



La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo

Miguel Rodríguez Blanco
Isabel Cano Ruiz

Informes del
bservatorio del
pluralismo religioso en España



La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo

Miguel Rodríguez Blanco
Isabel Cano Ruiz

© Observatorio del Pluralismo Religioso en España. Madrid, 2021

Diseño y maquetación: Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Imagen de cubierta: © Dmytro Varavin / iStock / Gettyimages

ISBN: 978-84-09-28958-5

Índice

I. Introducción	6
II. Marco normativo	8
II.1. Constitución y Derecho internacional	8
II.2. Derecho de la Unión Europea	9
II.3. Legislación estatal	10
II.4. Acuerdos con las confesiones religiosas	12
II.5. Convenios colectivos	13
III. Análisis del ejercicio de la libertad religiosa en el ámbito laboral	14
III.1. Acceso al puesto de trabajo	14
III.1.1. Cuestiones generales	14
III.1.2. Días festivos y descanso semanal	17
III.1.3. Vestimenta y símbolos religiosos	21
III.2. El ejercicio de la libertad religiosa durante el desempeño de la prestación laboral	23
III.2.1. Cuestiones generales	23
III.2.2. Días festivos y descanso semanal	24
III.2.3. Vestimenta y símbolos religiosos	28
III.3. Extinción de la relación laboral	32
III.3.1. Cuestiones generales	32
III.3.2. Días festivos y descanso semanal	33
III.3.3. Vestimenta y símbolos religiosos	34



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

III.4. Libertad religiosa y no discriminación en las relaciones de empleo de las empresas y tareas de tendencia.....	36
IV. Conclusiones y propuestas	41
Anexo. Selección de jurisprudencia española y europea relativa al derecho de libertad religiosa y relaciones laborales.....	44
Tribunal Constitucional.....	44
Tribunal Supremo.....	44
Tribunales inferiores.....	45
Tribunal Europeo de Derechos Humanos.....	46
Tribunal de Justicia de la Unión Europea.....	46

I. Introducción

Este informe se ha elaborado con la finalidad de ofrecer un diagnóstico sobre la protección del derecho fundamental de libertad religiosa en el marco de las relaciones de trabajo. Asimismo, en él se efectúan recomendaciones y se propone impulsar acciones que permitan a los agentes sociales, a las empresas y a los operadores jurídicos llevar a cabo una aproximación a la diversidad religiosa en el ámbito laboral conforme a los principios y reglas que establece nuestro ordenamiento jurídico.

La sociedad española de nuestros días es plural y diversa. En ella conviven y se relacionan personas con diferentes creencias, ideas, identidades, culturas y visiones de la vida. El mundo de la empresa no es ajeno a este rico abanico de manifestaciones. Las empresas son ecosistemas en los que conviven hombres y mujeres de distintas religiones con otros que son agnósticos, ateos o indiferentes ante el hecho religioso. Igualmente, los destinatarios y destinatarias de su actividad, sus clientes y clientas, responden a estas mismas características, que no son otra cosa que un reflejo de la composición de la sociedad.

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 empresas han de poner en valor para que los servicios que ofrecen estén abiertos a todos los potenciales destinatarios y destinatarias de su actividad sin exclusión alguna

por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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 empresas han de poner en valor

El aumento de la diversidad religiosa que ha experimentado nuestro país en las últimas cuatro décadas ha propiciado la aparición de diferentes conflictos en el marco laboral relacionados con el ejercicio del derecho de libertad religiosa por parte de las personas. Así, entre las situaciones problemáticas que cabe mencionar se encuentra el respeto a días festivos y de descanso, el hecho de que empleados y empleadas porten símbolos o prendas con connotaciones religiosas, o la negativa de los trabajadores y trabajadoras al desempeño de determinadas 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



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

de libertad religiosa—, sino como peticiones sobre las que el empresariado decide libremente si las acepta o las deniega. El carácter monocolor de la sociedad española en lo religioso durante muchos años, la novedad de algunas de esas prácticas en nuestro país, los estereotipos más o menos extendidos en determinados ámbitos y la secularización de la sociedad son factores, entre otros, que abonan esa toma de postura que conlleva una minusvaloración de la faceta religiosa de los trabajadores y trabajadoras.

Debido al aumento de las dificultades para conciliar las creencias religiosas de la persona empleada con las obligaciones propias del puesto de trabajo que desempeña, conviene efectuar un diagnóstico de la situación y recoger parámetros que

sean útiles para afrontar las situaciones en las que tiene lugar una colisión entre las creencias o convicciones de un trabajador o trabajadora y la empresa o entidad para la que presta servicios.

En este informe se expone la normativa vigente sobre la tutela de la libertad religiosa en las relaciones laborales, los principales pronunciamientos de los tribunales de justicia y se ofrecen propuestas para un mejor enfoque de la diversidad religiosa en el lugar de trabajo. Una visión atemperada, abierta e integradora de esta cuestión permitirá alcanzar un equilibrio ponderado entre los derechos que entran en concurrencia y garantizar de la forma más plena posible el derecho de libertad religiosa, la igualdad y no discriminación, la libertad de empresa y la neutralidad de los poderes públicos.

II. Marco normativo

La tutela de la libertad religiosa y de la no discriminación por razón de religión en el ámbito de las relaciones laborales se encuentra recogida en varias normas jurídicas. A continuación, se ofrece una relación de las más importantes, si bien se advierte que no se pretende aquí llevar a cabo un análisis a fondo de su contenido y aplicación, sino mostrar, de forma meramente descriptiva, cuáles son esas normas.

Además de las disposiciones normativas de carácter general aquí referenciadas, conviene advertir que en la cuestión que estamos tratando los convenios colectivos desempeñan una función muy relevante, pues por sus características y flexibilidad ofrecen respuestas adecuadas a las circunstancias particulares de cada sector o empresa.

II.1. Constitución y Derecho internacional

Como ocurre en toda materia jurídica, 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 es la Constitución de 1978 (en adelante CE). Son varios los preceptos de la Carta Magna que se han de tomar en consideración:

a. 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.

- b. 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.
- c. Artículo 14. Reconoce el derecho a la igualdad y a no ser discriminado por razón de religión u opinión.
- d. 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 española y mantener las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia católica y las demás confesiones.
- e. Artículo 18.1. Garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.



- f. 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 [letra a)], la libertad de cátedra [letra c)] y la cláusula de conciencia de los profesionales y las profesionales de la información [letra d)].
- g. 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.
- h. Artículo 38. Garantiza la libertad de empresa, que constituye el fundamento del poder de dirección del empresariado.
- i. 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.

A estos preceptos deben añadirse dos textos internacionales que, a pesar de que no tienen propiamente valor normativo, desempeñan un importante papel en la interpretación del alcance del derecho de libertad religiosa, pues gozan

de una destacada autoridad y son un punto de referencia casi ineludible en virtud de los organismos que los han adoptado. Se trata de 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.

II.2. Derecho de la Unión Europea

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/CE, del Consejo, 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.

II.3. Legislación estatal

A nivel legislativo, las principales disposiciones que se han de tener en cuenta son las siguientes.

a. Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa (en adelante LOLR).

- 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 CE, y en especial de los de libertad, igualdad y no discriminación.
- b. 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 (en adelante ET).
- 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.



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

- 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. Su apartado 2 señala que las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. 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. Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo. Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la mencionada facultad de traslado a lunes. Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce¹.
 - 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, letra g), considera incumplimiento grave y culpable del trabajador o trabajadora a efectos del despido disciplinario el acoso por razón de religión o convicciones.
- c. 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, letra i), establece el derecho del funcionariado 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

1. Sobre esta cuestión se ha de tener en cuenta el desarrollo efectuado por medio del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.



por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones.

II.4. Acuerdos con las confesiones religiosas

El Acuerdo sobre Asuntos Jurídicos entre el Estado Español y la Santa Sede, de 3 de enero de 1979, se refiere en su artículo III a los días festivos: “El Estado reconoce como días festivos todos los domingos. De común acuerdo se determinará qué otras festividades religiosas son reconocidas como días festivos”. Esta previsión ha dado lugar a que el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, de jornadas de trabajo, jornadas especiales y descanso, incluya entre las festividades de carácter anual varios días festivos católicos pactados con la Conferencia Episcopal Española.

En el respectivo artículo 12 de los Acuerdos de cooperación suscritos por el Estado con la confesión evangélica, judía y musulmana² se hace referencia al respeto a los días festivos y de descanso en el ámbito laboral, tanto durante el desempeño del puesto de trabajo, como en el acceso al mismo. En todo caso, la conmemoración de los días festivos y el respeto al descanso semanal exigido por las creencias religiosas del empleado o empleada quedan subordinados a la existencia de un acuerdo con la empresa.

La regulación recogida en este punto en los tres Acuerdos de 1992 con la FEREDE, la FCJE

y la CIE sigue la postura mantenida por el Tribunal Constitucional en la sentencia 19/1985, de 13 de febrero³. En esta sentencia se resuelve el recurso de amparo presentado por una trabajadora perteneciente a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, que había sido despedida por negarse a trabajar en sábado. La actora pretendía que el despido fuera declarado nulo por vulnerar su derecho a la libertad religiosa. El Tribunal Constitucional da la razón al empresario y rechaza el recurso de amparo por entender que la trabajadora había aceptado libremente las obligaciones del contrato. El tribunal considera que, de acuerdo con lo previsto en el ET, los días concretos en los que se sitúa el descanso semanal son determinados en cada caso por las partes en el momento de firmar el contrato de trabajo. Por tal motivo, una persona no puede imponer a la empresa que el descanso semanal coincida con los días considerados como festivos por la confesión a la que pertenece. Esta postura se ve reforzada, a juicio del tribunal, por el hecho de que el descanso semanal es una institución secular que no tiene significación religiosa. Afirma que su coincidencia, como regla general dispositiva, con el día completo del domingo se debe únicamente a la tradición.

Por lo que respecta a los días festivos, los Acuerdos con las comunidades judías y musulmanas mencionan un elenco de festividades concretas que podrán sustituir, siempre que medie acuerdo entre las partes, a las establecidas con carácter general en el artículo 37.2 ET, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. El artículo 12.2

2. Hasta la fecha se han firmado tres acuerdos en aplicación del artículo 7 LOLR, que han sido aprobados por las Leyes 24/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (FEREDE), 25/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Judías de España (FCJE), y 26/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España (CIE).

