

# ISLAMOFOBIA EN EL ÁMBITO LABORAL ESPAÑOL

ANÁLISIS DE LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL TRABAJO




**ASOCIACIÓN MARROQUÍ**  
para la Integración de Inmigrantes



Investigación realizada por la **Asociación Marroquí para la Integración de Inmigrantes**, en el marco del **Programa Nacional de Prevención de la islamofobia III**, gracias a la cofinanciación de:

Fondo de Asilo y Migración e Integración (FAMI), dentro de la convocatoria de la Dirección General de Inclusión y Atención Humanitaria del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en el marco de actuaciones de interés general en materia de extranjería destinadas a la defensa de los derechos humanos de las personas migrantes, así como a favorecer la convivencia y la cohesión social.

 **Dirección de la Sede Central:** Calle Jinetes, nº 5, 29012 – Málaga

 952.21.89.87


 aem\_malaga@yahoo.es

 Asociación Marroquí-España

 @amarroquimalaga

 @asociacion.marroqui.malaga

 @AsociacionMarroqui

 Asociación Marroquí para la Integración de los Inmigrantes

## RESUMEN

En la sociedad española actual se relacionan personas de diversas culturas y creencias religiosas que conviven en distintos espacios laborales diariamente con el fin de llevar a cabo un derecho fundamental de todo ser humano: el derecho a trabajar y tener una vida digna. Este artículo se ha realizado incorporando testimonios de personas que sufrieron islamofobia en el ámbito laboral con el fin de visualizarlos y abrir un debate sobre la protección del derecho fundamental de libertad religiosa en el marco de las relaciones de trabajo. Asimismo, a partir de lo que establece el ordenamiento jurídico español, se propone impulsar propuestas que permitan a los diversos agentes sociales, organizaciones y empresas, poder inmiscuirse en la temática de la diversidad religiosa en el ámbito laboral. En este artículo, además, se apuesta para que el concepto de 'diversidad' esté presente en las relaciones de trabajo y sea un elemento fundamental para que los empleadores puedan ponerla en valor y también que los servicios que se ofrezcan a la sociedad incluyan a todos los posibles destinatarios sin importar su orientación sexual, origen racial o étnico, religión o ideología, edad, nacionalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## INTRODUCCIÓN

Desde sus orígenes la Asociación Marroquí para la Integración de los Inmigrantes se ha caracterizado por un fuerte compromiso social y una decidida vocación de trabajo en favor del interés general. Precisamente, en el Programa Nacional de Prevención de la Islamofobia III se ha incorporado el Informe Anual de Islamofobia 2021, un artículo de islamofobia de género y el presente artículo de islamofobia en el ámbito laboral para seguir investigando sobre problemáticas que se siguen presentando en la sociedad española.

El derecho a trabajar vincula a las personas a fines comunes dentro de la sociedad y las diversas instituciones laborales no son ajenas a los sujetos que desarrollan estas actividades. La diversidad es hoy día un elemento presente en las relaciones de trabajo y la apuesta por su reconocimiento y protección constituye un activo que las diferentes instituciones laborales han de poner en valor para que los servicios que ofrecen estén abiertos a todos los potenciales destinatarios de su actividad sin exclusión alguna.

La tutela de la libertad religiosa y de la no discriminación por razón de religión en el ámbito de las relaciones laborales se encuentra contenida en varias normas jurídicas que recogeremos en este artículo.

En el siguiente artículo se pretende llevar a cabo un análisis de diversas normas que regulan el trabajo para conocer mejor la transversalidad de la religión en el ámbito laboral. Para ello nos guiaremos del último informe realizado por el Observatorio de Pluralismo Religioso en España (2021). Además de las disposiciones normativas de carácter general, se visibilizarán convenios colectivos que ofrecen respuestas adecuadas a las circunstancias particulares de cada sector o empresa y testimonios de personas que han sufrido islamofobia laboral.

Entre las posibles situaciones problemáticas cabe mencionar el hecho de que los trabajadores porten símbolos o prendas con connotaciones religiosas o la negativa de los trabajadores al desempeño de determi-

nadas actividades por considerarlas contrarias a sus creencias. En ocasiones, estos comportamientos no son valorados conforme a la significación que les otorga el ordenamiento jurídico, ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa sino como peticiones sobre las cuales, los miembros de diferentes instituciones, aceptan o no dicho pedido.

Finalmente, se pretende reflexionar sobre la incidencia de la islamofobia en el ámbito laboral para poder mostrar la manera en que las creencias y convicciones de los trabajadores pueden abrir un abanico de situaciones sociales conflictivas en este ámbito frente a las normativas vigentes de la libertad religiosa en las relaciones laborales y los principales pronunciamientos de los tribunales de justicia europeos. Así, se concluirá con reflexiones y alternativas que garanticen de forma plena el derecho a la libertad religiosa, la igualdad y la no discriminación de todos los miembros que forman parte de instituciones laborales.

