



## El derecho de la UE de anti-discriminación en la práctica

### Discriminación religiosa en el ámbito laboral

Imane El Morabet  
Unia

Barcelona, 24-25 de octubre de 2019



Financiado por el Programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía 2014-2020» de la Comisión Europea

## Discriminación religiosa en ámbito laboral

- Marco jurídico
- Vestimenta y símbolos religiosos en el trabajo
- Organizaciones religiosas
- ¿Ajustes razonables?



## Discriminación religiosa en el ámbito laboral

### Marco jurídico

#### Protección sobre la base de (1) la libertad religiosa & (2) la prohibición de la discriminación basada en la religión

Libertad de religión: *Apartado 1 del artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos*

*"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, la práctica y la observancia de los ritos . "*

## Discriminación religiosa en el ámbito laboral

### Marco jurídico

Artículo 9 Convenio Europeo de Derechos Humanos

Dos facetas:

- 1) El derecho a tener una convicción y a cambiar de religión o convicciones (absoluto e incondicional)
- 2) Manifestar las propias convicciones solo y en privado, pero también practicarlas en compañía de otros y en público (no absoluto).

## Discriminación religiosa en el ámbito laboral

### Marco jurídico

Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Artículo 1 - Finalidad

*La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato*

→ *Prohibición de la discriminación*



## Discriminación religiosa en ámbito laboral

### Marco jurídico

Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Artículo 3 - Ámbito de aplicación

- a) *las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;*
- b) *el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica;*
- c) *las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;*
- d) *la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.*



## Discriminación religiosa en el ámbito laboral

### Marco jurídico

- La palabra "religión/creencia" no está definida en el texto del artículo 9 de la Directiva 2000/78 ni en la jurisprudencia.
- Protege tanto las opiniones y convicciones religiosas como las no religiosas.
- Debe alcanzar un cierto nivel de *convicción, seriedad, cohesión e importancia*.
- Protege el derecho a tener una religión y a manifestarla en público y en privado: *forum internum* y *forum externum*.

## Discriminación religiosa en el ámbito laboral

### Marco jurídico

Artículo 9 Convenio Europeo de Derechos Humanos

Limitación

*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 terceros.*

## Discriminación religiosa en el ámbito laboral

### Marco jurídico

Artículo 9 Convenio Europeo de Derechos Humanos

Limitación

3 condiciones:

- 1) Previstas por la ley
- 2) En interés de la seguridad pública, para la protección del orden, la salud o la moral públicas, o para la protección de los derechos y libertades de los demás
- 3) Necesario en una sociedad democrática (proporcionalidad)

## Discriminación religiosa en el ámbito laboral

### Marco jurídico

Directiva 2000/78/CE

La discriminación basada en la religión o las convicciones está prohibida a menos que esté justificada:

- Justificación objetiva y razonable: artículo 2 i)
- Requisitos profesionales: artículo 4.1
- Organizaciones religiosas: artículo 4.2

## Discriminación religiosa en el ámbito laboral

### Vestimenta y símbolos religiosos

Tribunal Europeo de Derechos Humanos *Eweida y otros c. el Reino Unido* (2013): caso de la Sra. Eweida

Despido temporal de una empleada de British Airways por haberse negado a ocultar su cruz cristiana, mientras que ciertos símbolos de otras religiones (como el turbante y el hijab) fueron permitidos.

Violación del artículo 9 del CEDH:

- No hay un justo equilibrio
- Demasiada importancia al deseo de la empresa de tener una cierta imagen comercial.
- La cruz era "discreta" y no había pruebas de que el uso de tales símbolos tuviera un impacto negativo en la marca o la imagen

UNIA

## Discriminación religiosa en el ámbito laboral

### Vestimenta y símbolos religiosos

Tribunal Europeo de Derechos Humanos *Eweida y otros c. el Reino Unido* (2013): caso de la Sra. Chaplin

Una enfermera en un hospital público tuvo que quitarse el colgante de la cruz por razones de seguridad.

No hay violación del artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos:

- Importancia para la trabajadora de tener la posibilidad de manifestar su religión llevando una cruz visible.
- La protección de la salud pública y la seguridad en los hospitales es de mayor importancia.
- Amplio margen de apreciación

UNIA

## Discriminación religiosa en ámbito laboral

### Vestimenta y símbolos religiosos

Tribunal Europeo de Derechos Humanos *Ebrahimian c. Francia* (2015)

*Una mujer musulmana empleada como trabajadora social en el servicio psiquiátrico de un hospital público francés. Le pidieron que se quitara el pañuelo y se negó. Su contrato de trabajo no fue renovado.*

*No hay violación del artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos:*

- *Garantizar una estricta neutralidad religiosa para preservar los derechos e intereses de los usuarios de los servicios públicos es un objetivo legítimo.*
- *Respeto por las convicciones religiosas y la orientación espiritual de los usuarios*
- *Se le da más peso al principio de neutralidad-laicismo*
- *Amplio margen de apreciación*

UNIA

## Discriminación religiosa en el ámbito laboral

### Vestimenta y símbolos religiosos

CJEU *Achbita y Bougnaoui* (2017)

Una recepcionista trabaja en una empresa de seguridad privada y fue despedida porque decidió usar un hijab 3 años después de haber sido contratada. El empleador se refirió a una política de neutralidad general que prohíbe todo signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas.

