

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

PROTECCIÓN CONTRA LAS DISCRIMINACIONES²⁰

Concepto de discriminación

La ley de 27 de mayo de 2008 define la discriminación directa como la situación en la que, basándose en su pertenencia o no pertenencia, verdadera o supuesta, a una etnia o raza, religión, convicciones, edad, discapacidad, orientación sexual o sexo, una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación comparable.

Constituye una discriminación indirecta una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra, pero susceptible de acarrear por uno de los motivos enunciados en el párrafo precedente, una desventaja particular para unas personas en relación con otras, salvo si esta disposición, este criterio o esta práctica esté objetivamente justificada por un fin legítimo y que los medios para alcanzar este fin no sean necesarios y apropiados.

La discriminación incluye:

- toda actuación ligada a uno de los motivos mencionados anteriormente y toda actuación con connotación sexual, sufridos por una persona y cuyo objeto o efecto es atentar contra su dignidad o crear un medio intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;
- el hecho de obligar a alguien a adoptar un comportamiento discriminatorio.

Personas protegidas.

Todos los trabajadores, candidatos a un puesto de trabajo, a unas prácticas en empresa o a un periodo de formación en empresa están protegidos contra las discriminaciones en el trabajo. Los trabajadores testigos o que hayan revelado comportamientos discriminatorios no pueden ser sancionados, despedidos o ser objeto de medidas discriminatorias. Además, no puede tomarse una decisión desfavorable a una persona basándose en su sumisión o rechazo a una discriminación prohibida.

Ningún trabajador puede ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria de las mencionadas en el artículo L.1132-1 del código de trabajo en razón del ejercicio de funciones de jurado o de ciudadano asesor. Esta disposición (artículo L.1132-3-1 del mismo código) ha sido establecida por la ley 2011-939 de 10 de agosto "sobre la participación de los ciudadanos al funcionamiento de la justicia penal y el juicio de menores", aplicable, en este supuesto, a partir del 1 de enero de 2012.

Motivos de discriminación prohibidos.

Hacer distinciones entre los trabajadores por motivos no relacionados con las necesidades del puesto de trabajo o de las cualificaciones profesionales del trabajador constituye una discriminación prohibida por la ley. Están concretamente prohibidas las discriminaciones basadas en el origen, sexo, costumbres orientación sexual, edad, situación familiar o embarazo, características genéticas, pertenencia o no pertenencia, verdadera o supuesta, a

²⁰ Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social

una etnia, nación o raza, opiniones políticas, actividades sindicales o mutualistas, convicciones religiosas, apariencia física, apellidos, estado de salud o discapacidad.

El ejercicio normal del derecho de huelga no puede ser motivo de sanciones o medidas discriminatorias en materia de remuneración o beneficios sociales. Así pues, según el artículo L.1132-1 del código de trabajo, ninguno de los motivos precedentes puede ser invocado para:

- eliminar una persona de un procedimiento de selección, acceso a unas prácticas o a un periodo de formación en empresa;
- sancionar, despedir o aplicar una medida discriminatoria (directa o indirecta) contra un trabajador, principalmente en materia de remuneración, medidas de participación en beneficios o atribución de acciones, de formación, reclasificación, afectación, cualificación, clasificación, promoción profesional, traslado o renovación de contrato. La remuneración a estos efectos comprende el salario y todos los otros beneficios y accesorios pagados directamente en metálico o en especie, por el empleador al trabajador en razón del empleo de este último.

Ninguno de estos motivos puede servir para impedir al trabajador de adherir libremente a un sindicato profesional por él elegido. Queda prohibida toda discriminación, por los motivos antes expuestos, en materia de afiliación a organizaciones sindicales o profesionales.

Diferencias de trato admitidas.

Las disposiciones expuestas relativas a la prohibición de discriminaciones no impiden las diferencias de trato cuando responden a una exigencia profesional esencial y determinante cuando el motivo sea legítimo y la exigencia proporcionada.

