



EL JURISTA

**ACTUALIDAD PRÁCTICA JURÍDICA SOCIEDAD ENTREVISTAS TRIBUNA**[HOME](#)[MIEMBROS](#)[CONTACTO](#)[I PREMIOS EL JURISTA \(2017\)](#)[AYÚDANOS A CONTINUAR](#)[AVISO LEGAL](#) [Castellano](#)

## Uso de signos religiosos en el trabajo



Por **Inés Molero**

**Socia del Área Laboral de Abdón Pedrajas & Molero**

La reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de marzo de 2017, analiza el caso de una trabajadora musulmana que fue objeto de despido por parte de una empresa privada, donde regía una política interna según la cual los trabajadores no podían llevar signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas en su lugar de trabajo.

Se ha polemizado mucho sobre dicha sentencia, dado que se ha entendido que el TJUE permite prohibir llevar el velo islámico en las empresas. Nada más lejos de la realidad.

El fallo responde a una solicitud del Tribunal de Casación de Bélgica, que decide plantear cómo debe interpretarse el artículo 2.2.a) de la Directiva 2000/78, reguladora del marco general del principio de igualdad de trato que debe regir en los Estados miembros, ante la referenciada norma empresarial. Pues bien, el TJUE razona sobre varias cuestiones para dictaminar sobre el caso:

1.- Qué se considera discriminación: en su vertiente más directa, sería el trato menos favorable a una persona frente a otra en la misma situación, y en la más indirecta, estaría relacionada con criterios, prácticas o regulaciones que suponen una desventaja particular para determinadas personas con ciertas convicciones, ideología, religión, etc.

2.- Qué se entiende por religión: tras analizar determinadas normas de ámbito europeo conviene que el concepto de religión incluye tanto su vertiente interna, de creencias, conciencia, pensamiento, como su vertiente externa, de manifestaciones públicas de esas creencias, a través de ritos, cultos y prácticas.

3.- Qué se entiende como principio de igualdad de trato: en este sentido la Directiva 2007/78 establece “la ausencia de toda discriminación” incluyendo

en ese concepto la referida vertiente directa e indirecta.

4.- Si es posible restringir o limitar un derecho como el de la libertad religiosa: en ese sentido, la propia Directiva lo permite siempre que la finalidad sea legítima, justificada y objetiva, y los medios para conseguirlo sean los adecuados, y todo ello garantizando, a su vez, el orden y la seguridad pública, y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.

En base a esas cuatro cuestiones, el TJUE dictamina en favor de la empresa, sin apreciar discriminación de ningún tipo, y considerando la política de neutralidad perseguida por el empresario como legítima, siendo los medios considerados para alcanzar ese fin razonables. La norma interna se considera apta para plantear un régimen de neutralidad congruente con la misma, de aplicación indiferenciada a todos los trabajadores, concluyendo que no existe conculcación del principio de igualdad de trato ni del derecho de libertad religiosa.

Del análisis de dicha sentencia, quizás, lo más fácil sea centrar el debate en que por profesar una fe, en este caso la musulmana, se ha despedido a una empleada, sobre todo ante la sensibilidad de hoy en día en España con el tema del catolicismo y sus manifestaciones públicas, que parece más perseguido o denostado frente a otras creencias. Pero este análisis no sería honesto con la sentencia del TJUE y sería simplificar el tema en demasía. Conviene saber que el Consejo de Europa ya emitió una Recomendación en 2010 (1927) exhortando a los países de la UE a no prohibir el uso del velo (siendo Francia y Bélgica los únicos países que sí lo hicieron, en 2010 y 2011, respectivamente), salvo en casos atentatorios a la libertad, dignidad e igualdad de las mujeres musulmanas, o por motivos de seguridad (identificación).

Lo complicado de la sentencia es pretender llevarla a la práctica de forma indiscriminada o generalizada, más aún cuando nuestra doctrina aboga por que los límites a los derechos fundamentales se interpreten restrictivamente, para favorecer el ejercicio y la esencia del propio derecho.

Los parámetros analizados por el TJUE, como “fin legítimo”, “medios congruentes”, “política razonable”, “aplicación general e indiferenciada”, son tan interpretables y tan proclives a la subjetivación, que impiden aseverar qué debe hacer el empresario para, en caso de considerarlo necesario y justificado, limitar o restringir determinados derechos de los trabajadores.

Al hilo de esta sentencia, se plantean cuestiones no resueltas que complican el ámbito laboral: si la libertad de empresa o el poder de dirección otorgado al empresario ampararía cualquier restricción o limitación de derechos ante una cuestión de imagen, organización interna, o política comercial; y, en ese sentido, qué se consideraría justificado para que el fin se considerase legítimo. Tenemos casos en nuestros Tribunales, que en materia de uniformes e indumentaria profesional, sin tocar materias tan sensibles como la religión, han declarado ilegítimas por vulneradoras determinadas decisiones empresariales (uso de faldas, tacones...).

De igual modo ¿debemos entender necesaria la existencia de una norma escrita para garantizar la aplicación de una limitación de derechos en las empresas? Conviene recordar que en nuestro ordenamiento, una norma, en sí misma, no sólo no garantizaría que no hubiera conflictos, sino que podría incluso no llegar a ser de aplicación, o revertir sus efectos, si se declarase nula por discriminatoria o vulneradora de derechos. La sentencia del Tribunal

Supremo, de 14 de febrero de 2013 (RCUD 4118/2011), declaró nula una ordenanza municipal en Barcelona que prohibía el uso del velo en espacios públicos, por ser discriminatoria y no estar amparada en ninguna razón justificada, ni de seguridad, ni de orden público.

El término “convicciones” ¿qué comprende?, ¿cualquier tipo de creencia o ideología, por peregrina o aislada que ésta pueda ser? ¿todo lo que no sea ideología o religión es una convicción? Y ¿qué signos serían los propios de unas convicciones? ¿una bandera, un signo de la paz, un distintivo contra el cáncer?; ¿qué se entiende por “signo visible”? (¿santiguarse? ¿un colgante en el cuello?). En ese sentido, los aspectos culturales e idiosincrasias de cada país, son también determinantes para que el uso en la empresa de cierta simbología sea absolutamente provocadora en unos, frente a otros donde puede pasar desapercibida por inocua.

Nuestros tribunales, al igual que el TJUE, abogan por ser objetivos, razonables y proporcionados en los medios para imponer prohibiciones relacionadas con derechos como el aquí discutido y también respecto del fin que se persiga con aquéllas, sin discriminar o vulnerar derechos o libertades públicas y, todo ello, en consonancia con los derechos propios del empresario, en materia de dirección y organización del trabajo, que deben ser compatibles con los deberes religiosos (entre otras, las SsTC de 13 de febrero de 1985, 11 de noviembre de 1996 y 2 de junio de 2004, o la STS de 28 de marzo de 2011) y la seguridad y el orden público. Por tanto, aplicada la STJUE a nuestro sistema legal, podemos comprobar que ésta no nos permite confirmar ni una prohibición específica general para los trabajadores, ni una específica para determinadas confesiones, y que habrá que atender a las circunstancias que se den en cada caso concreto, sin poder generalizar en esta materia.