3. De hecho, los proyectos de acuerdo elaborados por el Gobierno y las confesiones religiosas establecían que el trabajador tenía derecho a que el descanso semanal coincidiera con el día señalado como festivo por su confesión religiosa, siempre que ello resultara compatible con la organización laboral. Esa regulación fue cambiada a raíz de los Dictámenes del Consejo de Estado, de fecha 31 de enero de 1991, sobre el contenido de los proyectos de acuerdo. En opinión del Consejo de Estado, los proyectos no respetaban la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en la sentencia 19/1985, de 13 de febrero.



del Acuerdo con la FCJE señala los siguientes días festivos:

- 】 Año Nuevo (Rosh Hashana), 1º y 2º día; Ida de Expiación (Yon Kippur).
- 】 Fiesta de las Cabañas (Succoth), 1º, 2º, 7º y 8º día.
- 】 Pascua (Pesaj), 1º, 2º, 7º y 8º día.
- 】 Pentecostés (Shavuot), 1º y 2º día.

Por su parte, el artículo 12.2 del Acuerdo con la CIE menciona las festividades que se relacionan a continuación:

- 】 Al Hiyra, correspondiente al 1º de Muharram, primer día del Año Nuevo Islámico.
- 】 Achura, décimo día de Muharrag.
- 】 Idu Al-Maulid, corresponde al 12 de Rabiul Awwal, nacimiento del Profeta.
- 】 Al Isra Wa Al-Mi'ray, corresponde al 27 de Rayab, fecha del Viaje Nocturno y la Ascensión del Profeta.
- 】 Idu Al-Fitr, corresponde a los días 1º, 2º y 3º de Shawwal y celebra la culminación del Ayuno de Ramadán.

- 】 Idu Al-Adha, corresponde a los días 10º, 11º, y 12º de Du Al-Hyyah y celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

II.5. Convenios colectivos

Los convenios colectivos son expresión del acuerdo libremente adoptado entre los trabajadores y trabajadoras y el empresariado para regular las condiciones de trabajo. Vinculan a las plantillas y empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Por su naturaleza y características son una vía adecuada para contemplar las necesidades de los trabajadores y trabajadoras derivadas de sus creencias religiosas.

De hecho, la Directiva 2000/78/CE por la que se establece un marco general para eliminar la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación obliga en su artículo 13 a los Estados miembros de la Unión Europea a fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y a la firma de convenios para promover la igualdad de trato y establecer medidas antidiscriminatorias.

III. Análisis del ejercicio de la libertad religiosa en el ámbito laboral

El hecho de firmar un contrato de trabajo no priva a los trabajadores y trabajadoras de los derechos fundamentales que les reconoce el ordenamiento jurídico, entre los que se encuentran el derecho de libertad religiosa, tanto en su dimensión interna como externa, y el derecho a no ser discriminado por razón de sus creencias. Ahora bien, el ejercicio de esos derechos se ve modulado por las obligaciones inherentes al puesto de trabajo desempeñado que dimanen del contrato o relación entre las partes y por el poder de dirección de la empresa. A la hora de establecer pautas que permitan conciliar de forma correcta el ejercicio del derecho de libertad religiosa, sin discriminación, con el poder de dirección de la empresa, se ha de partir de la siguiente premisa: 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 terceros⁴.

La dimensión externa de la libertad religiosa consiste en la libertad de actuar de acuerdo con la propia religión o creencia. Entre los comportamientos incluidos en el haz de facultades protegido por este derecho se encuentra la práctica del culto, la observancia de los ritos y de determinadas festividades, el vestir unas prendas de carácter religioso, la apariencia física o el respeto a exigencias dietéticas.

El hecho de firmar un contrato de trabajo no priva a los trabajadores y trabajadoras de los derechos fundamentales que les reconoce el ordenamiento jurídico

En los siguientes apartados se pretende poner de manifiesto las principales situaciones de conflicto entre la libertad religiosa de la persona y las exigencias del puesto de trabajo. Se distinguirá si el vínculo laboral se desarrolla en el ámbito privado o en el ámbito público y las distintas fases que integran una relación laboral.

III.1. Acceso al puesto de trabajo

III.1.1. Cuestiones generales

III.1.1.1. Empresa privada

La persona que se postula a un puesto de trabajo en el sector privado deberá superar alguno de estos requisitos: una entrevista de trabajo, un periodo de formación precontractual o

4. Vid., por todas, la sentencia del Tribunal Constitucional 101/2004, de 2 de junio, Fundamento Jurídico (en adelante FJ) 3.



un periodo de prueba requerido en los primeros días de incorporación al puesto. En ninguno de estos tres momentos se puede exigir que la persona que aspira a un empleo sea fiel de una determinada confesión, comunidad o iglesia o carezca de creencias. 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, a excepción, como se pondrá de manifiesto posteriormente, de las empresas o tareas de tendencia.

A este respecto se ha de tener en cuenta que el ordenamiento jurídico —artículo 4.2 letra c) ET— 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 lo anterior, en esta fase de acceso al puesto de trabajo hay un elemento esencial cuya adecuada ponderación puede ayudar a evitar futuros problemas en la relación laboral: la llamada buena fe contractual. Es conveniente recordar que los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe, según establece el artículo 7.2 del Código Civil. Una clara muestra de esta buena fe sería que la persona comunicase a la empresa —en alguno de los tres momentos anteriormente indicados— los posibles conflictos que pudieran surgir entre sus obligaciones laborales y su derecho de libertad religiosa.

Esta comunicación, ¿supondría violentar el artículo 16.2 CE que señala que “nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias”? Para responder adecuadamente a esta pregunta debemos poner de manifiesto que los datos religiosos gozan de una protección

reforzada constitucionalmente reconocida y que la LOLR explicita en su artículo 2.1.a) cuando menciona, como una manifestación más de la libertad religiosa, la posibilidad que tiene el individuo de manifestar la creencia profesada o de abstenerse 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.

Es, por ejemplo, el caso de una empleada de religión musulmana que trabajaba en una empresa y solicitó, entre otras peticiones, que se le adecuara el horario de trabajo para ser dispensada de acudir a su puesto entre las 13.30 y las 16.30 horas de los viernes, así como la finalización de la jornada laboral una hora antes de la puesta de sol durante el mes del Ramadán. Esta petición fue denegada, entre otras razones, porque si bien los tribunales deben extremar su celo en lograr que las empresas adapten sus horarios de trabajo de modo que permitan a los trabajadores el normal cumplimiento de sus deberes religiosos, así como no imponerles conductas o funciones incompatibles con sus íntimas creencias,

“(…) estas directrices exigen a la parte trabajadora una conducta especial de lealtad y buena fe, consistente en que —lo que no hizo la actora— al solicitar el puesto de trabajo indique previamente su confesión religiosa y el horario especial que ello implica, a fin de que esa futura empleadora estudie si puede encajar tal situación especial en su infraestructura específica”⁵.

Otra situación análoga fue la resuelta por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 11 de septiembre de 2000. En este caso nos encontramos ante un trabajador adventista del Séptimo Día que presta sus servicios

5. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 27 de octubre de 1997.



para un ayuntamiento en calidad de trabajador fijo-discontinuo, desarrollando el trabajo de músico-percusionista adscrito a la banda municipal de la ciudad. Su actividad laboral consistía en realizar actuaciones con la banda en conciertos, procesiones, pasacalles, incluyendo los correspondientes ensayos. Con posterioridad a su contratación, comunicó al director de la banda su condición religiosa y que, con arreglo a su credo, no podía trabajar desde la puesta del sol del viernes hasta la puesta del sol del sábado. El director no podía acceder a tal pretensión pero, pese a ello, transigió a que faltara a los ensayos cuando coincidían con un viernes por la noche. Posteriormente el trabajador presentó al ayuntamiento un escrito en el que solicitaba que se le autorizara a disfrutar como día de descanso laboral, en sustitución del que establece el artículo 37.1 ET, el sábado (desde la puesta del sol del viernes hasta la puesta del sol del sábado), dado que como miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día no podía realizar ninguna actividad secular en el día del sábado. Dicha petición fue denegada con el argumento de que el trabajador no puso de manifiesto su condición religiosa en el momento anterior a la firma del contrato.

Como se analizará posteriormente, es posible que, en aquellos trabajos en los cuales las creencias religiosas del trabajador forman parte de la cualificación necesaria para su desempeño, el empleador esté facultado para preguntar a los futuros trabajadores cuáles son sus creencias y tomarlas en consideración a efectos de la selección de los candidatos. Así se desprende del artículo 4 de la Directiva 2000/78/CE y del artículo 34.2 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Sería el caso de los profesores de religión en los centros docentes, pues como bien indica el propio Tribunal Constitucional en su sentencia 38/2007, carecería de sentido que la enseñanza de la religión en los centros escolares se llevase a cabo sin tomar en consideración

como criterio de selección del profesorado las convicciones religiosas de las personas que libremente deciden concurrir a los puestos de trabajo correspondientes, y ello, precisamente, en garantía del propio derecho de libertad religiosa en su dimensión externa y colectiva.

Por lo tanto, y a excepción de la situación anteriormente indicada de empresas o tareas de tendencia, el empresario o empresaria no debe hacer preguntas para conocer las convicciones religiosas del candidato o candidata al puesto de trabajo, pero sí debe tener la certeza de que las prestaciones contratadas se desarrollarán de manera correcta por parte del aspirante al conciliar el derecho de libertad religiosa y la libertad de empresa. Para ello, la buena fe contractual exigiría que el trabajador o trabajadora comunicase qué requisitos del puesto de trabajo colisionan con sus prescripciones religiosas, de manera que la dirección de la empresa pudiese realizar las adaptaciones razonables para ajustarse a las convicciones del candidato o candidata y siempre que no supongan un perjuicio desproporcionado para la buena marcha de su organización productiva.

