

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

UN DECRETO PARA LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DESTINADAS A SUPRIMIR LAS DIFERENCIAS DE REMUNERACIÓN ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN LA EMPRESA

Decreto nº 2019-15, del 8 de enero de 2019, para la aplicación de las disposiciones destinadas a suprimir las diferencias de remuneración entre las mujeres y los hombres en la empresa y relativas a la lucha contra las violencias sexuales y las actuaciones sexistas en el trabajo

Colectivos afectados: empresarios de derecho privado así como sus asalariados; personal de las personas públicas empleado en condiciones de derecho privado.

Asunto: medidas destinadas a suprimir las divergencias de remuneración entre las mujeres y los hombres en la empresa y relativas a la lucha contra las violencias sexuales y las actuaciones sexistas en el trabajo.

Entrada en vigor: el texto entra en vigor el 1 de enero de 2019.

Reseña: el decreto precisa la metodología para calcular los indicadores relativos a las diferencias de remuneración entre las mujeres y los hombres y las actuaciones establecidas para suprimirlas, así como sus modalidades de publicación. Precisa los plazos de publicación del nivel de resultado obtenido por la empresa respecto a los indicadores, que deberá publicarse anualmente, a más tardar el 1 de marzo del año en curso, de conformidad con el año anterior. Define las condiciones de fijación de la penalización financiera en ausencia de los resultados esperados tres años después de la primera publicación de los indicadores por la empresa de un nivel de resultado inferior a setenta y cinco puntos. Precisa también el nivel de resultado por debajo del cual deben aplicarse medidas de corrección y puede aplicarse una sanción financiera al empresario tras un plazo de tres años. Determina, por fin, la lista de los servicios y autoridades competentes en cuanto a acoso sexual. Define las medidas transitorias aplicables en cuanto a la publicación del nivel de resultado obtenido por la empresa.

Referencias: el decreto se toma en aplicación de los artículos 104 y 105 de la ley nº 2018-771 del 5 de septiembre de 2018, para la libertad de elegir su futuro profesional. Las disposiciones del Código de trabajo modificadas por este decreto pueden consultarse, en su

redacción resultante de esta modificación, en Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Artículo 1

Después del capítulo II, del título IV, del libro I la primera parte del Código de trabajo, se inserta un capítulo II bis, con esta redacción:

CAPÍTULO II BIS MEDIDAS DESTINADAS A SUPRIMIR LAS DIFERENCIAS DE REMUNERACIÓN ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN LA EMPRESA

Artículo D. 1142-2. – Para las empresas con más de doscientos cincuenta asalariados, los indicadores mencionados en el artículo L. 1142-8 son los siguientes:

- 1º La divergencia de remuneración entre las mujeres y los hombres, calculada a partir de la media de la remuneración de las mujeres comparada con la de los hombres, por grupo de edad y por categoría de puestos equivalentes;
- 2º La divergencia de la tasa de aumentos individuales de salario que no corresponden a promociones entre las mujeres y los hombres;
- 3º La divergencia de la tasa de promociones entre las mujeres y los hombres;
- 4º El porcentaje de asalariados que se benefician de un aumento en el año de su vuelta tras un permiso de maternidad, si se han producido aumentos durante el período durante el cual se tomó el permiso;
- 5º El número de asalariados del sexo infrarrepresentado entre los diez asalariados que perciben las remuneraciones más altas.

Estos indicadores se calculan según las modalidades definidas en el Anexo I que figura al final del presente capítulo. En caso de constitución de un Comité social y económico [CSE] en una unidad económica y social reconocida mediante un acuerdo colectivo o mediante la decisión del tribunal entre varias empresas jurídicamente distintas, los indicadores son calculados en el ámbito de la unidad económica y social.

Artículo D. 1142-2-1. – Para las empresas con entre cincuenta y doscientos cincuenta asalariados, los indicadores mencionados en el artículo L. 1142-8 son los siguientes:

- 1º La divergencia de remuneración entre las mujeres y los hombres, calculada a partir de la media de la remuneración de las mujeres comparada con la de los hombres, por grupo de edad y por categoría de puestos equivalentes;

2º La divergencia de la tasa de aumentos individuales de salario entre las mujeres y los hombres;

3º El porcentaje de asalariados que se benefician de un aumento en el año que sigue a su vuelta del permiso de maternidad, si se han producido aumentos durante el período durante el cual se tomó el permiso;

4º El número de asalariados del sexo infrarrepresentado entre los diez asalariados que perciben las remuneraciones más altas.

Estos indicadores se calculan según las modalidades definidas en el Anexo II que figura al final del presente capítulo. En caso de constitución de un Comité social y económico en una unidad económica y social reconocida mediante un acuerdo colectivo o mediante la decisión del tribunal entre varias empresas jurídicamente distintas, los indicadores son calculados en el ámbito de la unidad económica y social.

Artículo D. 1142-3. - El nivel de resultado obtenido por la empresa respecto a los indicadores definidos en los artículos D. 1142-2 y D. 1142-2-1 se determina según las modalidades fijadas en los Anexos I e II que figuran al final del presente capítulo.

Artículo D. 1142-4. - El nivel de resultado mencionado en el artículo D. 1142-3 se publica anualmente, a más tardar el 1 de marzo del año en curso, referido al año anterior, en el sitio Internet de la empresa cuando el mismo exista. En su defecto, se pone en conocimiento de los asalariados por cualquier medio.

