

Símbolos religiosos en el centro de trabajo

No existen en esta cuestión afirmaciones tajantes. Ni se permite prohibir el velo ni lo contrario. Depende del caso

Jesús Lahera Forteza
15-03-2017

La libertad religiosa tiene una vertiente interna y externa. La dimensión interna comprende el derecho a tener o no fe, en el espacio más íntimo de la persona; la vertiente externa abarca el derecho a manifestar la religión, individual o colectivamente, en público o privado, por medio del culto, los ritos o los símbolos religiosos.

Ambas dimensiones de la libertad religiosa están instaladas en el contrato de trabajo. Desde la perspectiva interna, el trabajador ostenta el credo que quiera libremente, en su conciencia individual, y el empresario debe permanecer neutro, estando prohibidas las discriminaciones por motivos religiosos.

Desde la vertiente externa, el trabajador es, en principio, libre de manifestar sus convicciones religiosas a través de cultos, ritos o símbolos, siendo aplicable, también por estos motivos, la prohibición de discriminación.

Pero la libertad religiosa, como cualquier derecho fundamental, no es ilimitada, como se pone de manifiesto cuando se firma un contrato de trabajo. La libertad de empresa implica la organización del trabajo, que puede conllevar reglas internas de conducta, un determinado ideario empresarial y órdenes sobre la vestimenta de los trabajadores. La expresión de símbolos religiosos del trabajador/a puede entrar en conflicto con este tipo de reglas, que emanan de la legítima libertad de empresa.

En este marco, el Tribunal europeo de Derechos Humanos (TEDH, 15 Enero 2013) obliga a ponderar la razonabilidad y proporcionalidad de la decisión empresarial restrictiva en el uso de prendas religiosas para valorar si existe o no una discriminación por estas razones.

En la misma línea se ha pronunciado ahora el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en dos sentencias (TJUE, 14 Marzo 2017), que exigen a la empresa justificar de manera objetiva, razonada y proporcionada la prohibición del velo islámico de sus trabajadoras. En una de ellas, el TJUE admite un reglamento interno que prohíbe con carácter general a todos los trabajadores/as el uso de vestimentas religiosas, dado el ideario de neutralidad laica de la empresa en el trato con los clientes. En la segunda, por el contrario, descarta que la mera voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente, sin previa regulación interna, sirva de motivo para prohibir el velo islámico.

Las apreciaciones estéticas de la empresa o la obligación de uniformidad, en sí mismas, o la mera voluntad empresarial y los deseos de los clientes, no pueden servir de cobertura para negar la utilización de una determinada vestimenta religiosa, como el velo islámico. La restricción tiene que estar fundamentada en argumentos de organización empresarial con determinadas finalidades como la protección de la salud en el trabajo, la atención al público conforme a una determinada imagen laica y pluralista de la empresa o el respeto a terceros ante la valoración de determinadas prendas.

La tolerancia con el hecho religioso y la no discriminación por creencias puede resultar, así, compatible con la denegación de prendas religiosas en el trabajo, siempre que, dentro de las obligaciones del contrato de trabajo, la ponderación jurídica sea razonada y la restricción proporcionada respecto al fin perseguido en el ejercicio de la legítima libertad de empresa. No existen, por tanto, en esa cuestión, afirmaciones tajantes. Ni se permite prohibir el velo islámico en las empresas ni lo contrario. La solución dependerá de cada caso, condicionada por la actividad profesional del trabajador/a, el ideario de la empresa, sus reglas de conducta y la proporcionalidad de sus

finalidades. La expresión laboral de la religiosidad debe ponderarse entre derechos fundamentales y exige, dentro de esos límites, tanto la buena fe de la empresa como del trabajador.

De la empresa, porque debe acreditar, en los términos expuestos, el rechazo a las pretensiones de los trabajadores de llevar una vestimenta religiosa. Del trabajador/a, porque debe comprender que la expresión de sus creencias en el trabajo puede estar sujeta a estos límites marcados por la libertad de empresa, más aún si su actividad conlleva una imagen pública o un trato con clientes y consumidores en una sociedad laica de gran diversidad social. Fe en la empresa sí, pero con buena fe de empresario y trabajador.

Jesús Lahera es profesor titular de Derecho del Trabajo UCM y consultor de Abdón Pedrajas & Molero.