

La discriminación por origen racial,
étnico y religioso.

Retos actuales y proyecciones de futuro

Esther Carrizosa Prieto
Universidad Pablo de Olavide



Estructura

- I. Raza, etnia y religión como factores que conforman la diversidad cultural. Su repercusión en el ámbito laboral.
- II. La tutela jurídica de la diversidad cultural en el ámbito laboral: la prohibición de discriminación, la libertad religiosa.
- III. La Ley 15/2022, de 12 de julio. Instrumentos y Potencialidades: la gestión de la diversidad
- IV. Algunos ejemplos en el ámbito laboral.

I. La diversidad cultural:

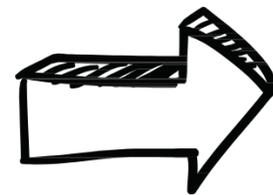
- Factores que la conforman
- Su repercusión en el ámbito laboral

I. Diversidad cultural: Factores la conforman



STEDH de 10 de mayo de 2001 (Chipre contra Turquía)

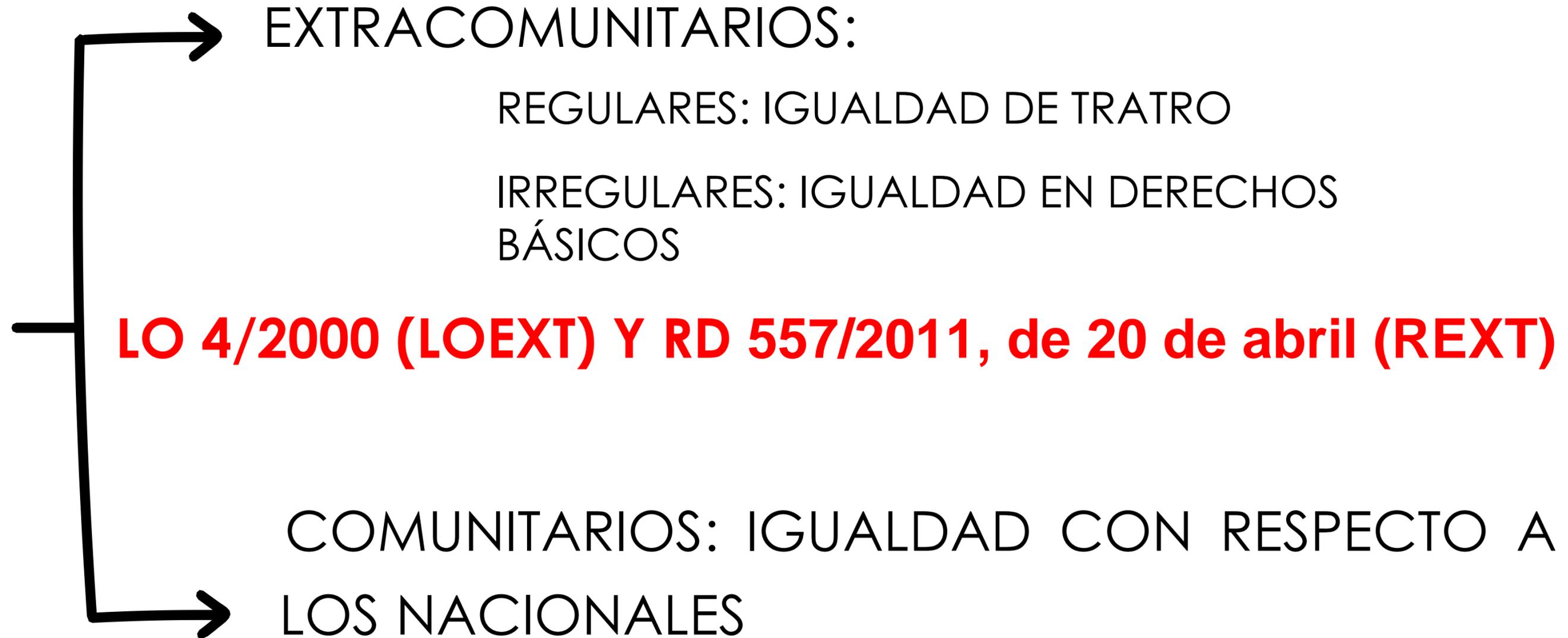
Importante



TUTELA TRANSVERSAL: PROHIBICIÓN DE
DISCRIMINACIÓN. ART. 14 CE
DISCRIMINACIÓN COMPLEJA: MÚLTIPLE,
INTERSECTORIAL Y POR ASOCIACIÓN.
TUTELA SUSTANTIVA: LIBERAD RELIGIOSA

