

Propuesta de Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

(2000/C 177 E/07)

(Texto pertinente a efectos del EEE)

COM(1999) 565 final — 1999/0225(CNS)

(Presentada por la Comisión el 6 de enero de 2000)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, su artículo 13,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones,

Considerando lo siguiente:

- (1) La Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, y del Estado de Derecho, principios que son comunes a los Estados miembros. De conformidad con el apartado 2 del artículo 6 del Tratado de la UE, la Unión respetará los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, como principios generales del Derecho comunitario.
- (2) El artículo 13 del Tratado CE faculta al Consejo para adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- (3) El principio de igualdad de trato sin discriminación por razón de sexo está firmemente establecido en un amplio conjunto de normas comunitarias, en especial en la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo ⁽¹⁾. El Tratado constitutivo de la Comunidad Europea faculta al Consejo para adoptar medidas destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. En virtud de lo anterior, no es posible emprender acciones apropiadas para aplicar dicho principio sobre la base del artículo 13.

(4) El derecho a la igualdad ante la ley y a la protección de toda persona contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de los que son partes todos los Estados miembros. El Convenio nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

(5) La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores reconoce la importancia de combatir toda forma de discriminación y, especialmente, la necesidad de adoptar medidas apropiadas para la integración social y económica de las personas mayores y de las personas con discapacidad.

(6) El Tratado CE incluye entre sus objetivos el fomento de la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros. A tal efecto, se ha incorporado al Tratado CE un nuevo título sobre empleo como medio para desarrollar una estrategia europea coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable.

(7) Las Directrices para el empleo de 1999, acordadas por el Consejo Europeo de Viena los días 11 y 12 de diciembre de 1998, subrayan la necesidad de promover las condiciones para una participación más activa en el mercado de trabajo mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación por discapacidad u origen racial o étnico. Las Conclusiones del Consejo Europeo de Viena destacan la importancia de prestar especial atención a la asistencia concedida a los trabajadores de mayor edad, a fin de aumentar su participación en la mano de obra.

(8) El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar oportunidades iguales para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social.

(9) La discriminación basada en el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y protección social, la elevación del nivel y la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y el fomento de la libre circulación de personas.

⁽¹⁾ DO L 39 de 14.2.1976, p. 40.

- (10) A tal efecto, se debe prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. Todo acoso que genere un ambiente laboral intimidante, hostil, ofensivo o perturbador en relación con cualquier motivo de discriminación debe considerarse discriminatorio.
- (11) La adopción, en el lugar de trabajo, de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación basada en la discapacidad.
- (12) Una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada a un motivo de discriminación constituya una cualificación profesional genuina.
- (13) La Unión Europea, en su Declaración nº 11 sobre el estatuto de las iglesias y las organizaciones no confesionales, adjunta al Acta final del Tratado de Amsterdam, ha reconocido explícitamente que respeta y no prejuzga el estatuto reconocido, en virtud del Derecho nacional, a las iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas en los Estados miembros, y que respeta asimismo el estatuto de las organizaciones filosóficas y no confesionales.
- (14) La prohibición de discriminación debe entenderse sin perjuicio del mantenimiento o la adopción de medidas que establezcan ventajas concretas para reducir o eliminar desigualdades relacionadas con las causas de discriminación mencionadas anteriormente.
- (15) Las disposiciones de la presente Directiva establecen requisitos mínimos, dando así a los Estados miembros la opción de introducir disposiciones más estrictas. Su aplicación no debe servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.
- (16) Resulta esencial garantizar que las personas que hayan sido objeto de discriminación dispongan de medios adecuados de protección jurídica. Debe igualmente facultarse a las asociaciones o personas jurídicas para que puedan ejercer el derecho de defensa en nombre de cualquier víctima.
- (17) La aplicación efectiva del principio de igualdad exige una protección judicial adecuada en materia civil contra la persecución y una modificación de las normas generales sobre la carga de la prueba.
- (18) Los Estados miembros deben proporcionar información apropiada sobre las disposiciones adoptadas en virtud de la presente Directiva.
- (19) Los Estados miembros deben fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales para estudiar las distintas formas de discriminación en el lugar de trabajo y combatirlas.
- (20) Los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para garantizar que se declaren nulas o se modifiquen cualesquiera disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, convenios colectivos, reglamentos internos de empresas o estatutos de profesiones independientes, ocupaciones u organizaciones profesionales que sean contrarios al principio de igualdad de trato.
- (21) Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de que se contravengan las obligaciones previstas en la presente Directiva.
- (22) Con arreglo al principio de subsidiariedad y al principio de proporcionalidad contemplados en el artículo 5 del Tratado CE, los objetivos de la presente Directiva, en particular la creación en la Comunidad de un marco comunitario en lo que respecta a la protección de la igualdad en el empleo y la ocupación, no pueden alcanzarse de manera suficiente por los Estados miembros. Por consiguiente, pueden lograrse mejor, debido a la dimensión y repercusión de la acción propuesta, en el ámbito comunitario. La presente Directiva se limita a lo estrictamente necesario para alcanzar dichos objetivos y no excede de lo necesario a tal fin.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objetivo