## MARCO NORMATIVO SOBRE LA LIBERTAD RELIGIOSA Y LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RELIGIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES<sup>1</sup>

La norma fundamental de referencia en la tutela de la libertad religiosa y de la prohibición de discriminación por razón de religión en el ámbito laboral la encabeza la Constitución Española. Son varios los preceptos de la carta magna que se han de tomar en consideración:

**Artículo 9.2.** Según este precepto, corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

**Artículo 10.1.** Indica que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás constituyen el fundamento del orden político y de la paz social.

**Artículo 14.** Reconoce el derecho a la igualdad y a no ser discriminado por razón de religión u opinión.

**Artículo 16.** Su apartado primero reconoce el derecho de los individuos y las comunidades a la libertad ideológica, religiosa y de culto, sin más limitación en sus manifestaciones que el orden público protegido por la ley. Su apartado segundo garantiza que nadie puede ser obligado a declarar acerca de su ideología, religión o creencias. El apartado tercero proclama la no confesionalidad del Estado y establece la obligación de los poderes públicos de tener en cuenta las creencias religiosas presentes en la sociedad español

---

<sup>1</sup> La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo. Observatorio del Pluralismo Religioso en España. Madrid, 2021.

la y mantener las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia católica y las demás confesiones.

**Artículo 18.1.** Garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

**Artículo 20.** Su apartado primero reconoce el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción, la libertad de cátedra y la cláusula de conciencia de los profesionales y las profesionales de la información.

**Artículo 27.** Su apartado primero proclama el derecho a la educación y la libertad de enseñanza. El apartado tercero prescribe que los poderes públicos garantizarán el derecho que asiste a las familias para que sus hijos e hijas reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones. Por último, se debe tener en cuenta el apartado 6, conforme al cual se reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales.

**Artículo 38.** Garantiza la libertad de empresa, que constituye el fundamento del poder de dirección del empresariado.

**Artículo 149.1.1ª.** Atribuye competencia exclusiva al Estado sobre la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de toda la ciudadanía en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.

Dentro del conjunto de normas y declaraciones internacionales sobre el derecho de libertad religiosa cabe destacar el artículo 18 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el artículo 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y el artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950), puesto en relación, este último, con el artículo 14 del mismo Convenio.

Según el último informe del Observatorio del Pluralismo Religioso en España (2021) a estos preceptos deben añadirse dos textos internacionales: la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de noviembre de 1981 (Resolución 36/55), y del Comentario General número 22, adoptado por el Comité de Derechos Humanos el 20 de julio de 1993, al artículo 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. En ambos documentos se recoge una relación de manifestaciones del derecho fundamental de libertad religiosa, entre las que se incluye el derecho a conmemorar las festividades y días de descanso y el derecho a portar símbolos y prendas religiosas.

**El artículo 6 del Tratado de la Unión Europea** se ocupa del tratamiento otorgado a los derechos fundamentales por parte de la Unión. Conforme a su apartado 1, la Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados. Su apartado 2 dice que la Unión se adherirá al Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, pero sin que esta adhesión suponga modificar las competencias de la Unión que se definen en los Tratados. Por último, el apartado 3 de este artículo precisa que los derechos fundamentales que garantiza el Convenio Europeo de Derechos Humanos y los que son fruto de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros formarán parte del Derecho de la Unión como principios generales.

**La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** reconoce el derecho de toda persona a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión (artículo 10), el derecho a la no discriminación por razón de religión o convicciones (artículo 21) y la diversidad cultural, religiosa y lingüística (artículo 22). En el marco de la Unión Europea se debe destacar, a efectos de este informe, la Directiva 2000/78 del Consejo Europeo, de 27 de noviembre



de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta Directiva, que ha sido transpuesta al ordenamiento español por medio de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, prohíbe la discriminación directa e indirecta por razón de religión en el ámbito laboral.

**Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa: Su artículo 2** establece una relación de comportamientos que forman parte del ámbito de protección del derecho de libertad religiosa, entre los que menciona el derecho de toda persona a profesar las creencias religiosas que libremente elija o no profesar ninguna; cambiar de confesión o abandonar la que tenía; manifestar libremente sus propias creencias religiosas o la ausencia de las mismas, o abstenerse de declarar sobre ellas; practicar los actos de culto y recibir asistencia religiosa de su propia confesión; conmemorar sus festividades; no ser obligado a practicar actos de culto o a recibir asistencia religiosa contraria a sus convicciones personales.