I. Diversidad cultural: estatuto jurídico

PERSONAS MIGRANTES



I. Diversidad cultural: impacto en el ámbito laboral

✓ El Gobierno admite ante Bruselas la pérdida de mano de obra disponible en España

✓ *La estafa de los contratos para extranjeros en origen*

Que la patronal hotelera y el Estado opte por contratar extranjeros en origen es una estrategia planificada para no ofrecer condiciones dignas.

✓ **E** **Escrivá rebaja los requisitos para permitir que los extranjeros se incorporen al mercado laboral en España**

Dos detenidos por explotar a un trabajador inmigrante en un centro hípico al que tenían retenido en un almacén lleno de estiércol



La Guardia Civil ha liberado en una localidad de Tarragona a un trabajador peruano que vivía en condiciones de precariedad extrema en un recinto hípico y ha detenido a los dos responsables del centro, que incluso gestionaban el dinero que cobraba



Trabajadoras del hogar internas: “Entregamos nuestra libertad por un techo y comida, en muchos casos pasamos a ser una propiedad”



Tras lograr la ratificación del Convenio 189 de la OIT, que mejora sustancialmente la situación de las trabajadoras del hogar, este colectivo hace hincapié en la situación de precariedad que enfrentan las mujeres en régimen de internas

INMIGRACIÓN >

El Consejo de Europa señala la “inacción” de España en la lucha contra la explotación laboral en los campos de fresa andaluces

El grupo de expertos contra la trata de seres humanos (GRETA) llama a hacer más para perseguir y juzgar el tráfico de personas y para compensar a las víctimas

Discriminación racial ‘por la cara’ en la contratación laboral en Europa

Mostrar un rostro no blanco en el currículum es un obstáculo importante a la hora de encontrar empleo para los europeos nacidos de padres inmigrantes, según el mayor estudio sobre discriminación racial en la contratación laboral realizado en Europa. Un fenotipo negro o asiático/amerindio reduce las probabilidades de que el empleador se interese en aproximadamente un 20 %, y en un 10 % si detecta un fenotipo caucásico de piel morena, muy extendido en el norte de África.

Pirámide de la precariedad: el motivo de la millonaria multa a Glovo

La compañía ya acumula sanciones por más de 200 millones.

Por Redacción HuffPost

Publicado el 24/01/2023 a las 08:28 | Actualizado el 24/01/2023 a las 09:59



Un trabajador de Glovo en Madrid. MARCOS DEL MAZO/LIGHTROCKET VIA GETTY IMAGES

La Inspección de Trabajo ha impuesto una nueva multa a Glovo por más de 56 millones de euros, [según ha adelantado la Cadena SER](#). Además, en esta ocasión no es solo por el contrato de falsos autónomos, sino también por emplear a inmigrantes que no tenían permiso de trabajo en Madrid. Se trata de un esquema que responde a una suerte de 'pirámide de la precariedad'.

EL HUFFPOST PARA CE



Cinco respuestas a cinco c los biocombustibles

EL HUFFPOST PARA S



Menús escolares: pocas fr exceso de postres lácteos



EXPLOTACIÓN SEXUAL >

La madama 'Pitufina' y sus cuatro hijas controlaban un negocio de explotación sexual en un chalet de Madrid con 21 víctimas

La Policía y la Guardia Civil desarticulan un entramado de trata de mujeres. Encontraron a las víctimas hacinadas en un sótano, casi todas inmigrantes que habían sido engañadas con un buen trabajo en España

Datos sobre trata y explotación de seres humanos 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Atestados por trata sexual	73	61	93	68	58
Detenidos por trata sexual	208	232	250	193	205
Víctimas de trata sexual	155	128	294	160	136
Atestados por explotación sexual	72	74	102	79	67
Detenidos por explotación sexual	184	182	265	193	226
Víctimas de explotación sexual	422	391	644	415	355

La Fiscalía investiga como trata de personas un caso de vientre de alquiler de una migrante sin recursos en Córdoba

Una pareja la obligó a mantener relaciones sexuales para que se quedara embarazada a cambio de 20.000 euros y así ahorrarse el gasto de la inseminación artificial.

