

La Ley de Igualdad abre la puerta a indemnizaciones millonarias

14/03/2007

Cinco Días.- La Ley de Igualdad, que es probable que se apruebe definitivamente este mes, abre la puerta a que los jueces impongan a las empresas indemnizaciones multimillonarias por discriminación de sus trabajadores, algo que ahora no ocurre en España.

Es difícil imaginarse una demanda por discriminación en España en la que se pida a la empresa una indemnización de 800 millones de euros (1.000 millones de dólares). Este es el caso de la mayor demanda por discriminación que se está librando en Estados Unidos y que puede afectar a 1,6 millones de trabajadoras de Wal-Mart, la principal empresa minorista de EE UU.

Hasta ahora, en España las sentencias sobre discriminación se suelen saldar con la máxima indemnización por despido y, como mucho, alguna indemnización simbólica y adicional por daños morales. Pero esto va a cambiar.

A partir de que entre en vigor la nueva Ley de Igualdad, previsiblemente a finales de mes, habrá multas de la Inspección de Trabajo de hasta 180.000 euros por incumplir esta normativa y, además, los jueces no sólo no tendrán ningún tope para fijar indemnizaciones por daños morales, sino que 'sus sanciones deberán ser disuasorias para la empresa', explicó ayer el socio director del área laboral del bufete Cuatrecasas, Salvador del Rey. En concreto, el artículo diez de la ley indica las conductas discriminatorias estarán penadas, entre otros, por 'un sistema disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias'.

Esto significa que las indemnizaciones que fijen los jueces tendrán que ser ejemplarizantes para las empresas, con lo que su cuantía deberá ser lo suficientemente alta como para que al empresario no le compense incurrir en la discriminación y pagar la multa.

En cualquier caso no habrá tope ninguno en la ley para estas indemnizaciones, lo que, entre otras cosas, 'supondrá un importante cambio en la estrategia de recursos humanos de las empresas, que tendrán que tener mucho más en cuenta la composición de sus plantillas', indicó Del Rey.

Este cuidado a la hora de contratar a los trabajadores también estará motivado por el hecho de que, según la nueva norma, no bastará con que las empresas no discriminen sino que tendrán que probar que, además, están realizando acciones positivas para la no discriminación, de lo contrario, se expondrán a la sanción correspondiente.

Asimismo, según el artículo 13 de la ley, será 'la persona demandada', generalmente la empresa, la que deba probar ante los tribunales que no está discriminando al trabajador que le denuncie. Según Salvador Del Rey, el trabajador deberá seguir aportando

'indicios' de la discriminación, pero 'ya hay inspectores que están aceptando como una prueba el hecho de que la composición de la plantilla esté desequilibrada', añadió.