El empresario o empresaria no debe hacer preguntas para conocer las convicciones religiosas del candidato o candidata al puesto de trabajo

III.1.1.2. Administraciones Públicas

El artículo 16.3 CE proclama que el Estado no profesa ninguna religión y que ninguna religión tiene carácter oficial —“Ninguna confesión tendrá carácter estatal”—, de lo que se desprende el llamado principio de no confesionalidad o de neutralidad del Estado. En el ámbito de las Administraciones Públicas debemos tener en consideración cuál es el alcance de este



principio y para ello el Tribunal Constitucional ha distinguido entre funciones estatales y funciones religiosas en los siguientes términos:

“al determinar que «ninguna confesión tendrá carácter estatal», cabe estimar que el constituyente ha querido expresar, además, que las confesiones religiosas en ningún caso pueden trascender los fines que les son propios y ser equiparadas al Estado, ocupando una igual posición jurídica; pues como se ha dicho en la STC 24/1982, fundamento jurídico 1.º, el art. 16.3 CE «veda cualquier tipo de confusión entre funciones religiosas y funciones estatales» (STC 340/1993, de 16 de noviembre, FJ 4). Pero, asimismo, la neutralidad del Estado significa la imparcialidad de los poderes públicos frente a las convicciones y creencias de los ciudadanos, por lo que dicha neutralidad se convierte, de ese modo, en presupuesto para la convivencia pacífica entre las distintas confesiones religiosas existentes en una sociedad plural y democrática (art. 1.1 CE)” (STC 177/1996, de 11 de noviembre, FJ 9).

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 proselitismo o transmitir, e incluso imponer, una determinada convicción o doctrina religiosa. Además, el prisma cambia si nos encontramos ante una persona que representa a una institución pública, un funcionario o funcionaria que desempeña una labor cuyos destinatarios son menores de edad —docente en una escuela pública—, o ante un empleado o empleada pública cuya manifestación externa de sus convicciones religiosas en nada obstaculiza el normal desarrollo de su actividad laboral.

Esto no significa que las empleadas y empleados públicos deban carecer de convicciones

religiosas —pues ello supondría la negación misma del derecho fundamental de libertad religiosa—, sino que, dependiendo de su cargo o del perfil de las personas destinatarias, procurarán modular su exteriorización en el ejercicio de su trabajo. La neutralidad que debe regir en la actividad laboral del funcionariado se circunscribe a la de manifestar sus creencias religiosas —o no religiosas— durante su desempeño profesional o a que se sirvan del puesto de trabajo para hacer proselitismo de sus propias convicciones o favorecer unas determinadas creencias.

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, letra i) EBEP]. De este precepto se desprende que la Administración Pública no puede limitar el acceso a un puesto de trabajo por las creencias religiosas.

III.1.2. Días festivos y descanso semanal

III.1.2.1. Empresa privada

La regla general de establecer un día y medio de descanso, incluyendo como día completo el domingo, puede provocar dificultades en el desempeño del trabajo, por ejemplo, para la confesión adventista, judía y musulmana. Aunque en España el sábado es en muchas empresas privadas y ocupaciones día no laborable, no siempre en todos los empleos es así, por lo que las confesiones adventista y judía encontrarán dificultades para atender a su prescripción religiosa. De ahí que los Acuerdos de cooperación de 1992 con la FEREDE y la FCJE establezcan expresamente (artículo 12) que las confesiones adventista y judía, siempre que exista acuerdo entre las partes, puedan sustituir el régimen previsto en la normativa laboral general por la tarde del viernes y el día completo del sábado. En lo que respecta a la confesión musulmana, el artículo 12 del Acuerdo



con la CIE dispone que las personas pertenecientes de las comunidades islámicas que lo deseen 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).

Las dificultades mencionadas no pueden implicar en el momento precontractual que el candidato o candidata tenga que renunciar a esta manifestación de su libertad religiosa, pero tampoco que la empresa se vea obligada a variar su gestión empresarial en detrimento de su productividad. Siempre que sea posible, las empresas adaptarán sus horarios de trabajo de modo que permitan a las plantillas el normal y cómodo cumplimiento de sus deberes religiosos. Pero estas directrices exigen a la parte trabajadora una conducta especial de lealtad y buena fe, consistente en que al solicitar el puesto de trabajo indique previamente su confesión religiosa y el horario especial que ello implica, a fin de que el empleador estudie si puede encajar tal situación particular en su infraestructura específica.

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.

III.1.2.2. Administraciones Públicas

Para acceder a una relación laboral algunos puestos exigen la realización de una oposición o prueba selectiva, tal y como ocurre en el

ámbito de las Administraciones Públicas. El acceso al empleo público es un derecho que corresponde a toda la ciudadanía, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, con lo previsto en el propio EBEP y con el resto del ordenamiento jurídico (artículo 55.1 EBEP). El conflicto puede surgir cuando la fecha asignada para la realización de la prueba selectiva coincide con un día consagrado al descanso y de obligado cumplimiento para el candidato o candidata. Este caso se presenta, de forma particular, para las confesiones adventistas del Séptimo Día y judía, pues muchas convocatorias de empleo público en España se fijan en sábado y los fieles de estas confesiones deben guardar ese día y abstenerse de realizar determinadas actividades, entre ellas, exámenes.

En el caso de la confesión adventista, el Acuerdo con la FEREDE prevé que los exámenes, oposiciones o pruebas selectivas convocadas para el ingreso en las Administraciones Públicas que hayan de celebrarse en sábado (desde la puesta del sol del viernes hasta la puesta del sol del sábado), serán fijados en una fecha alternativa cuando no haya causa motivada que lo impida. Para la confesión judía se aplica la misma previsión en el Acuerdo con la FCJE, añadiendo también la posibilidad de solicitar una fecha alternativa cuando el día fijado coincida con alguna de sus festividades religiosas (cosa que no ocurre con la confesión adventista, pues sólo guardan el sábado). En el caso de la confesión musulmana, el Acuerdo con la CIE prevé la misma posibilidad los viernes de 13.30 a 16.30 horas —situación menos probable— y en sus conmemoraciones religiosas.

Como se ha señalado líneas atrás, el artículo 4.2.c) ET 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. El Tribunal Supremo, en sentencia de 6 de julio de 2015, falló en



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

favor del derecho de una opositora adventista a no examinarse en sábado⁶. Este pronunciamiento representa un giro radical en esta materia, pues por primera vez se proclama de manera taxativa que la regla general en este ámbito debe ser el uso de una fecha alternativa y la excepción la negativa a ello y que, como todas las reglas excepcionales, ha de ser objeto de un entendimiento restrictivo.

Los hechos de esta importante resolución son los siguientes: la recurrente es adventista y concurre a un proceso selectivo convocado por la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria de la Junta de Galicia para el ingreso y acceso al Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño y al Cuerpo de Maestros y para la adquisición de nuevas especialidades. En particular, la recurrente aspiraba a ingresar en el Cuerpo de Maestros en la especialidad de Educación Infantil. Las bases de la convocatoria exigían que los candidatos y candidatas acreditaran el conocimiento de la lengua gallega. A tal efecto, la base séptima preveía que quienes no pudieran hacerlo mediante la presentación del certificado CELGA 4, de su validación, del curso de perfeccionamiento en lengua gallega, del título de licenciado en filología galaico-portuguesa o del curso de especialización en lengua gallega, deberían realizar una prueba escrita a celebrar en la fecha que determinase la Dirección General de Centros y Recursos Humanos. Quienes no obtuvieran la calificación de aptos quedarían excluidos del proceso selectivo que se desarrollaría a continuación. Dicha prueba fue fijada en sábado. La recurrente, al presentar su solicitud para participar en el proceso selectivo, hizo constar su condición de miembro comulgante de la Iglesia Cristiana Adventista del Séptimo Día y que el sábado era día de precepto religioso para ella, y solicitó que

se le realizara en otra fecha la prueba de conocimiento de la lengua gallega. La Dirección General de Centros y Recursos Humanos desestimó la petición argumentando que, conforme a las bases, se trataba de una prueba de llamamiento único a realizar en unidad de acto. La recurrente no concurre a la realización de esta prueba y, en consecuencia, fue excluida del proceso selectivo.

Ante esta situación la concursante interpuso un recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, alegando que la resolución recurrida restringía injustificadamente su derecho a la libertad religiosa. Este recurso fue desestimado porque, según el Tribunal, que siguió la argumentación de la Junta de Galicia, existía una causa que impedía examinarla de lengua gallega en otro momento: la unidad del acto y el llamamiento único, a su vez medios para asegurar el principio de igualdad en el acceso a la función pública. El recurso de casación se funda en la violación del derecho a la libertad religiosa de la opositora, invocando el artículo 16.1 CE, el artículo 2 LOLR y el artículo 12 del Acuerdo con la FEREDE. Además cita una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) de 27 de octubre de 1976 (asunto 130/75), que en un supuesto similar llama a evitar exámenes en días de fiesta religiosa; así como también las posturas adoptadas por otras instituciones públicas, como el Ministerio de Sanidad o la Universidad Nacional de Educación a Distancia, cuando se comunica con tiempo suficiente la imposibilidad de asistir por motivos religiosos⁷. El Tribunal Supremo estima el recurso puesto que

“la sentencia ha efectuado una incorrecta ponderación de los derechos en conflicto,

6. Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª.

7. La recurrente acredita que la Universidad Nacional de Educación a Distancia permite realizar los exámenes en una fecha distinta a la prevista con carácter general y que, pese a que esa posibilidad está prevista para los supuestos en que coincidan exámenes de dos asignaturas distintas, pueden acogerse a ella quienes profesan alguna confesión religiosa que les impida su realización en los días marcados. También acredita que el Ministerio de Sanidad, en unas pruebas selectivas



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

que no es compatible ni con los preceptos constitucionales invocados, ni con el artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales y vacía de contenido el artículo 12.3 de la Ley 24/1992. Y que, en realidad, carece de motivación en el sentido de que no identifica una verdadera causa que justificara la denegación por la Junta de Galicia de la solicitud que se le presentó en su día” (Fundamento de Derecho 3).