Artículo D. 1142-5. - Los indicadores definidos en los artículos D. 1142-2 y D. 1142-2-1, así como el nivel de resultado mencionado en el artículo D. 1142-3, se ponen a disposición del Comité social y económico, según la periodicidad fijada en el artículo D. 1142-4, en las condiciones previstas en el segundo párrafo del artículo L. 2312-18. Los resultados son presentados por categoría socio-profesional, nivel o coeficiente jerárquico o según los niveles del método de clasificación de los puestos de la empresa. Esta información se acompaña de todas las precisiones útiles para su comprensión, en particular, las relativas a la metodología aplicada, la distribución de los asalariados por categoría socio-profesional o según los niveles del método de clasificación de los puestos de la empresa y, cuando proceda, de las medidas de corrección consideradas o ya aplicadas.

Las disposiciones previstas en el primer párrafo se aplican también en los casos, previstos en los Anexos I y II, cuando algunos indicadores no pueden calcularse. En ese caso, la información al Comité social y económico se acompaña de todas las precisiones que explican las razones por las que los indicadores no pudieron calcularse.

El conjunto de esta información se transmite también a los servicios del ministro encargado de Trabajo según un modelo y un procedimiento de declaración en línea definidos por decreto del ministro a cargo de Trabajo.

Artículo D. 1142-6. – Las medidas de corrección y, cuando proceda, la programación de medidas financieras de recuperación salarial, previstas en el artículo L. 1142-9, deben aplicarse en cuanto el nivel de resultado mencionado en el artículo D. 1142-3 sea inferior a setenta y cinco puntos.

Artículo D. 1142-7. – Cada director regional de las empresas, de la competencia, el consumo, trabajo y el empleo [DIRECCTE] designa uno o más coordinadores encargados de acompañar a las empresas de cincuenta a doscientos cincuenta asalariados, a petición suya, para el cálculo de los indicadores mencionados en el artículo D. 1142-2 y, cuando proceda, para la definición de las medidas de corrección adecuadas y pertinentes.

Artículo D. 1142-8. – No puede aplicarse a una empresa la sanción mencionada en el artículo L. 1142-10 antes de que expire un plazo de tres años a partir de la publicación de un nivel de resultado menor de setenta y cinco puntos. Si la misma alcanza un nivel de resultado al menos igual a setenta y cinco puntos antes de la expiración de este plazo, se le concede un nuevo plazo de tres años para aplicar medidas de corrección a partir del año en que se publique un nivel de resultado inferior a este número.

La empresa cuyos efectivos alcancen cincuenta asalariados tiene tres años para aplicar las disposiciones previstas en los artículos D. 1142-4 a D. 1142-6. Las modalidades de cálculo de los efectivos de personal son las previstas en los artículos L. 1111-2, L. 1111-3 y L. 1251-54.

Artículo D. 1142-9. – Cuando el agente de control de la Inspección de trabajo constata que el nivel de resultado mencionado en el artículo D. 1142-3, es, desde hace tres años, inferior a setenta y cinco puntos, transmite al director regional empresas, de la competencia, el consumo, el trabajo y el empleo [DIRECCTE] un informe sobre esta situación.

Artículo D. 1142-10. – Cuando el director regional de las empresas, de la competencia, el consumo, trabajo y el empleo prevea imponer la sanción mencionada en el artículo L. 1142-10, informará al empresario, por cualquier medio que permita otorgar una fecha cierta de su recepción por el destinatario, en un plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de transmisión del informe mencionado en el artículo D. 1142-9.

Invita al empresario a presentarle sus observaciones y a justificar, cuando proceda, los motivos de su incumplimiento en el plazo de un mes. Este plazo puede prorrogarse un mes a petición del interesado, si las circunstancias o la complejidad de la situación lo justifican. El empresario puede ser oído a petición propia.

Artículo D. 1142-11. - El director regional de las empresas, de la competencia, el consumo, trabajo y el empleo tiene en cuenta las medidas adoptadas por la empresa en cuanto a igualdad salarial entre las mujeres y los hombres, la buena fe del empresario, así como los motivos del incumplimiento que él ha justificado, bien para conceder al empresario el plazo suplementario de una duración máxima de un año previsto en el artículo L. 1142-10, para alcanzar el nivel de resultado mencionado en el artículo D. 1142-3, bien para determinar el importe de la sanción.

Entre los motivos de incumplimiento, son tenidos en cuenta, en particular:

- 1º El acaecimiento de dificultades económicas en la empresa;
- 2º Las reestructuraciones o fusiones en curso;
- 3º La existencia de un procedimiento colectivo en curso.

Artículo D. 1142-12. - Cuando el director regional de las empresas, de la competencia, el consumo, trabajo y el empleo decida conceder un plazo suplementario al empresario, le notificará su decisión, por cualquier medio que permita otorgar una fecha cierta de su recepción por el destinatario, en el plazo de dos meses, a partir de la expiración del término previsto en el segundo párrafo del artículo D. 1142-10.

Artículo D. 1142-13. - La sanción mencionada en el artículo L. 1142-10 se calcula sobre la base de las rentas de actividad, tal como se tienen en cuenta para la determinación de la base de las cotizaciones definida en el artículo L. 242-1 del código de la Seguridad social y de la definida en el artículo L. 741-10 del código Rural y de la pesca marítima debidos durante el año civil que precede a la expiración del plazo de tres años concedido a la empresa para proceder al cumplimiento.

Artículo D. 1142-14. - El director regional de las empresas, de la competencia, el consumo, trabajo y el empleo envía al empresario, por cualquier medio que permita otorgar una fecha cierta de su recepción por el destinatario, una notificación justificada de la escala de sanción que se le aplica, en el plazo de dos meses, a partir de la expiración del plazo previsto en el segundo párrafo del artículo D. 1142-10. Le pide que responda comunicando las rentas de actividad que sirven de base al cálculo de la penalización de acuerdo con las disposiciones del artículo D. 1142-13, en el plazo de dos meses. En su defecto, la sanción se calcula sobre la base del doble del valor del

límite máximo mensual de la Seguridad social, por asalariado de la empresa y por mes incluido en el año civil mencionado en el artículo D. 1142-13.

