

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DURANTE EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE 1998 Y 2005 ¹³

Entre 1998 y 2005 la intensificación del trabajo parece haber disminuido. (Por intensificación hay que entender el mayor volumen de trabajo al que debe hacer frente el asalariado, debido a múltiples factores: reducción de efectivos con mantenimiento del nivel de producción, aumento temporal o durante un periodo más o menos largo de la demanda, etc. etc.) La presión de la demanda de los clientes se estabiliza, las tensiones con el público y los compañeros de trabajo disminuye, a pesar de que los trabajadores siguen teniendo la impresión de trabajar en un clima de urgencia. Por otra parte, los trabajadores soportan mejor la polivalencia que se les exige. Los sistemas de organización del trabajo parecen más estables, pero a la vez más rígidos: los márgenes de maniobra de los asalariados en el trabajo se reducen y los horarios están más formalizados y más controlados. La penosidad física del trabajo también parece haberse estabilizado, pero sigue agravándose para los obreros.

Reformas de organización, innovaciones tecnológicas, nuevas prácticas de gestión empresarial: durante los dos últimos decenios del siglo XX, las exigencias de ritmo de trabajo se han intensificado. Igualmente, las condiciones físicas penosas así como la carga mental en el trabajo han aumentado.

Sin embargo, desde hace algunos años el aumento del esfuerzo derivado de la actividad profesional, tal y como la perciben los trabajadores, parece haberse estabilizado. Es lo que se puede deducir de la última encuesta sobre las Condiciones de trabajo realizada en 2005 por la DARES, después de las de 1984, 1991 y 1998.

La presión laboral marca una pausa.

En 2005, el 48% de los trabajadores declaran que tienen que “darse prisa” “siempre o a menudo” en el trabajo, lo que representa cuatro puntos menos que en 1998. Este indicador de presión temporal en el trabajo retrocede en todas las categorías socio profesionales. A la vez la presión de la demanda del cliente deja de aumentar: en 2003, el 53% de los trabajadores dicen que su ritmo de trabajo les es impuesto por “una demanda exterior que deben satisfacer inmediatamente” (54% en 1998). Esta proporción era solo de 28% en 1984 y no había dejado de aumentar desde entonces.

¹³ “Premières Informations – Premières Synthèses” Enero de 2007, nº 01.2

El número de trabajadores en contacto con el público sigue aumentando en todas las categorías profesionales, particularmente entre los obreros cualificados: 54% están en ese caso en 2005, frente a 44% en 1998. Ese contacto con el público se vive mejor que en el pasado. Así, en 2005, 42% de los trabajadores en contacto con el público declaran vivir situaciones de tensión “a menudo o de tal manera que llega a perturbar el trabajo”, frente a 48% en 1998. Sin embargo, esas tensiones siguen siendo más frecuentes que hace 15 años: 34% en 1991.

El número de trabajadores que declaran “tener que cambiar de puesto de trabajo en función de las necesidades de la empresa” se reduce: esta forma de polivalencia retrocede casi cinco puntos desde 1998. Además, la vivencia respecto a esta circunstancia se mejora, ya que el 71% de los que la practican la consideran más bien “positiva para el interés de su trabajo”, frente a 66% en 1998.

El trabajo hecho con urgencia marca siempre las organizaciones contemporáneas: los trabajadores que “deben frecuentemente abandonar una tarea para hacer otra más urgente” son cada vez más numerosos: 60% en 2005, frente a 56% en 1998. Esto les ocurre sobre todo a los cuadros, las profesiones intermedias y los empleados administrativos. Estas interrupciones les parecen a veces menos perturbadoras: 40% estiman en 2005 que constituyen “un aspecto negativo del trabajo”, frente a 48% en 1998. Los trabajadores tienen ya tendencia a considerar que esas interrupciones “no tienen repercusiones en su trabajo” (44% frente 37% en 1998), como si ya estuvieran mejor integradas en la actividad cotidiana. Por otra parte, la proporción de trabajadores que declaran “recibir órdenes o indicaciones contradictorias” retrocede, pasando de 44% en 1998 a 42% en 2005.

Las modalidades penosas de fabricación en el sector industrial, y su repercusión negativa, aumentan para los obreros.

