

2022.04.40

ODP.1102

VLC-CDT



Secretaría | El Mayordomo

Opinión y Debate Público

Actualidad Social y Empresarial

La Empresa puede Prohibir a un trabajador llevar signos religiosos si es una medida generalista



Irene Alzaga
Recursos Humanos y Productividad

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) acaba de indicar en una sentencia que el art. 1 de la directiva 2000/78 relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación debe interpretarse en el sentido de que los términos religión o convicciones que figuran en dicho artículo constituyen un mismo y único motivo de discriminación que abarca tanto las convicciones religiosas como las convicciones filosóficas o espirituales. A este respecto, recuerda que de su jurisprudencia resulta que el motivo de discriminación basado en la religión o las convicciones debe distinguirse del basado en opiniones políticas o de cualquier otro tipo.



La corte europea señala que una disposición de un reglamento laboral interno de una empresa que prohíbe a los trabajadores manifestar verbalmente, a través de su vestimenta o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas o filosóficas, del tipo que sean, no constituye, respecto de

los trabajadores que pretendan ejercer su libertad religiosa y de conciencia mediante el uso visible de un signo o de una prenda de vestir con connotaciones religiosas, una discriminación directa por motivos de religión o convicciones en el sentido del Derecho de la Unión, siempre que esa disposición se aplique de forma general e indiferenciada.



En efecto, dado que toda persona puede profesar una religión o tener convicciones religiosas, filosóficas o espirituales, tal norma, siempre que se aplique de manera general e indiferenciada, **no establece una discriminación de trato** basada en un criterio indisoluble ligado a la religión o a las convicciones.

El TJUE añade que **una diferencia de trato no constituirá una discriminación indirecta si puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima** y si los medios para la consecución de esta finalidad son adecuados y necesarios, y recuerda al mismo tiempo que **la mera voluntad de un empresario** de llevar adelante un régimen de

neutralidad, aunque constituya, en si, una finalidad legítima, **no es suficiente, por si sola,**



para justificar objetivamente una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones, ya que el carácter objetivo de tal justificación solo puede determinarse ante una necesidad real de ese empresario, necesidad que incumbe a este demostrar.

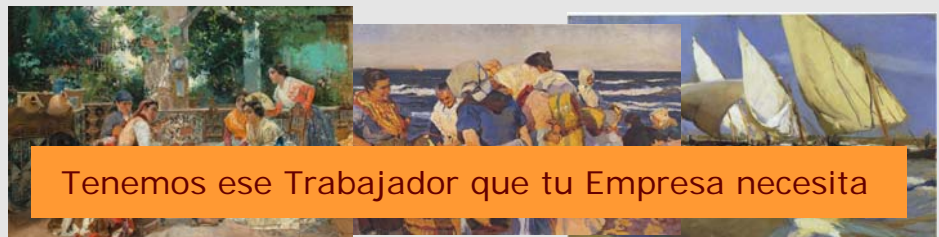
El caso proviene de un litigio que enfrentaba a una mujer de confesión musulmana que lleva el velo islámico y una sociedad que gestiona alquileres sociales.



Dicho pleito versaba sobre la falta de toma en consideración de la candidatura a un periodo de prácticas presentada por la mujer tras haber manifestado, durante una entrevista, que se negaba a retirar su pañuelo para ajustarse a la política de neutralidad imperante en el organismo.

PROYECTOS EMPRESARIALES

Página siguiente



Tenemos ese Trabajador que tu Empresa necesita

Llámanos ahora



www.mrgcs.es

TLF. 685 173 827

Ven a compartir un agradable café con nosotros



RECURSOS HUMANOS, PRODUCTIVIDAD Y VENTAS

PROYECTOS EMPRESARIALES

C.4



Maite Ripoll
TLF. 641 236 122

CONSULTORIO

Contestamos a las preguntas de:

Muchos sois, los que nos preguntáis sobre el perfil del **Jefe o Director del proyecto**. Este asunto lo trataremos especialmente, en el capítulo sobre “la ejecución y seguimiento del proyecto (trabajo de campo)”.