Sentada esta premisa, el Tribunal analiza si la particular manifestación del derecho fundamental a la libertad religiosa debe ceder o no ante las causas hechas valer por la Junta de Galicia: el llamamiento único, la unidad de acto y la garantía del principio de igualdad. Se trata de una cuestión que no se plantea en abstracto sino en el concreto marco jurídico establecido, que no es otro que lo regulado en el artículo 12 del Acuerdo de cooperación con la FEREDE, a cuya previsión se ha acogido la recurrente: el artículo 12 ordena que esos exámenes o pruebas selectivas se hagan para los fieles de las iglesias concernidas en una fecha alternativa “cuando no haya causa motivada que lo impida”. De ahí que la regla en estos casos debe ser el uso de una fecha alternativa y la excepción la negativa a ello y que, como todas las reglas excepcionales, ha de ser objeto de un entendimiento restrictivo.

No podemos olvidar que la doctrina del Tribunal Constitucional ha afirmado en numerosas ocasiones el mayor valor de los derechos fundamentales y ha llamado a interpretar el ordenamiento jurídico de la manera más favorable a su efectividad. Por lo tanto, la causa que impida celebrar en fecha alternativa la prueba o examen ha de tener entidad suficiente y la Administración la ha de poner de relieve con

precisión. Así, la Junta de Galicia no ha identificado una causa que posea la entidad necesaria para imponer la solución que el legislador ha considerado como excepción. No lo ha hecho porque es evidente que existen soluciones alternativas que permiten conciliar los derechos en conflicto. Por todo ello el Tribunal Supremo concluye reconociendo el motivo del recurso, anulando las resoluciones y sentencias contrarias y declarando el derecho de la actora a seguir en el proceso selectivo y, de superarlo, a que se proceda a su nombramiento como maestra de Educación Infantil.

Antes de este importante pronunciamiento, algunas comunidades autónomas e instituciones públicas ya habían comenzado a poner en práctica la previsión contenida en los Acuerdos de cooperación con las confesiones religiosas y habían buscado una fecha alternativa para la realización de pruebas selectivas. Así, en el año 2014, la Comunidad de Madrid convocó unas oposiciones para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en la categoría de Diplomado Sanitario/Enfermera del Servicio de Salud de la Comunidad de Madrid. La fecha fijada recayó en sábado (4 de octubre) y a ella se presentaban personas adventistas y judías, las cuales solicitaron en su momento una fecha alternativa para la realización de las oposiciones por motivos religiosos. Atendiendo a su solicitud, el Gobierno regional publicó una resolución en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid el 30 de septiembre, que convocaba a los aspirantes a las plazas a las diez horas del día 4 de octubre de 2014, en la sede de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud. Pero añadía que el ejercicio “comenzará a las veinte horas del sábado 4 de octubre de 2014, para los candidatos y candidatas pertenecientes a la Federación de

de formación sanitaria especializada, admitió que los interesados se examinaran fuera del horario religioso del sábado y les exigió para ello que acudieran a la hora de la convocatoria general (15.30 horas del sábado) a la sede del Ministerio, donde permanecieron incomunicados hasta la puesta del sol, momento en que se les hizo el mismo examen que ya habían realizado los demás aspirantes.



Entidades Religiosas Evangélicas de España, que lo hubieran solicitado en tiempo y forma” y “a las cero horas un minuto del domingo 5 de octubre de 2014, para candidatos y candidatas pertenecientes a la Federación de Comunidades Israelitas de España [actualmente FCJE], que lo hubieran solicitado en tiempo y forma”.

Otro ejemplo lo encontramos en una convocatoria realizada por la Comunidad Autónoma de Murcia para el ingreso de nuevas especialidades del Cuerpo de Maestros. La solicitante y otras dos personas también adventistas solicitaron el cambio de fecha respecto de la predeterminadamente establecida (sábado) fundamentándose en su religión y su incompatibilidad respecto a realizar el examen el sábado, al ser el día de culto sagrado de su religión. Es por este motivo por el que el Gobierno regional dicta una resolución respecto a los afectados por motivos religiosos en la que fija las pautas a seguir por las personas solicitantes para poder realizar la prueba a las 21:30 y de este modo no vulnerar su libertad religiosa. A pesar de esta medida, una de las solicitantes —que es quien recurriría la resolución—, no asistió al acto de presentación horas antes de la realización de la prueba, mientras que los otros dos adventistas sí que lo hicieron. La solicitante alegaba que en su día de culto le “está vedado, por ser el día de culto y oración, realizar actividad laboral, académica o profesional alguna, incluyéndose la imposibilidad de efectuar cualquier actividad vinculada con exámenes, oposiciones o pruebas selectivas convocadas para el ingreso en las Administraciones Públicas”.

El Tribunal Superior de Murcia, en su sentencia de 27 de abril de 2015, consideró que no hubo una vulneración del derecho porque sí que se adoptaron las medidas necesarias para salvaguardar el derecho de libertad religiosa de la recurrente, ya que solo se le pidió que asistiese para aplicar el protocolo previsto, pues hasta las 21:30 horas no se le exigió realizar actividad o examen alguno que pudiera vulnerar sus creencias religiosas.

Estos casos son un claro ejemplo de prácticas armonizadoras adoptadas por los poderes públicos, pues les corresponde atender el mandato constitucional del artículo 9.2 CE de no ser sólo garantes, sino también sujetos promocionales de la libertad ideológica y religiosa, buscando un acomodo razonable para evitar una injerencia en la libertad religiosa de los aspirantes, sin comprometer la realización de un fin legítimo como lo constituye el correcto desarrollo de unas pruebas selectivas públicas.

Corresponde a los poderes públicos ser sujetos promocionales de la libertad ideológica y religiosa

III.1.3. Vestimenta y símbolos religiosos

III.1.3.1. Empresa privada

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. Algunas religiones prescriben o aconsejan la utilización de ciertas prendas de vestir o símbolos, los cuales, además de la significación religiosa que puedan tener, identifican a la persona con una determinada creencia o convicción: el *hiyab* para las mujeres musulmanas, la cruz para las personas cristianas, el *kirpán* para la confesión sij o la *kipá* para los judíos, entre otros.

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. La apariencia externa, por tanto, no sólo es parte esencial de la identidad y



personalidad de cada sujeto, sino que también contribuye a la integración en el colectivo de pertenencia. Esa apariencia aparece enfatizada en el ámbito religioso, pues el uso de vestimenta y símbolos distintivos se convierten, junto con otros muchos elementos y actividades, en nucleares para los creyentes.

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

En el momento de acceso al puesto de trabajo, los motivos que pueden dar lugar a conflictos entre la empresa y el candidato o candidata, por la utilización de estos elementos son muy variados, pudiendo venir provocados por el uniforme pactado en el convenio colectivo o impuesto unilateralmente por la dirección de la empresa. Las restricciones al ejercicio de la libertad religiosa del candidato o candidata no tendrán amparo cuando no resulten estrictamente imprescindibles para satisfacer el legítimo interés empresarial. Por lo tanto, toda limitación a la libertad de la apariencia externa de las personas debe estar justificada por la naturaleza de la prestación laboral y debe ser proporcional al fin que pretenda lograr. Son legítimas las exigencias basadas en la seguridad, higiene y salud laboral. La dirección de la empresa

también puede alegar que quiera establecer en la actividad laboral una uniformidad para dar una homogeneidad en la apariencia de sus empleados y ofrecer a su clientela una imagen de cuidado, aseo y limpieza o seriedad y profesionalidad. Normalmente así sucede en aquellas empresas que se dedican a la hostelería, el transporte, las grandes superficies o seguridad privada. En estos casos, prima, en principio, la libertad religiosa del trabajador o trabajadora, salvo que existan unas razones objetivas y acreditadas que justifiquen en ese supuesto particular una limitación de la manifestación de las creencias profesadas.

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.c) ET que reconoce, como derecho básico de las personas, el derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo por motivos religiosos.

III.1.3.2. Administraciones Públicas

La Administración Pública no puede limitar el acceso a un puesto de trabajo por las creencias religiosas de las personas. Ello trae consecuencia del propio EBEP, en cuyo artículo 14, letra i), proclama que los empleados públicos tienen una serie de derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio, entre los que destaca el de no discriminación por razón de religión o convicciones. Este precepto no viene a ser sino una derivación obligatoria del artículo 14 CE en el ámbito del empleo público —igualdad ante la ley y no discriminación, entre otras causas, por motivos religiosos— y del artículo 23.2 del mismo texto, en cuya virtud toda la ciudadanía tiene derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.



La no discriminación por motivos religiosos opera en el momento de ingreso en el puesto de trabajo, por lo que no debería existir impedimento para que un empleado o empleada pública pudiese portar algún símbolo o prenda de naturaleza religiosa, a no ser que se considere que atenta contra algún elemento del orden público, o que el portarlo suponga una verdadera confusión entre funciones estatales y funciones religiosas no permitida por el artículo 16.3 CE.

III.2. El ejercicio de la libertad religiosa durante el desempeño de la prestación laboral

III.2.1. Cuestiones generales

III.2.1.1. Empresa privada

La celebración de un contrato de trabajo implica una prestación personalísima por parte del trabajador o trabajadora, en la que su persona está intrínsecamente implicada. Durante el desempeño de la relación laboral, los derechos fundamentales de las personas resultan condicionados o influidos por la inserción en la organización productiva ajena y por la posición jurídica activa de la empresa como acreedora del trabajo, más que en ningún otro contrato privado. De ahí que las plantillas no deban sufrir limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas. Es por ello que disponen de las garantías arbitradas por el ordenamiento para la defensa de tales derechos.

Las restricciones que puede experimentar la persona en el ejercicio de su derecho de libertad religiosa pueden afectar tanto a la dimensión interna como a la dimensión externa de la citada libertad. En la dimensión interna, el respeto por parte de la dirección de la empresa de la creencia religiosa o no religiosa de la plantilla es un derecho absoluto de esta última: ni admite restricciones ni tolera modulaciones,

El fuero externo del derecho de libertad religiosa del trabajador o trabajadora puede experimentar restricciones y limitaciones

de manera que la dirección de la empresa no puede oponer frente a aquel derecho ningún otro, ni siquiera el de su propia libertad religiosa. Bien diferente es la situación en la que el trabajador o trabajadora invoca el derecho a exteriorizar, en el desempeño de su actividad laboral, su credo religioso. Ese ejercicio incide en la ejecución de la prestación laboral, provocando, esta vez sí, una colisión entre derechos: de un lado, el derecho de la persona a la observancia de las prácticas relacionadas con su credo religioso, y del otro, el interés del empresario o empresaria al desarrollo de su actividad económica con arreglo a sus opciones de eficiencia, esto es, la libertad de empresa. Por lo tanto, cabe afirmar que el fuero externo del derecho de libertad religiosa del trabajador o trabajadora no goza de una tutela absoluta en el ámbito de su relación laboral, sino que puede experimentar restricciones y limitaciones, al igual que ocurre con todos los derechos fundamentales, cuyo ejercicio se ve modulado por la firma de un contrato de trabajo.

