

ALEMANIA

LA LEY DE IGUALDAD

El 29 de junio, el Parlamento Federal aprobó la Ley para la transposición de las directivas europeas relativas a la aplicación del principio de igualdad, también conocida por Ley de igualdad. Con ello, el Parlamento pone punto final a un largo debate que ya en la anterior legislatura hizo fracasar un proyecto de ley similar. Desde hace varios años, Gobiernos Federales de diferente signo político han intentado llevar adelante un proyecto de ley que trasponga las siguientes directivas que regulan la igualdad de trato, dos de ellas con un considerable retraso sobre el plazo previsto por la Comisión:

- la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico,
- la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación,
- la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, así como
- la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto al acceso a bienes y servicios, así como a su suministro.

A finales del año 2004, el entonces Gobierno rojiverde presentó un proyecto de ley que fue rechazado por el Senado y remitido a la Comisión de conciliación entre Senado y Parlamento Federal. Finalmente, y debido a la convocatoria prematura de elecciones generales, se suspendieron los trámites parlamentarios. El Ministerio de Justicia presentó un nuevo proyecto de ley en abril de 2006 que fue aprobado por el Consejo de Ministros el 16 de abril de 2006.

Principales aspectos regulados por la Ley

La Ley de igualdad está dividida en tres capítulos: el primero contiene la Ley propiamente dicha, el segundo incluye una normativa específica para los miembros de las Fuerzas Armadas y el tercero presenta todas las modificaciones que resultan de esta ley para otros textos legales. Este informe se centra en el artículo 1 por considerar que pudiera ser de mayor interés.

El primer apartado del capítulo 1 especifica los objetivos de esta ley, es decir, evitar o eliminar cualquier discriminación que pudiera darse por motivos de raza, religión, motivos ideológicos, edad o identidad sexual. Asimismo establece el ámbito de aplicación (mercado laboral, protección social, prestaciones sociales, educación, derecho civil) y define la discriminación directa o indirecta y el acoso sexual de acuerdo a lo previsto por las directivas.

El segundo apartado abarca la normativa laboral que tiene como objetivo proteger a los trabajadores de la discriminación, salvo en los casos excepcionales previstos por la ley. Se describen las medidas y obligaciones del empleador así como los derechos de los trabajadores. Destaca la aplicación a la legislación alemana del derecho de indemnización contenido en las directivas europeas.

El tercer apartado regula la protección contra la discriminación en el ámbito de aplicación del derecho civil. La Ley recoge la prohibición expresa de discriminación en una serie de supuestos. Asimismo va más allá de lo regulado por la normativa comunitaria e incluye en la protección contra la discriminación los siguientes aspectos: religión y motivos ideológicos, discapacidad, edad, identidad sexual y género.

El cuarto apartado mejora considerablemente la protección legal de los afectados, facilitando la aportación de pruebas y abriendo la posibilidad a recabar el apoyo de las asociaciones antidiscriminatorias. En el ámbito laboral y en circunstancias concretas los comités de empresa están facultados a presentar demanda ante la magistratura de trabajo.

El sexto apartado crea la Oficina Antidiscriminatoria del Gobierno Federal, ubicada en el Ministerio de Familia, Tercera Edad, Mujeres y Jóvenes. Ofrecerá información y asesoría a los afectados y procurará lograr una solución consensuada entre las partes. Además le compete iniciar investigaciones científicas, informar periódicamente al Parlamento Federal y elaborar propuestas que permitan impedir o eliminar las discriminaciones. Este departamento contará con un presupuesto anual de aproximadamente 5.600.000 de euros.