**El artículo 3.1** enuncia los límites del derecho de libertad religiosa en los siguientes términos: el ejercicio de los derechos dimanantes de la libertad religiosa y de culto tiene como único límite la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, así como la salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública, elementos constitutivos del orden público protegido por la ley en el ámbito de una sociedad democrática.

**El artículo 6.1** reconoce la autonomía de las confesiones religiosas, que incluye el derecho de estas a establecer sus propias normas de organización y funcionamiento y el régimen de su personal. En dichas normas, así como en las que regulen las instituciones creadas por aquellas para la realización de sus fines, se podrán incluir cláusulas de salvaguarda de su identidad religiosa y carácter propio, así como

del debido respeto a sus creencias, sin perjuicio del respeto de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución Española, y en especial de los de libertad, igualdad y no discriminación.

**Estatuto de los Trabajadores: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

**El artículo 4.2.c)** reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de religión o convicciones en el momento del acceso al empleo o una vez empleados. La letra e) del mismo precepto enuncia el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de religión o convicciones.

**El artículo 17.1** dispone que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la dirección de la empresa que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de religión o convicciones.

**El artículo 37** regula el descanso semanal, días festivos y permisos. Su apartado 1 indica que los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Asimismo, su apartado 2 señala que las fiestas laborales tendrán carácter retribuido y no recuperable. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como

Fiesta Nacional de España.

**El artículo 53.4** otorga la consideración de nulo al despido que, o bien tenga como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona.

Por último, el **artículo 54.2**, considera incumplimiento grave y culpable del trabajador o trabajadora a efectos del despido disciplinario el acoso por razón de religión o convicciones.

**Estatuto Básico del Empleado Público: Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP).**

**El artículo 14**, establece el derecho del funcionario a no ser discriminado por razón de religión o convicciones.

**El artículo 53.4**, relativo a los principios éticos en los que se ha de basar la actuación de los empleados y empleadas públicos, hace referencia al respeto a los derechos fundamentales y a las libertades públicas, así como a la prohibición de discriminación.

**El artículo 95.2.b)** considera falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones.

## EJERCICIO DE LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO LABORAL: TESTIMONIOS

Al acceder a un trabajo, los trabajadores deben tener en cuenta que el derecho a no ser discriminado por sus creencias religiosas es fundamental: *“el derecho de libertad religiosa faculta a la persona para comportarse de acuerdo con sus creencias, para manifestarlas, tanto en público como en privado, y para mantenerlas frente a terceros”* (Sentencia del Tribunal Constitucional 101/2004, de 2 de junio, Fundamento Jurídico).

Generalmente, la persona que se postula a un puesto de trabajo debe superar una serie de requisitos: una entrevista de trabajo, un periodo de formación precontractual o el cumplimiento de un periodo de prueba que se lleva a cabo los primeros días del ingreso. Asimismo, en ningún caso se puede exigir que la persona deba elegir o cambiar una creencia personal. Esto significa que la causa de la no contratación vendrá dada, entre otras motivaciones, por cuestiones relacionadas con la titulación, formación académica, disponibilidad, pero no con el hecho de profesar o no una determinada religión o vivir acorde con una doctrina religiosa.

Por este motivo, se debe tener en cuenta que el ordenamiento jurídico, artículo 4.2 del Estatuto de Trabajadores prohíbe la discriminación por razón de religión en el momento del acceso al empleo. Igualmente, la Constitución (artículo 16.2) ampara el derecho de toda persona a no declarar acerca de su religión o creencias.

No obstante, Salima<sup>2</sup> vivió una experiencia distinta:

*“vine a España y estudié el idioma para conseguir un buen trabajo, sin embargo, cuando me tocó hacer prácticas, me habían aceptado en un hotel y cuando llegué a la entrevista física me discrimina-*

---

**2** En este artículo se utilizarán nombres ficticios que eligieron los mismos entrevistados para resguardar su identidad.

*ron por el uso del velo y, no solo eso, sino que también me pusieron una condición por si yo quería pasar la práctica que se basaba en aceptarme solamente si yo me sacaba el pañuelo para entrar al hotel... Obviamente yo no acepté, no pude hacerlo”.*

Todo lo contrario ocurrió con Imane que desde que llegó de Marruecos decidió *“sacarse el velo”* y trató que su español sea *“lo suficientemente fluido”* para, según sus palabras, *“pasar desapercibida”* y *“parecer española”*. Afirma Imane que

*“cuando me ven sin velo y me escuchan hablar bien el español no me discriminan, sin embargo, para buscar piso, por ejemplo, tuve muchos problemas porque cuando pasaba mi documentación veían mi nombre árabe e inmediatamente quedaba descalificada”.*

Además, Imane cuenta que siempre ha entregado currículum de manera presencial porque considera que si lo hubiera realizado de forma telemática nunca la hubieran contactado al ver su nombre árabe.