III.2.1.2. Administraciones Públicas

El desarrollo del empleo público está sujeto a un código de conducta que consiste, conforme al artículo 52 EBEP, en desempeñar con diligencia las tareas que tenga asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico. En el desempeño de sus funciones el empleado o empleada deberá actuar con arreglo a los principios de neutralidad e imparcialidad, lo cual se materializa en la observancia de una serie de principios éticos (artículo 53 EBEP):



- » 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, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
- » 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 y compañeras, subordinados y subordinadas 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.

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 empleado y empleada públicos. Esto implica que el trabajador o trabajadora público está protegido por ese derecho durante el ejercicio de su actividad laboral. No obstante, y como se señaló páginas atrás, a no ser que claramente se pueda producir una confusión entre funciones estatales y funciones religiosas —en cuyo caso se resentiría la relación de confianza Administración-ciudadano— el hecho de ser un trabajador o trabajadora no debe implicar una total limitación del ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa en su dimensión externa.

III.2.2. Días festivos y descanso semanal

III.2.2.1. Empresa privada

La finalidad de los descansos diario y semanal es fundamentalmente la protección de la salud de la plantilla, puesto que la concesión de un descanso necesario está estrechamente relacionada con valores esenciales inherentes a la consideración del empleado o empleada como persona. No obstante, hay que tener en cuenta que para determinados creyentes el descanso semanal tiene también una significación religiosa que se encuentra protegida por el derecho fundamental reconocido en el artículo 16.1 CE.

En el caso de las festividades su razón de ser obedece a permitir la cesación de la obligación de trabajo de los empleados y empleadas para poder conmemorar determinadas solemnidades laicas o religiosas. No obstante, las fiestas son una forma indirecta de ampliar los descansos de la plantilla, aunque la causa de interrupción sea distinta, pero el resultado es el mismo: se favorece la recuperación de la persona.

Respecto al descanso semanal, el artículo 37.1 ET dispone 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. En la sentencia 19/1985, de 13 de febrero, el Tribunal Constitucional ha afirmado que la elección del domingo responde a la tradición y no a una motivación religiosa, pero lo cierto es que el artículo III del Acuerdo sobre Asuntos Jurídicos con la Santa Sede, de 3 de enero de 1979, afirma que el Estado reconoce como festivos todos los domingos del año. Esto hace que el creyente católico no tenga dificultades para poder celebrar las festividades propias de su religión, ni planteará objeción alguna respecto al descanso semanal, pues el



precepto de estos días (domingos y fiestas) se observa cumpliendo dos obligaciones: la del descanso y el culto a Dios. Cumple con esta obligación el fiel que oye Misa el domingo. Además, la Iglesia católica, en atención a las circunstancias del mundo moderno, ha establecido que la obligación de oír Misa se puede cumplir la víspera: “Cumple el precepto de participar en la Misa quien asiste a ella, dondequiera que se celebre en un rito católico, tanto el día de la fiesta como el día anterior por la tarde” (canon 1248 § 1 del Código de Derecho Canónico).

En el caso de fieles evangélicos, judíos y musulmanes, los Acuerdos de 1992 con la FERED, la FCJE y la CIE permiten en su artículo 12 que el descanso semanal se acomode a las creencias de la persona, siempre que medie un acuerdo al respecto con la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, lo cierto es que la flexibilidad de las condiciones de trabajo, las exigencias de productividad o la ampliación de horarios comerciales conllevan que cada vez sean más las actividades laborales realizadas en fines de semana. Esto, unido al aumento de la diversidad religiosa, provoca un incremento de las peticiones de adaptación del descanso semanal a las creencias religiosas de las plantillas, pero al mismo tiempo da un mayor margen para proceder a un acomodo, pues en ocasiones para la dirección empresarial es indiferente el momento en que la persona disfrute de su descanso semanal. Lo importante es valorar la petición como el ejercicio de un derecho fundamental tutelado por el ordenamiento jurídico. De ahí que la respuesta del empresario o empresaria deba obedecer a unas razones objetivas y no a la mera conveniencia o voluntariedad.

En España, al menos cinco de las catorce fiestas anuales no sustituibles, son de naturaleza

católica, por lo que las confesiones minoritarias tienen más difícil hacer valer la normativa que recogen los Acuerdos de 1992 en este aspecto. En efecto, algunas confesiones señalan que, pese a que los Acuerdos de cooperación prevén que las festividades de las respectivas confesiones podrán sustituir a las establecidas con carácter general por el ET, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables siempre que medie acuerdo entre las partes, de hecho, con frecuencia, tanto las personas judías como musulmanas se ven obligadas a solicitar días de vacaciones para poder conmemorar esas festividades. En este sentido, sólo las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla han fijado como una de sus fiestas locales la del Día del Sacrificio, que suele celebrarse 70 días después del fin del ayuno del Ramadán.

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 concretas creencias religiosas a las que otorgue un trato específico mientras que el resto son ignoradas, pues ello implicaría un trato discriminatorio incompatible con la Directiva 2000/78/CE⁸.

La determinación del calendario de festividades debe ser reflejo del pluralismo religioso de la sociedad

En lo relativo al descanso semanal, una diferencia reseñable es que, mientras que para la confesión adventista y judía los Acuerdos de cooperación les permiten su cambio por otro día —siempre que exista acuerdo entre partes y con carácter retribuido—, para la confesión

8. Cfr. el caso Cresco Investigation GmbH y Markus Achatzi del TJUE de 22 de enero de 2019 (asunto C-193/17).



musulmana, la interrupción del trabajo los viernes, desde las trece treinta hasta las dieciséis treinta horas, requerirá también el previo acuerdo entre las partes, pero las horas dejadas de trabajar deberán ser recuperadas, sin compensación alguna. En este sentido, planteada solicitud al respecto la dirección de la empresa podría limitar, e incluso denegar, el ejercicio del derecho del trabajador o trabajadora. Y denegado este de forma justificada, la ausencia del trabajador con motivo de su práctica religiosa podría llegar a considerarse como un incumplimiento contractual.

Nos encontramos ante la ponderación de dos derechos: por un lado, el derecho de la empresa a dirigir la actividad laboral (artículo 20.1 ET con fundamento en el artículo 38 CE), y, por otro, el derecho fundamental de libertad religiosa de los empleados y empleadas (artículo 16.1 CE). La búsqueda del equilibrio entre ambos derechos no admite soluciones únicas y dependerá de las circunstancias que concurran en cada situación concreta, ponderando hasta qué punto el comportamiento del trabajador o trabajadora obligado por sus convicciones religiosas resulta inocuo para los intereses de la empresa o, por el contrario, incompatible con ellos.

La búsqueda del equilibrio entre la libertad religiosa y la libertad de empresa no admite soluciones únicas y dependerá de las circunstancias que concurran en cada situación concreta

Un caso paradigmático sobre petición de modificación del descanso semanal durante el desempeño de la relación laboral lo constituye el de la sentencia del Tribunal Constitucional 19/1985 de 13 de febrero, comentado *supra*. Recordemos que la recurrente era miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día y fue despedida por incumplir la jornada normal de trabajo, después de haber intentado sin éxito que la empresa consintiera un cambio del descanso semanal en razón de sus creencias religiosas que la obligaban a descansar entre la puesta del sol del viernes y la del sábado. El recurso de amparo se fundamenta en una violación del derecho fundamental de libertad religiosa, recurso que el Tribunal Constitucional desestima al considerar que el cambio de sus creencias religiosas no puede modificar las condiciones del contrato de trabajo y, además, puede ir en contra de la seguridad jurídica. El tribunal considera en este caso que reconocer el derecho al cambio de día de descanso semanal supondría una modificación de los términos del contrato por voluntad de una sola de las partes, aunque sea como consecuencia del ejercicio legítimo del derecho de libertad religiosa. Concluye que es necesario el acuerdo de las dos partes de la relación laboral para disfrutar de un día de descanso distinto al establecido como regla general en el artículo 37.1 ET.

A nuestro juicio, de acuerdo con la normativa actualmente vigente y la doctrina jurisprudencial sobre el alcance del derecho de libertad religiosa resulta inadmisibles que el ejercicio de un derecho fundamental se haga depender de la absoluta discrecionalidad de la dirección empresarial, máxime si la organización empresarial posibilita la realización de ajustes razonables⁹.

9. En pronunciamientos posteriores, como por ejemplo la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 24 de junio de 1997, y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, de 27 de octubre de 1997, a pesar de estar ya en vigor los Acuerdos de cooperación de 1992 del Estado con las confesiones minoritarias, el resultado es el mismo, ya que el artículo 12.1 de aquéllos exige “acuerdo entre las partes”, lo cual puede llegar a suponer una dificultad para el ejercicio del derecho de libertad religiosa en su manifestación externa.



Resulta inadmisibles que el ejercicio de un derecho fundamental se haga depender de la absoluta discrecionalidad de la dirección empresarial

Estas consideraciones son predicables con carácter general de toda creencia religiosa y no se deberían limitar a las confesiones que han firmado un acuerdo de cooperación con el Estado. El derecho a conmemorar las festividades religiosas y a que el descanso semanal coincida con el día preceptuado por la confesión religiosa a la que pertenece la persona forma parte del haz de facultades protegido por el derecho de libertad religiosa (artículo 2.1 LOLR).