El director regional de las empresas, de la competencia, el consumo, trabajo y el empleo expide un título de percepción y lo transmite al director departamental o, cuando proceda, regional de la hacienda pública que garantizará la recaudación como en cuanto a crédito extranjero al impuesto y al ámbito.

Artículo 2

Al título V, del libro primero, de la primera parte, de la parte reglamentaria del código de Trabajo, se añade un capítulo único así redactado:

CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo D. 1151-1. – La información prevista en el segundo párrafo del artículo L. 1153-5 precisa la dirección y el número de teléfono:

- 1º Del médico de trabajo o del servicio de salud en el trabajo competente para el establecimiento.
- 2º De la Inspección de trabajo competente así como el apellido del inspector competente.
- 3º Du Defensor de los derechos.
- 4º Del coordinador previsto en el artículo L. 1153-5-1 en toda empresa que emplee al menos a doscientos cincuenta asalariados.
- 5º Del coordinador previsto en el artículo L. 2314-1 cuando exista un Comité social y económico.

Artículo 3

El ministro encargado de Trabajo dirigirá al Consejo superior de la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, a más tardar el 30 de noviembre de 2019, un balance de las condiciones de aplicación de las disposiciones previstas en el artículo 1º de este decreto, en particular en las empresas de cincuenta a doscientos cincuenta asalariados.

Artículo 4

I) Las disposiciones del presente decreto entran en vigor el 1 de enero de 2019, a reserva de las disposiciones del II.

II)

1º De manera transitoria, por derogación de las disposiciones previstas en el artículo D. 1142-4, las empresas con más de 250 y menos de 1 000 asalariados podrán publicar su nivel de resultado hasta el 1 de septiembre de 2019 y las empresas de 50 a 250 asalariados hasta el 1 de marzo de 2020.

2º Hasta la entrada en vigor del decreto mencionado al segundo párrafo del artículo D. 1142-5, la información prevista en el primer párrafo del mismo artículo se transmiten a la dirección regional de las empresas, de competencia, del consumo, el trabajo y el empleo según un modelo definido por decreto de Ministro encargado del trabajo.

Artículo 5

La ministra de Trabajo y la secretario de Estado adjunta al Primer ministro, encargada de la igualdad entre las mujeres y los hombres y de la lucha contra las discriminaciones, son responsables, cada una en lo que le concierne, de la ejecución del presente decreto, que se publicará en el Journal officiel de la República Francesa.

ANEXOS

ANEXO I

MODALIDADES DE CÁLCULO Y EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES DEFINIDOS EN EL ARTÍCULO D. 1142-2 PARA LAS EMPRESAS CON MÁS 250 ASALARIADOS

1.- Período de referencia

El empresario puede elegir el período de doce meses consecutivos que sirven de período de referencia para el cálculo de los indicadores.

El empleador calcula los indicadores cada año, a más tardar el 1 de marzo del año en curso, a partir de los datos del período de referencia anual elegido por el empresario que precede el año de publicación de los indicadores.

2.- Asalariados a tener en cuenta para el cálculo de los indicadores

Los efectivos de los asalariados que deben tenerse en cuenta para el cálculo de los indicadores se aprecian sobre el período de referencia anual elegido por el empresario.

Los aprendices, los titulares de un contrato de profesionalización, los asalariados puestos a disposición de la empresa por una empresa exterior, los asalariados expatriados, así como los asalariados

ausentes más de la mitad del período de referencia anual no serán tenidos en cuenta en los efectivos de la empresa para el cálculo de los indicadores.

Las características individuales de los asalariados siguientes se aprecian el último día del período de referencia anual elegido por el empleador o el último día de presencia del asalariado en la empresa:

- la edad;
- el nivel o coeficiente jerárquico en aplicación de la clasificación de la rama;
- el nivel según el método de cotización de los puestos de la empresa;
- la categoría socio profesional.

3.- Elementos de la remuneración que deben ser tenidos en cuenta para el cálculo de los indicadores

La remuneración de cada asalariado, en el sentido del artículo L. 3221-3, se reconstituye en equivalente a tiempo pleno sobre el período de referencia anual en cuestión. Las indemnizaciones por despido y por pase a la jubilación, las primas vinculadas a un sometimiento particular que no se refiere a la persona del asalariado, las primas de antigüedad, las horas extraordinarias, las horas complementarias, así como los pagos efectuados de conformidad con «l'intéressement¹⁵» y la «participation»¹⁶.

4.- Método de cálculo de los indicadores y baremo a aplicar a los resultados así obtenidos

Los indicadores definidos en el artículo D. 1142-2 se calculan y evalúan según un baremo que va de 0 a 100 puntos, de acuerdo con los siguientes cuadros:

¹⁵ «L'intéressement» consiste, en el caso de los empresarios que hubieran celebrado un acuerdo en este sentido en entregar a los asalariados un complemento de remuneración basado sobre la realización de objetivos o resultados. Se trata de un dispositivo facultativo.

¹⁶ La «participation» tiene por objetivo garantizar colectivamente a los asalariados el derecho de participar en los resultados de la empresa. Toma la forma de una participación financiera, calculada en función del beneficio neto de la empresa, constituyendo la reserva especial de participación. Es un dispositivo obligatorio.

