

*Aplicación de la legislación europea contra la discriminación:*

*Tréveris, 18-19 de septiembre de 2017*

# **La religión en el lugar de trabajo**

**Profesora Gwyneth Pitt**

# Libertad religiosa

- Libertad de pensamiento, conciencia y creencias como derecho humano reconocido
- Artículo 18 de la DUDH:
- Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), artículo 9
- Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (CDFUE), artículo 10
- El «enfoque de igualdad» frente al «enfoque de los derechos humanos»

# Cuestiones en el lugar de trabajo

- Normas de vestimenta y cuidado personal
- Tiempo libre para la práctica religiosa
- Solicitudes de dispensa de tareas laborales concretas
- Expresión de convicciones y búsqueda de conversos
- Solicitud por parte del empleador de adherirse a la ética de la organización

# Contexto jurídico

- Directiva 2000/78
- Prohibición de discriminación por motivos de religión o convicciones
- Artículo 4, apartado 2: excepción especial para las organizaciones cuya ética se base en la religión o las convicciones

# Convenio Europeo de Derechos Humanos, artículo 9

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos
2. La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás.

# Convenio Europeo de Derechos Humanos

- Véase también el artículo 14:

El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

# Carta de los Derechos Fundamentales, artículo 10

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, a través del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos.
2. Se reconoce el derecho a la objeción de conciencia de acuerdo con las leyes nacionales que regulen su ejercicio.

# Carta de los Derechos Fundamentales

- Véase también el artículo 21: prohibición general de la discriminación.
- Artículo 52, apartado 3: los derechos garantizados por el CEDH tienen el mismo significado.



# ***Eweida y otros contra el Reino Unido (2013)***

- El CEDH abandona la norma de la «aceptación voluntaria».
- Es decir, la libertad no se garantiza meramente porque el empleado puede dimitir.
- Aunque este factor se debe tener en cuenta a la hora de evaluar la proporcionalidad.

# La disputa *Eweida*

- *Eweida contra el Reino Unido UK*: llevar puesta una cruz; empleador del sector privado.
- *Chaplin contra el Reino Unido UK*: llevar puesto un crucifijo; empleador del sector privado.
- *McFarlane contra el Reino Unido*: negativa a realizar tareas laborales; empleador del sector privado.
- *Ladele contra el Reino Unido*: negativa a realizar tareas laborales; empleador del sector público.

# ***Eweida y otros contra el Reino Unido***

- Se recurrió al CEDH en los tres primeros casos:
- Indicios de injerencia en la libertad religiosa, contraria al apartado 1 del artículo 9.
- PERO justificada en virtud del apartado 2 del artículo 9, en los asuntos de Chaplin y McFarlane, pero no en el caso de Eweida.
- Ladele: no se incumplió el artículo 14.

# Puntos de *Eweida contra el Reino Unido*

- Énfasis en la justificación en virtud del apartado 2 del artículo 9.
- Revisión de la norma de aceptación voluntaria.
- Prueba subjetiva de lo que se requiere en lo que respecta a la religión o las convicciones.
- El cambio de requisitos mientras continúa el puesto de trabajo no es decisivo.
- **Margen de apreciación:** se deben tener en cuenta las circunstancias domésticas.

# TJUE: los «casos del pañuelo islámico»

- *Achbita contra G4S Secure Solutions*  
Asunto C-157/15
- *Bougnaoui contra Micropole SA*  
Asunto C-188/15
- Sentencias de 14 de marzo de 2017

# ***Achbita contra G4S Secure Solutions***

- Recepcionista que trabajaba en las instalaciones del cliente de su empleador.
- Norma «no escrita» de que no debe haber signos visibles de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el trabajo.
- Despedida por negarse a cumplir con la norma.
- ¿Se trata de una discriminación directa por motivos de religión o convicciones?

# ¿Es la religión una opción?

- A. G. Kokott: distinción entre las «características invariables» y las «formas de comportamiento basadas en decisiones o convicciones subjetivas».
- A. G. Sharpston: « sería totalmente incorrecto suponer que, mientras que el sexo y el color de la piel siempre acompañan a las personas, de alguna manera no sucede así con su religión».

# Opinión de A. G. Kokott

- No hay discriminación directa
- Potencial discriminación indirecta
- Factores relevantes para la justificación:
  - tamaño del símbolo
  - tipo de empleo
  - contexto laboral
  - identidad nacional del Estado



# *Achbita*: decisión del TJUE

- No hubo discriminación directa, porque todas las convicciones religiosas, políticas y filosóficas se trataron por igual.
- Potencial discriminación indirecta.
- Las normas de neutralidad religiosa, por ejemplo, *constituían* un objetivo legítimo.
- También podrían ser proporcionadas si se limitaran a los empleados que trabajan de cara a los clientes.
- ¿Podrían haberle ofrecido un puesto «entre bastidores»?