Otra importante cuestión que tiene efectos en el ámbito laboral es el mes de ayuno obligatorio o Ramadán: el trabajador o trabajadora debe solicitar la interrupción de la jornada laboral una hora antes de la puesta del sol, si bien la dirección de la empresa no está obligada a hacer ninguna modificación en la distribución del horario de trabajo por motivos religiosos. En caso de concederse, esas horas dejadas de trabajar deberán ser recuperadas sin compensación alguna. Todavía son muy pocos los convenios colectivos que contienen una previsión expresa referida al ayuno obligatorio. No obstante, sí que algunas empresas en las que existe un alto número de personas musulmanas han optado por tomar medidas para facilitar el ejercicio de esta manifestación de la libertad religiosa. Es el caso de la empresa Escorxador de Girona. El 30% de la plantilla de este matadero —el segundo de España, después del de Melilla, que empezó a acoger sacrificios islámicos— son musulmanes. Nadie coge vacaciones durante el mes del Ramadán. La jornada, en cambio, se adapta a las necesidades. Así, al

creyente musulmán se le permite un descanso antes del amanecer para que pueda rezar, beber agua y comer en abundancia. Como contrapartida, cuando los demás paran para desayunar sobre las nueve de la mañana, el creyente musulmán continúa trabajando. La empresa procura, además, que pueda marcharse a casa un poco antes para estar con la familia. O el caso de Baleares, que en el año 2000 patronal y sindicatos firmaron un convenio por el que la parte empresarial se comprometía a que los temporeros y temporeras pudieran hacer jornada intensiva. El pacto también reconoce como día festivo (no retribuido) la Fiesta del Cordero. En Melilla, el convenio de la construcción de 2006 consideraba inhábiles los dos últimos días del Ramadán. E incluso en el año 2012 se ha publicado un informe promovido por la Asociación de Entidades Acreditadas como Servicios de Prevención de la Región de Murcia (ASPRAMUR), elaborado por Consultores CSA, sobre la seguridad y salud laboral entre la población musulmana en la Región de Murcia durante el Ramadán. El objetivo general en el que se enmarca el estudio es mejorar la compatibilización del desempeño de los puestos de trabajo y la práctica de la religión islámica en el período del Ramadán en las adecuadas condiciones de seguridad y salud laboral.

III.2.2.2. Administraciones Públicas

Las Administraciones Públicas son competentes para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con el artículo 47 EBEP. Esta competencia debe ser ejercida respetando, a su vez, lo establecido en el artículo 37.1.m) del mismo texto legal, que señala como materias objeto de negociación las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas y permisos. En el ámbito de la Administración Pública la situación se reproduce casi en los mismos términos que en el ámbito privado: el personal público no puede imponer a la Administración contratante un cambio en los días festivos y de descanso motivado por sus prescripciones religiosas, sino que, en



ausencia de acuerdo, tendrá que hacer uso de sus permisos para atender esas obligaciones.

Desde 2017 existe una práctica que va a permitir avanzar en la igualdad del ejercicio del derecho de libertad religiosa por parte de la comunidad musulmana en el ámbito laboral —en este caso en las Fuerzas Armadas—, y es la implantada por la Comandancia General de Ceuta en lo relativo al horario, pues permite al personal militar musulmán atender el precepto religioso del rezo del viernes. De este modo, los efectivos que profesan el islam tienen autorización para salir a las 13:45 de los acuartelamientos de Ceuta y poder orar así en la mezquita, salvo aquellos que estén de guardia por la necesidad del servicio. Una flexibilidad en el horario que el personal militar musulmán puede compensar con fórmulas como entrar antes a trabajar.

III.2.3. Vestimenta y símbolos religiosos

III.2.3.1. Empresa privada

Los motivos que pueden dar lugar a discrepancias entre la empresa y la plantilla por la utilización de estos elementos son muy variados, pudiendo venir provocados por el uniforme pactado en el convenio colectivo o impuesto unilateralmente por la propia dirección de la empresa, o bien por una orden concreta e individual de la empresa a un trabajador o trabajadora para que modifique su imagen externa.

Se ha de poner de relieve que la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para la persona de los derechos que la Constitución le reconoce y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación, por cuanto las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que garantiza el artículo 38 CE legitima que quienes prestan

servicios en aquellas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar pérdidas transitorias o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante TEDH), en el asunto *Eweida y otros contra Reino Unido*, de 15 de enero de 2013, tras explicar la dimensión externa de la libertad religiosa puntualiza que existe jurisprudencia del propio Tribunal y de la antigua Comisión Europea de Derechos Humanos que indica que si una persona es capaz de tomar medidas para evitar una limitación en su libertad de manifestar su religión o creencia, no hay injerencia con el derecho previsto en el artículo 9.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (en adelante CEDH) y la limitación no requiere por lo tanto ser justificada en virtud del artículo 9.2 del propio Convenio. Sin embargo, reconoce que no aplicó un enfoque similar respecto a las sanciones laborales impuestas a las personas como consecuencia del ejercicio de otros derechos protegidos por el Convenio, por ejemplo el derecho al respeto a la vida privada en virtud del artículo 8; el derecho a la libertad de expresión en virtud del artículo 10; o el derecho negativo a no afiliarse a un sindicato del artículo 11. Y concluye:

“Dada la importancia en una sociedad democrática de la libertad de religión, el Tribunal considera que, cuando una persona alega una restricción a la libertad de religión en el lugar de trabajo, en lugar de declarar que la posibilidad de cambiar de trabajo evitaría cualquier injerencia con el derecho, la mejor aproximación sería sopesar la posibilidad de considerar en el balance total si la restricción era proporcionada o no”.

Más singularmente, en relación con la prohibición empresarial de que las trabajadoras de su plantilla lleven el pañuelo islámico, el TJUE



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

(sentencias de 14 de marzo de 2017, asuntos C-188/15 y C-157/15) ha sentado la siguiente doctrina:

- 】 Aunque la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, no proporciona un concepto de religión, la definición de dicha noción que suministran tanto el artículo 9 CEDH, como el artículo 10.1 de la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, nos sitúan ante una acepción amplia comprensiva de su manifestación interna (el hecho de tener convicciones religiosas), y también de la externa (la manifestación pública de dichas convicciones).
- 】 En los casos en que una reglamentación interna de una empresa privada imponga a todos sus empleados y empleadas de manera general e indiferenciada una neutralidad indumentaria, que impida el uso de signos visibles de cualquier convicción religiosa y afecte de forma indistinta a cualquier manifestación de dichas creencias, en la medida en que se trata por igual a todas las personas de la empresa, no se produce una discriminación directa en el sentido del artículo 2.2.a) de la Directiva 2000/78.
- 】 En los mencionados supuestos se podrá producir una discriminación indirecta en el sentido del artículo 2.2.b) de la Directiva, si la indicada prohibición aparentemente neutra ocasiona una desventaja particular a aquellas personas que profesan una determinada religión, lo que no sucederá cuando, debido a la naturaleza de la concreta actividad profesional de que se trate o el contexto en que se lleve a cabo, tal proscripción se refiera a un requisito profesional esencial y determinante y el objetivo perseguido sea legítimo y proporcionado, y tampoco en los casos en que se siga por parte del empresario un régimen de neutralidad religiosa en las relaciones con su clientela.

Pasemos a exponer las situaciones más conflictivas que la utilización de símbolos y vestimenta religiosa puede generar en el ámbito laboral.

Imagen corporativa. Cuando el uso de vestimenta o uniforme durante la prestación de la jornada laboral venga impuesto por un código interno de la propia empresa, esta obligación aparecerá avalada por el poder de dirección empresarial. Esto significa que la empresa tiene derecho a imponer códigos de vestimenta particular o *the house-style* y, en caso de incumplimiento, la conducta podrá ser sancionada con un despido disciplinario. Y esto es más evidente en aquellas profesiones para las que sea necesario un rápido reconocimiento de la empresa para la cual presta sus servicios la persona o las funciones por ella desempeñadas, como ocurre con los auxiliares de vuelo o los guardas de seguridad, donde la pronta identificación forma parte de la propia actividad obligada de la persona.

Las restricciones al ejercicio de la libertad religiosa no tendrán amparo cuando no resulten estrictamente imprescindibles para satisfacer el legítimo interés empresarial. Por el contrario, se justificarán las limitaciones cuando el comportamiento de la persona, amparado en su derecho a manifestar sus convicciones y creencias, suponga perjuicios o sacrificios empresariales desproporcionados o afecte a la prestación laboral. De este modo, la dirección de la empresa está obligada a salvaguardar los derechos fundamentales de la persona, pero no hasta el punto de sufrir un sacrificio personal o incluso económico apreciable. Sin embargo, si la actividad empresarial no se ve perjudicada, ni existen criterios objetivos que permitan demostrar los eventuales perjuicios que la conducta del trabajador o trabajadora pueda irrogar, no será justificable la limitación del derecho a la libertad religiosa de la plantilla. Se opta, en definitiva, por el criterio de armonización razonable entre intereses empresariales y



Si la actividad empresarial no se ve perjudicada, no será justificable la limitación del derecho a la libertad religiosa

el derecho a la libertad religiosa de las personas en su dimensión externa.

Un ejemplo de lo anterior se encuentra en el caso de una trabajadora que prestaba servicios en el departamento de servicio al pasajero de la empresa AENA, y por tanto de cara al público, que solicitó hacer uso del velo islámico como expresión de su libertad religiosa, lo que inicialmente le fue autorizado por la empresa de forma provisional y después negado bajo la invocación de las exigencias de uniformidad y la imagen corporativa de la empresa. La trabajadora, aun así, manteniendo la comunicación con la empresa a los efectos de aclarar la situación, vino haciendo uso del velo islámico en distintas ocasiones, en resistencia a las instrucciones de la empresa que llegó a sancionarla. En este caso, el tribunal dio la razón a la trabajadora, ya que la empresa no mantenía ninguna política de neutralidad religiosa —obediendo la prohibición impuesta a aquella a una exigencia meramente estética—, ni había acreditado sufrir perjuicio alguno en su imagen derivado del uso del velo islámico, sin que además hubiera en la empresa norma prohibitiva alguna (norma interna), ni se alegasen motivos de seguridad¹⁰. En palabras del propio tribunal,

“(…) en el supuesto examinado cabe resolver el conflicto planteado considerando que el uso del *hiyab* es una manifestación de la

creencia religiosa de la trabajadora, que la empresa no mantiene ninguna política de neutralidad religiosa obediendo la prohibición impuesta a aquella a una exigencia meramente estética, que no es comparable el uso de meros adornos a la utilización en este caso del velo, y que no se ha siquiera invocado ni acreditado por la empresa la causación de perjuicio alguno en su imagen derivado del uso del *hiyab*, sin que además hubiera en la empresa norma prohibitiva alguna, pues el manual de imagen personal y uniformidad, tantas veces reclamado a la empresa por la propia trabajadora y por miembros del Comité de empresa y no entregado, no puede tenerse por existente a la fecha del inicio del conflicto y durante el mismo, lo que ha sido asimismo aceptado por la empresa —manual que no prohíbe además el uso de símbolos religiosos—” (Fundamento de Derecho 8).