4.1.- Indicador relativo a la divergencia de remuneración entre las mujeres y los hombres			
Indicador	Método de cálculo	Resultados obtenidos	Número de puntos
Divergencia de remuneración entre las mujeres y los hombres (1º del artículo D. 1142-2)	<p>a) Se distribuye a los asalariados en grupos, según cuatro grupos de edad y por categoría de puestos equivalentes. Los grupos de edad son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – menos de 30 años; – de 30 a 39 años; – de 40 a 49 años; – 50 años y más. <p>Tratándose de categorías de puestos equivalentes, el empresario puede distribuir a los asalariados, previa consulta al CSE, por niveles o coeficientes jerárquicos, en aplicación de la clasificación de rama u otro método de calificación de los puestos. El método de clasificación de los puestos se adopta tras del dictamen del CSE.</p> <p>Si el empresario no desea distribuir a los asalariados por nivel o coeficiente jerárquico o según otro método de clasificación de los puestos, o si estos métodos de distribución no permiten calcular el indicador, distribuye a los asalariados entre las cuatro categorías socio profesionales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – obreros; – empleados; – técnicos y agentes de control; – ingenieros y cuadros. <p>b) Sólo son considerados los grupos que comprenden al menos tres hombres y tres mujeres. Si, en aplicación de esta regla, resulta imposible el cálculo del indicador por nivel o coeficiente jerárquico, en las condiciones previstas en a), respecto al criterio definido en el apartado 5.1, la clasificación por nivel o coeficiente jerárquico no se mantiene y se agrupa a los asalariados según las cuatro categorías socio profesionales definidas en el mismo a).</p> <p>c) La remuneración media de las mujeres y hombres se calcula para cada uno de los grupos así constituido calculando el salario equivalente a tiempo pleno para cada asalariado y haciendo luego la media.</p> <p>d) Se calcula la divergencia de remuneración, en porcentaje, para cada uno de los grupos, sustrayendo la remuneración media de las mujeres a la remuneración media de los hombres y vinculando este resultado a la remuneración media de los hombres.</p> <p>e) En los grupos constituidos por categoría socio profesional, el límite máximo de pertinencia de las divergencias es del 5 %. En los grupos constituidos por nivel o coeficiente jerárquico, el límite máximo de pertinencia de las divergencias es del 2 %. Cuando la divergencia de remuneración es positiva, el límite máximo de pertinencia se deduce de la divergencia, sin por ello poder convertirse en negativo (suelo a cero). Cuando la divergencia de remuneración es negativa, el límite máximo de pertinencia se añade a la divergencia, sin por ello poder convertirse en positivo (límite máximo a cero).</p> <p>f) Las divergencias así ajustadas en función de los límites máximos para cada uno de los grupos son multiplicadas por la <i>ratio</i> del personal del grupo en relación con el personal total de los grupos tenidos en cuenta, y luego sumados para obtener la divergencia global de remuneración entre las mujeres y los hombres.</p> <p>g) El resultado final es el valor absoluto de la divergencia global de remuneración, redondeada al primer decimal.</p>	Igual a 0 %	40 puntos
		>0 % y ≤1 %	39 puntos
		>1 % y ≤2 %	38 puntos
		>2 % y ≤3 %	37 puntos
		>3 % y ≤4 %	36 puntos
		>4 % y ≤5 %	35 puntos
		>5 % y ≤6 %	34 puntos
		>6 % y ≤7 %	33 puntos
		>7 % y ≤8 %	31 puntos
		>8 % y ≤9 %	29 puntos
		>9 % y ≤10 %	27 puntos
		>10 % y ≤11 %	25 puntos
		>11 % y ≤12 %	23 puntos
		>12 % y ≤13 %	21 puntos
		>13 % y ≤14 %	19 puntos
		>14 % y ≤15 %	17 puntos
		>15 % y ≤16 %	14 puntos
>16 % y ≤17 %	11 puntos		
>17 % y ≤18 %	8 puntos		
>18 % y ≤19 %	5 puntos		
>19 % y ≤20 %	2 puntos		
Superior a 20 %	0 puntos		

4.2.- Indicadores relativos a las divergencias de tasas de aumentos individuales y promociones entre las mujeres y los hombres

Indicador	Método de cálculo	Resultados obtenidos	Número de puntos
Diferencia de tasa de aumentos individuales (fuera de la promoción) entre las mujeres y los hombres (2º del artículo D. 1142-2)	<p>a) Los asalariados son repartidos en 4 grupos según las cuatro categorías socio profesionales definidas en el apartado 4.1.</p> <p>b) Sólo son considerados los grupos que comprenden al menos diez mujeres y diez hombres en cuenta.</p> <p>c) En cada uno de los grupos, las tasas de aumento de las mujeres y hombres se calculan, en porcentaje, como la proporción de asalariados aumentados durante el período de referencia. Solamente se tienen en cuenta los aumentos individuales (1) que no corresponden a promociones (2).</p> <p>d) La diferencia de tasas de aumentos se calcula, en puntos de porcentaje, para cada uno de los grupos, sustrayendo la tasa de aumentos de las mujeres a la tasa de aumentos de los hombres.</p> <p>e) Las divergencias así obtenidas son multiplicadas por la <i>ratio</i> del personal del grupo y el personal total de los grupos tenidos en cuenta, siendo sumandos después para obtener la divergencia global de tasa de aumentos entre las mujeres y los hombres.</p> <p>f) El resultado final es el valor absoluto de la diferencia global de tasa de aumentos, redondeada al primer decimal.</p>	≤ 2 puntos de %	20 puntos
		>2 y ≤ 5 puntos de %	10 puntos
		>5 y ≤ 10 puntos de %	5 puntos
		>10 puntos de %	0 puntos
Diferencia de tasa de promociones entre las mujeres y los hombres (3º del artículo D. 1142-2)	<p>a) Los asalariados son repartidos en 4 grupos según las cuatro categorías socio profesionales definidas en el apartado 4.1.</p> <p>b) Sólo son considerados los grupos que comprenden al menos diez mujeres y diez hombres en cuenta.</p> <p>c) En cada uno de los grupos, las tasas de promoción de las mujeres y hombres se calculan, en porcentaje, como la proporción de asalariados beneficiándose de una promoción (2) durante el período de referencia. Deben tenerse en cuenta los aumentos excluidos del cálculo del indicador definido en (1) porque corresponden a promociones.</p> <p>d) La diferencia de tasas de aumentos se calcula, en puntos de porcentaje, para cada uno de los grupos, sustrayendo la tasa de aumentos de las mujeres a la tasa de aumentos de los hombres.</p> <p>e) Las divergencias así obtenidas son multiplicadas por la <i>ratio</i> del personal del grupo y el personal total de los grupos tenidos en cuenta, siendo sumandos después para obtener la divergencia global de tasa de aumentos entre las mujeres y los hombres.</p> <p>f) El resultado final es el valor absoluto de la diferencia global de tasa de aumentos, redondeada al primer decimal.</p>	≤ 2 puntos de %	15 puntos
		>2 y ≤ 5 puntos de %	10 puntos
		>5 y ≤ 10 puntos de %	5 puntos
		>10 puntos de %	0 puntos
<p>(1) el concepto de aumento individual corresponde a un aumento individual del salario base del asalariado interesado.</p> <p>(2) el concepto de promoción utilizado corresponde al paso a nivel o a un coeficiente jerárquico superior</p>			