A su vez, el capítulo 1 se subdivide en 31 artículos:

- ART. 1 Y 2** **PROHIBICIÓN EXPRESA DE DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, IDEOLOGÍA, EDAD O IDENTIDAD SEXUAL.**
- ART. 3** **DEFINICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DIRECTA O INDIRECTA, ACOSO Y ACOSO SEXUAL.**
- ART. 4** **PROCEDE UN TRATO DIFERENCIADO SI UNA PERSONA REÚNE VARIOS CRITERIOS SUSCEPTIBLES DE DISCRIMINACIÓN.**
- ART. 5** **PROCEDE UN TRATO DIFERENCIADO SI TIENE COMO FINALIDAD ELIMINAR DESIGUALDADES.**
- ART. 6** **DEFINE LAS PERSONAS A LAS QUE ES DE APLICACIÓN ESTA LEY.**
- ART. 7** **REGULA LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIONES LIGADAS A UNO DE LOS CRITERIOS RECOGIDOS POR EL CAPÍTULO 1, SIENDO SUFICIENTE LA MERA SUPOSICIÓN DE QUE SE HA PRODUCIDO UNA DISCRIMINACIÓN. SON NULAS TODAS LAS DISCRIMINACIONES EN CONTRATOS INDIVIDUALES O COLECTIVOS. LA DISCRIMINACIÓN POR PARTE DEL EMPLEADOR O DE UN TRABAJADOR EQUIVALE A UNA VULNERACIÓN DE LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES.**
- ART.8** **PERMITE UN TRATO DIFERENCIADO SEGÚN EL GÉNERO SIEMPRE Y CUANDO UNA TAREA LABORAL ESPECÍFICA PUEDA SER EJERCIDA SÓLO POR UNO DE LOS SEXOS O SI FORMA PARTE ESENCIAL DEL EJERCICIO PROFESIONAL. PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL.**
- ART.9** **PERMITE UN TRATO DIFERENCIADO SEGÚN LA RELIGIÓN O POR MOTIVOS IDEOLÓGICOS SIEMPRE Y CUANDO ESTE TRATO DIFERENCIADO SEA CONSUSTANCIAL AL PERFIL PROFESIONAL.**
- ART. 10** **REGULA LAS EXCEPCIONES A LA PROHIBICIÓN DEL TRATO DIFERENCIADO POR RAZONES DE EDAD. ÉSTE DEBE SER DE UTILIDAD PARA LA CONSECUCCIÓN DE FINES LEGÍTIMOS (ACCESO AL MERCADO LABORAL, CONDICIONES LABORALES, REQUISITOS DE EDAD MÍNIMA O MÁXIMA PARA EL ACCESO A UN PUESTO DE TRABAJO CON UNAS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS, EDAD MÍNIMA PARA ACCEDER A UNA PENSIÓN EMPRESARIAL).**
- ART. 11** **REGULA LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN LAS CONVOCATORIAS DE PUESTOS DE TRABAJO.**
- ART. 12** **OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE GARANTIZAR MEDIDAS QUE PROTEJAN DE**

POSIBLES DISCRIMINACIONES (INSTRUCCIONES PARA MEDIDAS DE FORMACIÓN, DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE COMPAÑEROS DE TRABAJO O POR TERCEROS, MEDIDAS PREVENTIVAS).

