



# **Vestimentas religiosas en el trabajo ¿Una cuestión de propia imagen o de igualdad?**

por Maiedah Jalil Naji

Para examinar si un trato desigual constituye una discriminación prohibida por la Directiva 2000/78/CE del Consejo, 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (en adelante, Directiva 2000/78/CE), es necesario comprobar si la diferencia de trato se basa en alguno de los motivos citados en su artículo 1. Se exige, en consecuencia, la concurrencia de un sujeto (el empleador) que por alguna de las causas enumeradas en la citada Directiva (motivos de discriminación) trata desfavorablemente a un determinado trabajador o colectivo de trabajadores (resultado perjudicial).

Con esta puntualización inicial queremos subrayar la irrelevancia que en algunos supuestos tiene el hecho de que finalmente en la persona o grupo que es tratado de forma desigual concorra o no la característica que provoca ese trato desigual. En la religión, como causa concreta de discriminación, es fundamental adoptar definitivamente dicha premisa con objeto de avanzar en la protección del derecho de libertad religiosa a través del principio de igualdad y de no discriminación en el empleo. Esto es así, porque, como todos sabemos, la libertad religiosa incluye el derecho a manifestar públicamente las creencias que se profesan a través de ritos y vestimentas que le son propios. No obstante, puede ocurrir que, a pesar de participar de manifestaciones externas, no se profese en realidad ninguna religión, sino que la observancia de algunas prácticas originalmente religiosas, se den como consecuencia de factores culturales o de otro tipo. Esta circunstancia ha provocado que algunos especialistas se inclinen por excluir en ocasiones el análisis del factor religioso, especialmente cuando existen otros derechos que ofrezcan protección por considerar que esas manifestaciones externas no surgen en el ejercicio del derecho de libertad religiosa.

Efectivamente, si nos centramos en los conflictos que surgen como consecuencia del uso de vestimentas religiosas en el trabajo, aspecto concreto sobre el que queremos reflexionar aquí, encontramos que, con carácter general, estos se pueden analizar desde la perspectiva de dos derechos fundamentales distintos: el derecho de libertad religiosa y el derecho a la propia imagen. No es objeto de esta aportación debatir acerca de si el uso de una determinada vestimenta religiosa responde a el ejercicio de un derecho o de otro, o incluso de ambos, sino únicamente advertir de la perspectiva errónea que conlleva y las consecuencias que produce desviar el análisis de las causas que realmente fundamentan el trato desigual (el derecho a la libertad religiosa) para centrarlo con carácter exclusivo en derechos del trabajador que, aun resultando afectados, no son el verdadero núcleo del conflicto (el derecho a la propia imagen).

Esta matización es esencial si queremos construir un marco de protección común de los derechos fundamentales a nivel europeo. Es perceptible que la normativa europea no protege de forma autónoma y específica el derecho a la propia imagen del trabajador, pero sí el derecho a la libertad religiosa (art.10 de la Carta de los Derechos Fundamentales), además de garantizar la prohibición de discriminación por razón de religión. Por tanto, en los conflictos originados por vestimentas religiosas en el trabajo, no se debe obviar o desvirtuar, introduciendo el derecho del trabajador o

trabajadora a la propia imagen, ya que son las connotaciones religiosas el verdadero motivo de la discriminación. Y ello es así porque, si bien es el legítimo ejercicio del derecho a la propia imagen lo que puede fundamentar el llevar determinadas vestimentas con connotaciones religiosas al trabajo, es más que probable que el trato desfavorable se produzca por asociar esas prendas a una determinada religión, siendo esta, en realidad, la causa de discriminación.

En consecuencia, estructurar la tutela en estos supuestos únicamente sobre el derecho a la propia imagen podría suponer excluir la protección que otorga el derecho de la UE, especialmente si tenemos en cuenta que la Directiva 2000/78/CE no menciona la imagen o el aspecto físico como motivo concreto de discriminación. En estas circunstancias, la única posibilidad para aplicar la protección ofrecida por la Directiva sería considerar que se produce una discriminación (por asociación) por razón de religión, construcción que, por ser reciente, carece de un desarrollo efectivo que facilite su aplicación más allá de la discriminación por razón de discapacidad. Por todo ello, consideramos que resulta conveniente huir de planteamientos reduccionistas que enfocan el asunto únicamente como una lesión del derecho a la propia imagen de los trabajadores e insistir en la necesidad de que prevalezcan en el análisis las verdaderas causas de la conducta discriminatoria, el factor religioso.

***Maiedah Jalil Naji***

Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad Pablo de Olavide, 2012-2016

@maisamirj