TRABAJO EL DOMINGO

**Principio.**

Los empleados no pueden trabajar más de seis díasa la semana porque tienen derecho a 24 horas de descanso por semana, llamado descanso semanal. Como regla general, el descanso semanal se acuerdael domingo (artículos L. 3132-1 à L. 3132-3 del Código laboral). Se suman al descanso semanal once horas obligatorias de descanso diario. Por consiguiente, los empleadostienen derecho a un descanso semanal de 35 horas consecutivas.

Si usted está en busca de trabajo e inscrito a *Pôle emploi*, puede negarse en firmar un contrato de trabajo que entraña trabajo el domingo sin que se vea borrado de la lista de solicitantes de empleo (artículo L. 3132-3-1 del Código laboral).

**Derogaciones al descanso semanal.**

Un empleado puede trabajar el domingo cuando las actividades o empresas así lo requieran.Por consiguiente, se puedeexcluir la obligación de descanso semanal el domingoen lossiguientes casos:

1. **Derogaciones permanentes no sometidasaprevia autorización**
* El empleador puede reducir de una media jornada el descanso semanal para el personal de mantenimiento en los establecimientos de uso industrial o comercial (ej.:*Opéra de Paris*, *RATP*, *SNCF*, empresas industriales o comerciales privadas...) cuando:
* Es imprescindible la realización de operaciones de limpieza durante el díade descanso colectivo;
* Se atribuye a todos los empleados el mismo día de descanso semanal.
* El empleador puede organizar el descanso semanal en régimen de turnos cuando resulte necesario el funcionamiento o la apertura debido a las condiciones de producción, de actividad o las necesidades del público.

Ejemplos de establecimientos interesados:  empresas agrícolas y alimenticias, empresas de trabajo del cuero, industrias textiles y de la confección, empresas de periodismo e información, establecimientos de comercio minorista (muebles y bricolaje),estancos, estaciones de distribución de gasolina y lubricantes para automóviles, transportes y bricolajes (artículos L. 3132-12 y R. 3132-5del Código laboral).

* En los comercios minorista de alimentación, se puede otorgar el descanso semanal el domingo a partir de la una de la tarde. En compensación, los empleados gozan de una jornada completa de descanso[[1]](#footnote-2) por turno y por quincena.

Ejemplos de comercios minorista de alimentación:tiendas de proximidad, supermercados, grandes almacenes multiproductos, hipermercados, tiendas de alimentación general, etc.

Se aumentaen un 30% como mínimo el salario de los empleados que trabajan el domingo en los supermercados e hipermercados de superficie superior a 400 m2.(artículo L. 3132-13 del Código laboral).

* Los conserjes de establecimientos industriales y comerciales gozan de un descanso de compensación cuando no sepuedeotorgar el descanso el domingo.(artículo L. 3132-11 del Código laboral)
1. **Derogaciones sometidas a previa autorización o a información de la inspección de trabajo**
* En los establecimientos donde el empleador determina que el descanso simultaneo el domingo de todo el personal podría perjudicar al público o comprometer el funcionamiento normal del establecimiento, el prefecto autoriza que se otorga el descanso, según el caso, otro día de la semana o la tarde del domingo y la mañana del lunes siguiente o la tarde del domingo al que se suma undía de descanso de compensación en turnos y por quincena o en turnos a todo el personal o parte de ello (artículo L. 3132-20 del Código laboral) ;
* En ciertos sectores cuya actividad no se ejerce todo el año (actividad estacional), se puede aplazar parcialmente el descanso semanal salvo que cada empleadogoce de 2 días de descanso por mes, en la medida de lo posible el domingo (artículoL. 3132-7). Se debe informar al inspector del trabajo antes de que comience el trabajo.

Ejemplos de actividades estacionales contempladas en el Código laboral: obras de construcción, sector hotelero y de restauración, servicio de catering, asador, fábrica de conservas de frutas, legumbres y pescados, fábrica de ladrillos, fábrica de cuerdas, establecimientos balnearios (artículos R. 3132-3 et R. 3132-4 del Código laboral);

* En los sectores que procesan mercancías perecederas o que conocen un incremento excepcional de actividad, se puede suspender el descanso semanal dos veces al mes.No se puede suspender el descanso semanal más de seis veces al año.Se considerana las horas de trabajo efectuadas el domingo como horas extraordinarias.Se debe informar al inspector del trabajo antes de que empiece el trabajo. (artículo L. 3132-5 del Código laboral).

Ejemplos de actividades contempladas en el Código laboral: panaderías, pastelerías, mobiliario, tapicería, tapicería para muebles, joyerías, lavandería, fábrica de cartones para juguetes, caramelos, tarjetas de visita, cintas, perfumería (artículoR. 3132-1 del Código laboral).