Salud pública y prevención de riesgos laborales.

La prevención de riesgos laborales puede constituir una restricción objetiva a la libertad religiosa, en especial cuando existe una incompatibilidad para portar un símbolo religioso y un equipo de protección obligatoria o un aumento de riesgos por el uso del símbolo —riesgos mecánicos, riesgos químicos, riesgos personales—. 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 pudiera coger la cadena lesionándose a sí mismo o al personal sanitario o que se produjera un contacto de la cruz con una herida abierta¹¹. Igualmente, puede haber limitaciones al uso de prendas religiosas 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

10. Juzgado de lo Social núm. 1 de Palma de Mallorca, de 6 de febrero de 2017.

11. Así se establece en el caso del TEDH *Eweida y otros contra Reino Unido*, de 15 de enero de 2013.



como se dispone 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, 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 que cuando está en juego la imagen corporativa. 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.

III.2.3.2. Administraciones Públicas

Al igual que en el ámbito laboral privado, existen excepciones para que se limite el uso de símbolos o prendas de naturaleza religiosa por parte de los empleados públicos:

- Los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los miembros de la carrera judicial están obligados a vestir con uniforme durante el ejercicio de sus funciones, por lo que les está vetado el portar este tipo de elementos de carácter religioso.
- Por motivos de seguridad pública no se permitirá el uso de prendas o símbolos que no permitan la identificación personal del empleado público (por ejemplo, un *burka*).

- Si la particularidad del desempeño laboral diese lugar a una confusión entre funciones estatales y funciones religiosas, no resultaría compatible el uso de tales símbolos. Es decir, si el puesto de trabajo que se desempeña guarda relación con funciones estatales y se pretende transmitir hacia la ciudadanía la neutralidad o imparcialidad del Estado, los tribunales abogan por una regla prohibitiva de vestuario religioso visible. Tal regla parece incluso más rígida en el ámbito de la enseñanza obligatoria, donde los menores de edad resultarían más sensibles al proselitismo o al adoctrinamiento en el caso de llevar el profesorado vestuario o simbología de naturaleza religiosa. Por lo tanto, la connotación pública de la persona o del lugar se tiene en cuenta para restringir el derecho fundamental de libertad religiosa, restricción necesaria en una sociedad democrática desde la perspectiva del deber de neutralidad e imparcialidad del Estado¹².
- Tampoco se permitiría si el hecho de portarlos supusiera una contravención de las normas de prevención y riesgos laborales.

Por lo tanto, no se puede afirmar con rotundidad que este tipo de elementos deban prohibirse en el ámbito laboral público, pues todo depende de la actividad desarrollada, del tipo de símbolo (ostensible u oculto) y del puesto de trabajo (de cara al público o no). Un claro ejemplo en el ámbito español —y único en el ámbito público que ha sido resuelto judicialmente— lo encontramos en un conductor de una empresa municipal de transportes, practicante de la

12. Así, el TEDH, en el caso *Ebrahimian contra Francia*, de 26 noviembre 2015, afirma: “El Tribunal ya ha admitido que los Estados pueden invocar los principios de laicidad y de neutralidad del Estado para justificar las restricciones en cuanto a que los funcionarios lleven puestos símbolos religiosos, en especial los profesores de establecimientos públicos (...). Es su condición de agentes públicos lo que les diferencia de los simples ciudadanos, los cuales «no están representando al Estado en el ejercicio de la función pública» y por tanto no «están sometidos, en base a un estatuto oficial a una obligación de discreción en la expresión pública de sus creencias religiosas» (...). De igual forma, *el Tribunal puede aceptar en las circunstancias del presente asunto que el Estado, que emplea a la demandante en un hospital público, en el que está en contacto con los pacientes, considera necesario que no manifieste sus creencias religiosas en el desempeño de sus funciones para garantizar la igualdad de trato de los enfermos. En este espíritu, la neutralidad del servicio público hospitalario puede considerarse relacionada con la actitud de sus agentes y como una exigencia de que los pacientes no puedan dudar de su imparcialidad*” (párrafo 64).



religión judía, que acude todos los días a su puesto de trabajo cubriéndose la cabeza con una gorra, siendo sancionado por la empresa tras la incoación de un expediente disciplinario, puesto que esa prenda no formaba parte del uniforme obligatorio. La orden empresarial de vestir una determinada ropa no puede lesionar la dignidad y honor del trabajador o trabajadora o cualquiera de los derechos fundamentales y libertades públicas constitucionalmente consagrados, por lo que si usar gorra constituye un acto prescrito por la religión en señal de respeto a la divinidad, se plantea un conflicto entre el derecho de la empresa a dirigir la actividad laboral y el derecho fundamental a la libertad religiosa de uno de sus empleados. En este caso el comportamiento del trabajador no era perjudicial para la empresa, ni ningún usuario se había quejado por la utilización de esta prenda por parte del trabajador. Es más, en palabras del propio tribunal,

“no existe razón que justifique en derecho una decisión del empleador rayana en el autoritarismo que hiere sin provecho para sí los sentimientos religiosos de uno de sus empleados constitucionalmente tutelados, máxime si hablamos de una empresa perteneciente al sector público, más comprometida que las de puro carácter privado con el cumplimiento efectivo de los valores constitucionales”¹³.

Esta sentencia ofrece una buena muestra de la aplicación del principio de proporcionalidad en los casos de vestimenta del trabajador. La imposición de uniforme a la plantilla es un medio idóneo para trasladar una determinada imagen corporativa o una idea de neutralidad. Pero no es necesario que se impida su levísima alteración cuando el trabajador o trabajadora desea ejercer su libertad religiosa portando prendas u objetos de carácter religioso que no impiden el fin normal pretendido por el uniforme.

III.3. Extinción de la relación laboral

III.3.1. Cuestiones generales

III.3.1.1. Empresa privada

En muchas ocasiones el choque entre libertad religiosa y libertad de empresa ha sido solucionado siguiendo un principio que estuvo muy asentado en la jurisprudencia europea y española, según el cual, si una persona puede renunciar a su puesto de trabajo para evitar una limitación a su derecho de libertad religiosa, entonces no hay lesión de tal derecho. Si la persona no renunciaba a su puesto de trabajo e incumplía las directrices empresariales por seguir los dictados de sus convicciones, podía producirse un despido que venía motivado por el incumplimiento de deberes contractuales que resultaban incompatibles con la creencia religiosa del trabajador o trabajadora. Por ejemplo, la asistencia a un acto de culto, la observancia de un descanso o conmemoración de una fecha de carácter religioso, portar una prenda o símbolo religioso.

Ese principio ha sido desechado y actualmente se parte del reconocimiento de la dimensión externa del derecho de libertad religiosa que faculta a la persona a manifestar sus creencias y a comportarse de acuerdo con ellas siempre que ello sea posible en el marco organizativo de la empresa y no resulte incompatible con la prestación laboral.

La dimensión externa del derecho de libertad religiosa faculta a la persona a manifestar sus creencias y a comportarse de acuerdo con ellas

13. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares de 9 de septiembre de 2002.



III.3.1.2. Administraciones Públicas

Conforme al artículo 95 EBEP es falta disciplinaria muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón, entre otros motivos, de religión o convicciones. Esta falta, conforme al artículo 96 EBEP, podrá conllevar una de estas sanciones: a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves; b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban; c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años; d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca; e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria; f) Apercibimiento; g) Cualquier otra que se establezca por ley.

III.3.2. Días festivos y descanso semanal

III.3.2.1. Empresa privada

Un caso de despido por la observancia del día de precepto es el resuelto por el Tribunal Supremo en sentencia de 20 de abril de 1988. Se trata de un trabajador adventista del Séptimo Día que prestaba sus servicios en una empresa privada (alquiler de coches) y al que se le había concedido una autorización, por parte del director del puesto de trabajo, para cambiar su actividad laboral de los sábados a los domingos. Meses después la empresa no acepta esa concesión y, tras las reiteradas ausencias al puesto de trabajo en sábado, es despedido. En este caso el Tribunal Supremo declara el despido improcedente porque considera que

“las peculiaridades organizativas de la empresa y del propio centro de trabajo en que

presta sus servicios el demandante (...) y la autorización que a éste se le concedió (...) mantenida durante más de tres meses, lo que supone una novación del primitivo contrato por acuerdo de las partes, no precisa de autorización y con fundamento en causa justa —el credo religioso del trabajador—, le llevan a afirmar que “la posterior supresión de la autorización (...) ha de considerarse como acto unilateral del empresario, modificativo de las condiciones de trabajo; esto, unido a las motivaciones religiosas, atenúa muy calificadamente las faltas del trabajador, excluyendo para ellas la sanción más grave del mundo laboral como es la del despido”.

El regular ejercicio de las facultades disciplinarias del empresario o empresaria respecto a su plantilla está sujeto, entre otros, al principio de buena fe, que impide un ejercicio abusivo, resultando quebrantado cuando las faltas laborales que se imputan al trabajador eran una situación conocida y aceptada por las dos partes de la relación laboral, que suponía un régimen de tolerancia por parte de la empleadora, constitutiva de un uso de empresa que iba más allá de lo puramente interpretativo, insertándose en el sinalagma de la relación laboral, de modo que, aunque la tolerancia no genera un derecho a ser incumplidor, no justifica la sanción apoyada en actos realizados en dicho clima de condescendencia y permisividad y dentro del margen de la misma, pues esa actitud de condescendencia y transigencia no puede dejarse de aplicar sorpresivamente, sin efectuar la previa advertencia sobre el particular a fin de dejar sin efecto tal autolimitación.

