2013-25

EL HECHO RELIGIOSO EN LA EMPRESA

En las empresas privadas, al margen de las misiones y las delegaciones en el marco del servicio público, el derecho prevé que la libertad religiosa sea la norma. Debe, por supuesto, adecuarse con las necesidades del desarrollo de la actividad laboral, es decir con el desarrollo normal de la actividad y la ejecución conforme del contrato de trabajo. No obstante esta realidad no abarca a todas las actividades. En efecto, se halla enmarcada por el principio de la laicidad del que se desprende la neutralidad que se impone a los agentes públicos. Es en la frontera de estos dos sectores, el privado y el público, que las situaciones se tornan jurídicamente más complejas.

No obstante, la cuestión de la expresión religiosa resulta de interés para todos los lugares de trabajo sea cual sea el estatus jurídico del empleador. Ciertamente, no genera más que unos pocos contenciosos, pero constituye, para los responsables de la gestión, una preocupación muy real como evidencian varios estudios recientes.

En los últimos años las grandes empresas han intentando abordar la cuestión y anticipar las dificultades que puedan surgir en este ámbito sensibilizando a sus mandos ejecutivos y poniendo en práctica mecanismos específicos de ayuda a la toma de decisiones. Pero la mayoría de los agentes implicados en el mundo laboral cuentan con una escasa preparación a la reafirmación del fenómeno religioso. Se trata a menudo de un doble desconocimiento:

- Primero jurídico: si las normas de derecho aplicables permiten en principio abordar de un modo conveniente estas situaciones, sigue siendo cierto que sobre la base de la importancia que ha asumido una jurisprudencia compleja, estas son de difícilmente accesibles para el conjunto de los agentes económicos y sociales;
- Sociológico después, puesto que son muchos los empresarios y los trabajadores que ignoran las culturas religiosas ajenas a sus propias convicciones. Esta situación de hecho contribuye a que perduren los prejuicios y tal vez se halle tal vez en el origen de una grave incomprensión y de las dificultades que son susceptibles de poner en cuestión la productividad y las realizaciones económicas y la cohesión social de la empresa.

Es por lo cual el CESE ha desarrollado sus recomendaciones fundamentales entorno a la necesidad de informar y de formar a la vez sobre las normas de derecho y sobre las situaciones.

En el estado actual de la cuestión, el CESE estima que no resulta necesaria la intervención del legislador. En efecto, el fenómeno religioso no es causa de perturbaciones a gran escala en las relaciones laborales. El Consejo ha decidido pues privilegiar recomendaciones concretas, preventivas, principalmente orientadas hacia los empleadores y a los asalariados y por medio de los mecanismos del diálogo social. En definitiva, hace un llamamiento a los poderes públicos a contribuir a mejorar la situación recordando y explicando el derecho a la libertad de expresión en los lugares de trabajo.

Edith Arnoult-Brill
es secretaria general de la FUAJ, presidenta de Hostelling International. Presidenta del CNVA (2000-2011)
Vicepresidenta del CESE y miembro del consejo, ocupa un puesto en la Sección trabajo y Empleo, en la que representa al Grupo de asociaciones.

Contacto:
edith.arnoult-brill@lecese.fr
+33(0)6-45-70-79-73

Gabrielle Simon
es consejera especial del IPR en la Dirección general de la estrategia de "Pôle emploi" (Polo empleo).
Ocupa un puesto en el CESE, en la Sección de trabajo y Empleo así como en la Delegación para los Derechos de la Mujer y la Igualdad, en la que representa al Grupo de la CFTC.

Contacto:
gabrielle.simon@lecese.fr
+33(0)6-28-70-11-99

LAS PROPUESTAS DEL CESE

Propuesta N° 1

Hacer una mejor labor divulgativa de las normas de derecho

- Recordar el derecho aplicable (legislación y jurisprudencia) por medio de una circular de la Dirección General de Trabajo (DGT).

Propuesta N° 2

Difundir el calendario de las festividades religiosas de las distintas confesiones

- En aras de una buena gestión, el calendario de las festividades religiosas de las distintas confesiones debería serle comunicado oficialmente cada año a los consejeros delegados de las empresas y a los directores de recursos humanos

PROPUESTA N° 3

Tomar en consideración el caso de las estructuras privadas de los sectores social, medico-social y de la infancia

- Invitando a los sectores cuya actividad se halla relacionada con la situación de públicos vulnerables a implicarse, con ocasión de las negociaciones sobre la promoción de la igualdad y de la diversidad, en la redacción de guías prácticas siguiendo el ejemplo de las ya existentes en algunas empresas.

Propuesta N° 4

Reforzar la función de mediación y de acompañamiento del Defensor de derechos en materia de la lucha contra la discriminación, incluida la discriminación por motivos religiosos

- Dando a conocer mejor el procedimiento de "acuerdo amistoso" que constituye una vía de solución no contenciosa de este tipo de conflictos individuales en el contexto laboral.

Propuesta N° 5

Utilizar todas las posibilidades ofrecidas por el diálogo social

- Confiriéndole todo el lugar que les corresponde a las instituciones representativas del personal (IRPs) en la regulación de la libertad religiosa en el lugar de trabajo.
- Invitando a los agentes sociales presentes en la empresa a elaborar de modo concertado las disposiciones más sensibles del reglamento interno.

Propuesta N° 6

Formar a los gerentes y ejecutivos y a los representantes de los trabajadores en la cuestión del fenómeno religioso en la empresa

- Mediante acciones específicas de formación en las empresas;
- Mediante la generalización de una formación sobre el fenómeno religioso en los cursos que preparan a las funciones de dirección y gerencia.

Propuesta N° 7

Divulgar y mutualizar las buenas prácticas entre las empresas

- A partir de una página web informativa cuya gestión será asumida bien por el ministerio de trabajo y empleo, o por el Observatorio de la laicidad.
- Mediante la elaboración, a nivel nacional, de un convenio sobre la expresión religiosa en las empresas.

El texto íntegro (en francés) está disponible en www.lecese.fr