya lista se fijará por Decreto. Para estos organismos, las modalidades de acompañamiento de la reducción del tiempo de trabajo se determinarán en el marco de los procedimientos que rigen sus relaciones con el Estado.

La reducción del tiempo de trabajo debe ser al menos del 10% de la duración inicial y llevar el nuevo horario colectivo como máximo al nivel de la duración legal fijada por el artículo L.212-I bis del Código de Trabajo. El alcance de la reducción se calcula a partir de un modo constante de descuento de los elementos del horario colectivo.

II. La reducción del tiempo de trabajo debe organizarse mediante acuerdo de empresa o establecimiento. Puede organizarse igualmente en aplicación de un convenio o de un acuerdo sectorial extendidos o agregados en aplicación del artículo 16 de la ley n.º 75-535 de 30 de junio de 1975 relativa a las instituciones sociales y médico-sociales, ya sea en empresas de 50 trabajadores o más, a reserva de un acuerdo complementario de empresa, ya sea en las empresas de menos de 50 trabajadores, según las modalidades de aplicación previstas por el convenio o acuerdo sectorial. Puede organizarse también por un acuerdo firmado en las condiciones previstas por los primeros apartados del artículo L.132-30 del Código de Trabajo.

Además de las disposiciones previstas en los apartados IV y V del presente artículo, el acuerdo colectivo determina los plazos de la reducción del tiempo de trabajo aplicables en la o en las empresas afectadas en relación con la duración inicial del trabajo, así como las modalidades de organización del tiempo de trabajo y de descuento de ese tiempo aplicables a los trabajadores de la empresa, incluidas las relativas a los ejecutivos cuando dichas modalidades son específicas, y las modalidades y plazos según los cuales los trabajadores deben ser advertidos en caso de modificación del horario. Determina también, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones del libro IV del Código de Trabajo que organiza la consulta de los representantes del personal, las disposiciones relativas al seguimiento de su puesta en marcha en el seno de la empresa o, en su caso, en la del sector. Este seguimiento puede llevarse a cabo por una instancia paritaria creada específicamente al efecto. El acuerdo prevé las consecuencias que puedan desprenderse de la

reducción del tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial, así como de la situación de los asalariados que trabajen de manera permanente en equipos sucesivos y siguiendo un ciclo continuo, mencionados en el artículo 26 de la ordenanza n.º 82-41 de 16 de enero de 1982 relativa a la duración del trabajo y a las vacaciones pagadas. Puede prever igualmente las condiciones particulares según las cuales es aplicada dicha reducción al personal ejecutivo, así como las modalidades específicas de descuento de su tiempo de trabajo, habida cuenta las exigencias propias de su actividad.

Este acuerdo es depositado en la Dirección Departamental del Trabajo, del Empleo y de la Formación Profesional o en el Servicio Departamental de la Inspección de Trabajo, del Empleo y de la Protección Social Agrícolas, entregado a los representantes de personal y expuesto en la empresa.

Una organización sindical o su representante en la empresa puede apelar a la autoridad administrativa en caso de dificultades de aplicación de un acuerdo de empresa firmado en el marco de la presente disposición.

III. En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con delegado sindical o delegado de personal designado como delegado sindical, a falta de un acuerdo sectorial para la puesta en marcha de las disposiciones del artículo 6 de la ley n.º 96-985, de 12 de noviembre de 1996, relativa a la información y a la consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, así como al desarrollo de la negociación colectiva, puede firmarse un acuerdo colectivo por uno o varios trabajadores expresamente mandatados por una o varias organizaciones sindicales reconocidas como representativas en el ámbito nacional o departamental para los departamentos de ultramar.

No podrán ser mandatados los trabajadores que, por razón de los poderes que detentan, puedan ser asimilados al empresario, así como los trabajadores emparentados con el empresario mencionados en el primer apartado de los artículos L-423-8 y L.433-5 del Código de Trabajo.

El mandato así asignado debe precisar las modalidades según las cuales el trabajador ha sido designado y fijar con precisión los términos de la negociación y las obligaciones de información que pesan sobre el mandatario, en concreto las condiciones según las cuales se somete al sindicato mandante al término de la negociación, así como las condiciones en las cuales el trabajador puede en todo momento poner fin al mandato. El trabajador mandatado puede ser acompañado en las sesiones de negociación por un trabajador de la empresa seleccionado por él mismo. El acuerdo prevé las modalidades según las cuales los trabajadores de la empresa y la organización sindical mandante son informados de las condiciones de su puesta en marcha y de su aplicación. Este acuerdo es comunicado al Comité Departamental de Formación Profesional, Promoción Social y Empleo.

El tiempo empleado por los trabajadores mandatados en la negociación del acuerdo, así como en las reuniones necesarias para su seguimiento es retribuido como tiempo de trabajo.

Los trabajadores mandatados a tenor del presente artículo gozan de la protección prevista en las disposiciones del artículo L. 412-18 del Código de Trabajo a partir del momento en que el empleador tenga conocimiento de su nombramiento. El procedimiento de autorización es aplicable al despido de los antiguos trabajadores mandatados durante seis meses después de la firma del acuerdo o, a falta de éste, del final del mandato o del final de la negociación.

IV. En el caso en que la empresa se comprometa a efectuar contrataciones como consecuencia de la reducción del tiempo de trabajo, el acuerdo determinará el número de las mismas por categorías profesionales, así como el calendario previsto de contrataciones.

La empresa debe comprometerse a que dichas contrataciones correspondan al menos al 6% de los efectivos afectados por la reducción del tiempo de trabajo. Si la empresa reduce en un 15% la duración del trabajo y se compromete a contratar al menos al 9% de los efectivos afectados por la reducción del tiempo de trabajo, gozará de una ayuda ampliada. Estas contrataciones pueden, en su caso, realizarse en el marco de un agrupamiento constituido en aplicación de las disposiciones previstas en el artículo L.127-1 del Código de Trabajo del que es miembro la empresa.