**Entrevistadora:** ¿Por qué crees que no te hubieran llamado?

**Imane:** Porque hasta en los mismos anuncios de trabajo me he encontrado con anuncios que dicen *“se busca empleada de hogar española”*, la palabra ‘española’ te hace fruncir el ceño, porque no aceptan tu nacionalidad.

**Entrevistadora:** ¿Y conoces casos donde haya ocurrido lo mismo?

**Imane:** Sí, lo mismo le ocurrió a una amiga marroquí y a mi propia madre. En el caso de mi amiga, aunque ella no usaba velo, trabajaba en un restaurante donde los mismos clientes y hasta su jefe la discriminaban por ser musulmana.

**Entrevistadora:** ¿Y dices que tu madre también? ¿Ella lleva velo?

**Imane:** Mi madre llevaba velo cuando llegó a España pero cuando

empezó a buscar trabajo se dio cuenta que en ningún sitio la aceptaban, por lo que se vio obligada a quitarse el hiyab para poder formar parte de la sociedad y ser aceptada.

**Entrevistadora:** ¿Y cuándo se sacó el velo la aceptaron en algún sitio?

**Imane:** Sí, consiguió trabajo sacándose el velo y estuvo 11 años sin el velo hasta que falleció mi padre y se lo puso a modo de luto

El derecho de libertad religiosa se puede manifestar externamente a través de símbolos tales como una determinada vestimenta, adorno u otro elemento de uso personal, por ejemplo, como en caso anteriores, el velo o hiyab en las mujeres musulmanas. La apariencia externa es una libertad que se protege en varios preceptos de nuestro texto constitucional como el artículo 18.1 sobre el derecho a la propia imagen y el artículo 10 que proclama el respeto que se debe tener a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad.

*“Si el candidato o candidata a un puesto de trabajo se presentase portando un símbolo o una vestimenta de significación religiosa, el rechazo por parte de la empresa a su solicitud por el simple hecho de profesar una determinada religión, constituiría una situación de discriminación directa contraria al artículo 4.2 del Estatuto de Trabajadores que reconoce, como derecho básico de las personas, el derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo por motivos religiosos” (Observatorio del Pluralismo Religioso en España, 2021).*

Jamila, como estudiante de prácticas que debía hacer sus prácticas en una entidad y tras pasar el filtro telefónico de la entrevista, aporta su testimonio a este artículo afirmando que cuando la llamaron para asistir personalmente a una entrevista en la entidad... no todo transcurrió de la mejor manera.

**Entrevistadora:** ¿Cuándo fuiste a la entrevista personal llevabas velo?

**Jamila:** Si, llevaba velo y creo que pasé el filtro telefónico porque soy española y escucharon mi acento.

**Entrevistadora:** ¿Tú crees que si tenías otro acento no te decían de ir personalmente?

**Jamila:** Yo creo que no, que no pasaba la entrevista

**Entrevistadora:** ¿Y cuando llegaste al sitio para hacer la entrevista qué te dijeron?

**Jamila:** En la entrevista telefónica me habían dicho que les encantaba mi perfil para que accediera a hacer prácticas en la empresa y luego, cuando llegué y me vieron con el velo, sólo me dijeron que mi perfil no encajaría con las actividades.

**Entrevistadora:** ¿No te mencionaron nada del velo?

**Jamila:** Nada, pero sus caras lo decían todo.

Asimismo, todas las personas entrevistadas, afirman desconocer las leyes que regulan sus derechos laborales y que debido a esto nunca pensaron en denunciar estos sucesos: *“Nosotras nunca pensamos en nuestros derechos como personas”*.

Mohamed nos cuenta que sufrió discriminación por pedir acomodar sus horarios durante la fiesta del Ramadán.

*“Le dije a mi jefe que necesitaba hacer cambios de horarios solo por un tiempo breve y me dijo que no, por eso tuve que seguir trabajando en turnos de 9 horas, igual que mis compañeros y todo se me hacía muy complicado, la pasé muy mal”*.

Reda relata una situación similar en la que no lo aceptaron en un trabajo de repartidor de pizza porque se acercaba la fiesta del Ramadán y no querían contratarlo por ser musulmán.

**Entrevistadora:** ¿Entonces fuiste a la entrevista y te dijeron que no?

**Reda:** Sí, cuando leyeron en mi curriculum que mi nombre era árabe y se acercaba el Ramadán me preguntaron si yo hacía el Ramadán.