* Se puede suspender el descanso semanal para el personal necesario a la ejecución de ciertas actividades urgentes (medidas de rescate, aviso de accidente inminente o reparación de daños a materiales, instalaciones o edificios del establecimiento, artículos L. 3132-4 y R. 3132-7 del Código laboral).
1. **Derogaciones que proceden de convenio colectivo, de convenio de empresa o de autorización de la inspección de trabajo**
* Se puedeotorgar el descanso semanal otro día que el domingo en las empresas industriales cuando los empleados forman parte de un equipo de suplencia. Se organiza un equipo de suplencia cuando el personalestá dividido en dos grupos. El objeto del equipo de suplencia es reemplazar al otro equipo durante sus días de descanso. (artículoL. 3132-16 del Código laboral).
* Cuando un convenio colectivo[[2]](#footnote-3) extendido o un convenio de empresa prevé la posibilidad de organizar el trabajo de forma continuada por razones económicas, se puedeotorgar el descanso semanal en turnos. (artículo L. 3132-14 del Código laboral).
* En los establecimientos ubicados en zonas turísticaso comerciales, se puede otorgar el descanso semanal en turnos a todo el personal o parte de ello. (artículos L. 3132-25 y L. 3132-25-1 del Código laboral).

La puesta en práctica del trabajo el domingo en dichas zonas supone compensaciones para los empleados contemplados, fijadas por convenio colectivo. Además, se pone en práctica el trabajo el domingo solo para los empleados voluntarios.

TRABAJO DE NOCHE

**Definición del trabajo de noche.**

El trabajo de noche no se debe confundir con el trabajo en fin de tarde. El trabajo de noche empieza no antes de las nueve de la noche y se termina a las siete de la mañana como máximo (artículo L. 3122-2 al. 2 del Código laboral).

Por consiguiente, se considera como trabajo de noche la actividad efectuada sobre un periodo de 9 horas consecutivas incluyendo el plazo entre medianoche y las 5 de la mañana (artículo L. 3122-2 al.1 del Código laboral).

Se considera a un empleado como trabajador de noche cuando:

* Efectúa por lo menos 3 horas de su trabajo diario durante el plazo de trabajo de noche, por lo menos 2 veces a la semana y según su horario normal de trabajo;
* Efectúa, durante un periodo de referencia, un numero mínimo de horas de trabajo de noche en su sentido legal(artículo L. 3122-5 del Código laboral).

El uso del trabajo de noche debe ser excepcional ya que el trabajo de noche no es el modo regular de organización del trabajo. Se debe justificar por la necesidad de asegurar une continuidad en la actividad económica o los servicios de utilidad social. El empleador debe tomar en cuenta las exigencias de protección de la salud y de la seguridad de los empleados. (articulo L. 3122-1 delCódigo laboral).

En las zonasturísticas internacionales[[3]](#footnote-4) (ZTI), los establecimientos de venta al por menor que proponen bienes y servicios pueden permanecer abierto al público hasta medianoche. Se puede aplazar el principio del plazo de trabajo de noche hasta medianoche (en lugar de las 9 de la noche). De este modo se consideraal trabajo efectuado entre las 9 de la noche y medianoche como trabajo de fin de tarde. Si el plazo de trabajo de noche empieza después de las 10 de la noche, debe ser de 7 horas consecutivas como mínimo, incluyendo el plazo entre medianoche y las 7 de la mañana. (artículo L. 3122-4 del Código laboral).

En el caso de actividadescomo por ejemploactividad de producción redaccional e industrial de prensa, radio, televisión, producción cinematográfica, etc.el plazo de trabajo de noche es de 7 horas consecutivas como mínimo, incluyendo el plazo entre medianoche y las 5 de la mañana (artículo L. 3122-3 del Código laboral).

Se pueden fijar el plazo de trabajo de noche tal como el numero mínimo de horas conllevando la cualificación de empleadocomo trabajador de noche en un periodo de referencia por un convenio de empresa o, en su defecto, un convenio colectivo. En defecto de convenio colectivo, el numero mínimo de horas conllevando la cualificación de empleadocomo trabajador de noche es de 270 horas en un periodo de 12 meses consecutivos (artículo L. 3122-23 del Código laboral).

El inspector de trabajo también puede autorizar una definición del trabajo de noche diferente del plazo legal fijado por elCódigo laboral cuando las características particulares de la actividad de la empresa así lo requieran. (artículo L. 3122-22 del Código laboral).

**Duraciónmáxima diaria y semanal del trabajo de noche.**

La duración diaria del trabajo realizado por un trabajador de noche no puede exceder 8 horas (artículo L. 3122-6 delCódigo laboral).La duración semanal de trabajo de noche, calculada en un periodo de 12 semanas consecutivas no puede exceder 40 horas.(artículo L. 3122-7 del Código laboral)

Se pueden preverautorizaciones de rebasamiento de la duración diaria de trabajo de noche en los convenios colectivos (artículo L. 3122-17 del Código laboral) o por autorización del inspector de trabajo cuando circunstanciasexcepcionalesasí lo requieran tras consulta con los representantes del personal (L. 3122-6 del Código laboral).La ley introduce la posibilidad de excepción a la duración semanal máxima de 40 horas sin que dicha duración supere 44 horas sobre 12 semanas consecutivas (artículo L. 3122-18 del Código laboral).