4.3.- Indicador relativo al porcentaje de asalariadas que se benefician de un aumento en el año que sigue a su vuelta de un permiso de maternidad

Indicador	Resultados obtenidos	Número de puntos
Porcentaje de asalariadas reincorporadas tras una licencia por maternidad durante el año de referencia y que se benefician de un aumento a su vuelta durante este mismo período, si se han producido aumentos durante la duración de su permiso (4º del artículo D. 1142-2)	Igual a 100 %	15 puntos
	Inferior a 100 %	0 puntos

4.4.- Indicador relativo al número de asalariados del sexo infrarrepresentado entre los diez asalariados que perciben las más altas remuneraciones

Indicador	Método de cálculo	Resultados obtenidos	Número de puntos
Número de salaridos del sexo infrarrepresentado entre los diez asalariados que perciben las más altas remuneraciones (5º del artículo D. 1142-2)	El indicador es el menor de los dos siguientes números: el número de mujeres y el número de hombres entre los asalariados que perciben las 10 remuneraciones más altas (números incluidos entre 0 y 10).	4 o 5 asalariados	10 puntos
		2 o 3 asalariados	5 puntos
		0 o 1 asalariado	0 puntos

5.- Nivel de resultado

El nivel de resultado obtenido por la empresa respecto a los indicadores definidos en el artículo D. 1142-2 corresponde a la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los indicadores en aplicación del baremo previsto en el apartado 4.

5.1.- Determinación del nivel de resultado en caso de indicadores incalculables

Los indicadores pueden ser no calculables en los siguientes casos:

- En el cálculo del indicador definido en el punto 1º del artículo D. 1142-2: porque los efectivos totales tenidos en cuenta, en aplicación de las modalidades de cálculo definidas en el apartado 4.1, son inferiores al 40 % del personal que debe ser considerado para el cálculo del conjunto de los indicadores, según las disposiciones previstas en el apartado 2.
- En el cálculo de los indicadores definidos en los puntos 2º y 3º del artículo D. 1142-2: bien porque ninguna promoción o ningún aumento individual tuvieron lugar durante el período de referencia anual considerado, bien porque el personal total tenido en cuenta, en aplicación de las modalidades de cálculo definidas en el apartado 4.2, es inferior al 40 % del personal que debe ser considerado para el cálculo del conjunto de los indicadores, según las disposiciones previstas en el apartado 2.

– En el cálculo del indicador definido en el punto 4º del artículo D. 1142-2: porque no se produjo ninguna reincorporación tras el permiso de maternidad durante el período de referencia anual en cuestión o no se produjo ningún aumento durante la duración de estos permisos.

En los casos enumerados arriba, cuando uno o más indicadores no sean calculables, se calcularán los otros indicadores. El número total de puntos así obtenidos se ajustarán sobre cien aplicando la regla de proporcionalidad.

Siempre que el número máximo de puntos que pueden ser obtenidos, en total, por la empresa, antes de la aplicación de la regla de proporcionalidad, sea inferior a setenta y cinco puntos, el nivel de resultado mencionado en el primer párrafo del apartado 5 no puede determinarse para el período de referencia anual en cuestión. El hecho de no poder determinar el nivel de resultado no exime a la empresa de su obligación de poner los indicadores que pueden calcularse a disposición del Comité social y económico, así como de los servicios del ministro encargado de trabajo según las modalidades fijadas en el artículo D. 1142-5.

5.2.- Consideración de las medidas de corrección

A fin de no penalizar a las empresas que toman medidas adecuadas y pertinentes y, cuando proceda, programando medidas financieras de recuperación salarial, en aplicación del artículo L. 1142-9, cuando el indicador definido en el punto 1º del artículo D. 1142-2 sea calculable y la empresa no obtenga la nota máxima para este indicador:

– Obtiene el máximo de puntos en el indicador definido en el punto 2º del artículo D. 1142-2 si las divergencias constatadas en este indicador favorecen a la población que tiene la remuneración más débil respecto a los resultados obtenidos en el indicador 1º.

– Obtiene el máximo de puntos en el indicador definido en el punto 3º del artículo D. 1142-2 si las diferencias constatadas en este indicador favorecen a la población que tiene la remuneración más escasa respecto a los resultados obtenidos en el indicador 1º.