**Entrevistadora:** ¿Y qué les contestaste? ¿Les mentiste por miedo a no quedar?

**Reda:** No, no les mentí, dije la verdad. Les contesté que sí, e inmediatamente me dijeron que entonces no podía quedar en el puesto porque seguro me estaría quejando todo el día.

Según la Ley Orgánica de Libertad Religiosa (LOLR), en su artículo 2.1.a) cuando menciona, como una manifestación más de la libertad religiosa, el individuo o empleado no tiene obligación de manifestar la creencia profesada o de declarar sobre ella. Esta garantía esencial de la libertad religiosa no obsta a que en determinados supuestos sea legítimo atribuir ciertos efectos a la negativa del individuo a declarar sobre sus creencias religiosas.

La ley establece que, en los puestos laborales, los empleadores no pueden condicionar a sus empleados por sus creencias religiosas ya que los mismos cuentan con el derecho de libertad religiosa. En el caso de lo ocurrido a Mohamed con la flexibilidad que pedía los días de Ramadán, la empresa es quien debe realizar adaptaciones laborales razonables para ajustarse a las convicciones del trabajador. Así es que el artículo 12 del Acuerdo de Libertad Religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo dispone que las personas pertenecientes a las comunidades islámicas podrán solicitar la interrupción de su trabajo los viernes de cada semana, día de rezo colectivo obligatorio y solemne, desde las trece treinta hasta las dieciséis treinta horas, así como la conclusión de la jornada laboral una hora antes de la puesta del sol durante el mes de ayuno (Ramadán).



No hay que dejar de lado que estos acuerdos entre el empleado y el empleador, deben realizarse de buena fe, esto quiere decir que la libertad religiosa debe ir de la mano de la gestión empresarial, en el sentido que no deben perjudicarse ninguna de las partes. Siempre que sea posible, las empresas adaptarán sus horarios de trabajo de modo que permitan a las personas musulmanas el cumplimiento de sus deberes religiosos pero, a la vez, el trabajador debe dar aviso con tiempo para que se pueda acomodar la situación particular sin ocasionar daños particulares en el lugar de trabajo.

*“Por lo tanto, el candidato o candidata a un puesto de trabajo no puede imponer a la empresa un cambio en los días festivos y de descanso motivado por sus prescripciones religiosas, sino que será necesario el previo acuerdo de las partes, siempre y cuando esta posibilidad sea factible desde el punto de vista de la organización empresarial. Lo que no cabe es que la empresa descarte a esa persona por meras razones de comodidad o conveniencia, pues ello supondría una discriminación por razón de religión”*

*(OBSERVATORIO DEL PLURALISMO RELIGIOSO EN ESPAÑA, 2021)*

Además, la determinación del calendario de festividades debe ser reflejo del pluralismo religioso de la sociedad y no es legítimo que se limite a tener en cuenta únicamente unas creencias religiosas a las que otorgue un trato específico mientras que otras creencias religiosas son ignoradas, pues ello implicaría un trato discriminatorio incompatible con la Directiva 2000/78 del Consejo Europeo. De esta manera, se debe plantear un equilibrio entre la libertad religiosa y la libertad de las empresas, con la posibilidad de que exista un diálogo y un acuerdo entre las partes.

Por otro lado, lo que hay que tener en cuenta, es lo indicado en los estatutos de riesgos laborales, donde no puede existir una incompatibilidad entre los símbolos religiosos y la protección de las personas en el ámbito laboral. Por ejemplo, un técnico de enfermería no podría portar una cruz al cuello, debido a la protección de la salud y la seguridad de los pacientes y del personal, por el riesgo de que un paciente

podiera coger la cadena lesionándose a sí mismo o al personal sanitario o que se produjera un contacto de la cruz con una herida abierta.

*“Así, en los trabajos de atención y cuidado a los enfermos es razonable evitar el uso de collares o accesorios, tengan o no contenido religioso, a fin de tratar de preservar en todo momento los derechos de los usuarios de los servicios ofrecidos, prefiriendo limitar el ejercicio de los derechos de la plantilla cuando los usuarios se encuentran en una situación frágil o de dependencia, como ocurre en los centros sanitarios”*

*(OBSERVATORIO DEL PLURALISMO RELIGIOSO EN ESPAÑA. MADRID, 2021).*

Un caso mediático fue el del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja que dictaminó que una empresa puede obligar a sus empleadas musulmanas a cubrirse totalmente el velo con el gorro obligatorio del uniforme asegurando que era por la seguridad alimentaria. La empresa, dedicada a la comercialización de champiñones, disponía de un manual de trabajo en el que se obligaba a todos los trabajadores a llevar bata y gorro, no pudiendo vestir otras prendas encima o por fuera del uniforme. Sin embargo, dos operarias musulmanas se negaron a seguir dichas indicaciones, hasta incluso tras ser sancionadas con una suspensión de empleo y sueldo por 15 días. Luego de repetidos avisos de atención las trabajadoras fueron despedidas pero el Tribunal Superior de Justicia de la Rioja determinó que en este caso no había indicios de discriminación religiosa y la justificación se basó en que las trabajadoras tenían la posibilidad de portar debajo de la bata lo que quieran, incluso el Hiyab, pero con la condición de que no sobresaliera nada por fuera porque la producción podría verse manipulada por un hongo, resto de perfume o pelo y así ocasionar la contaminación de toda la cadena de producción e incluso producir una alerta alimentaria si el producto saliese fuera de la fábrica.