Las diferencias de trato en relación con la edad no constituyen una discriminación cuando están objetivamente y razonablemente justificadas por un objetivo legítimo, principalmente el de preservar la salud o la seguridad de los trabajadores, de favorecer su inserción profesional, garantizarles el empleo, la clasificación profesional o la indemnización en caso de pérdida de empleo y cuando los medios para realizar este objetivo son necesarios y apropiados.

Estas diferencias pueden consistir principalmente en:

- prohibición de acceso al empleo o la instauración de condiciones especiales de trabajo para asegurar la protección de trabajadores jóvenes y mayores;
- fijación de una edad máxima para la contratación, fundada sobre la formación requerida para el puesto o la necesidad de un periodo de empleo razonable antes de la jubilación;

La lista de trabajos prohibidos a los trabajadores de menos de 18 años en razón del peligro que presentan figura en el código de trabajo en los artículos D.4153-20 y siguientes.

Se regulan legalmente otros trabajos penosos (transportes pesados, empleos al aire libre....)

Estado de salud o discapacidad.

Las diferencias de trato basadas en la inaptitud constatada por el médico del trabajo en razón del estado de salud o de la discapacidad del trabajador no constituyen discriminación cuando son objetivas, necesarias y apropiadas.

Por otra parte, para garantizar el respeto al principio de la igualdad de trato con respecto a los trabajadores discapacitados, los empleadores deben tomar, en función de las necesidades de una situación concreta, las medidas apropiadas para permitir a los trabajadores discapacitados acceder a un empleo o conservar un empleo correspondiente a su cualificación, ejercerlo o progresar en el mismo, o para ofrecerle una formación adaptada a sus necesidades, siempre y cuando las cargas consecutivas a la aplicación de estas medidas no sean desproporcionadas, tras haber tenido en cuenta las ayudas que pueden compensar total o parcialmente los gastos a cargo del empleador por este concepto. Estas medidas apropiadas en beneficio de las personas discapacitadas no constituyen una discriminación. Es más bien el no tomarlas lo que sería constitutivo de discriminación.

El sexo.

En materia de contratación, cuando el pertenecer a uno u otro sexo determina el ejercicio de un empleo o una actividad profesional, la oferta puede estar reservada a una mujer o a un hombre.

Protección contra el despido por haber ejercido el derecho a la tutela judicial.

Se considera nulo el despido en razón de una demanda judicial contra el empleador presentada por el trabajador, una organización o una asociación que lo represente.

El trabajador tiene derecho a recuperar su puesto de trabajo y, a todos los efectos, se considera que no ha cesado nunca de ocupar su empleo.

El trabajador puede negarse a volver a su puesto de trabajo. En este supuesto, el Juzgado social (Conseil des Prud'hommes) concede una indemnización al trabajador equivalente, como mínimo, a 6 meses de salario, además de la indemnización estipulada por convenio o, en su defecto, legal.

Recursos de las víctimas y testigos de discriminaciones.

Jurisdicción penal: las personas objeto de discriminación pueden denunciar el caso al fiscal de la República, a la comisaría de policía, gendarmería, o ante el decano de los jueces de instrucción del Tribunal de gran instancia para que se sancionen los comportamientos de los cuales es víctima.

Jurisdicción civil: los trabajadores víctimas o testigos de discriminaciones pueden presentar una demanda ante el Conseil des Prud'hommes (Juzgado social). El objetivo de esta demanda es que se anule la medida o decisión basada en un motivo discriminatorio y pedir reparación del perjuicio sufrido. Corresponde a la persona objeto de discriminación presentar al juez la prueba de la discriminación directa o indirecta.

A la vista de las pruebas aportadas, el presunto autor debe probar al juez que su decisión está justificada por elementos objetivos y no discriminatorios.

El plazo para recurrir ante los Tribunales demandando reparación del perjuicio resultante de una discriminación es de cinco años contados a partir de la existencia del hecho discriminatorio. Si la justicia reconoce la discriminación, la indemnización por daños y perjuicios debe compensar la totalidad del perjuicio resultante de la discriminación mientras haya durado.