ANEXO II MODALIDADES DE CÁLCULO Y EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES DEFINIDOS EN EL ARTÍCULO D. 1142-2-1 PARA LAS EMPRESAS ENTRE 50 Y 250 ASALARIADOS

1.- Período de referencia

El empresario puede elegir el período de doce meses consecutivos que sirven de período de referencia para el cálculo de los indicadores.

Los indicadores son calculados cada año por el empresario, a más tardar el 1 de marzo del año en curso, a partir de los datos del período de referencia anual elegido por el empleador que precede al año de publicación de los indicadores.

El empresario puede decidir calcular el indicador relativo a los aumentos individuales, definido en el punto 2º del artículo D. 1142-2-1, sobre un período de referencia plurianual, a partir de los datos de dos o tres años anteriores. Puede revisarse su carácter plurianual cada tres años.

2.- Asalariados a tener en cuenta para el cálculo de los indicadores

Los efectivos de los asalariados que deben tenerse en cuenta para el cálculo de los indicadores se aprecian sobre el período de referencia anual elegido por el empresario.

Los aprendices, los titulares de un contrato de profesionalización, los asalariados puestos a disposición de la empresa por una empresa exterior, los asalariados expatriados, así como los asalariados ausentes más de la mitad del período de referencia anual no serán tenidos en cuenta en los efectivos de la empresa para el cálculo de los indicadores.

Las características individuales de los asalariados siguientes se aprecian el último día del período de referencia anual elegido por el empleador o el último día de presencia del asalariado en la empresa:

- la edad;
- el nivel o coeficiente jerárquico en aplicación de la clasificación de la rama;
- el nivel según el método de cotización de los puestos de la empresa;
- la categoría socio profesional.

3.- Elementos de la remuneración que deben ser tenidos en cuenta para el cálculo de los indicadores

La remuneración de cada asalariado, en el sentido del artículo L. 3221-3, se reconstituye en equivalente a tiempo pleno sobre el período de referencia anual en cuestión. Las indemnizaciones por despido y por pase a la jubilación, las primas vinculadas a un sometimiento particular que no se refiere a la persona del asalariado, las primas de antigüedad, las horas extraordinarias, las horas complementarias, así como los pagos efectuados de conformidad con «l'intéressement» y la «participation».

4.- Método de cálculo de los indicadores y baremo a aplicar a los resultados así obtenidos

Los indicadores definidos en el artículo D. 1142-2 se calculan y evalúan según un baremo que va de 0 a 100 puntos, de acuerdo con los siguientes cuadros:

4.1.- Indicador relativo a la divergencia de remuneración entre las mujeres y los hombres			
Indicador	Método de cálculo	Resultados obtenidos	Número de puntos
Divergencia de remuneración entre las mujeres y los hombres (1º del artículo D. 1142-2-1)	<p>a) Se distribuye a los asalariados en grupos, según cuatro grupos de edad y por categoría de puestos equivalentes. Los grupos de edad son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - menos de 30 años; - de 30 a 39 años; - de 40 a 49 años; - 50 años y más. <p>Tratándose de categorías de puestos equivalentes, el empresario puede distribuir a los asalariados, previa consulta al CSE, por niveles o coeficientes jerárquicos, en aplicación de la clasificación de rama u otro método de calificación de los puestos. El método de clasificación de los puestos se adopta tras del dictamen del CSE.</p> <p>Si el empresario no desea distribuir a los asalariados por nivel o coeficiente jerárquico o según otro método de clasificación de los puestos, o si estos métodos de distribución no permiten calcular el indicador, distribuye a los asalariados entre las cuatro categorías socio profesionales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obreros; - empleados; - técnicos y agentes de control; - ingenieros y cuadros. <p>b) Sólo son considerados los grupos que comprenden al menos tres hombres y tres mujeres. Si, en aplicación de esta regla, resulta imposible el cálculo del indicador por nivel o coeficiente jerárquico, en las condiciones previstas en a), respecto al criterio definido en el apartado 5.1, la clasificación por nivel o coeficiente jerárquico no se mantiene y se agrupa a los asalariados según las cuatro categorías socio profesionales definidas en el mismo a).</p> <p>c) La remuneración media de las mujeres y hombres se calcula para cada uno de los grupos así constituido calculando el salario equivalente a tiempo pleno para cada asalariado y haciendo luego la media.</p> <p>d) Se calcula la divergencia de remuneración, en porcentaje, para cada uno de los grupos, sustrayendo la remuneración media de las mujeres a la remuneración media de los hombres y vinculando este resultado a la remuneración media de los hombres.</p> <p>e) En los grupos constituidos por categoría socio profesional, el límite máximo de pertinencia de las divergencias es del 5 %. En los grupos constituidos por</p>	Igual a 0 %	40 puntos
		>0 % y ≤1 %	39 puntos
		>1 % y ≤2 %	38 puntos
		>2 % y ≤3 %	37 puntos
		>3 % y ≤4 %	36 puntos
		>4 % y ≤5 %	35 puntos
		>5 % y ≤6 %	34 puntos
		>6 % y ≤7 %	33 puntos
		>7 % y ≤8 %	31 puntos
		>8 % y ≤9 %	29 puntos
		>9 % y ≤10 %	27 puntos
		>10 % y ≤11 %	25 puntos
		>11 % y ≤12 %	23 puntos
		>12 % y ≤13 %	21 puntos
		>13 % y ≤14 %	19 puntos
		>14 % y ≤15 %	17 puntos
		>15 % y ≤16 %	14 puntos
		>16 % y ≤17 %	11 puntos
		>17 % y ≤18 %	8 puntos
>18 % y ≤19 %	5 puntos		
>19 % y ≤20 %	2 puntos		
Superior a 20 %	0 puntos		