Asimismo, el propio auditor que hizo la inspección en la empresa, constató que había trabajadoras que llevaban velo islámico que les cubría el cuello y la bata de trabajo no tapaba esta zona, y también otras empleadas que vestían sudadera con capucha por fuera de la

bata, indicando que, si se continuaba con esta situación, podrían perder la certificación de calidad. El despido disciplinario fue considerado procedente. Las órdenes patronales eran para todos por igual para mantener intacto el proceso de limpieza y desinfección en la manipulación de alimentos. Incluso se prohibía llevar cualquier tipo de joyas o esmalte de uñas y los trabajadores que llevan barba o bigote debían colocarse un cubrebarbas.

Por esta razón, el Tribunal dio la razón a la empresa ya que la misma mantenía una política de neutralidad religiosa a partir de considerar que las prohibiciones de índole estética se basaban en normas que tenían como consecuencia evitar contaminar los canales de producción. De esta manera, las limitaciones al uso de prendas religiosas se pueden llevar a cabo cuando estas resultan incompatibles con las medidas de protección que ha de usar el trabajador o trabajadora para garantizar la salud pública o de terceros, tal y como se dispone a partir de este caso en las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja (Sala de lo Social), de 22 de junio de 2017, núms. 131/2017, 132/2017 y 133/2017. **En términos generales, en España, el parámetro a seguir es otorgar una mayor importancia a las restricciones de símbolos o prendas religiosas cuando lo que está en juego es la protección de la salud de trabajadores y de posibles receptores de los productos que se fabriquen.**

Entonces, a partir de esta sentencia llevada a cabo en el 2017, relativas a estos dos despidos de las trabajadoras musulmanas por portar velo, cabe extraer la siguiente doctrina (Informe Observatorio de Pluralismo en España, 2021):

- La prohibición de llevar velo que dimanase de una norma interna de una empresa privada que prohíbe el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones. En cambio, tal norma interna de una empresa privada puede constituir una discriminación indirecta si se acredita que la obligación aparentemente neutra que contiene ocasiona, de hecho, una des-

ventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima, como el seguimiento por parte del empresario de un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa en las relaciones con sus clientes, y que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios, extremos que corresponderá comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

- La voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios de dicho empresario no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico no puede considerarse un requisito profesional esencial y determinante en el sentido del artículo 4.1 de la Directiva 2000/78 del Consenso Europeo, por lo que el despido de una trabajadora por esta circunstancia constituiría una medida discriminatoria.

Distinto fue el caso de una azafata que atendía a los pasajeros en el aeropuerto a la que se sancionó por el uso de velo cuando la compañía no disponía de una política de neutralidad religiosa y no había motivos de seguridad (incluso se le había permitido portar la fotografía con el velo en su tarjeta identificativa), por lo que el Juzgado de Palma de Mallorca concluyó que se trataba de una exigencia meramente estética que sí suponía discriminación.

Las situaciones de discriminación laboral, no solo se dan en el marco privado, *en el ámbito de la administración pública* también pueden darse situaciones similares de islamofobia laboral. El artículo 16.3 de la Constitución Española proclama que el Estado no profesa ninguna religión y que ninguna religión tiene carácter oficial al afirmar que *“ninguna confesión tendrá carácter estatal”*, de lo que se desprende el llamado principio de no confesionalidad o de neutralidad del Estado. Los poderes públicos y, por ende, el funcionariado, no pueden asumir funciones religiosas, esto es, deben permanecer neutrales en el desempeño de su actividad laboral, por lo que se abstendrán de manifestar sus convicciones religiosas en interés del servicio público que prestan cuando esa exteriorización tenga la finalidad de hacer prose-

litismo o transmitir, e incluso imponer, una determinada convicción o doctrina religiosa.

En el caso de las Administraciones Públicas, no toda manifestación externa del derecho de libertad religiosa a través de una vestimenta o simbología va a provocar una confusión entre funciones estatales y religiosas. Por ejemplo, un colgante con una cruz o un velo no suponen a priori que la persona que los porte tenga una intención de captación de adeptos o de divulgación de la propia doctrina religiosa.