La ampliación beneficiará igualmente a las empresas que, tras haber gozado de la ayuda otorgada por una reducción del tiempo de trabajo del 10%, reduzcan de nuevo el tiempo de trabajo antes del 1 de enero del 2003, para alcanzar una reducción total de, al menos, el 15% del horario inicial. Deberán entonces haber efectuado contrataciones de al menos el 9% de la plantilla afectada por la primera etapa de reducción del tiempo de trabajo.

La empresa debe comprometerse a mantener el número de efectivos aumentado por las nuevas contrataciones de la empresa o del o los centros de trabajo afectados por esta reducción, durante un período fijado por el acuerdo que no podrá ser inferior a dos años a partir de la última contratación efectuada en aplicación de la primera línea del presente párrafo. Estas contrataciones deberán realizarse en las empresas o los centros de trabajo donde se aplique la reducción del tiempo de trabajo en el plazo de un año a partir de la reducción efectiva del tiempo de trabajo.

El empresario debe proporcionar al comité de empresa o, en su defecto, a los delegados de personal, las informaciones sobre las contrataciones realizadas en aplicación de este párrafo.

La ayuda será distribuida por convenio entre la empresa y el Estado por un período de 5 años a partir de la entrada en vigor de la reducción del tiempo de trabajo, tras la comprobación de la conformidad del acuerdo colectivo con las disposiciones legales.

V. En el caso en que la reducción del tiempo de trabajo permita evitar despidos previstos en el marco de un procedimiento colectivo de despidos por motivos económicos, el acuerdo de empresa o de establecimiento determinará el número de puestos de trabajo que la reducción del tiempo de trabajo permite preservar. Éste debe ser equivalente al menos al 6% de la plantilla a la cual se aplica la reducción del tiempo de trabajo. Si la empresa reduce en un 15% la duración del tra-

bajo, y se compromete a preservar un volumen de puestos de trabajo equivalente al 9% al menos de los efectivos a los cuales se aplica la reducción del tiempo de trabajo, gozará de una ayuda ampliada.

El acuerdo de empresa o de establecimiento precisará igualmente el período durante el cual el empleador se compromete a mantener los efectivos de la empresa o del o los centros de trabajo afectados por esta reducción. Su duración será de al menos dos años.

La ayuda se concede por convenio entre la empresa y el Estado tras verificación de la conformidad del acuerdo colectivo con las disposiciones legales y teniendo en cuenta el equilibrio económico del proyecto y de las medidas de prevención y de acompañamiento de los despidos.

La ayuda se concede por un período inicial de 3 años. Puede ser prolongada dos años más mediante adenda al convenio entre la empresa y el Estado, en vista de la situación del empleo en la empresa.

VI. La ayuda se concede por cada uno de los trabajadores a los que se aplica la reducción del tiempo de trabajo, así como por cada contratado al amparo del dispositivo previsto en el apartado IV del presente artículo. Se concreta en la deducción del montante global de las cotizaciones a cargo del empleador por el período considerado, por seguros sociales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y prestaciones sociales gravadas sobre las remuneraciones de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados.

El importe de la ayuda puede ser ampliado si la empresa adopta compromisos en términos de empleos superiores al mínimo obligatorio, en particular si se trata de una pequeña empresa, o si la empresa efectúa la totalidad de las contrataciones previstas en aplicación del apartado IV del presente artículo en el marco de contratos de trabajo de duración indeterminada. Puede ampliarse también si la empresa adquiere sus compromisos específicos en favor del empleo de jóvenes, de minusválidos reconocidos en aplicación del artículo L. 323-10 del Código de Trabajo o de personas que encuentren especiales dificultades de acceso al empleo, en particular los parados de larga duración.

Las ampliaciones específicas pueden ser otorgadas, en las condiciones fijadas por Decreto, a las empresas cuya plantilla esté constituida por una proporción importante de obreros en el sentido de los convenios colectivos y de trabajadores cuyas remuneraciones se encuentren en torno al salario mínimo.

El beneficio de la ayuda no puede acumularse al de la exoneración total o parcial de las cotizaciones patronales de Seguridad Social o al de la aplicación de tipos específicos, de bases tributarias o de importes «a tanto alzado» de cotizaciones, con excepción de la reducción prevista en el artículo L.241.13 y en el artículo L.711-13 del Código de Seguridad Social así como de las ayudas previstas en los artículos L.322-4-2 y L-832-2 del Código de Trabajo.

Un Decreto del Consejo de Estado determinará las modalidades de control de la ejecución del convenio con el Estado y las condiciones de denuncia y de suspensión del convenio, acompañadas en su caso del reembolso de la ayuda, en el caso en que la empresa no haya puesto en marcha sus compromisos en materia de empleo y de reducción del tiempo de trabajo.

Un Decreto determinará las demás condiciones de aplicación del presente artículo, en concreto el monto de la ayuda, así como las disposiciones relativas a las ampliaciones.

VII. Los sectores o empresas, en particular las más pequeñas, que inicien un procedimiento de reducción del tiempo de trabajo y de reorganización podrán beneficiarse de un dispositivo de apoyo y de acompañamiento en el que podrán participar, en su caso, las regiones. Éste permitirá la asunción por parte del Estado de una parte de los gastos relacionados con los estudios previos a la reducción del tiempo de trabajo.

VIII. Las organizaciones sindicales representativas a nivel nacional podrán gozar de una ayuda del Estado destinada a sostener las acciones de formación de los trabajadores que mandaten para la negociación de los acuerdos previstos en el párrafo II del presente artículo.