La discriminación por raza, etnia y/o religión

Condiciones laborales
inseguras

Negación de derechos
laborales

Acoso laboral
y discriminación

Exceso de horas
de trabajo

La discriminación por raza, etnia y/o religión

Falta de capacitación y desarrollo profesional

Despidos injustificados y abusos del poder

Presión indebida para realizar tareas

Abuso del trabajo atípico: temporalidad, parcialidad.....

CONCLUSIONES

- 1** Existe explotación de las personas migrantes en el mercado de trabajo español
- 2** El marco institucional no es suficiente para acabar con la discriminación
- 3** Es necesario reforzar la tutela antidiscriminatoria y/o buscar nuevas vías de tutela

II. La tutela jurídica de la diversidad cultural en el ámbito laboral:

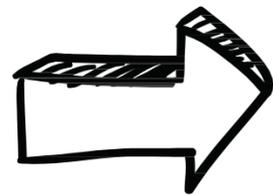
- La prohibición de discriminación
- La libertad religiosa

2) La tutela jurídica: la prohibición de discriminación

Raza
Etnia
Religión

Tutela
Art. 14 CE

TRANSVERSAL: PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN.

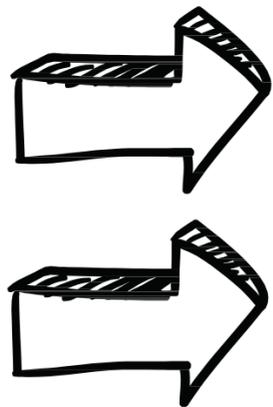


ART. 14 CE y Directiva 2000/78/CE; 19 TFUE y art. 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.

2) La tutela jurídica: el derecho a la libertad religiosa

Raza
Etnia
Religión

Tutela
Art. 18.1 CE

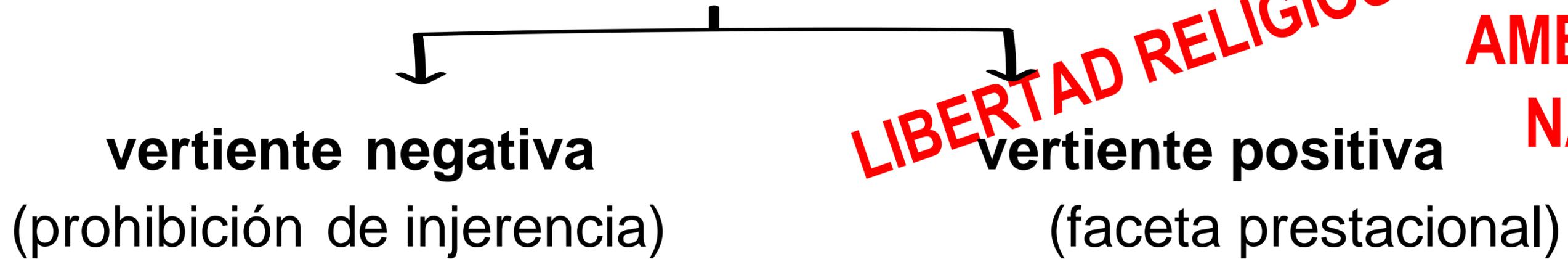


SUSTANTIVA: **DERECHO A LA LIBERTAD RELIGIOSA**
ART. 18.1 CE

CONTENIDO DIFERENTE DEPENDIENDO DEL ÁMBITO
NACIONAL O INTERNACIONAL

ART. 16 CE Y STC de 13 de mayo de 1982 (Ref. 24/1982):

-Derecho subjetivo y objetivo de titularidad individual



- **Derecho de titularidad colectiva** (grupos religiosos):desarrollar sus actividades y fines inmunes de toda coacción (prohibición de injerencia) y el Estado debe dotarlos de los medios necesarios (faceta prestacional).