- ART. 13 DERECHO DEL TRABAJADOR A PRESENTAR QUEJA ANTE EL ÓRGANO COMPETENTE DE LA EMPRESA.
- ART. 14 DERECHO DEL TRABAJADOR A NEGARSE A REALIZAR SUS TAREAS LABORALES SI EL EMPLEADOR NO DESISTE DE UN ACOSO O UN ACOSO SEXUAL.
- ART. 15 DERECHO DEL AFECTADO A RECIBIR UNA INDEMNIZACIÓN.
- ART.16 LA NEGATIVA A CUMPLIR INSTRUCCIONES PERJUDICIALES O LA RECLAMACIÓN DE DERECHOS NO DEBE RESULTAR EN PERJUICIO PARA EL TRABAJADOR.
- ART. 17 CONVENIENCIA DE QUE TODOS LOS IMPLICADOS COLABOREN ACTIVAMENTE PARA LLEVAR ESTA LEY A LA PRÁCTICA. DERECHO DE SINDICATOS Y COMITÉS DE EMPRESA A RECLAMAR EL CESE DE UNA ACTITUD DISCRIMINATORIA.
- ART. 18 LO REGULADO POR ESTA LEY TAMBIÉN ES DE APLICACIÓN PARA LA AFILIACIÓN A ASOCIACIONES. EN CASO DE QUE LA DESESTIMACIÓN DE UNA SOLICITUD DE AFILIACIÓN INFRINJA LO REGULADO POR EL ARTÍCULO 7, EXISTE EL DERECHO A ESTA AFILIACIÓN.
- ART. 19 PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN PARA TODAS LAS OBLIGACIONES EMANANTES DEL DERECHO CIVIL, SIEMPRE Y CUANDO SE TRATE DE CONTRATOS MASIVOS, ES DECIR, COMÚNMENTE FIRMADOS CON INDEPENDENCIA SIN ATENCIÓN A LAS PARTICULARIDADES INDIVIDUALES DE LAS PARTES.
- ART. 20 UNA RAZÓN OBJETIVA JUSTIFICA UN TRATO DIFERENCIADO SALVO EN EL CASO DE LA RAZA Y LA ÉTNIA. ENTRE LOS MOTIVOS MENCIONADOS DESTACAN LA PREVENCIÓN DE PELIGROS Y LA SALVAGUARDA DE LA INTIMIDAD.
- ART. 21 REGULA LA DEMANDA POR TRATO DISCRIMINATORIO CON DERECHO A INDEMNIZACIÓN Y RESARCIMIENTO DE DAÑOS Y AL CESE DEL TRATO DISCRIMINATORIO. PLAZO DE DOS MESES PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.
- ART. 22 AQUELLOS HECHOS SUSCEPTIBLES DE FUNDAMENTAR LA SUPOSICIÓN DE QUE SE HA PRODUCIDO UNA DISCRIMINACIÓN RECOGIDA POR EL ARTÍCULO 1

HAN DE SER PRESENTADOS DE UNA MANERA VERIFICABLE, RECAYENDO EN LA OTRA PARTE LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE LOS MOTIVOS ADICIONALES QUE DIERON PIE A UN TRATO DIFERENCIADO.

ART. 23 LOS AFECTADOS PUEDEN RECABAR EL APOYO DE ONGS.

**ART. 24 A CREACIÓN DE LA OFICINA ANTIDISCRIMINATORIA DEL GOBIERNO FEDERAL.
31 TIENE UNA FUNCIÓN DEFENSORA DE LOS AFECTADOS POR ACTIVIDADES
DISCRIMINATORIAS ASÍ COMO LA DE LLEVAR A CABO CAMPAÑAS DE
SENSIBILIZACIÓN Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN, ENCARGAR ESTUDIOS
CIENTÍFICOS Y PRESENTAR RECOMENDACIONES AL PARLAMENTO FEDERAL.**

Reacciones a la Ley de igualdad

Como era de esperar, al igual que en la anterior legislatura este proyecto de ley ha suscitado todo tipo de reacciones. Entre los diputados demócrata-cristianos y la patronal esta ley, lo mismo que las propias directivas que la motivan, resulta sumamente controvertida. Los diputados demócrata-cristianos lograron introducir los siguientes cambios en el proyecto de ley original:

- Reducir sensiblemente el derecho de comités de empresa y sindicatos a presentar demanda, limitándose este derecho a aquellos casos en los que la actividad empresarial supone una infracción grave, sin que de esta acción jurídica derive el derecho a indemnización sino únicamente una sentencia que prohíba al empresario mantener su postura. Además ha desaparecido el derecho de las ONGs a presentar una demanda incluso contraviniendo la voluntad expresa de los afectados.
- Otra modificación de peso se ha producido en lo relacionado con el alquiler de viviendas. Los diputados demócrata-cristianos han logrado reducir considerablemente la intensidad de la acción protectora que emana de esta ley. En el futuro será lícito dar preferencia a candidatos alemanes si un distrito presenta un elevado porcentaje de población extranjera, limitándose la obligación a cumplir con esta ley a los arrendadores que tengan más de 50 viviendas.
- La carga de la prueba recae en el trabajador, que deberá demostrar haber sido discriminado.
- El plazo para presentar la demanda por parte del afectado ha sido reducido de tres a dos meses, los afectados por la discriminación tendrán menos tiempo para decidir si quieren presentar o no una demanda.