IX. Los artículos 4, 5 y 6 de la ley n.º 96-502 de 11 de junio de 1996 tendentes a favorecer el empleo por la ordenación y la reducción convencionales del tiempo de trabajo quedan derogados. Los artículos 39 y 39-1 de la ley 93-1313 de 20 de diciembre de 1993 quinquenal relativa al trabajo, al empleo y a la formación profesional, quedan derogados. No obstante, estos últimos, así como las disposiciones del artículo L.241-13 del Código de Seguridad Social aplicables antes de la entrada en vigor de la presente ley, permanecen aplicables a los convenios firmados antes de la fecha de publicación de ésta.

X. En la penúltima línea del artículo L.241-13 del Código de Seguridad Social, se sustituyen las palabras «por los artículos 7.39 y 39-1» por las palabras «por el artículo 7».

Artículo 4

Podrá organizarse una reducción del tiempo de trabajo por debajo de las 39 horas, total o parcialmente en forma de días de descanso por acuerdo de empresa o de establecimiento o en aplicación de un convenio o de un acuerdo sectorial extendido. El acuerdo colectivo determinará entonces las modalidades para disfrutar de dicho descanso, en parte a elección del trabajador y en parte a elección de la empresa y con el límite del año, los períodos máximos en que dichos descansos pueden ser tomados así como las modalidades de reparto en el tiempo de los derechos a la remuneración en función del calendario de estos descansos.

El acuerdo colectivo puede además prever que parte de estos descansos alimenten una cuenta de ahorro-descanso en las condiciones definidas por el artículo L.227-1 del Código de Trabajo y precisadas por Decreto.

Artículo 5

Al principio del artículo L.212-4 del Código de Trabajo, se inserta una línea redactada de la siguiente forma:

«La duración del trabajo efectivo es el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empresario y debe atenerse a sus directrices sin poder atender libremente sus ocupaciones personales».

Artículo 6

Antes del capítulo I.º del título II del libro II del Código de Trabajo, se inserta un capítulo preliminar redactado como sigue:

«CAPÍTULO PRELIMINAR

Descanso diario

«Art. L.220-1. Todo trabajador gozará de un descanso diario de una duración no inferior a once horas consecutivas.

Un convenio o un acuerdo colectivo extendido puede derogar las disposiciones del apartado anterior, en las condiciones fijadas por Decreto, en particular, para las actividades caracterizadas por la necesidad de asegurar una continuidad del servicio o por períodos de intervención fraccionados.

Este Decreto preverá igualmente las condiciones en las cuales pueden derogarse las disposiciones del primer apartado a falta de convenio o acuerdo colectivo extendido y en caso de trabajos urgentes por accidente o amenaza de accidente o de crecimiento excepcional de la actividad.

Art. L.220-2. Ningún tiempo de trabajo diario podrá alcanzar las seis horas sin que el trabajador disfrute de un tiempo de descanso de al menos 20 minutos, salvo disposiciones convencionales más favorables que fijen un tiempo de pausa superior.»

Artículo 7

Las disposiciones del artículo 6 son de aplicación a todos los trabajadores, excepto el personal de carretera o de navegación del sector de transportes.

Artículo 8

I. El primer apartado del artículo L.212-5-1 del Código de Trabajo se completa con la siguiente frase:

«Este umbral queda fijado en cuarenta y una horas a partir del 1 de enero de 1999.»

II. Se inserta, después del cuarto apartado del mismo artículo, un apartado redactado de la siguiente manera:

«El descanso compensatorio debe tomarse obligatoriamente en el plazo máximo de dos meses después del nacimiento del derecho, salvo casos de aplazamiento definidos por Decreto. La ausencia de solicitud de disfrute de dicho descanso por el trabajador no puede ocasionar la pérdida de su derecho al descanso. En este caso, el empresario debe pedirle que disfrute efectivamente de sus descansos en el plazo máximo de un año.»

III. Queda suprimido el octavo apartado del mismo artículo.

IV. El segundo apartado del artículo 993 del código rural se completa por la siguiente frase:

«Este umbral queda fijado en cuarenta y una horas a partir del 1 de enero de 1999.»

V. Después de la última frase del cuarto apartado del mismo artículo, se inserta un apartado redactado así:

«Esta media queda fijada en cuarenta y una horas a partir del 1 de enero de 1999.»

VI. Se inserta, después del segundo apartado del artículo 993-1 del Código Rural, el siguiente apartado:

«El descanso compensatorio debe tomarse obligatoriamente en el plazo máximo de dos meses después del nacimiento del derecho, salvo los casos de aplazamiento previstos por Decreto. La ausencia de solicitud de disfrute de dicho descanso por el trabajador no puede ocasionar la pérdida de su derecho al descanso. En este caso, el empresario debe pedirle que disfrute efectivamente de sus descansos en el plazo máximo de un año.»

VII. Queda suprimido el quinto apartado del mismo artículo.

Artículo 9

I. Después de las palabras «contratos transformados», queda suprimido el final de la última frase del segundo apartado del artículo L.322-12 del Código de Trabajo.

II. El tercer apartado del mismo artículo queda redactado de la siguiente manera:

«Para acceder al beneficio de esta rebaja, el contrato debe prever una duración diaria del trabajo que puede ser calculada, en su caso, en base mensual, comprendida entre dieciocho, horas extraordinarias excluidas, y treinta y dos horas, horas extraordinarias o suplementarias incluidas.»

III. El cuarto apartado del mismo artículo se completa con la siguiente frase:

«En este caso, sólo podrá accederse a él cuando el tiempo calculado en base anual resulte de la aplicación en la empresa de un acuerdo colectivo que defina las modalidades y garantías según las cuales el trabajo a tiempo parcial se lleva a cabo a petición del trabajador.»

IV. En la última frase del antepenúltimo apartado del mismo artículo, las palabras «treinta días» son sustituidas por las palabras «sesenta días».

V. En el antepenúltimo apartado del mismo artículo, las palabras «seis meses» se sustituyen por las palabras «doce meses».