El objetivo de la presente Directiva es llevar a la práctica en los Estados miembros el principio de igualdad de trato de todas las personas por lo que respecta al acceso al empleo y la ocupación, incluidas la promoción y formación profesionales, las condiciones de trabajo y la pertenencia a determinadas organizaciones, con independencia de su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Artículo 2

Concepto de discriminación

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación, bien sea directa o indirecta, basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos del apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando, por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra persona;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte negativamente a una persona o grupo de personas a quienes sea aplicable cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y los medios para la consecución de ésta sean adecuados y necesarios.

3. El acoso padecido por cualquier persona en relación con cualesquiera de los motivos y áreas de discriminación mencionados en el artículo 1, que tenga como objetivo o consecuencia la creación de un ambiente intimidante, hostil, ofensivo o perturbador constituirá discriminación a efectos del apartado 1.

4. A fin de garantizar el respeto del principio de igualdad de trato de las personas con discapacidad, se realizarán los ajustes razonables, allí donde sean necesarios, para que estas personas puedan acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, a menos que esta obligación suponga dificultades excepcionalmente gravosas.

Artículo 3

Ámbito material

La presente Directiva se aplicará a:

- a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al conjunto de profesiones, incluidos los criterios de selección, las condiciones de empleo y trabajo y las posibilidades de promoción, independientemente del sector o la rama de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional;
- b) el acceso a todos los tipos y a todos los niveles de orientación y formación profesionales, formación profesional superior y reciclaje;
- c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;
- d) la inscripción y participación en una organización sindical o empresarial, o en cualquier otra organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones otorgadas por las mismas.

Artículo 4

Cualificaciones profesionales genuinas

1. No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán establecer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos discriminatorios mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas de que se trate o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya una cualificación profesional genuina.

2. Los Estados miembros podrán establecer que, en el caso de las organizaciones públicas o privadas que tengan por objetivo directo y esencial la orientación ideológica en el ámbito de la religión o las creencias por lo que se refiere a la educación, la información y la expresión de opiniones, y respecto de las actividades profesionales en el seno de estas organizaciones, que tengan una relación directa y esencial con dicho objetivo, una diferencia de trato basada en una característica relevante vinculada a la religión o a las creencias no constituya discriminación cuando, por la naturaleza de estas actividades, dicha característica constituya una cualificación profesional genuina.

Artículo 5

Justificación de diferencias de trato por motivos de edad

No obstante lo dispuesto en la letra a) del apartado 2 del artículo 2, las diferencias de trato siguientes, en particular, no constituirán discriminación directa por motivos de edad si están justificadas objetiva y razonablemente por una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para su consecución.