- Forma parte de su contenido esencial **el principio de igualdad y no discriminación**

• **Libertad de Creencias:** derecho a elegir las propias creencias, sin imposición alguna.

• **Libertad de Culto:** practicar la religión o creencias a través de ceremonias, rituales, adoración, oración y otros actos de culto, en privado y en público (sin interferencias indebidas).

• **Libertad de Manifestación Religiosa:** manifestar públicamente las creencias religiosas o espirituales, ya sea a través de vestimenta, conducta, enseñanza, predicación, o cualquier otra forma de expresión religiosa.

Libertad de conversión: derecho de cambiar de religión o de abandonar sus creencias religiosas en cualquier momento, sin temor a represalias, persecución o discriminación.

-UE. A través de la prohibición de discriminación: art. 21 CDFUE y Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación

LIBERTAD RELIGIOSA Y DE CULTO
AMBITO INTERNACIONAL

C. EUROPA: art. 9 CEDH y art. 14 CEDH, art. 1 Protocolo 12



Interna (no injerencia) Externa (exteriorizar) Prohibición discriminación

ART. 9.2: MEDIDAS RESTRICTIVAS: solo si está prevista legalmente y es necesaria para proteger la seguridad o el orden público, la salud, la moral pública o los derechos fundamentales de los demás.



- Principales pronunciamientos judiciales. UE

- STJUE, 22 de enero de 2019 (Asunto C-193/17): se declara la existencia de discriminación directa por motivo de la religión, por la concesión de un día festivo retribuido a las personas trabajadoras que acrediten pertenecer a determinadas Iglesias.
- Causa: “no está sujeta al requisito de que el trabajador cumpla ese día alguna obligación religiosa determinada, sino que depende únicamente de la pertenencia formal a alguna de esas Iglesias”.

- Principales pronunciamientos judiciales. UE
- STJUE, 14 de marzo de 2017 (Asunto C-157/15):

La prohibición de llevar un pañuelo islámico dimanante 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.
- puede constituir una discriminación indirecta si se acredita que esta política de neutralidad ocasiona una desventaja particular en una religión o unas convicciones determinadas.

STJUE (Gran Sala) de 28 de noviembre de 2023 (asunto C-148/22)

Cuestión prejudicial, presentada por el tribunal laboral de Lieja (Bélgica)

Rechazado TJUE

Ayuntamiento de
Ans
Jefa de oficina
**sin contacto con
los usuarios del
servicio**

02/2021
Solicitud de
llevar velo en el
puesto de
trabajo

29/03/2021
Cambio en el
Reglamento:
obligación de
«neutralidad
exclusiva»

Impugnación:
-Libertad
religiosa
-Discriminación
indirecta

No discriminación
Justificación de la
limitación al derecho
de LR.

**Aceptado
órgano ad quo**

Las Administraciones Públicas pueden prohibir a sus empleados que lleven en el trabajo símbolos religiosos visibles (forma de proselitismo).

• MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL: TEDH

-STEDH 15 de enero de 2013 (caso Eweida y otros): Adopción de la teoría de la "acomodación razonable", en virtud de la cual la empresa está obligada a adaptar las condiciones de trabajo a las creencias religiosas de las personas que emplea, con objeto de no restringir el derecho de libertad religiosa. Las condiciones restrictivas de tal derecho solo serán lícitas si superan el principio de proporcionalidad.

British Airways:

Política sobre Uniformidad. Previsiones específicas sobre símbolos religiosos.

Trabajadora expuesta al público que porta una cruz y solicita autorización que es denegada

Cambio en la política sobre uniformidad y reclamación de la trabajadora por salarios dejados de percibir

Admitida por el

TEDH: cuando una persona alega una restricción a la libertad de religión en el lugar de trabajo, la mejor aproximación es sopesar si la restricción era proporcionada o no.

Es distinto cuando se trata de un servicio público: Sentencia de 26 noviembre 2015 (Caso Ebrahimian contra Francia): laicidad del Estado y el de neutralidad de los servicios públicos.