VI. La reducción prevista en el artículo L.322-12 del Código de Trabajo se aplica o se mantiene en condiciones idénticas a las previstas por este artículo, en una empresa que ha reducido mediante convenio la duración colectiva del trabajo para los trabajadores empleados bajo contrato de trabajo de duración indeterminada, cuya duración del trabajo fijada en el contrato está comprendida entre las cuartas quintas partes de la nueva duración colectiva del trabajo y 32 horas, incluidas todas las horas trabajadas, y a condición que las garantías previstas en los artículos L.212-4-2 y L.212-4-3 les sean aplicadas.

VII. Por derogación de los párrafos II y III del presente artículo, la rebaja sigue aplicándose a los trabajadores cuyo contrato de trabajo se haya beneficiado de ésta en aplicación de las disposiciones en vigor antes de la fecha de publicación de la presente ley.

Artículo 10

I. En el sexto apartado del artículo L.212-4-3 del Código de Trabajo, se suprimen las palabras «o un convenio o un acuerdo de empresa o de establecimiento».

II. Antes del último apartado del mismo artículo, se inserta un apartado redactado así:

«Cuando, durante un período de doce semanas consecutivas, el horario medio realmente efectuado por un trabajador ha sobrepasado en al menos dos horas semanales, o el equivalente mensual o anual, el horario previsto en su contrato, éste puede ser modificado, con un preaviso de siete días y salvo oposición del trabajador afectado, añadiendo al horario anteriormente fijado la diferencia entre este horario y el horario medio realmente efectuado».

III. En el último apartado del mismo artículo, se suprimen las palabras «o convenio o acuerdo de empresa o de establecimiento».

IV. El mismo artículo se completa por el siguiente párrafo:

«Los horarios de los trabajadores a tiempo parcial no pueden incluir, en el transcurso de una misma jornada, más de una interrupción de la actividad o una interrupción superior a dos horas, salvo que un convenio o un acuerdo colectivo sectorial extendido en aplicación del artículo 16 de la ley n.º 75-535 de 30 de junio de 1975 relativa a las instituciones sociales y médico-sociales así lo prevea ya sea expresamente, ya sea definiendo los tramos horarios durante los cuales los trabajadores deben ejercer su actividad y su reparto en la jornada de trabajo, mediando contrapartidas específicas y teniendo en cuenta las exigencias propias de la actividad ejercida».

V. Las disposiciones del IV son aplicables a partir del 1 de enero de 1999.

VI. Un Decreto del Consejo de Estado fijará las sanciones aplicadas a las infracciones de los artículos L.212-4-2 a L.212-4-7 del Código de Trabajo.

Artículo 11

Después de la última frase del último apartado del artículo L.212-4-5 del Código de Trabajo, se inserta una frase redactada de la siguiente manera:

«Comunica igualmente el número de horas extraordinarias y suplementarias efectuadas por los trabajadores a tiempo parcial».

Artículo 12

I. El VIII del artículo 43 de la ley n.º 93-1313 de 20 de diciembre precitada queda derogado.

II. Se inserta, después del artículo L.241-3 del Código de Seguridad Social, un artículo L.241-3-1 redactado de la siguiente manera:

«Art. L.241-3-1. Por derogación de las disposiciones del artículo L.241-3, en caso de cambio, con la aprobación del trabajador, de un régimen de trabajo a tiempo completo a un régimen de trabajo a tiempo parcial según lo expresado en el artículo L.212-4-2 del Código de Trabajo, la base tri-

butaria de las cotizaciones destinadas a financiar el seguro de jubilación puede mantenerse al nivel del salario correspondiente a su actividad ejercida a tiempo completo. La parte salarial correspondiente a este suplemento de base imponible no es asimilable, en caso de asunción por parte del empresario, a una remuneración en el sentido del artículo L.242-1. Un Decreto del Consejo de Estado determinará las condiciones de ejercicio de esta disposición por los empresarios.

La opción elegida en el momento de la transformación del empleo es válida solamente en el caso de una actividad a tiempo parcial ejercida a título exclusivo y en tanto que la actividad siga ejerciéndose en estas condiciones.»

«Un Decreto del Consejo de Estado fijará el tipo de estas cotizaciones».

III. El artículo 63 de la ley n.º 95-95 de 1 de febrero de 1995 de modernización de la agricultura queda derogado.

IV. Se inserta en el Código Rural un artículo 1031-3, redactado así:

«Art. 1031-3. Por derogación de las disposiciones del artículo 1031, en caso de cambio, con la aprobación del trabajador, de un régimen de trabajo a tiempo completo a un régimen de trabajo a tiempo parcial según lo expresado en el artículo L.212-4-2 del Código de Trabajo, la base tributaria de las cotizaciones destinadas a financiar el seguro de jubilación puede mantenerse al nivel del salario correspondiente a su actividad ejercida a tiempo completo. La parte salarial correspondiente a este suplemento de base imponible no es asimilable, en caso de asunción por parte del empresario, a una remuneración según lo expresado en el artículo L.242-1. Un Decreto del Consejo de Estado determinará las condiciones de ejercicio de esta disposición por los empresarios. La opción elegida en el momento de la transformación del empleo vale solamente en el caso de una actividad a tiempo parcial ejercida a título exclusivo y en tanto que la actividad siga ejerciéndose en estas condiciones.»

«Un Decreto del Consejo de Estado fijará el tipo de estas cotizaciones».

V. Se inserta, después del artículo L.50 del código de pensiones de jubilación de los marineros franceses de comercio, de pesca o de recreo, un artículo L.50-1, redactado así:

«Por derogación de las disposiciones del artículo L-50 del presente código, cuando el contrato de trabajo a tiempo parcial resulte de la transformación, con la aprobación del trabajador, de un empleo a tiempo completo a un empleo a tiempo parcial, la base tributaria de las cotizaciones y contribuciones a la Caja de jubilación de los marineros puede mantenerse al nivel del salario a tanto alzado correspondiente a una actividad a tiempo completo. La parte salarial correspondiente a este suplemento de base imponible no es asimilable, en caso de asunción por parte del empresario, a una remuneración según lo expresado en el artículo L.242-1 del Código de Seguridad Social.