# ***Bouagnaoui contra Micropole SA***

- Ingeniera de diseño que trabajaba en las instalaciones del cliente de su empleador.
- El cliente le pidió que «no llevara el velo puesto la próxima vez».
- La despidieron por negarse a cumplir con la petición de que no se pusiera el pañuelo islámico cuando estuviera en contacto con los clientes.
- ¿El deseo del cliente podía constituir un requisito profesional esencial?

# ***Bougnaoui contra Micropole SA***

- A. G. Sharpston: este caso **constituye** discriminación directa.
- El término «religión» incluye las manifestaciones religiosas, por ejemplo, el uso de un pañuelo.
- Las preferencias del cliente **NO** constituyen un requisito profesional esencial.
- Si la discriminación es indirecta: es poco probable que la prohibición del pañuelo sea proporcionada.

# ***Bouagnaoui*: decisión del TJUE**

- TJUE: está de acuerdo en que la «religión» incluye las manifestaciones religiosas.
- PERO la prohibición de todos los símbolos, por ejemplo, religiosos, no constituye discriminación directa.
- El requisito profesional esencial y determinante debe exigirse objetivamente; no debe basarse en cuestiones subjetivas como, por ejemplo, las preferencias del cliente.
- Es muy infrecuente que la religión o las convicciones constituyan un requisito profesional esencial y determinante.

# Crítica de las decisiones del TJUE

- La justificación se estableció demasiado fácilmente.
- Examen insuficiente de si los empleadores realmente necesitaban insistir en la neutralidad.
- Examen insuficiente de si la prohibición del pañuelo era necesaria para garantizar la neutralidad.
- ¿Enfoque etnocéntrico indebido?

# Implicaciones: normas de vestimenta

- ¿Qué sucede si las normas del empleador no son tan neutras en lo que respecta a las convicciones?
- ¿Discriminación directa o indirecta?
- Posibles diferencias entre el sector público y el sector privado.
- Nota: Las cuestiones relativas a la justificación basada en la neutralidad pueden variar en otros Estados miembros.

# Mensaje en Twitter de G4S:

*«Es nuestra política cumplir la legislación local en todos los países en los que trabajamos y esto se aplica en relación con el uso de símbolos y prendas de carácter religioso. En muchos países, como el Reino Unido, en los que no hay una tradición sólida de neutralidad religiosa y política, G4S permite el uso de prendas religiosas, como los pañuelos islámicos».*

# Implicaciones: tiempo libre

- Tiempo libre para la práctica religiosa como manifestación de la religión.
- Las normas neutras probablemente dan lugar a casos de discriminación indirecta, de modo que se generan cuestiones sobre la justificación o proporcionalidad.
- Nota: No hay obligación de adaptación razonable.



# Implicaciones: negativa a realizar tareas

- Cuestiones de discriminación indirecta.
- Nota: Artículo 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales (CDF): libertad de empresa.
- *Ladele contra el Reino Unido y McFarlane contra el Reino Unido*
- ¿Un derecho a la objeción de conciencia?
- Apartado 2 del artículo 10 de la CDF

# Implicaciones: expresión de convicciones

- ¿Los empleadores pueden prohibir las conversaciones sobre religión o convicciones?
- También se ve implicada la libertad de expresión: Artículo 10 del CEDH / artículo 11 de la CDF
- Posible responsabilidad por acoso.
- CEDH: el proselitismo es una manifestación de la religión.
- Importancia del contexto laboral.

# Empleadores con una ética basada en la religión o las convicciones

Directiva 2000/78, apartado 2 del artículo 4:

- Se podría discriminar por motivos de religión o convicciones, siempre que:
- Exista un «requisito profesional esencial, legítimo y justificado» debido al carácter o al contexto del puesto de trabajo.
- Se tiene en cuenta la ética de la organización.

## Apartado 2 del artículo 4:

- Se podría exigir a los empleados lealtad hacia la ética de la organización.
- PERO
- (i) la legislación nacional debe contemplar esta excepción;
- (ii) no justifica la discriminación por motivos distintos a la religión o las convicciones.

# ¿Qué son la religión o las convicciones?

- Hay muchísima jurisprudencia del Convenio al respecto. Las religiones y convicciones reconocidas son:
- Iglesia de la Cienciología; secta Moon; veganismo; comunismo, etc.
- Interpretación liberal del apartado 1 del artículo 9 del CEDH.
- Enfoque en el apartado 2 del artículo 9.
- No es necesariamente apropiado para el TJUE.