- Se mantiene la “cláusula eclesiástica”, que confiere a las iglesias el derecho a seleccionar a sus empleados de acuerdo a sus creencias religiosas siempre y cuando lo requiera el perfil concreto del puesto de trabajo.

La prensa coincide en señalar que, finalmente, los diputados conservadores dieron su voto afirmativo a dicha ley para salvar la reforma del federalismo, sumamente discutida por los diputados socialdemócratas. En este último caso, la socialdemocracia ha logrado acotar en cierta manera la transferencia de competencias en materia de educación.

El Gobierno Federal y sobre todo la propia Canciller no esperaban tal oleada de críticas como la desatada una vez presentado el proyecto de ley. De hecho, estas protestas, encabezadas por algunos presidentes conservadores de los *länder*, resultan paradójicas, teniendo en cuenta que el Senado no tiene potestad para paralizar la ley. En su posicionamiento frente al proyecto de ley presentado por el Gobierno, el Senado critica las principales normativas reguladoras de las directivas europeas, y considera que son “innecesarias, excesivamente detalladas y burocráticas”.

La patronal se ha mostrado sumamente crítica, no sólo con el proyecto de ley en cuestión sino con la totalidad de la normativa reguladora comunitaria, pero reconoce la necesidad de transponer dicha legislación para evitar sanciones pecuniarias. En un comunicado de mediados de mes, el presidente de la patronal instaba al parlamento a limitarse a trasponer literalmente lo regulado por las correspondientes directivas: limitar la transposición del derecho civil a los criterios de raza, etnia y género, no conceder el derecho a presentar demanda a comités de empresa y sindicatos y limitar la duración en el tiempo del derecho a indemnización. Una vez que se dio a conocer el proyecto de ley definitivo, el presidente de la patronal afirmó estar de acuerdo con las modificaciones introducidas a última hora pero sigue siendo contrario a la Ley que, en su opinión, supera con creces lo regulado por las directivas comunitarias, en algunos aspectos crea una considerable inseguridad y sobre todo va a generar un aparato administrativo que habrá de gestionar su aplicación.

Los Verdes y el partido La Izquierda apoyan tanto la ley como las directivas europeas. Los Verdes critican la ley propuesta por el Gobierno Federal por las siguientes razones:

- La protección contra discriminaciones en el ámbito de las compañías aseguradoras se ha visto sumamente reducida.
- En lo relativo al alquiler de viviendas critican que la ley permita ciertas discriminaciones siempre que el propio arrendador resida en el mismo edificio.

- El plazo de reclamación se ha visto reducido a dos meses.
- No se prohíbe la discriminación por motivos ideológicos en el ámbito de aplicación del Código Civil. Sin embargo, no está permitido en lo referente al mercado laboral. El Gobierno aduce que en caso de incluir este supuesto, miembros de la ultraderecha podrían presentar demandas por sentirse discriminados.

Los liberales, el tercer partido en la oposición, instan al gobierno a trasponer literalmente las cuatro directivas europeas, ya que en caso contrario se estaría poniendo trabas al crecimiento económico.

La Federación Alemana de Sindicatos, que agrupa a los sindicatos sectoriales, apoya la iniciativa parlamentaria y secunda al Gobierno con una campaña de presión para mantener el derecho de los comités de empresa a presentar demandas en todos los casos de discriminación.