La opción elegida en el momento de la transformación del empleo vale solamente en el caso de una actividad a tiempo parcial ejercida a título exclusivo y en tanto que la actividad siga ejerciéndose en estas condiciones.

Un Decreto del Consejo de Estado determinará las condiciones de ejercicio de esta disposición por los empresarios. La opción elegida en el momento de la transformación del empleo es válida solamente en el caso de una actividad a tiempo parcial ejercida a título exclusivo y en tanto que la actividad siga ejerciéndose en estas condiciones.

El período de ejecución del contrato de trabajo efectuado en estas condiciones es tenido en cuenta durante la totalidad de su duración, tanto para la constitución del derecho a pensión como para la liquidación de las pensiones previstas en este código.»

«Un Decreto del Consejo de Estado fijará el tipo de estas cotizaciones».

VI. El III del artículo 88 de la ley n.º 95-116 de 4 de febrero de 1995 relativo a distintas disposiciones de orden social queda derogado.

Artículo 13

A más tardar el 30 de septiembre de 1999 y tras concertación con los agentes sociales, el Gobierno presentará al Parlamento un informe que establezca un balance de la aplicación de la presente ley. Este balance tratará del desarrollo y las conclusiones de las negociaciones previstas en el artículo 2 así como de la evolución de la duración convencional y efectiva del trabajo y el impacto de las disposiciones del artículo 3 sobre el desarrollo del empleo y sobre la organización de las empresas. Este informe presentará las enseñanzas y orientaciones que deben extraerse de este balance para la puesta en marcha de la reducción de la duración legal del trabajo prevista en el artículo 1.º, en lo que afecta, en particular, al régimen de las horas extraordinarias, las reglas relativas a la organización y a la modulación del trabajo, los medios para favorecer el tiempo parcial elegido, la importancia adquirida por la formación profesional en las negociaciones y las modalidades particulares aplicables a los ejecutivos.

Este informe precisará igualmente las condiciones y los efectos de la reducción del tiempo de trabajo, teniendo en cuenta el tamaño de las empresas. Analizará, más concretamente, los medios para desarrollar el empleo en las pequeñas y medianas empresas y las incidencias de las relaciones entre las empresas contratantes y las empresas subcontratadas.

Artículo 14

El Gobierno presentará al Parlamento, en el transcurso de los doce meses siguientes a la publicación de la presente ley, y tras consulta con los agentes sociales, un informe sobre el balance y las perspectivas de la reducción del tiempo de trabajo para los agentes de la función pública.

La presente ley será ejecutada como ley de Estado.

En París, a 13 de junio de 1998

ANEJO II. LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA

A. Decretos de aplicación.

La ayuda a la reducción concertada del tiempo de trabajo instituida por la ley Aubry ha sido objeto de cinco Decretos de aplicación: el primero establece la lista de organismos públicos dependientes del Estado formalmente excluidos por la ley, el segundo es relativo a la ayuda propiamente dicha, el tercer Decreto se refiere al control de la ejecución de los convenios de ayuda concluidos entre el Estado y las empresas, el cuarto, relativo al descanso diario y el quinto a las sanciones correspondientes a la aplicación de los artículos L.212-4-3 y L.220-1 del Código de Trabajo.

- DECRETO n.º 98-493 de 22 de junio de 1998 (Journal Officiel de 23 de junio de 1998), relativo al ámbito de aplicación de la ayuda prevista por el artículo 3 de la ley 98-461: fija la lista de organismos que, por razón de su carácter de monopolio o de la naturaleza de sus recursos no pueden gozar de la ayuda prevista en el artículo 3 de la ley de 13 de junio de 1998. Entre estos organismos se encuentran: Aeropuertos de París, Agencia de Medio Ambiente y Dominio de la Energía, Agencia Francesa de Desarrollo, Comédie Française, Electricité de France, Gaz de France, Correos, la Red Ferroviaria Francesa, etc.
- DECRETO n.º 98-494 de 22 de junio de 1998 (Journal Officiel de 23 de junio de 1998), relativo a la incitación financiera a la reducción del tiempo de trabajo en aplicación del artículo 3 de la ley 98-461: establece el baremo del importe de la reducción de cotizaciones sociales aplicable a todas las empresas, distinguiendo los acuerdos firmados entre 1998 y el primer semestre de 1999 y aquellos firmados en el segundo semestre de 1999. El Decreto establece con precisión:
 - *El ámbito de aplicación de la reducción del tiempo de trabajo*: el artículo 2 prevé que la reducción del horario colectivo de trabajo debe, como norma general, afectar al conjunto de la empresa o del centro de trabajo, salvo que lo impidan motivos concretos y específicos ligados a problemas de organización del trabajo.
 - *El volumen de las contrataciones compensadoras*: el artículo 3.I establece que las contrataciones deben corresponder a un volumen de horas igual al producto de la plantilla media anual afectada por la reducción del tiempo de trabajo por el porcentaje de contratación fijado por el convenio y por el nuevo horario colectivo medio. La plantilla que se considera se calcula sobre la media de los doce meses anteriores a la firma del acuerdo.
 - *El compromiso de mantenimiento de la plantilla*: el artículo 4 establece que la empresa deberá mantener la plantilla total de la empresa en el momento del inicio del procedimiento de despido económico. La duración mínima del mantenimiento de la plantilla de dos años se calcula a partir de la fecha de entrada en vigor del convenio firmado entre el Estado y la empresa.