Nota Importante

Cuestiones importantes sobre la planificación del proyecto que deben ser contestadas.

Piense en la planificación del proyecto como un proceso en el que “se pregunta” y se trabaja con su equipo para “obtener respuestas”. En cambio, en el proceso de definición de un proyecto se responden algunas cuestiones fundamentales para poder comenzar, como:

- ¿Por qué estamos haciendo este proyecto?
- ¿Qué se supone que vamos a realizar?
- ¿Quién son los principales implicados?
- ¿Quién es el patrocinador y los clientes?

Este proceso de “planificación de detalles” de un proyecto que nos permite responder a las preguntas que necesitamos abordar para poner en marcha y gestionar el proyecto. Estas importantes cuestiones se centran tanto en el trabajo para producir los entregables establecidos como en el trabajo para gestionar el proyecto. Entre las preguntas más importantes encontramos las siguientes:

- ¿Cómo se van a producir los entregables exactamente?



- ¿Qué tareas deben de llevarse a cabo para producir el entregable?
- ¿Quién hará el trabajo?
- ¿Qué otros recursos (herramientas, instalaciones etc.) necesitamos para realizar el trabajo?
- ¿Dónde se llevará a cabo el trabajo?
- ¿Cuánto tiempo nos llevará hacer el trabajo?
- ¿Cuándo estará hecho el trabajo?
- ¿Cuánto nos costará este proyecto?
- ¿Qué competencias, nivel de competencia y cuanta experiencia se necesitan para cada función? ¿Cuándo se van a necesitar?
- ¿Cuándo necesitamos cada recurso? ¿Cómo vamos a conseguir los recursos?
- ¿Quién es responsable de qué?
- ¿Cómo garantizar una calidad aceptable en los entregables y en el proceso?
- ¿Cómo mantener a los implicados informados, de qué manera conseguiré su respuesta y qué medios son los mejores para conseguir todo esto?
- ¿Cómo haré un seguimiento de todos los temas? ¿Cómo podremos superar los principales problemas?
- ¿Qué hacemos con las posibles variaciones? ¿Cuál es el límite de la gestión directa? ¿Cuáles son las comunicaciones que se tienen que llevar a cabo?
- ¿Cuáles son los posibles riesgos?
- ¿Cómo se va a dirigir el control de la versión?
- ¿Cómo se mantendrá y se asegurará la información del proyecto?
- ¿Cómo se va a gestionar al equipo del proyecto? ¿Cuáles son las necesidades de formación? ¿Cómo se evaluará su rendimiento? ¿Cómo se va a orientar a cualquier nuevo miembro del equipo?
- Si estamos aumentando los recursos externos (vendedores, proveedores), ¿Cómo gestionamos su rendimiento?
- ¿Cómo se va a medir e informar sobre el rendimiento del proyecto?
- Y, por último, ¿tenemos un plan con el que poder controlar y ejecutar el proyecto?

A medida que se vayan determinando las respuestas, se van introduciendo en el plan del proyecto. Así podremos revisar el plan con los principales implicados para garantizar un acuerdo y la comprensión.

El siguiente paso consiste en mostrar un plan de proyecto típico y revisar para qué sirve cada sección y de qué forma vamos a conseguir toda esa información.



Próxima Entrega

Avanzaremos en el tema, entrando en el nuevo capítulo:

La **creación de un plan** de proyecto, y añadiremos algunos **Trucos de utilidad ejecutiva**, sobre lo aprendido.

Su opinión es importante

Llámanos ahora



Siempre a su servicio
Encanta de poder atenderte



Rosalía Rodríguez
valencia@econegocio.es

Ven a compartir un agradable café con nosotros

TLF. 685 173 827