

FRANCIA

PLAN DE ACCIÓN PARA IMPULSAR LA IGUALDAD PROFESIONAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES³⁶

El artículo 99 de la ley de 9 de noviembre de 2010 –sobre la reforma de las pensiones de jubilación- insta a partir del 1 de enero de 2012 una penalización financiera de 1% de la masa salarial para las empresas de más de 50 trabajadores que no hubieran firmado un acuerdo colectivo o un plan de acción para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres. Un proyecto de decreto -sometido a dictamen de la Comisión nacional de negociación colectiva (CNNC) el 6 de mayo - precisa el contenido de esos acuerdos y planes de acción, incluyendo los indicadores que deberán integrar, pero también las condiciones de aplicación y del cálculo de la penalización financiera que deba aplicarse.

Contenido general de los acuerdos y planes de acción.

El proyecto de decreto define el contenido del acuerdo o del plan de acción sobre la igualdad profesional: estos deberían determinar los objetivos a alcanzar y las acciones previstas, acompañadas de indicadores cuantificados que permitan alcanzar los citados objetivos, relativos al menos a dos ámbitos de acción para las empresas de menos de 300 trabajadores, o al menos a tres ámbitos de acción para las empresas de 300 o más trabajadores, elegidos entre los siguientes:

- contratación;
- formación;
- promoción profesional;
- cualificación;
- clasificación;
- condiciones de trabajo;
- remuneración efectiva;
- articulación entre actividad profesional y ejercicio de responsabilidades familiares.

Incumplimiento de la obligación de establecer un acuerdo o un plan.

Según el proyecto de decreto, cuando la inspección de trabajo constate que una empresa no respeta la obligación de establecer un acuerdo o un plan de acción sobre la igualdad profesional, deberá requerir al empresario para que resuelva esta situación en el plazo de seis meses. El empresario deberá, en ese caso, comunicarle por carta certificada con acuse de recibo el acuerdo o el plan de acciones establecidos o modificados o, en su defecto, justificar los motivos por los que la empresa no puede cumplir dichas obligaciones. Al término del plazo de seis meses la Dirección Regional de las Empresas, de la Competencia, del Consumo, del Trabajo y del Empleo (DIRECCTE) decidirá sobre la aplicación de la penalización teniendo en cuenta, en su caso, los motivos alegados por la empresa.

³⁶ "Liaison Sociales-Bref Social" n°15853 de 9 de mayo de 2011.

El proyecto precisa que los motivos que pueden justificar los incumplimientos de la empresa serán aquéllos independientes de la voluntad del empresario, teniendo en cuenta en especial:

- sus dificultades económicas;
- las reestructuraciones o fusiones en curso;
- los expedientes de regulación de empleo que se estén tramitando;
- el hecho de haber sobrepasado el número de efectivos fijado durante los 12 meses precedentes al del envío del requerimiento por el inspector de trabajo.

Si la DIRECCTE constatará que la empresa justifica su incumplimiento, podrá disminuir o no aplicar la sanción, a la empresa. Si, por el contrario, decidiera sancionar, tendría que determinar la cuantía de la sanción (como máximo 1% de la masa salarial). Por otra parte, la sanción podría aumentarse (con el límite citado anteriormente) si la empresa fuese reincidente dentro de los cinco últimos años.

Cálculo de la sanción

La sanción se calcula sobre la base de las remuneraciones y ganancias pagadas en contrapartida o con ocasión del trabajo por cada mes civil transcurrido, en todo o parte, desde el requerimiento hasta la recepción por el inspector de trabajo del acuerdo relativo a la igualdad profesional o del plan de acción.

La DIRECCTE debe enviar al empresario una notificación motivada del porcentaje de la sanción que se le podría aplicar, solicitándole que le comunique -en el plazo de un mes- el importe de las remuneraciones que deben servir de base para su cálculo.. En su defecto, estas últimas se calcularían sobre la base de dos veces el tope máximo mensual de cotización a la Seguridad Social, por mes comprendido entre el requerimiento y el recibo del acuerdo o del plan.

Precisiones sobre el informe anual de situación comparada.

En las empresas de al menos 300 trabajadores, el empresario entregará cada año al comité de empresa un informe sobre la situación comparada entre mujeres y hombres. En las empresas de menos de 300 trabajadores estas informaciones se recogerán en el informe sobre la situación económica.

Según los términos del proyecto de decreto, estos informes se integrarían en el plan de acción a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, precisando:

- las medidas que se tomaron durante el año anterior para obtener la igualdad profesional;
- el balance de las acciones del año anterior y, en su caso, del año precedente, cuando un plan de acción hubiera sido aplicado por la empresa con anterioridad, por acuerdo colectivo o de manera unilateral;
- la evaluación del nivel de realización de los objetivos sobre la base de los indicadores retenidos;
- las explicaciones sobre las acciones previstas no realizadas;

- los objetivos para el año venidero e indicadores asociados;
- la definición cualitativa y cuantitativa de las medidas que permiten alcanzarlas;
- la evaluación del coste y el calendario de realización;

El proyecto de decreto precisa igualmente que el informe comprenderá, como mínimo, indicadores sobre la situación respectiva de las mujeres y de los hombres sobre:

- el salario medio;
- la duración media entre dos promociones; y
- el desempeño de funciones ejecutivas y de decisión.