– El monto de la ayuda y las modalidades de otorgamiento de la ayuda:

a) Baremo del importe de la reducción de cotizaciones sociales a que tienen derecho los acuerdos firmados en 1998 y en el primer semestre de 1999 (aplicable a todas las empresas):

CARACTERÍSTICAS DE LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	IMPORTE DE LA AYUDA POR TRABAJADOR Y POR AÑO				
	1.º año	2.º año	3.º año	4.º año	5.º año
Reducción del tiempo de trabajo de al menos el 10% con un aumento o una preservación del 6% de la plantilla. (Importe anual)	9.000	8.000	7.000	6.000	5.000
Reducción del tiempo de trabajo de al menos el 15% con un aumento o una preservación del 9% de la plantilla. (Importe anual)	13.000	12.000	11.000	10.000	9.000
Importe de la ampliación de la ayuda para las empresas que adopten compromisos suplementarios en términos de empleo. (Importe anual)	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Importe de la ampliación específica otorgada a las empresas cuya plantilla esté constituida por al menos 60% de obreros y por al menos 70% de trabajadores remunerados por debajo de 169 veces el SMIC aumentado en un 50%.					
Importe anual para los acuerdos firmados en 1998. .	4.000	2.000	1.000	0	0
Importe anual para los acuerdos firmados en el 1.º semestre de 1999	3.000	2.000	1.000	0	0

b) Baremo del importe de la reducción de cotizaciones sociales a que tienen derecho los acuerdos firmados en el segundo semestre de 1999 (aplicable a todas las empresas):

CARACTERÍSTICAS DE LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	IMPORTE DE LA AYUDA POR TRABAJADOR Y POR AÑO				
	1.º año	2.º año	3.º año	4.º año	5.º año
Reducción del tiempo de trabajo de al menos el 10% con un aumento o una preservación del 6% de la plantilla. (Importe anual)	7.000	6.000	5.000	5.000	5.000
Reducción del tiempo de trabajo de al menos el 15% con un aumento o una preservación del 9% de la plantilla. (Importe anual)	11.000	10.000	9.000	9.000	9.000
Importe de la ampliación de la ayuda para las empresas que adopten compromisos suplementarios en términos de empleo. (Importe anual).....	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Importe de la ampliación específica otorgada a las empresas cuya plantilla esté constituida por al menos 60% de obreros y por al menos 70% de trabajadores remunerados por debajo de 169 veces el SMIC aumentado en un 50%. (Importe anual)	2.000	1.000	0	0	0

c) Baremo del importe de la reducción de cotizaciones sociales a que tienen derecho los acuerdos firmados en el 2000 (aplicable a las empresas con una plantilla inferior o igual a 20 trabajadores):

CARACTERÍSTICAS DE LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	IMPORTE DE LA AYUDA POR TRABAJADOR Y POR AÑO				
	1.er año	2.º año	3.er año	4.º año	5.º año
Reducción del tiempo de trabajo de al menos el 10% con un aumento o una preservación del 6% de la plantilla. (Importe anual)	7.000	6.000	5.000	5.000	5.000
Reducción del tiempo de trabajo de al menos el 15% con un aumento o una preservación del 9% de la plantilla. (Importe anual)	10.000	10.000	9.000	9.000	9.000
Importe de la ampliación de la ayuda para las empresas que adopten compromisos suplementarios en términos de empleo. (Importe anual)	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Importe de la ampliación específica otorgada a las empresas cuya plantilla esté constituida por al menos 60% de obreros y por al menos 70% de trabajadores remunerados por debajo de 169 veces el SMIC aumentado en un 50%. (Importe anual)	0	0	0	0	0

d) Baremo del importe de la reducción de cotizaciones sociales a que tienen derecho los acuerdos firmados en el 2001 (aplicable a las empresas con una plantilla inferior o igual a 20 trabajadores):

CARACTERÍSTICAS DE LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	IMPORTE DE LA AYUDA POR TRABAJADOR Y POR AÑO				
	1.er año	2.º año	3.er año	4.º año	5.º año
Reducción del tiempo de trabajo de al menos el 10% con un aumento o una preservación del 6% de la plantilla. (Importe anual)	6.000	5.000	5.000	5.000	5.000
Reducción del tiempo de trabajo de al menos el 15% con un aumento o una preservación del 9% de la plantilla. (Importe anual)	10.000	9.000	9.000	9.000	9.000
Importe de la ampliación de la ayuda para las empresas que adopten compromisos suplementarios en términos de empleo. (Importe anual)	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Importe de la ampliación específica otorgada a las empresas cuya plantilla esté constituida por al menos 60% de obreros y por al menos 70% de trabajadores remunerados por debajo de 169 veces el SMIC aumentado en un 50%. (Importe anual)	0	0	0	0	0

- DECRETO n.º 98-495 de 22 de junio de 1998 (Journal Officiel de 23 de junio de 1998), relativo al control de la ejecución de los convenios firmados entre el Estado y las empresas y relativos a la ayuda prevista en el artículo 3 de la ley 98-461: establece los casos en que el Estado suspende o denuncia el convenio firmado entre la Administración y la empresa relativo a la ayuda prevista en el artículo 3 de la ley de 13 de junio de 1998. Establece igualmente los efectos de la suspensión y de la denuncia.

Así, el artículo 1 establece que la autoridad firmante del convenio previsto en el artículo 3-IV y 3-V de la ley de 13 de junio *suspenderá* el convenio en los siguientes casos:

- a) Incumplimiento de las cláusulas del acuerdo colectivo excepto aquellas relativas a la reducción del horario colectivo de trabajo, a las contrataciones y al mantenimiento de la plantilla.
- b) Incumplimiento del empresario de entregar a la autoridad firmante del convenio un informe sobre la ejecución del convenio.

La autoridad firmante del acuerdo *denunciará* éste en los siguientes casos:

- a) Ausencia de puesta en marcha de la reducción del horario colectivo de trabajo prevista por acuerdo sectorial, de empresa o de establecimiento.
- b) No realización de la contratación prevista por el convenio entre el Estado y la empresa.

La autoridad firmante del convenio suspende o denuncia éste en caso de incumplimiento de la obligación de mantener la plantilla durante el período fijado por el convenio firmado entre el Estado y la empresa.