CONCLUSIONES

- 1 El ordenamiento jurídico nacional tutela la libertad religiosa como derecho fundamental de las personas trabajadoras, también a través de la tutela antidiscriminatoria.
- 2 En el derecho europeo la tutela se dispensa en exclusiva a través de la prohibición de discriminación, con limitaciones (no faceta prestacional e insuficiencia de la tutela antidiscriminatoria-admisión de la neutralidad empresarial como finalidad legítima).
- 3 El ámbito internacional otorga una protección más completa, aunque también con limitaciones (en el ámbito del empleo público: importancia de la tendencia del Estado).

III. La Ley 15/2022, de 12 de julio. Instrumentos y Potencialidades:

- La gestión de la diversidad

La Ley 15/2022, de 12 de julio. Instrumentos y Potencialidades:

Ley de
garantías

Ley general

Ley integral

Nuevas causas de discriminación: **Art. 2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio**

Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal (**OJO DA 4**).

Nadie podrá ser discriminado por razón de: nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Nuevos ámbitos

Empleo: acceso, condiciones de trabajo, promoción profesional; formación para el empleo

Actividades deportivas
Inteligencia Artificial y gestión masiva de datos,.

Acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público.

Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales

Educación, Sanidad
Transporte, Cultura
Seguridad ciudadana.
Administración de Justicia.
Protección social, prestaciones y servicios sociales.
Internet, redes sociales y aplicaciones móviles.

Acceso, oferta y suministro de bienes y servicios; acceso y permanencia en establecimientos o espacios abiertos al público; publicidad, medios de comunicación y servicios de la sociedad de la información.

Nuevos tipos de discriminación: Qué tipo de conductas?

Art. 4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio

Múltiple y sectorial

Denegación ajustes razonables

Incumplimiento de las medidas
de acción positivas

Inacción, dejación de funciones,
o incumplimiento de deberes

Directa o indirecta

Por asociación o por error

Represalias

Acoso

Inducción, orden o instrucción
de discriminar o de acción de
intolerancia

Nuevos instrumentos: Extensión de las garantías laborales al resto de sectores del ordenamiento destacados.

Garantías:

Nulidad del acto lesivo
Reincorporación o
restitución

Inversión de la carga de la
prueba (excepciones)

Indemnización de daños y
perjuicios

DF 2°: Modificación de la
Ley Enjuiciamiento Civil.

DF 3°: LJCA

DF4°: LPACAP

DF7°: Ley General para la
Defensa de los
Consumidores y Usuarios

INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

Obligación del DEMANDADO de justificar adecuadamente una decisión que perjudica los DF del trabajador, requiere, por parte del DEMANDANTE que alegue y demuestre la existencia de indicios. Ello implica que no está exento por completo de la carga de prueba, simplemente que cumple con ella presentando indicios.

DEMANDANTE



Prueba panorama indiciario

DEMANDADO



Prueba existencia justificación
objetiva y razonable,
suficientemente probada, de las
medidas adoptadas y de su
proporcionalidad

Nuevos instrumentos: EL IMPULSO DE LA FACETA PREVENTIVA

Art. 25. de la Ley 15/22, se refiere a las medidas de protección y reparación frente a la discriminación, y las plasma con el siguiente tenor:

1. *La protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.*
2. *El incumplimiento de las obligaciones previstas en el apartado anterior dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas.*

Nuevos instrumentos: EL IMPULSO DE LA FACETA PREVENTIVA

Artículo 27. Atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño.

1. La persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible.
2. Serán igualmente responsables del daño causado las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el apartado 1 del artículo 25.

Nuevos instrumentos: EL IMPULSO DE LA FACETA PREVENTIVA

Faceta preventiva
Nulidad del acto lesivo
Reincorporación o restitución
Indemnización de daños y perjuicios



Gestión de la diversidad (cultural) en todos los ámbitos

Nuevos instrumentos: Nuevo régimen de sanciones (arts. 46 ss.).

Excepciones:

- Aplicación preferente del régimen sancionador autonómico, si existe
- Personas con discapacidad: Regulación específica (RD Legislativo 1/2013).
- En el orden social: Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Graduación:

Infracciones leves: Irregularidades formales (multas de entre 300 y 10.000 €).