	<p>nivel o coeficiente jerárquico, el límite máximo de pertinencia de las divergencias es del 2 %. Cuando la divergencia de remuneración es positiva, el límite máximo de pertinencia se deduce de la divergencia, sin por ello poder convertirse en negativo (suelo a cero). Cuando la divergencia de remuneración es negativa, el límite máximo de pertinencia se añade a la divergencia, sin por ello poder convertirse en positivo (límite máximo a cero).</p> <p>f) Las divergencias así ajustadas en función de los límites máximos para cada uno de los grupos son multiplicadas por la <i>ratio</i> del personal del grupo en relación con el personal total de los grupos tenidos en cuenta, y luego sumados para obtener la divergencia global de remuneración entre las mujeres y los hombres.</p> <p>g) El resultado final es el valor absoluto de la divergencia global de remuneración, redondeada al primer decimal.</p>		
--	---	--	--

4.2. Indicador relativo a las divergencias de tasas de aumentos individuales entre las mujeres y los hombres

Indicador	Método de cálculo	Resultados obtenidos	Número de puntos
Diferencia de tasa de aumentos individuales (fuera de la promoción) entre las mujeres y los hombres (2º del artículo D. 1142-2-1)	a) Las tasas de los aumentos de las mujeres y hombres se calculan, en porcentaje, como la proporción de asalariados aumentados durante el período de referencia. Se tienen en cuenta todos los aumentos individuales (1), correspondan o no a una promoción.	≤ 2 puntos de % o a 2 asalariados	35 puntos
	b) La diferencia absoluta de tasa de aumentos es igual al valor absoluto de la diferencia entre la tasa de aumentos de los hombres y la tasa de aumentos de las mujeres.	> 2 y ≤ 5 puntos de % o superior a 2 asalariados e igual o inferior a 5	25 puntos
	c) La divergencia en número de asalariados se obtiene aplicando la divergencia absoluta de tasa de aumentos calculada en b), al número de mujeres, o al número de hombres tenidos en cuenta en el cálculo, eligiendo el menor de estos dos números.	> 5 y ≤ 10 puntos de % o superior a 5 asalariados e igual o inferior a 10	15 puntos
	d) La divergencia en puntos porcentuales y el número de asalariados se redondean al primer decimal. e) El baremo se aplica a la divergencia en puntos de porcentaje y a la divergencia en número de asalariados, y se retiene	> 10 puntos de % o más de 10 asalariados	0 puntos

	el resultado que corresponde al número de puntos más elevado.		
(1) el concepto de aumento individual corresponde a un aumento individual del salario base del asalariado interesado.			

4.3.- Indicador relativo al porcentaje de asalariadas que se benefician de un aumento en el año que sigue a su vuelta de un permiso de maternidad		
Indicador	Resultados obtenidos	Número de puntos
Porcentaje de asalariadas reincorporadas tras una licencia por maternidad durante el año de referencia y que se benefician de un aumento a su vuelta durante este mismo período, si se han producido aumentos durante la duración de su permiso (4º del artículo D. 1142-2)	Igual a 100 %	15 puntos
	Inferior a 100 %	0 puntos

4.4.- Indicador relativo al número de asalariados del sexo infrarrepresentado entre los diez asalariados que perciben las más altas remuneraciones			
Indicador	Método de cálculo	Resultados obtenidos	Número de puntos
Número de salariados del sexo infrarrepresentado entre los diez asalariados que perciben las más altas remuneraciones (4º del artículo D. 1142-2-1)	El indicador es el menor de los dos siguientes números: el número de mujeres y el número de hombres entre los asalariados que perciben las 10 remuneraciones más altas (números incluidos entre 0 y 10).	4 o 5 asalariados	10 puntos
		2 o 3 asalariados	5 puntos
		0 o 1 asalariado	0 puntos

5.- Nivel de resultado

El nivel de resultado obtenido por la empresa respecto a los indicadores definidos en el artículo D. 1142-2-1 corresponde a la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los indicadores en aplicación del baremo previsto.

5.1.- Determinación del nivel de resultado en caso de indicadores incalculables

Los indicadores pueden ser no calculables en los siguientes casos:

- En el cálculo del indicador definido en el punto 1º del artículo D. 1142-2-1: porque los efectivos totales tenidos en cuenta, en aplicación de las modalidades de cálculo definidas en el apartado 4.1, son inferiores al 40 % del personal que debe ser considerado para el cálculo del conjunto de los indicadores, según las disposiciones previstas en el apartado 2.
- En el cálculo de los indicadores definidos en el punto 2º del artículo D. 1142-2-1: bien porque no tuvo lugar aumento individual alguno durante el período de referencia anual considerado, bien porque la empresa no tiene al menos cinco mujeres y cinco hombres en aplicación de las disposiciones previstas en el apartado 2.
- En el cálculo del indicador definido en el punto 3º del artículo D. 1142-2-1: porque no se produjo ninguna reincorporación tras el permiso de maternidad durante el período de referencia anual en cuestión.

En los casos enumerados arriba, cuando uno o más indicadores no sean calculables, se calcularán los otros indicadores. El número total de puntos así obtenidos se ajustarán sobre cien aplicando la regla de proporcionalidad.

Siempre que el número máximo de puntos que pueden ser obtenidos, en total, por la empresa, antes de la aplicación de la regla de proporcionalidad, sea inferior a setenta y cinco puntos, el nivel de resultado mencionado en el primer párrafo del apartado 5 no puede determinarse para el período de referencia anual en cuestión. El hecho de no poder determinar el nivel de resultado no exime a la empresa de su obligación de poner los indicadores que pueden calcularse a disposición del Comité social y económico, así como de los servicios del ministro encargado de trabajo según las modalidades fijadas en el artículo D. 1142-5.