El artículo 2 del Decreto 98-495 establece que la *suspensión* del convenio conlleva la suspensión de la ayuda. En el momento en que se respeten los compromisos, se restablece la ayuda. Si tras un período de 6 meses, siguen sin ser respetados los compromisos del empresario, la autoridad firmante denuncia el convenio.

La *denuncia* del convenio conlleva para la empresa la obligación de devolver la ayuda, salvo que la autoridad firmante aprecie dificultades excepcionales.

La decisión de denuncia o de suspensión del convenio no puede ser adoptada sin que el empresario haya sido informado por escrito de los motivos de la decisión considerada y antes de la finalización del plazo de 15 días siguientes a la notificación de esta información.

El empresario transmitirá a la autoridad firmante del convenio un informe relativo a la ejecución del convenio que compromete al Estado y a la empresa, tres años después de su firma. Deberá mencionar en particular la duración efectiva del trabajo y la toma de permisos cuando la reducción se realice de esta forma. Deberá rendir cuentas igualmente de la evolución de la plantilla de la empresa.

Por lo que se refiere a la ayuda destinada a evitar destinos, se realizará un primer balance a más tardar, un año después del inicio de la ejecución del convenio.

- DECRETO n.º 98-496 de 22 de junio de 1998 (Journal Officiel de 23 de junio de 1998), relativo al descanso diario. Modifica el Código de Trabajo (Título II «descansos y vacaciones» del libro II -tercera parte: Decretos-). El nuevo artículo L.220-1 nuevo del CT insertado por el artículo 6 de la ley Aubry fija la duración del descanso diario en 11 horas consecutivas, pero prevé la posibilidad de derogar esta regla por convenio o acuerdo colectivo. El Decreto 98-496 define las modalidades de aplicación de estas derogaciones.

Actividades que permiten la derogación: aquellas caracterizadas por el alejamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo del trabajador o entre los distintos lugares de trabajo; las actividades de vigilancia y de permanencia que se caractericen por la necesidad de asegurar la protección de bienes y personas; las actividades necesarias para asegurar la continuidad de la producción, en particular en centros de trabajo que tengan un modo de trabajo por equipos sucesivos, cada vez que el trabajador cambie de equipo o de puesto y no pueda gozar, entre dos equipos, del período de descanso de 11 horas.

En cualquier caso, ningún acuerdo puede reducir el período de descanso diario a menos de 9 horas.

Derogaciones excepcionales: el empresario podrá, bajo su sola responsabilidad, derogar la duración diaria del descanso en caso de trabajos urgentes cuya ejecución inmediata sea necesaria para organizar medidas de salvamento, prevenir accidentes inminentes, reparar accidentes sobrevenidos en el material, las instalaciones o los edificios. El empresario deberá entonces informar al inspector de trabajo.

- DECRETO n.º 98-497 de 22 de junio de 1998 (Journal Officiel de 23 de junio de 1998), sobre las sanciones relacionadas con la aplicación de los artículos L.212-4-3 y L.220-1 del Código de Trabajo: fija las sanciones en caso de incumplimiento de las disposiciones sobre tiempo parcial (art. L.212-4-3 Código del Trabajo) y sobre descanso diario (art. L.220.1 CT). En concreto será sancionado todo empleador de un trabajador a tiempo parcial que:

- Haya omitido establecer un contrato escrito que incluya lo establecido en el artículo L.212-4-3 CT²³, incluido los límites en los cuales pueden efectuarse horas extraordinarias cuando están previstas.
- Haya hecho realizar horas extraordinarias a un trabajador a tiempo parcial sin respetar los límites previstos en el artículo L.212-4-3 CT.
- Haya modificado el reparto de la duración del trabajo de un trabajador ocupado a tiempo parcial sin habérselo notificado en los plazos previstos por el artículo L.212-4-3 CT.
- Haya empleado a tiempo parcial a un trabajador sin respetar el número o la duración de la o las interrupciones de actividad diaria previstos en el artículo L.212-4-3 CT.

B. Circular de 24 de junio de 1998 relativa a la reducción del tiempo de trabajo (Journal Officiel de 25 de junio de 1998).

Esta voluminosa circular aporta precisiones sobre la aplicación de la ley de orientación e incitación a la reducción del tiempo de trabajo. Se compone de tres capítulos distintos precedidos de una instrucción introductoria:

En esta introducción, la Ministra del Empleo recuerda el objetivo de la ley, esto es, relanzar el proceso de reducción del tiempo de trabajo, apoyándose en la vía de la negociación. Subraya, asimismo, la importancia de la movilización que espera de los servicios del Estado, a través de la figura de los Prefectos, y de los servicios del propio Ministerio del empleo y la solidaridad, para asegurar la difusión de la información sobre la ley y para crear las condiciones favorables para el arranque del proceso de negociación.

El primer capítulo está consagrado al comentario general de la ley y viene acompañado de 15 fichas técnicas que analizan detalladamente sus disposiciones:

Ficha n.º 1: Ámbito de aplicación de la duración legal del trabajo

Ficha n.º 2: Cálculo de la plantilla para la aplicación de la nueva duración legal

Ficha n.º 3: La negociación local

²³ El artículo L.212-4-3 del CT establece que el contrato de trabajo de los asalariados a tiempo parcial es un contrato escrito y que debe mencionar, entre otras cuestiones, la calificación del trabajador; los elementos de la remuneración; las modalidades de cálculo de la remuneración mensualizada independientemente del horario real del mes cuando el trabajador esté ocupado a tiempo parcial sobre una base anual; la duración semanal o, en su caso, mensual o anual prevista; la definición en el año de los períodos trabajados y no trabajados, así como el reparto de horas de trabajo durante estos períodos; las condiciones de la eventual modificación de este reparto; los límites en los cuales pueden efectuarse horas extraordinarias más allá de las horas del tiempo de trabajo fijado por el contrato, etc.