Infracciones graves: discriminación directa o indirecta; por asociación; por error; así como los que constituyan inducción, orden o instrucción de discriminar; la tercera o más infracción leve (multas de entre 10.001 y 40.000).

Infracciones muy graves: discriminación múltiple; acoso discriminatorio; presión grave ejercida sobre la autoridad; tercera o más infracción grave (multas entre 40.001 y 500.000 euros).

Nuevos instrumentos: Otras garantías

-Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (40 y ss).

Función: organismo independiente, unipersonal, basado fundamentalmente en la *auctoritas*, que tiene como función ofrecer protección frente a la discriminación y promover el cumplimiento del derecho antidiscriminatorio.

-Información, atención integral y apoyo a las víctimas de discriminación e intolerancia (arts. 53 y ss.):

-Incluye asesoramiento y asistencia, en especial la sanitaria, y medidas sociales tendentes a facilitar la recuperación integral y atendiendo específicamente los casos en los que se hayan empleado las redes sociales o las nuevas tecnologías para realizar las agresiones

IV. Algunos ejemplos en el ámbito laboral

-La gestión de la diversidad: Negociación colectiva y Códigos de conducta

- **Negociación colectiva genérica, ambigua y dispersa (con excepciones):**

CC Provincial de trabajo en el campo de Almería. Artículo 23. Permiso especial. Fiestas con motivo del Ramadán:

Un mes de permiso no retribuido para cuestiones personales.

Un día de permiso no retribuido para celebrar “la Fiesta Chica” y “la Fiesta del Cordero”.

Posibilidad de jornada continuada, con disminución de una hora al comienzo y otra al término, para celebrar el Ramadán.

CC de la empresa Norauto, artículo 39: “Igualdad diversidad: compromiso para integrar la diversidad en todas las esferas organizativas.

-Art. 53 del III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM), prevé la obligación de negociar "Planes de Diversidad".

Códigos de conducta: genéricos y ambiguos: [Volkswagen Group España](#)
[Distribución](#)

¿Qué mecanismo?

-Mecanismo: Negociación colectiva (STS núm. 95/2021, de 26/01)

-Contenido:

1. Medidas para prevenir las posibles conductas que interfirieran en el ámbito privado de las personas trabajadoras.
2. Medidas para compensar las desventajas de la diferencia cultural, calculando la compatibilidad y adaptaciones del proceso productivo, con objeto de favorecer la igualdad efectiva. "Acomodar razonablemente": incluir medidas para ajustar el disfrute de los derechos laborales a los rasgos culturales.

-Etapas y ámbitos de aplicación: aplicación análoga de las normas previstas en nuestro ordenamiento jurídico para los planes de igualdad (abarcando todas las fases de la relación laboral).

CONCLUSIONES

- 1** La nueva ley de Igualdad extiende los instrumentos de la tutela antidiscriminatoria a otros ámbitos, aumenta las causas de discriminación prohibida y reconoce la gravedad de nuevas formas de discriminación.
- 2** En relación a poderes públicos y privados establece la obligación de gestionar la diversidad por razón de raza, etnia y religión, previendo sanciones importantes ante los incumplimientos.
- 3** La gestión de la diversidad constituye una materia fundamental para la negociación colectiva y durante ella será prioritaria la doctrina de la acomodación razonable.

GRACIAS
ecarpri@upo.es
@ecarpri



Bibliografía

- Situación de las personas migrantes y refugiadas en España. Informe Anual 2022, Ministerio de Trabajo: <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/OBERAXE229->
- Jalil Naji, Maiedah: "La diversidad religiosa en el ámbito laboral: problemas y soluciones", en Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo, Peter Lang, Suiza, 2017, pp. 79-111,
- Polavieja et al. "In Your Face: A Comparative Field Experiment on Racial Discrimination in Europe". [Socio-Economic Review](#), 2023.
- Rojo, Eduardo: Libertad religiosa y relaciones de trabajo. Estudio de la jurisprudencia del TJUE, TEDH y tribunales españoles (2015-2022): <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/10/libertad-religiosa-y-relaciones-de.html>