- a) la prohibición del acceso al empleo o la fijación de condiciones especiales de trabajo para garantizar la protección de los jóvenes y de los trabajadores de mayor edad;
- b) el establecimiento de una edad mínima como condición de elegibilidad para la concesión de prestaciones de jubilación o invalidez;
- c) el establecimiento, en virtud de las exigencias físicas o mentales del trabajo, de distintas edades para empleados o grupos o categorías de empleados a efectos del derecho a prestaciones de jubilación o invalidez;
- d) el establecimiento de una edad máxima para la contratación de nuevos trabajadores que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación;
- e) la fijación de requisitos sobre la duración de la experiencia profesional;
- f) la fijación de límites de edad que sean apropiados y necesarios para el logro de objetivos legítimos de la política de empleo.

Artículo 6

Acción positiva

La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la facultad que tienen los Estados miembros de mantener o adoptar medidas destinadas a prevenir o compensar las desventajas padecidas por las personas a las que sean aplicables cualesquiera de las circunstancias discriminatorias mencionadas en el artículo 1.

Artículo 7

Requisitos mínimos

1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones que prevean una protección del principio de igualdad de trato más estricta que la establecida en la presente Directiva.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos regulados por la misma.

CAPÍTULO II

ACCIONES LEGALES Y TUTELA EFECTIVA

Artículo 8

Defensa de derechos

1. Los Estados miembros velarán por que todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato puedan instar, incluso tras la conclusión de la relación laboral, procedimientos judiciales y administrativos para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la presente Directiva.

2. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas puedan emprender, en nombre del demandante y con su aprobación, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la presente Directiva.

Artículo 9

Carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán, con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato aduzca, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

2. El apartado 1 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a establecer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

3. El apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales, salvo disposición en contrario por parte de los Estados miembros.

4. Los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán a toda acción judicial emprendida de conformidad con el apartado 2 del artículo 8.

Artículo 10

Protección de las víctimas

Los Estados miembros incluirán en sus ordenamientos jurídicos las medidas que resulten necesarias para proteger a los emplea-

dos contra el despido o cualquier otro trato adverso por parte del empleador como reacción ante toda denuncia efectuada en la empresa o acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

Artículo 11

Divulgación de información

1. Los Estados miembros velarán por que en las instituciones de enseñanza y formación profesional se proporcione información adecuada sobre las disposiciones adoptadas con arreglo a la presente Directiva, información que también se difundirá adecuadamente en el lugar de trabajo.

2. Los Estados miembros velarán por que todas las medidas nacionales adoptadas en virtud con arreglo a la presente Directiva se pongan en conocimiento de las autoridades públicas competentes mediante los medios apropiados.

Artículo 12

Diálogo social

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas apropiadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, mediante el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

2. Los Estados miembros fomentarán entre empresarios y trabajadores la celebración, a nivel apropiado, incluido a nivel de empresa, de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 3, que entren dentro de la esfera de la negociación colectiva. Estos convenios respetarán la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de aplicación.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

Cumplimiento

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para velar por que:

- a) se supriman todas las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
- b) se declaren nulas o se modifiquen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos, contratos laborales individuales, reglamentos internos de las empresas o en los estatutos de las profesiones independientes y de las organizaciones sindicales y empresariales.

*Artículo 14***Sanciones**

Los Estados miembros establecerán sanciones apropiadas en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales promulgadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias a fin de garantizar su cumplimiento. Dichas sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán dichas disposiciones a la Comisión a más tardar la fecha fijada en el artículo 15 y notificarán, sin demora, cualquier modificación de aquéllas.

*Artículo 15***Aplicación**

Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 31 de diciembre de 2002. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompaña-

das de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

*Artículo 16***Informe**

Los Estados miembros comunicarán a la Comisión, en un plazo de dos años a partir de la fecha mencionada en el artículo 15, toda la información necesaria para elaborar un informe sobre la aplicación de la misma dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo.

*Artículo 17***Entrada en vigor**

La presente Directiva entrará en vigor el vigésimo día de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*.

*Artículo 18***Destinatarios**

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.
