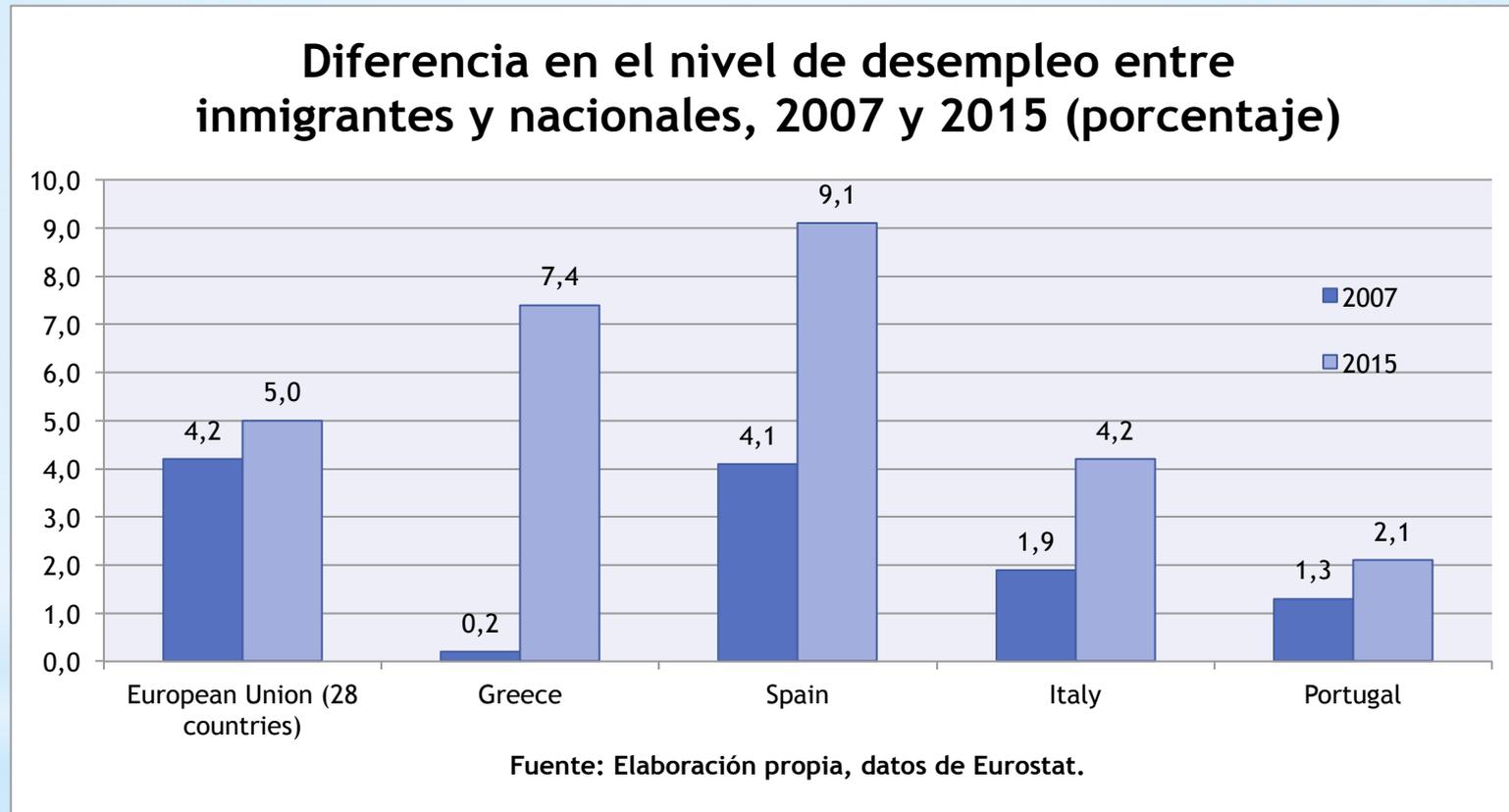




LA DIVERSIDAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO LABORAL. PROBLEMAS Y SOLUCIONES

Maiedah Jalil Naji

* La desigualdad en el mercado de trabajo



* Las causas de la desigualdad en el mercado de trabajo:
la discriminación en el ámbito laboral.



