

BÉLGICA

DEBATE REABIERTO SOBRE EL PORTE DE SÍMBOLOS RELIGIOSOS EN EL TRABAJO¹

Una sentencia del Tribunal de Trabajo de Bruselas (Sección francófona) ha reabierto en Bélgica el debate sobre el uso de símbolos religiosos externos. En efecto, el Tribunal de Trabajo bruselense ha considerado ilegal que los reglamentos internos de las empresas recojan prohibiciones de indumentarias que reflejen la pertenencia religiosa o filosófica del trabajador. En concreto, la sentencia se refiere al uso del velo islámico por una trabajadora de confesión musulmana en una empresa pública.

Aunque la sentencia se refiere específicamente al sector público, no cabe duda que relanza y reabre el debate sobre el uso de símbolos externos que manifiestan la convicción religiosa, filosófica y política de los trabajadores en el trabajo.

Contenido específico del sector público

Es importante resaltar que los hechos sometidos a consideración se produjeron en el sector público belga. Este sector tiene ciertas obligaciones, entre las que cabe destacar la obligación de neutralidad del Estado así como de todos los servicios públicos.

La sentencia pone de relieve que dentro del principio de neutralidad deben diferenciarse dos conceptos principales:

1. la neutralidad inclusiva: imparcialidad de acción pasiva o activa en favor de los usuarios. Es decir, trato similar, sin discriminación alguna, a todos los usuarios de los servicios públicos;
2. la neutralidad exclusiva: aspecto neutral por parte de los agentes públicos. Lo que requiere, durante el ejercicio de las funciones, imparcialidad en la forma de vestir o porte de cualquier símbolo u objeto que pueda manifestar la expresión filosófica, religiosa, comunitaria o partidista del trabajador.

La sentencia señala, sin embargo, que el principio constitucional de neutralidad sólo es aplicable a la neutralidad inclusiva. Según el Tribunal de Trabajo bruselense, teniendo en cuenta los hechos enjuiciados y la reglamentación aplicable, la generalización del principio de neutralidad en su vertiente exclusiva fracasaría frente a cualquier examen sobre la proporcionalidad.

La libertad religiosa desequilibra el principio de imparcialidad

En la sentencia de referencia se manifiesta explícitamente que, si bien ha de tenerse en cuenta el principio de la imparcialidad del Estado y de los Servicios públicos, también deben considerarse el derecho a la libertad religiosa y a la forma de vestir y utilizar símbolos/signos religiosos por los trabajadores.

La referida libertad puede ser objeto de restricciones «previstas por ley, siempre y cuando instituyan medidas ineludibles para la sociedad democrática, seguridad pública, protección del orden, salud o moral públicas y/o protección de los derechos y libertades de los demás».

¹ Fte.: SECUREX (Agencia especializada en recursos humanos)

La necesidad de estas medidas, que debe interpretarse de forma restrictiva, debe establecerse «de forma no eventual, pero si real y convincente».

Importancia de la igualdad de trato

Existe discriminación de trato cuando se pueden apreciar diferencias que sean menos favorables o más ventajosas para el denunciante que para otra/s persona/s.

Según los hechos del caso enjuiciado, el Tribunal argumenta que la prohibición de exhibir símbolos convencionales religiosos no se refiere a todas las trabajadoras de confesión musulmana, sino a aquellas que desean usar y utilizar el velo islámico.

Legalidad del objetivo: Pistas dirigidas a los empresarios:

La sentencia señala, por otra parte, que para no vulnerar el principio de la igualdad de trato prohibiendo el uso de símbolos religiosos externos el empresario debe establecer los siguientes aspectos:

- que la disposición incluida en el reglamento de trabajo:
 - persigue un objetivo legítimo;
 - que el requerimiento profesional prohibitivo es general, fundamental y aplicable a todos los miembros del personal por la naturaleza de la actividad y/o las condiciones de su ejecución;
 - que se estableció equitativamente con el objetivo previsto;
- o que el reglamento:
 - está establecido objetivamente y convenientemente para lograr un objetivo legítimo,
 - que los medios para lograr el objetivo son necesarios y oportunos.

El empresario deberá demostrar que la interdicción generalizada de llevar símbolos que reflejen la convicción religiosa, filosófica y política de aplicación a todos los empleados (del director general hasta empleados de limpieza) constituye un medio apropiado y necesario para lograr la neutralidad del objetivo perseguido.

Análisis del Tribunal

Según el Tribunal, a la vista de los hechos, la disposición analizada debe considerarse como una disposición aparentemente neutral que perjudica principalmente a aquellas personas de confesión musulmana que quieren llevar un símbolo particular o específico de relevante importancia para poder ejercer su derecho de libertad religiosa. El tribunal concluye que existe, por lo tanto, una discriminación indirecta.

¿Qué sucede en el sector privado?

En el sector privado, es práctica habitual considerar que, si el empresario dispone de una justificación objetiva y razonable, puede exigir o prohibir algunas indumentarias a sus trabajadores (prohibir el uso de símbolos distintivos de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas) durante el ejercicio de sus funciones.

La medida debe, no obstante, recogerse en el reglamento de trabajo o, al menos, en las recomendaciones escritas que el empresario dirige a todo el personal ocupado.

Principios a respetar

En lo que respecta a la eventual prohibición del llevar/usar símbolos religiosos, filosóficos, políticos, etc.... durante el ejercicio de la ocupación laboral, el empresario debe velar y respetar los siguientes principios para reflejarlo en el reglamento de trabajo:

- determinar cada etapa del proceso de prohibición con los órganos de concertación;
- comprobar que la prohibición es necesaria;
- comprobar la proporción en la que la prohibición afecta tanto a los trabajadores como a las situaciones;
- informar a los trabajadores (transparencia) sobre las razones que han llevado a la decisión.

A tener en cuenta

Es importante destacar que las recomendaciones promovidas sobre el particular por el Tribunal de Trabajo de Amberes, Orden del 23/12/2011 han sido recurridas ante el Tribunal Constitucional, que, a su vez, ha decidido elevar una consulta al Tribunal de Justicia Europeo. Consulta que, al día de la fecha, no ha recibido contestación alguna. La consulta ha sido presentada al TJE en los siguientes términos «*¿Debe/puede interpretarse que la prohibición de vestir el velo islámico durante la realización de las funciones profesionales por parte de personas de confesión musulmana constituye alguna discriminación de trato, siempre y cuando la prohibición sea de aplicación a todos y cada uno de los trabajadores de la empresa y se refiera a cualquier símbolo exterior relacionado con la convicción política, filosófica y religiosa en el trabajo y esté recogida en el reglamento interno de trabajo?*».