Ingeniera de diseño en una empresa francesa de tecnología de la información. Llevaba un hijab en el trabajo, pero su empleador le dijo que se lo quitara mientras visitaba a un cliente después de que éste se hubiera quejado de su apariencia, y cuando ella se negó a hacerlo, fue despedida.

UNIA

## **Discriminación religiosa en el ámbito laboral**

### **Vestimenta y símbolos religiosos**

CJEU Achbita (2017)

- Discriminación indirecta;
- una política de neutralidad política, filosófica y religiosa = objetivo legítimo libertad de empresa (artículo 16 de la Carta)
- SI:
  - contacto visual con los clientes;
  - de manera coherente y sistemática;
  - la asignación de un trabajo diferente, sin ningún contacto visual con los clientes no es posible.

UNIA

## **Discriminación religiosa en el ámbito laboral**

### **Vestimenta y símbolos religiosos**

CJEU Bougnaoui (2017)

- Ninguna regla interna
- Distinción directa basada en la religión
- Requisito profesional esencial y determinante?
- La voluntad de tener en cuenta los deseos discriminatorios de un cliente → no está justificada.

UNIA



## Discriminación religiosa en el ámbito laboral

### Organizaciones religiosas

#### Artículo 4.2: Requisitos profesionales

*Los Estados miembros podrán mantener en su legislación nacional vigente el día de adopción de la presente Directiva, o establecer en una legislación futura que incorpore prácticas nacionales existentes el día de adopción de la presente Directiva, disposiciones en virtud de las cuales en el caso de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Esta diferencia de trato se ejercerá respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho comunitario, y no podrá justificar una discriminación basada en otro motivo.*

*Siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas, las disposiciones de la presente Directiva se entenderán sin perjuicio del derecho de las iglesias y de las demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, actuando de conformidad con las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales, podrán exigir en consecuencia a las personas que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización.*

## Discriminación religiosa en el ámbito laboral

### Organizaciones religiosas

- Excepción para las iglesias y otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se basa en la religión o las convicciones.
- La religión o las convicciones son un *requisito profesional esencial, legítimo y justificado*
- Obligación de actuar de buena fe y con lealtad a la ética de la organización.

## Discriminación religiosa en el ámbito laboral

### Organizaciones religiosas

*CJEU Egenberger (2016) e IR (2017)*

*Egenberger*: No se invitó a una entrevista de trabajo a una solicitante no confesional para un contrato de 18 meses para preparar un informe sobre la discriminación racial. El anuncio de la vacante invitaba a los solicitantes a comunicar la confesión. El puesto fue ocupado por un solicitante de la confesión protestante.

*IR*: Un hombre que dirigía una de las clínicas de la Iglesia Católica Romana fue despedido por haberse divorciado y vuelto a casar, sin que se anulara el primer matrimonio. Su segundo matrimonio fue declarado inválido bajo la ley canónica y por lo tanto una violación de sus obligaciones de lealtad hacia su empleador católico de acuerdo a las reglas establecidas por el arzobispo de Colonia.

## Discriminación religiosa en el ámbito laboral

### Organizaciones religiosas

- Los empleadores religiosos tienen la autonomía para decidir sobre los criterios de contratación con respecto a la afiliación religiosa o al ethos necesario. Sin embargo, los requisitos están sujetos **a un control judicial efectivo**.
- Las autoridades nacionales deben interpretar la legislación pertinente de acuerdo con las Directivas. Si no puede hacerlo, debe, si es necesario, dejar de aplicar la disposición nacional, incluidas las disposiciones establecidas por los empleadores religiosos.
- Los requisitos establecidos por el empleador deben ser comprobados para ver si, objetivamente hablando, existe una relación directa entre el requisito ocupacional establecido por el empleador y la actividad en cuestión. Esto puede deberse a la naturaleza de la actividad o a las circunstancias en las que se lleva a cabo.

## Discriminación religiosa en el ámbito laboral

### ¿Ajustes razonables?

- Artículo 5 Directiva 2000/78: sólo para personas con discapacidad
- Los ajustes para la religión/convicción no es obligatoria.
- CJEU Achbita: "*Ofrecer un puesto de trabajo que no conllevara un contacto visual con los clientes en lugar de proceder a su despido*"

UNIA



Interfederaal Gelijkekansencentrum  
Centre inter fédéral pour l'égalité des chances  
Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