Ficha n.º 4: Mandato

Ficha n.º 5: Contenido del acuerdo colectivo

Ficha n.º 6: Reducción de la duración del trabajo en forma de días de descanso

Ficha n.º 7: Uso de la cuenta de ahorro tiempo

Ficha n.º 8: Tiempo de trabajo efectivo

Ficha n.º 9: Los descansos diarios

Ficha n.º 10: Disposiciones relativas a las pausas

Ficha n.º 11: Las horas extraordinarias

Ficha n.º 12: El trabajo a tiempo parcial

Ficha n.º 13: Horas extraordinarias realizadas regularmente. Reajuste de la duración contractual del trabajo de los trabajadores a tiempo parcial

Ficha n.º 14: Las sanciones penales en materia de trabajo a tiempo parcial

Ficha n.º 15: Mantenimiento de las bases de cotización de seguro de jubilación

El segundo capítulo está dedicado a la gestión de la ayuda financiera a la reducción del tiempo de trabajo. Se acompaña de 9 fichas técnicas, entre las cuales una ficha de seguimiento estadístico de los acuerdos colectivos que permitirá a los servicios exteriores del Ministerio asegurar una obtención de información necesaria y pertinente para las direcciones centrales del ministerio.

El tercer capítulo, en fin, está consagrado a las acciones de acompañamiento y de apoyo-consejo. Se acompaña de un cuaderno de carga nacional para las intervenciones de los consultores, de un convenio tipo de apoyo-consejo Estado/empresas.

ANEJO III. BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN

Loi n.º 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (*Journal Officiel de la République Française* du 14 juin 1998).

Saisine du Conseil Constitutionnel en date du 20 mai 1998, présentée par plus de soixante députés, en application de l'article 61, alinéa 2, de la Constitution, et visée dans la décision n.º 98-401 DC (*Journal Officiel*, 14 juin 1998).

- Décision n.º 98-401 du 10 juin 1998 CONSEIL CONSTITUTIONNEL (*Journal Officiel* du 14 juin 1998).
- «Le Code du Travail annoté», Bernadette DESJARDINS y otros autores. Ed. *Revue Fiduciaire* 18.º édition, 1998.
- «Droit du Travail». Gérard LYON-CAEN y otros autores. Ed. Dalloz 18.º édition. 1996.
- «35 heures: adoption définitive de la loi». *Rv. Semaine sociale Lamy* n.º 888, 25 mai 1998; n.º 889, 2 juin 1998.
- «Loi Aubry: le Conseil Constitutionnel donne son feu vert». *Rv. Semaine sociale Lamy* n.º 891, 15 juin 1998.
- «Aide à la réduction du temps de travail: décrets d'application». *Rv. Semaine sociale Lamy* n.º 893, 29 juin 1998 et n.º 899, 7 septembre 1998.
- «35 heures: circulaire d'application». *Rv. Semaine sociale Lamy* n.º 894, 4 juillet 1998.
- «Les 35 heures en pratique». *Rv. Semaine sociale Lamy*, supplément n.º 901, 21 septembre 1998.
- «Notion de travail effectif». *Rv. Semaine sociale Lamy* n.º 882, 14 avril 1998; n.º 894, 6 juillet 1998.
- «L'évolution du temps de travail: le déplacement des enjeux économiques et sociaux». Jacques FREYSSINET. *Rv. Droit Social* n.º 9/10. Sept/octobre 1998.
- «Quelques questions autour de la loi Aubry». Jean Emmanuel RAY. *Rv. Droit Social* n.º 9/10 Sept/Octobre 1998.
- «La réduction du temps du travail et la rémunération». Philippe LANGLOIS. *Rv. Droit Social* n.º 9/10. Sept/Octobre 1998.
- «La loi dite "des 35 heures": constats et perspectives», Jean PELISSIER. *Rv. Droit Social* n.º 9/10. Sept/Octobre 1998.
- Cahiers de «LIAISONS SOCIALES», números enero-septiembre de 1998.
- Documents sur la «Journée d'étude sur la loi n.º 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail». Mireille POIRIER, Isabelle GONDONNEAU et Monique LEVY del Institut du Travail, Université Montesquieu Bordeaux IV.
- «Durée du travail: Incitation à la réduction du temps du travail (L. n.º 98-461, du 13 juin 1998, art.3)». *Rv. JCP. La semaine juridique. Entreprise et Affaires* n.º 26- 25 juin 1998 y n.º 23- 4 juillet 1998, n.º 24- 11 juin 1998.
- «La loi Aubry: Présentation générale». *Rv. Action Juridique*, n.º 132, sept. 1998.

«35 heures: une avancée à négocier». *Rapport d'information* n.º 984. Asssemblée Nationale.

Estudios parciales sobre «les 35 heures» en *Rv. Petites affiches*. 2 septembre 1998 n.º 105.

«Techniques de réduction anticipée de la durée du travail». André DERUE et autres. *Rv. Travail et protection sociale*. Juillet 1998.

«Le défi des 35 heures». Dossiers et Documents *Le Monde* n.º 268. Sept. 1998.

«La justice annule l'accord d'EDF-GDF sur les 32 heures». *Le Monde*, jueves 24 sept. 1998.

MORÓN PRIETO, Ricardo: «Comentario a la ley francesa de orientación e incitación relativa a la reducción del tiempo de trabajo (Ley Aubry sobre las 35 horas). *Rev. Social. Mes a Mes*. Ed. Francis Lefebvre. Noviembre 1998. N.º 37.

Le Monde. Les dossiers en ligne: «Les 35 heures».

La mayor parte de esta documentación ha sido consultada en:

- Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale. Université Montesquieu. Bordeaux IV.
- Institut du Travail, de la misma Universidad.
- Direction départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Gironde, Bordeaux (Inspección de Trabajo).