AVANZAR CONTRA LA
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN
DE NACIONALIDAD SIGNIFICA
LUCHAR CONTRA LA
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN
DE LA RELIGIÓN



RECONOCER EL DERECHO DE
LIBERTAD RELIGIOSA EN EL
TRABAJO

* El derecho fundamental de libertad religiosa

El trabajador es titular de un derecho de “expectativas” y el empresario es titular de “obligaciones”:

negativas y positivas



No injerencia



facilitar el ejercicio de las creencias religiosas

* Alcance del derecho de libertad religiosa en el trabajo según la jurisprudencia del TEDH

EMPLEADOS
DEL SECTOR
PÚBLICO



INEFICACIA DEL DERECHO EN SU
VERTIENTE POSITIVA EN FUNCIÓN
DE LA **“TENDENCIA DEL ESTADO”**

EMPLEADOS
DEL SECTOR
PRIVADO



INEFICACIA DEL DERECHO EN
SU VERTIENTE POSITIVA EN
FUNCIÓN DEL **“PRINCIPIO DE
PROPORCIONALIDAD”**

- **PROTECCIÓN INSUFICIENTE OBVIANDO EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

* La libertad religiosa en el trabajo a través del principio de igualdad y no discriminación (UE)

- NO EXISTE PRONUNCIAMIENTO DEL TJUE. RECIENTEMENTE SE HAN PRESENTADO DOS CUESTIONES PREJUDICIALES DE LAS QUE TENDRÁ QUE PRONUNCIARSE.

C
O
N
F
L
I
C
T
O

¿DESPIDO
DISCRIMINATORIO
POR EL USO DEL
HIYAB EN EL
TRABAJO?

- ¿Competencia nacional?
- ¿Discriminación directa o indirecta?
- ¿Requisito profesional esencial y determinante?
- ¿Existe obligación de “acomodación razonable”?
- ¿supera el juicio de proporcionalidad?

* La libertad religiosa en el trabajo. Los países mediterráneos

- “Tendencia del Estado”: Aconfesional o laicidad positiva.
- Desarrollo legislativo del derecho: inexistencia en el O.J. laboral.
- Consecuencias:
 - ① Tutela del derecho judicial a través del ppo. de igualdad y no discriminación por razón de la religión.
 - ② Soluciones diversas.
 - ③ Ineficacia práctica del derecho.
 - ④ Ausencia de denuncias.

* Una obligación: Libertad religiosa y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo

- Prohibición de discriminación y acoso discriminatorio por razón de religión
- Observancia de ritos religiosos



OBLIGACIÓN DE “ACOMODACIÓN RAZONABLE” EN LA FASE INICIAL DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

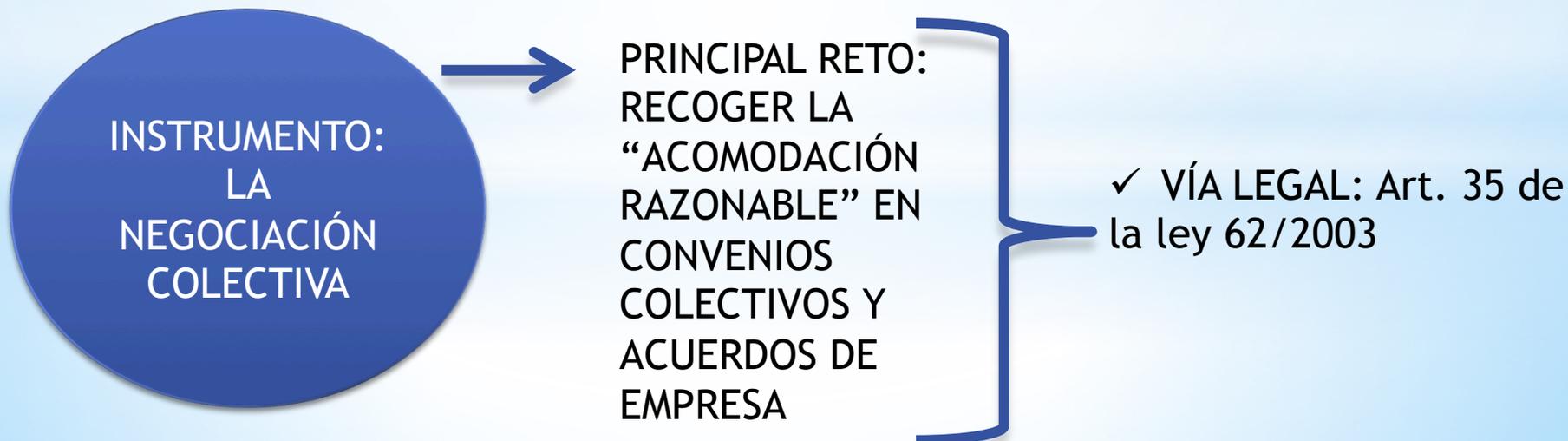
- ✓ Art. 14.1 y 2 LPRL
- ✓ Art. 15.1. d) LPRL
- ✓ Art. 25 LPRL

EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO INSTRUMENTO

* Un incentivo: “La Gestión de la Diversidad”

- Política empresarial de Recursos Humanos que tiene como objetivo implantar una estrategia de contratación basada en la diversidad de perfiles, con el objetivo de:
 - Crear capital humano valioso en la empresa en un entorno globalizado.
 - Prevenir la discriminación.

Consecuencia directa: FAVORECE LA INTEGRACIÓN DE INMIGRANTES EN EL MERCADO DE TRABAJO.





Fuente: www.un.org