El trabajo en cadena progresa aún para los obreros: el 10% de los obreros lo practicaban aún en 1998; en 2005 fueron 11%. Lo mismo ocurre respecto a las condiciones penosas relativas a la utilización de máquinas: en 2005, algo más de uno de cada cuatro obreros declara que su ritmo de trabajo le viene impuesto por el desplazamiento automático de un producto, de una pieza o por la cadencia automática de una máquina.

Esos imperativos laborales en el sector industrial aumentan sobre todo para los obreros de almacenamiento y manutención: la automatización ha afectado sin dudas a esos oficios de la industria más tardíamente que a otras profesiones obreras. Los obreros no cualificados de tipo industrial siguen siendo los más afectados por las cadencias y automatizaciones relativas a las máquinas o al trabajo en cadena: más del 50% de ellos están afectados por ese problema, lo que supone unas 585.000 personas.

En cuanto a la presión jerárquica, sigue permaneciendo estable: tanto en 2005 como en 1998, el 30% de los trabajadores estiman que su ritmo de trabajo les es impuesto por “los controles o por la

vigilancia permanente ejercida por la jerarquía”. Cerca de uno de cada cuatro trabajadores declara que su ritmo de trabajo debe someterse a “un control o un seguimiento informatizado”, cuestión nueva en 2005. En total, en 2005, el 42% de los trabajadores y el 50% de los obreros declaran que su ritmo de trabajo les es impuesto bien por la vigilancia jerárquica, bien por un control informatizado.

Los márgenes de maniobra disminuyen ligeramente.

Los márgenes de maniobra de los trabajadores en sus respectivos trabajos han tenido tendencia a reducirse entre 1998 y 2005, a la inversa de los años 1991-1998. Cada vez más trabajadores declaran “recibir indicaciones precisas” sobre los modos operatorios y no poder “elegir ellos mismos la manera de proceder”. También son cada vez más los trabajadores que no están autorizados a solucionar ellos mismos los incidentes, salvo en ciertos casos precisos.

Sin embargo, los trabajadores pueden ajustar un poco más a menudo los plazos para realizar su trabajo, incluso en las categorías más sometidas a la jerarquía, como los empleados de servicio y los obreros no cualificados.

Globalmente, las mujeres siguen teniendo menos margen de maniobra que los hombres. La autonomía de la que disponen respecto a los modos operatorios y a los incidentes en el trabajo sigue siendo más baja que la de los hombres.

Las relaciones laborales positivas se mantienen

Las posibilidades de apoyo y cooperación y, más generalmente, el ambiente de trabajo, son componentes importantes de las condiciones de trabajo. La gran mayoría de trabajadores (73% en 2005, 71% en 1998) declaran poder encontrar ayuda de sus respectivos colegas o compañeros cuando “tienen dificultades para llevar a cabo un trabajo delicado, complicado”. El 58% de los trabajadores encuentran también ayuda de sus superiores jerárquicos. Solo el 11% de ellos (14% en 1998) estiman “no tener a menudo la posibilidad de cooperar (intercambio de información, ayuda mutua)” para efectuar correctamente su trabajo. Ciertamente, el 27% de los trabajadores viven situaciones de tensión con sus superiores, y el 20% con sus colegas, percepción no obstante que retrocede tres puntos respecto a 1998.

Horarios más formalizados, más controlados, pero también más previsibles.

Después de haber aumentado en los años 1980 y de haberse estabilizado después en los años 1990, la proporción de trabajadores que determinan ellos mismos sus horarios disminuye en todas las categorías, sobre todo en la de cuadros y ejecutivos: de 47% en 1998 a 41% en 2005, para los hombres, de 28% a 24% para las mujeres. El trabajo en dos equipos (2x8) sigue progresando en lo

que se refiere a las obreras: eran 11% en 1984, 16% en 1998 y 19% en 2005 las que trabajaban en dos equipos.

El control de los horarios por la empresa se refuerza, salvo en lo que se refiere a los cuadros: 48% de los trabajadores declaran tener que soportar controles, frente a 44% en 1998. El control por la jerarquía disminuye dejando lugar a métodos más formalizados tales como relojes-fichero y las firmas de registros, que se generalizan para todas las categorías de trabajadores. La aplicación de la reducción del tiempo de trabajo va acompañada, en general, de una mayor formalización de los horarios.