Personas legitimadas para intervenir en supuestos de discriminación.

- El inspector de trabajo.
Los inspectores de trabajo pueden pedir que se les comunique cualquier elemento o documento útil para la averiguación de los hechos que puedan establecer si se han cumplido o no los artículos del código de trabajo o del código penal relativos a las discriminaciones.
- Las organizaciones sindicales.
Las organizaciones sindicales representativas en el ámbito nacional o en las empresas pueden acudir a los tribunales en contra de los actos discriminatorios, en beneficio de un trabajador de la empresa, o un candidato a un puesto de trabajo, a unas prácticas en la empresa o a un periodo de formación en empresa. El sindicato debe notificar por escrito al interesado su intención de recurrir a los tribunales. Puede demandar sin mandato del perjudicado siempre y cuando este no se oponga en el plazo de 15 días contados a partir de la notificación.
- Las asociaciones de lucha contra las discriminaciones.
Las asociaciones de lucha contra las discriminaciones, legalmente constituidas desde hace 5 años, pueden acudir ante la justicia contra los comportamientos discriminatorios en beneficio de un trabajador de la empresa o de un candidato al empleo, prácticas en empresa o periodo de formación en empresa. La asociación debe tener el acuerdo escrito del interesado.
- Los delegados de personal.
En caso de que se atente contra los derechos de personas y las libertades individuales como consecuencia de medidas discriminatorias prohibidas, los delegados de personal pueden ponerlo en conocimiento del empleador que debe proceder de manera inmediata a realizar las verificaciones necesarias y poner término a esta situación.

Si el empresario hace caso omiso al requerimiento de los delegados de personal, el trabajador afectado o, con su consentimiento, los delegados de personal pueden demandar ante el Conseil de Prud'hommes en procedimiento abreviado.

- El defensor de los derechos.
El defensor de los derechos (figura equivalente al defensor del pueblo español) es una autoridad constitucional independiente encargada, principalmente, de luchar contra las discriminaciones directas o indirectas prohibidas por la ley o por un tratado internacional ratificado o aprobado por Francia así como promover la igualdad. Asume las competencias que anteriormente tenía atribuidas la "Alta autoridad para la lucha contra las discriminaciones y para la igualdad" (HALDE)

Elaborada conjuntamente por el defensor de los derechos y la comisión nacional de informática y libertades (CNIL) la guía "medir para progresar hacia la igualdad de oportunidades", constituye una herramienta de trabajo para los agentes del empleo que quieran disponer de indicadores fiables que permitan prevenir las discriminaciones y evaluar las acciones de fomento de la igualdad de trato sin infringir las reglas de recogida de datos considerados "sensibles". Esta guía es un utensilio práctico de las reglas que hay que respetar para medir las discriminaciones en la empresa y evaluar las acciones correctoras aplicadas. Las 25 fichas prácticas que componen la guía detallan las acciones que pueden llevarse a cabo y las precauciones que hay que tomar. Esta guía puede descargarse en el sitio Web del defensor de los derechos.

Puede pedir la intervención del defensor de los derechos la persona que se considere víctima de una discriminación directa o indirecta, prohibida por la ley o por un tratado internacional ratificado o aprobado por Francia, o por cualquier asociación legalmente declarada desde hace, como mínimo, 5 años en la fecha de los hechos y cuyos estatutos establezcan como uno de los objetivos el combatir las discriminaciones o asistir a las víctimas de las discriminaciones, actuando de manera conjunta con estas o con su consentimiento. Puede intervenir de oficio o a instancia de los derechohabientes de la persona cuyos derechos y libertades no se han respetado.

Sanciones al autor de la discriminación

A la persona culpable de discriminación se le puede sancionar:

- con una sanción disciplinaria, si se trata de un trabajador de la empresa;
- sanciones penales (tres años de prisión y 45 euros de multa). Las personas jurídicas pueden ser reconocidas culpables de actos discriminatorios, Las penas en este caso son las previstas en el artículo 225-4 del código penal.