Durante un debate en la Asamblea de Ceuta, el portavoz de Vox, Carlos Verdejo, reprochó a la concejala Fatima Hamed Hossain que le calificara como “racista” y “fascista”, y añadió “usted es yihad, usted es sharia”. Ante estas afirmaciones la Concejala contestó “usted no sabe que significa yihad, esta palabra significa esfuerzo y a mí desde pequeña me han enseñado a esforzarme para conseguir todo lo que me proponga en la vida, por eso yo lucho y hago yihad para que aquí podamos convivir todos pacíficamente”.

En debates públicos como este, todas las personas tienen el derecho fundamental de libertad religiosa y libertad de expresión pero sabiendo que, al momento de exteriorizar sus ideas, no deben imponer sus creencias usando como fin principal la discriminación. Estas consideraciones hay que ponerlas en conexión con los derechos individuales de los que goza el funcionariado, entre los que destaca el de no discriminación por razón de religión o convicciones (artículo 14).

Aquellos trabajadores que trabajan en el ámbito público deben actuar con neutralidad e imparcialidad, lo cual se materializa en la observancia de una serie de principios éticos (Art. 53 del Estatuto Básico del Empleado Público):

- Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de la ciudadanía y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales.

- Ajustará su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con la ciudadanía.
- Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Ejercerá sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose, no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

De esta manera se puede deducir que el derecho y el principio de igualdad y no discriminación por motivos religiosos resultan exigibles durante todo el devenir de la relación de servicios del trabajador, y esto implica que el mismo está protegido por ese derecho durante el ejercicio de su actividad laboral.

Lo mismo ocurre en los colegios, no se debe olvidar que dentro de un Estado aconfesional, como es España, todas las instituciones y en especial los centros docentes públicos han de ser neutrales y que, como establece el Tribunal Constitucional en su sentencia 5/1981, “esta neutralidad no impide la organización en los centros públicos de enseñanza de seguimiento libre para hacer posible el derecho de los padres a elegir para sus hijos la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones”. Sin embargo, la realidad es que no siempre, a pesar de existir dicho mandato constitucional, los alumnos pertenecientes a minorías religiosas acceden a cursar estudios sobre la religión de acuerdo con sus convicciones.

El último caso que expondremos en este artículo, del que nos hace-

mos eco a través del medio de comunicación digital Salam Plan<sup>3</sup>, es el de un profesor musulmán que se encontró con diversas trabas en el sistema educativo español, Jamal Toutouh, Informático especializado en redes neuronales e inteligencia artificial, es profesor universitario de La Universidad de Málaga y actualmente lleva dos años investigando en el prestigioso MIT de Boston (EEUU) con la beca europea Marie Curie. Para dicho docente, siendo niño no fue fácil integrarse en el sistema de enseñanza español y siendo adulto también se encontró con muchas trabas: “Qué pena que seas moro. ¿Cómo puedes ser tan buena gente si eres moro?”, le siguen repitiendo en varias oportunidades. Jamal Toutouh vivió su niñez y adolescencia en Melilla y estudió en el Colegio Público Hispano-Marroquí. “Ahí todos los estudiantes son musulmanes y/o marroquíes y se estudiaba con planes de estudio españoles y marroquíes a la vez”, no recibiendo el suficiente acompañamiento por parte de la institución educativa en el proceso de adaptación y aprendizaje. Luego, al llegar al puesto de profesor universitario, cuenta en una entrevista que no muchas personas tenían confianza en que se recibiera de ingeniero informático, y menos aún creían que llegaría a ser profesor y un representante de España a nivel internacional, llegando a ejercer en la Universidad de Harvard.

---

**3** El científico al que algunos desprecian por ‘moro’ y ahora trabaja en el MIT. Salam Plan. Publicado el 23 de octubre de 2020.

## REFLEXIONES ACOMPAÑADAS DE PROPUESTAS

Este artículo se ha elaborado con la finalidad de visibilizar la islamofobia en el ámbito laboral, ofreciendo información sobre la protección del derecho fundamental de libertad religiosa en el marco de las relaciones de trabajo. Asimismo, recomendamos impulsar acciones que permitan a los agentes sociales, a las empresas y al sistema jurídico llevar a cabo una aproximación a la diversidad religiosa en el ámbito laboral conforme a los principios y reglas que establece el ordenamiento jurídico español.

Comenzamos este artículo sabiendo que vivimos en una sociedad diversa y que esto hace que en el “mundo laboral” se manifiesten diferentes posturas sobre la convivencia religiosa. Sin embargo, estamos convencidos que la diversidad es hoy día un elemento presente en las relaciones de trabajo y la apuesta por su reconocimiento y protección integra un elemento clave para evitar la discriminación por razón de sexo, origen racial, ideología o religión.