**Compensaciones al trabajo de noche.**

Los trabajadores de noche gozan de compensaciones mediante descanso o, en su caso, de compensaciones financieras(artículo L. 3122-8 del Código laboral). En caso de rebasamiento de la duración diaria del trabajo de noche, el empleador debe prever compensaciones mediante descanso para los empleados.Los plazos de descanso deben ser por lo menos equivalentes al número de horas de trabajo efectuadasque superan la duración diaria máxima de trabajo. Se debe otorgar el descanso por el empleador unavez recurrido el plazo de trabajo.(articulo R. 3122-3 delCódigo laboral).

**Δ**El traslado de un horario dedía a un horario de noche constituye una modificación del contrato de trabajo, que debe ser aceptada por el empleado(artículo L. 3122-12 del Código laboral).

**Δ**En caso de obligacionesfamiliares imperativas, en particular el cuidado de un niño o la custodia de una persona dependiente, losempleados pueden negarse en aceptar dicha modificación, sin que tal rechazo constituya una falta o un motivo de despido (artículo L. 3122-12 de Código laboral).

**Δ**Lostrabajadoresnocturnos gozan de unaevaluación de su estado de salud a intervalos regulares (artículo L. 3122-11 del Código laboral).Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud, constatados por un médico del trabajo, tienen derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno, de manera temporal o definitiva (artículo L. 3122-14 del Código laboral).

**Δ**Seprohíbeel trabajo nocturno de los menores de 18 años (artículo L. 3163-2 del Código laboral) pero se pueden otorgar derogaciones excepcionales por el inspector de trabajo.

TRABAJO DIAS FESTIVOS

**Lista de días festivos**. El Código laboral prevé 11 días festivos legales (artículo L. 3133-1 del Código laboral):

* 1 de Enero;
* Lunes de Pascua;
* 1 de Mayo;
* 8 de Mayo;
* Asuncion de la Virgen ;
* Lunes de Pentecostés;
* 14 de Julio;
* 15 de agosto;
* 1 de Noviembre;
* 11 de noviembre;
* 25 de diciembre.

Se puede definir losdías festivos no laborables por un convenio de empresa o, en su defecto, por un convenio colectivo, excepto para el 1 de mayo(artículo L. 3133-3-1 del Código laboral). A falta de convenio colectivo, el empleador define la lista de días festivos(artículo L. 3133-3-2 del Código laboral).

**Retribución de los días festivos.**El 1 de mayo es el únicodía festivo no laborable y retribuido contemplado en el Código laboral (artículo L.3133-4).Si un empleador trabaja el 1 de mayo, recibe dos veces su salario habitual (artículo L. 3133-6 del Código laboral).

Respecto a losrestantes días festivos, los empleados que reciben su salario cada mes y los empleados estacionales reciben salario por trabajo un día festivo solo si contan con 3 meses de antigüedad en la empresa(artículo L. 3133-3 del Código laboral).No se aplica a los empleados que trabajan desde su domicilio, a los empleados intermitentes y a los empleados temporales.

El empleado que trabaja un día festivo recibe una remuneración normal salvo disposiciónmás favorable en el convenio colectivo o uso más favorable.

Losempleados con contrato de duración determinada (CDD) reciben salario para los días festivos no laborables, siempre que los otros empleados de la empresa también reciben salario.

No se pueden recuperar las horas de trabajo no laborables en virtud de un día festivo. Por consiguiente, el empleador no puede exigir del empleado que efectúa dichas horas durante otro día de la semana.

1. El descanso de compensación corresponde a un periodo de descansootorgado para compensar el trabajo el domingo. [↑](#footnote-ref-2)
2. El convenio de empresa es un convenio concluido entre, por una parte, un empleador o un grupo de empleadores y, por otra parte, varias organizaciones sindicalistas en representación de los empleados para tratar uno o varios temas específicos relativos a las condiciones de trabajo (salarios, formación profesional, seguro mutuo, duración del trabajo, etc.).El convenio de empresa es diferente del convenio colectivo que define el conjunto de condiciones de empleo y trabajo de los empleados y sus garantías sociales. El ámbito de aplicación del convenio colectivo es de nivel nacional y se aplicaa todas las empresas de un sector profesional. El convenio de empresa se aplica dentro de la empresa en la que se ha concluido. [↑](#footnote-ref-3)
3. Ejemplos de ZTI: Paris (creación de doceZTI): Maillot / Ternes, Champs-Élysées / Montaigne, Montmartre, Haussmann, Saint-Honoré / Vendôme, Les Halles, Le Marais / République, Olympiades, Cour Saint-Émilion / Bibliothèque, Rennes Saint-Sulpice, Saint-Germain, Beaugrenelle; Antibes, Dijon, Nice, etc. [↑](#footnote-ref-4)