5.2.- Consideración de las medidas de corrección

A fin de no penalizar a las empresas que toman medidas adecuadas y pertinentes y, cuando proceda, programando medidas financieras de

recuperación salarial, en aplicación del artículo L. 1142-9, cuando el indicador definido en el punto 1º del artículo D. 1142-2-1 sea calculable y la empresa no obtenga la nota máxima para este indicador, logrará el máximo de puntos en el indicador definido en el 2º punto de dicho artículo, si las divergencias constatadas en este indicador favorecen a la población que tiene la remuneración más baja respecto a los resultados obtenidos en el indicador 1.

Cabe añadir sobre esta materia que la instrucción nº 2019/03, del 25 de enero, de la DGT organiza el acompañamiento de las empresas a este respecto¹⁷

La instrucción, que ha sido puesta en línea por la DIRECCTE Gran-Este, presenta las disposiciones destinadas a suprimir las divergencias de remuneración entre las mujeres y los hombres señaladas en la ley «futuro profesional» y en el mencionado decreto nº 2019-15. Esta instrucción, dirigida por la DGT a las DIRECCTE y a los agentes de control de la Inspección de trabajo, organiza también la movilización de la Administración con el fin de acompañar a las empresas en la aplicación de sus nuevas obligaciones.

Apreciación de los límites máximos de personal para la entrada en vigor

El decreto antes citado prevé un sometimiento progresivo de las empresas a la obligación de publicación de los indicadores (a continuación, la publicación deberá tener lugar todos los años, a más tardar el 1 de marzo): 1 de marzo de 2019 para las de al menos mil asalariados, el 1 de septiembre de 2019 para las de 251 a 999 asalariados y 1 de marzo de 2020 para las de 50 a 250 asalariados.

Según la instrucción, estos límites máximos se aprecian en la fecha de la obligación de publicación: «así, una empresa que, el 1 de marzo de 2019, contase un personal de 900 asalariados deberá publicar su nivel de resultado el 1 de septiembre de 2019 aunque sus efectivos sobrepasara los mil asalariados antes de esta fecha».

Acompañamiento de las empresas por la Administración de trabajo...

Las intervenciones de la Inspección de trabajo en las empresas – objetivo de 7 000 en 2019 en el ámbito de la igualdad profesional– y las acciones de las DIRECCTE, se dirigirán:

– Inicialmente, a acciones de información y acompañamiento a las empresas, a los representantes del personal en el CSE y a los

¹⁷ Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, Nº 17750, 7 de febrero de 2019.

delegados sindicales (por ejemplo, informaciones colectivas, talleres, envíos de correspondencias, etc.).

– Posteriormente, a acciones de control del respeto de las obligaciones que podrán dar lugar, cuando proceda, a la aplicación de una sanción.

En el primer trimestre de 2019, serán especialmente *apuntadas* las empresas con al menos mil asalariados que deben publicar sus indicadores a más tardar el 1 de marzo. Éstas ya recibieron un correo enviado en enero informando sobre la nueva reglamentación que les era aplicable. Luego, en el segundo trimestre, le tocará el turno a las de 251 a 999 asalariados (publicación de los indicadores a más tardar el 1 de septiembre) y, en el tercer y cuarto trimestre, el de las de 50 a 250 asalariados (publicación a más tardar el 1 de marzo de 2020) y de las de más de 250 asalariados que no hayan respetado su obligación de publicación de los indicadores.

Por otra parte, se recuerda que se pondrán a disposición de las empresas y de los agentes de control de la Inspección de trabajo una guía de cálculo «paso a paso» y ficheros con hojas de balance con las normas de cálculo, en el sitio de Internet del ministerio de Trabajo.

... y designación de los coordinadores por la Direccte

El decreto citado previó el nombramiento de coordinadores de «igualdad profesional» por la Direccte, con el fin de acompañar a las empresas de 50 a 250 asalariados para el cálculo de los indicadores y la definición de las medidas de corrección de las desigualdades. La instrucción especifica que los coordinadores pueden designarse en relación con un departamento, con varios departamentos o para la región entera.

Finalmente, en cada Direccte, uno de los coordinadores se encargará, en el ámbito regional, garantizar, en particular, del seguimiento de la aplicación de las distintas medidas, y se integrará en una red nacional *animada* por la DGT.

Articulación de las sanciones pecuniarias en materia de igualdad

Una segunda instrucción precisará, durante el primer trimestre del año 2019, el mecanismo de las nuevas sanciones pecuniarias y su articulación con el régimen sancionador existente, teniendo en cuenta las disposiciones del decreto del Consejo de Estado que debe publicarse próximamente.

Cabe recordar que la sanción prevista en el nuevo artículo L. 1142-10 del Código de trabajo está prevista en caso de que la empresa

obtenga resultados insuficientes durante tres años: menos de 75 de 100 puntos. En cuanto a la sanción prevista en el artículo L. 2242-8, se aplica siempre en ausencia de acuerdo o plan de acción sobre la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, y también, en adelante, a falta de publicación de los indicadores del índice de la igualdad mujeres-hombres o de definición de las medidas de corrección cuando el resultado obtenido es inferior a 75 de 100 puntos.

Cuando la sanción prevista en el artículo L. 1142-10 se aplica a un empresario, no se le puede imponer la prevista en el artículo L. 2242-8. En cambio, indica la instrucción del 25 de enero, «la reciprocidad no está prevista», siendo posible aplicar la sanción prevista en el artículo L. 2242-8 y luego la prevista en el artículo L. 1142-10.

Por otra parte, cuando la nota global del índice no puede calcularse, no cabe imponer penalización en virtud del artículo L. 1142-10 o del párrafo 2 del artículo L. 2242-8.