Por esta razón, en este artículo nuestra principal propuesta es la aceptación de la libertad religiosa. Para ello consideramos necesario que se realicen contratos claros, apropiados, transparentes y justos. Los mismos deben ser realizados teniendo en cuenta los derechos y, también, responsabilidades del trabajador. En estos contratos se debe destacar la dignidad de los trabajadores y su libertad para profesar la religión que desee.

Por otro lado, como segunda propuesta planteamos la necesidad de que todas las personas se encuentren informadas sobre sus propios derechos. Las personas que se postulan a un puesto de trabajo no están obligadas a revelar sus creencias al momento de postularse en alguna candidatura. En el caso de que lo hagan voluntariamente, eso no tiene que ser un condicionante ya que de esta manera no se estaría respetando el derecho de libertad religiosa.



La tercera propuesta se basa en que ambas partes se comprometen a respetar los códigos de conducta y reglas de vestimenta, donde se ponga como límite el derecho a la propia imagen de la persona, donde se vea condicionada su libertad religiosa. Si el portar determinadas prendas religiosas no impide al trabajador cumplir con sus obligaciones, no entraña riesgos para su salud o la de terceros y el trabajador se comporta de acuerdo con las exigencias que conlleva la neutralidad u orientación de la empresa, se debe respetar el ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa.

La cuarta propuesta se basa en el conocimiento de ambas partes (empleado y empleador) sobre los días festivos y descanso de su religión. Por tal motivo, los calendarios laborales y la regulación del descanso semanal, fiestas y permisos ha de tener en cuenta en la medida de lo posible las creencias religiosas de los trabajadores. Además, las Administraciones Públicas han de tomar en consideración la diversidad religiosa de la sociedad en el momento de aprobar los calendarios de trabajo y la relación de festividades y el empresariado ha de valorar las peticiones de descanso semanal y de respeto a festividades y prácticas religiosas por parte de su plantilla.

La quinta propuesta es más general y tiene que ver con el compromiso social de toda la sociedad. Proponemos realizar programas de formación y sensibilización a jóvenes, centros laborales, personal administrativo, entre otros, para que se conozcan los derechos orientados al libre ejercicio de libertad religiosa. **Este compromiso no debería verse como una carga, sino como una posibilidad de construir, entre todos, una sociedad más justa.**

## BIBLIOGRAFÍA GENERAL

**CANO RUIZ Y RODRIGUEZ BLANCO** (2021) *La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo*. Informes del Observatorio de Pluralismo religioso en España.

*Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Recuperado en: [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)

*¿En qué casos puede la empresa prohibir el velo islámico en el trabajo?* Diario El País. Recuperado en: [https://elpais.com/economia/2017/10/05/mis\\_derechos/1507187085\\_592884.html](https://elpais.com/economia/2017/10/05/mis_derechos/1507187085_592884.html)

*Estatuto básico de empleado público*. Recuperado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7788>

*Estatuto de trabajadores*. Recuperado en: [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_leyes/trabajo/estatuto06/](https://www.mites.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/)

**HERNÁNDEZ ALIX Y PASCUAL LLEDÓ** (2020) *Libertad religiosa en los centros escolares públicos*. Facultad de Derecho de la Universidad de Alicante.

*Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa*. Recuperado en [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/lo7-1980.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo7-1980.html)

**SALAM PLAN**. *El científico al que algunos desprecian por ‘moro’ y ahora trabaja en el MIT* (2020). Recuperado en: <https://salamplan.com/como-tu/el-cientifico-al-que-algunos-desprecian-por-moro-y-ahora-trabaja-en-el-mit/20201023>



Investigación realizada por la **Asociación Marroquí para la Integración de Inmigrantes**, en el marco del **Programa Nacional de Prevención de la islamofobia III**, gracias a la cofinanciación de:

Fondo de Asilo y Migración e Integración (FAMI), dentro de la convocatoria de la Dirección General de Inclusión y Atención Humanitaria del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en el marco de actuaciones de interés general en materia de extranjería destinadas a la defensa de los derechos humanos de las personas migrantes, así como a favorecer la convivencia y la cohesión social.

[www.islamofobia.es](http://www.islamofobia.es)

PROGRAMA NACIONAL DE PREVENCIÓN DE LA ISLAMOFØBIA



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL  
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE MIGRACIONES

DIRECCIÓN GENERAL  
DE INCLUSIÓN Y  
ATENCIÓN HUMANITARIA



UNIÓN EUROPEA

FONDO DE ASILO,  
MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN

For una Europa plural