También aumenta el número de trabajadores que disponen de posibilidades de flexibilidad para modificar los horarios en caso de imprevistos: 59% en 1998, 92% en 2005. Estos márgenes de maniobra temporales aumentan en particular para las mujeres, pero disminuyen para los obreros, que se benefician menos de la flexibilidad.

Se mejora la posibilidad de prever los horarios: 81% de los trabajadores declaran conocer sus horarios del mes siguiente, frente a 77% en 1998, mientras que la proporción de los que declaran conocer solo la víspera sus horarios se reduce: de 8% en 1998 a 5% en 2005. Cada vez más trabajadores se benefician de un descanso semanal de 48 horas consecutivas: 84% en 2005, frente a 79% en 1998.

Aumenta la cuantía de horarios atípicos

La proporción de trabajadores con horarios nocturnos o el domingo sigue aumentando ligeramente. En cambio, esta proporción se estabiliza para los que deben trabajar los sábados. El trabajo nocturno afecta cada vez más a menudo a las mujeres, en particular a las obreras cualificadas (de 6% en 1998 a 10% en 2005), así como a los cuadros. El trabajo en horarios atípicos se desarrolla pues, pero sobre todo se intensifica y ello en todas las categorías socio profesionales. Entre los trabajadores afectados, son cada vez más los que declaran estar sujetos a esos horarios atípicos de manera habitual, mientras que disminuye la proporción de los que solo realizan esos horarios de manera "ocasional". Así, 27% de los trabajadores realizan sus horarios habitualmente el sábado en 2005, frente a 19% en 1998; igualmente 7% de los trabajadores realizan habitualmente horarios nocturnos, frente a 4% en 1998.

Se estabilizan las situaciones de trabajo en las que se está sometido a una penosidad física, salvo para los obreros.

En 2005, ha habido menos trabajadores que declaran realizar, como mínimo, un esfuerzo físico durante su trabajo: 69% frente a 72% en 1998, mientras que la penosidad física aumenta continuamente desde 1984. Sin embargo, esta mejora no afecta a los obreros, los cuales son –junto

con los empleados de servicios- los más expuestos. Así, el 50% de los obreros cualificados y el 54% de los obreros no cualificados soportan cuatro tipos de penosidad física o incluso más, frente a, respectivamente, 47% y 52% en 1998.

En cambio, ciertos tipos de penosidad disminuyen considerablemente. Así, un número menos elevado de trabajadores declara tener que “permanecer durante mucho tiempo en una postura penosa o que genera una importante fatiga por su duración”, o incluso “tener que permanecer de pie durante mucho tiempo”. Los “desplazamientos a pie, largos y frecuentes” son cada vez menos frecuentes, con excepción de las profesiones intermedias y los obreros. En cuanto al hecho de tener que “soportar cargas muy pesadas”, el aumento es importante para los obreros, pero también para los empleados administrativos. En lo que se refiere a los “movimientos dolorosos o causantes de fatiga” o las “sacudidas y vibraciones” son también situaciones de penosidad física que siguen desarrollándose, también para los obreros.

Globalmente, la exposición a los ruidos se ha estabilizado: tanto en 1998 como en 2005, 18% de los trabajadores declaran “no poder entender a una persona situada a dos o tres metros” o “entenderla solo cuando levanta la voz”. Sin embargo, las molestias sonoras progresan en la construcción, así como para los obreros en general

TIEMPO DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA¹⁴

El decreto relativo a la duración del tiempo de trabajo en las empresas de transporte por carretera, debatido aprobado en Consejo de Ministros de 3 de enero de 2007, ha sido publicado en el “Journal Officiel” de 5 de enero. Modifica la reglamentación precedente contenida en el denominado decreto “Fiterman” (antiguo ministro de Transportes) de 26 de Enero de 1983. La aprobación del decreto ha sido urgente y necesaria debido a la anulación por el Consejo Constitucional del Art. 60 de la Ley relativa a la participación y al accionariado salarial, disposición que validaba las modalidades de cálculo de las horas extraordinarias y el reposo compensador en las empresas de transporte de mercancías por carretera establecidas en el decreto de 31 de marzo de 2005.

Este último texto ya fue anulado por el Consejo de Estado el 18 de octubre de 2006, por defecto de forma. El decreto publicado el 5 de enero de 2007 termina la transposición al derecho interno de la directiva comunitaria 2003/88 de 4 de noviembre de 2003, relativa al establecimiento del tiempo de trabajo en este sector de actividad.

¹⁴ Liaisons Sociales; Bref Social de 8 de enero de 2007

Duración semanal del trabajo del personal transportista circulante

La duración semanal del tiempo de trabajo se calcula en principio sobre una semana (y no una media semanal durante un periodo más largo). No obstante, en aplicación del decreto recién aprobado, y en defecto de acuerdo, la duración semanal del personal que transporta la mercancía por carretera, puede calcularse sobre un periodo superior a la semana, sin que pueda sobrepasar tres meses. De todas formas, es necesario el dictamen del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal.

La duración del tiempo de servicio del personal circulante se fija según los criterios siguientes:

- para los transportistas que entran en la categoría “superior” o “largos recorridos”: 43 horas semanales o 559 horas al trimestre
- para el resto del personal que transporta mercancías, salvo los transportistas de fondos y de mensajería: 39 horas semanales o 507 horas al trimestre
- los transportistas de fondos y de mensajería: 35 horas semanales o 455 horas al trimestre.

Toda hora efectuada que supere las duraciones mencionadas será considerada hora extraordinaria que abre derecho al reposo compensador. La duración máxima de tiempo de servicio para el personal transportista no puede sobrepasar las duraciones máximas siguientes:

- la categoría “superior” o “de largos recorridos”: 56 horas
- para el resto del personal transportista, salvo los transportistas de fondos y de mensajería: 52 horas
- para los transportistas de mensajería y de fondos: 48 horas:

El decreto establece otras duraciones máximas semanales calculadas sobre periodos de tres o cuatro meses en caso de acuerdo colectivo.

Reposo compensador

Las horas extraordinarias efectuadas abren derecho a un reposo compensador trimestral obligatorio para el personal circulante, cuya duración es igual a:

- un día a partir de las 41 y hasta la 79 horas extraordinarias realizadas en el trimestre;
- un día y medio entre las 80 y 108 horas extraordinarias realizadas en el trimestre;
- dos días y medio a partir de las 109 horas extraordinarias trimestrales;

Cuando el “tiempo de servicio” sea calculado, según acuerdo, sobre un periodo de cuatro meses, la duración del reposo compensador será igual a:

- un día a partir de las 55 hasta las 105 horas extraordinarias realizadas en el cuatrimestre;
- dos días a partir de la 106 hasta las 144 horas realizadas en el cuatrimestre

Este reposo compensador debe tomarse en el plazo máximo de tres meses (cuatro meses cuando la duración del tiempo de servicio se calcule sobre cuatro meses) siguientes a la apertura del derecho. Un convenio o acuerdo colectivo o un acuerdo de empresa pueden fijar un plazo superior dentro del tope máximo de seis meses.

El decreto precisa además, que las compensaciones al trabajo nocturno ocasional o continuo, se fijarán por convenio o acuerdo colectivo sectorial o de empresa.

Tiempo de trabajo efectivo

Salvo que se disponga lo contrario por decreto aprobado, consecutivo a la conclusión de un convenio o acuerdo de sector, el tiempo presente en el vehículo sin conducir cuando circula y es conducido por otro conductor (supuesto de vehículo conducido por dos o más profesionales) se cuenta como trabajo efectivo en su totalidad.

En las empresas de mudanzas, el tiempo de acompañamiento (es decir, el tiempo presente en el vehículo no dedicado a conducir, cuando el coche circula, en el marco de una prestación con derecho a reposo diario fuera del domicilio) se considera tiempo de trabajo efectivo en un 50% de su duración total cuando se realice en vehículos cuyo peso máximo autorizado sea 3,5 toneladas.

En las empresas cuya actividad sea de transporte urbano o peri urbano, con vehículos de dos ruedas, la duración del tiempo de trabajo efectivo del conductor es la duración de la jornada laboral reducida en una hora.

Duración máxima cotidiana

La duración cotidiana de trabajo efectivo no puede superar las diez horas: No obstante, para el personal transportista y para el personal de mudanzas, esta duración puede alcanzar las 12 horas una vez por semana. Puede llegar a 12 horas por semana una segunda vez, con el límite de seis veces por periodos de 12 semanas, a condición que las duraciones semanales de trabajo hayan sido repartidas sobre cinco días como mínimo. El comité de empresa o los delegados de personal emitirán un dictamen sobre las duraciones cotidianas que excedan las diez horas.