Lo que la sentencia resuelve es la improcedencia del despido por la existencia de una novación contractual que hace que la decisión empresarial de revocar la inicial autorización de dispensa de un día por otro deba considerarse un acto unilateral.



III.3.2.2. Administraciones Públicas

Un supuesto que se puede traer a colación en este ámbito —aunque tal vez de manera forzada—, es el caso resuelto por el Tribunal Supremo en sentencia de 27 de marzo de 2000, relacionado con el Ramadán: un soldado de religión musulmana es condenado por el Tribunal Militar Territorial a tres meses y un día de prisión por un delito de desobediencia, ya que se había negado a cumplir una orden de su superior alegando que podía marearse al estar cumpliendo el Ramadán. El Tribunal Supremo no admite el motivo casacional porque se parte de un presupuesto erróneo: el recurrente no se opuso a la orden o, en otros términos, desobedeció la que le dio su superior, por motivos religiosos, en el sentido de que manifestara que su religión le impedía cumplir la orden que se le había dado para la realización de un determinado servicio, sino que, lo que realmente sirvió de fundamento a su desobediencia reiterada fue que le estaba prohibido comer en determinadas horas del día, y que por dicha circunstancia le podía dar un mareo, sin que en modo alguno alegara que para aquellos que profesan la religión islámica les estuviera prohibido trabajar durante el mes del Ramadán.

Por lo tanto, ni se impide el ejercicio del derecho de libertad religiosa, y ni mucho menos el Acuerdo con la CIE le prohíbe trabajar en ningún momento del día (en este caso, cumplir el servicio encomendado), puesto que lo que el Acuerdo señala es la posibilidad de concluir la jornada laboral una hora antes de la puesta del sol durante el mes de ayuno. Aunque el fallo se ajusta a la legalidad vigente, hubiera sido deseable haber tenido en cuenta lo que supone la realización del ayuno obligatorio, a fin de establecer medidas que minimicen las potenciales consecuencias del mismo. Por ejemplo, adelantar la realización de dicho servicio, si ello

fuera posible, para aprovechar la hidratación y alimentación de la comida permitida.

III.3.3. Vestimenta y símbolos religiosos

III.3.3.1. Empresa privada

El despido por incumplimiento grave es el hilo conductor de tres casos resueltos por el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja¹⁴. Se trata de trabajadoras que se dedican a la recolección/manipulación de champiñones y acuden a su puesto de trabajo ataviadas con un velo islámico o hiyab. A ellas, como a toda la plantilla de la empresa, se les formó en prevención de riesgos laborales en lo relativo a su puesto de trabajo y se les informó del manual de acogida de la empresa. En dicho manual se recoge expresamente que el uniforme se debe llevar completo y limpio. Para ello se entrega bata y gorros a cada persona. La empresa facilita a la plantilla los gorros (desechables) y las batas de trabajo que deben llevar siempre dentro del recinto de fabricación y no sacarlas fuera de las instalaciones salvo para su lavado. Tienen también a su disposición batas desechables, que pueden utilizar siempre que quieran y en todo caso cuando cambien de sala. Los vestuarios se ubican al lado de la nave de trabajo, para que puedan cambiarse antes y después de acceder a su puesto. Si en el tiempo de descanso van con la bata de trabajo al comedor, deben cambiársela al regresar al trabajo. No se pueden llevar otras prendas encima de la bata, siempre por debajo. La redecilla o gorro cubrirá totalmente el pelo y será la misma para todo el personal. Si llevan barba o bigote deben llevar cubrebarras. Está prohibido llevar cualquier tipo de joyas (pendientes, anillos, relojes...) y cualquier tipo de esmalte en uñas.

La dirección de la empresa conmina en varias ocasiones a las trabajadoras, no a que se

14. Sentencias del TSJ de La Rioja (Sala de lo Social), de 22 de junio de 2017, núms. 131/2017, 132/2017 y 133/2017.



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

quiten el hiyab, sino a que permanezca cubierto totalmente con el gorro o redecilla, petición a la que hacen caso omiso. En esa misma empresa trabajan más operarias practicantes de la fe musulmana, muchas de las cuales se quitan el velo para trabajar o se cubren el velo totalmente con el gorro obligatorio. La decisión empresarial sobre la obligatoriedad de que la bata y el gorro sean las prendas más externas del uniforme, viene marcada por la certificación del sistema de calidad de la empresa, ya que trabajan con alimentos, y tiene por finalidad evitar cualquier tipo de contaminación alimentaria. La inobservancia de esta norma puede conllevar la contaminación de una gran cantidad de champiñón, ya sea por un pelo, por restos de perfume u otros elementos ajenos al propio champiñón, pudiendo provocar la pérdida de gran cantidad de producto si se detecta en los controles de la empresa, e incluso algo peor, una alerta sanitaria si ese champiñón sale de la fábrica.

Ante la negativa de las trabajadoras, no ya a quitarse el velo, sino simplemente a ocultarlo plenamente dentro del gorro, la empresa se vio en la tesitura de sancionarlas, pues es obligación de la empresa velar por el cumplimiento de las normas, mucho más cuando está en juego la seguridad alimentaria. A esto hay que añadir que la empresa tuvo que pasar una auditoría de una empresa certificadora que les advirtió verbalmente sobre la contravención constatada de su normativa en materia de higiene, en concreto, que la ropa de algunos trabajadores sobresalía por fuera de la bata, apercibiéndoles de que de comprobarse que continuaban tolerando esa situación, podrían perder esa certificación de calidad.

El tribunal desecha que la medida disciplinaria impuesta a las trabajadoras por haber desoído la orden empresarial de recoger el velo islámico por debajo del gorro que han de emplear durante la ejecución de su trabajo, cercene su derecho constitucional a la libertad religiosa,

razonando al efecto que dicha decisión resulta completamente ajena y extraña a la utilización del hiyab como signo externo de una determinada confesión religiosa, al responder exclusivamente a razones de higiene en el trabajo, pues de tal forma se minimiza el riesgo de contaminación del champiñón que manipulan y que por su naturaleza porosa es especialmente sensible.

No se da aquí una actuación que dispense un trato desigual a las trabajadoras de religión musulmana frente al resto de empleadas, y que el móvil que ha guiado tal proceder esté relacionado con las convicciones religiosas de las trabajadoras, ya que la prohibición alcanza a cualquier tipo de prenda de vestir que sobresalga de la bata de trabajo tenga o no connotación religiosa, estando permitido llevar el velo siempre y cuando se recoja bajo el gorro y no esté al descubierto en la zona del cuello.

Por último, tampoco cabe alegar discriminación indirecta, habida cuenta que la decisión patronal de exigir a las trabajadoras la estricta observancia de las normas sobre la vestimenta de trabajo, constituye un medio idóneo, proporcionado y necesario para la satisfacción de una finalidad absolutamente legítima, cual es la de cumplir los protocolos en materia de higiene alimentaria impuestos por la empresa certificadora de calidad, estando directamente vinculado con el tipo de actividad que desarrolla la empresa, en tanto en cuanto lo que a través de esa medida se persigue es reducir el riesgo de contaminación alimentaria con partículas, elementos o sustancias adheridos a la ropa, al ser el champiñón por su carácter poroso un elemento especialmente sensible, sin que se nos ocurra solución alternativa a la ofrecida por la empresa —recoger el velo dentro del gorro— que permita compaginar las exigencias de salubridad en la manipulación de alimentos conforme a la norma de calidad, y el derecho de las trabajadoras a la utilización plena de ese signo externo de la religión musulmana como



manifestación de la vertiente externa de su libertad religiosa.

De las sentencias del TJUE de 14 de marzo de 2017 (asuntos nº C-157/15 y C-188/15), relativas a dos despidos de dos trabajadoras musulmanas por portar el pañuelo islámico, cabe extraer la siguiente doctrina:

1. La prohibición de llevar un pañuelo islámico 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 desventaja 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.
2. 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/CE, por lo que el despido de una trabajadora por esta circunstancia constituiría una medida discriminatoria.

III.3.3.2. Administraciones Públicas

En páginas anteriores se expuso que en los organismos públicos debe prevalecer el principio

de neutralidad. Sin embargo, 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, ni tan siquiera podrá ser tachada de proselitista. Por ejemplo, un colgante con una pequeña cruz, un hiyab o una kipá 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. Cuestión diferente es si el funcionariado desempeña sus funciones con un comportamiento claramente intolerante o discriminatorio para toda aquella persona que no profese su misma religión, o incluso dedique parte de su tiempo de trabajo para realizar proselitismo religioso. Si estas actuaciones quedan acreditadas, podrán recaer sobre el funcionario o funcionaria las sanciones disciplinarias correspondientes.

III.4. Libertad religiosa y no discriminación en las relaciones de empleo de las empresas y tareas de tendencia

Las empresas de tendencia son aquellas cuya finalidad principal es expresar, sostener o comunicar unas determinadas ideas, convicciones o creencias. Aunque no hay en el ordenamiento jurídico español una definición legal de este tipo de empresas, se califica como tales a partidos políticos, sindicatos, confesiones religiosas, centros docentes y medios de comunicación. Ahora bien, no todos los puestos de trabajo en este tipo de empresas tienen connotaciones ideológicas, pues existen funciones desprovistas de cualquier significación de este tipo para cuyo desempeño son irrelevantes las creencias del trabajador o trabajadora. Asimismo, en empresas ordinarias —neutrales desde una perspectiva ideológica— o en una Administración Pública pueden existir cometidos de significado ideológico —un ejemplo muy



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

claro es la impartición de clases de religión en la escuela pública— para cuya realización son relevantes las creencias o convicciones de las personas.

Cuando una persona trabaja para una empresa de tendencia o es contratada para realizar tareas con una significación ideológica o religiosa, el ejercicio del derecho de libertad religiosa no sigue las pautas generales que fueron descritas en el epígrafe precedente, pues además de tener que acomodarse a las obligaciones del contrato de trabajo y a las directrices del poder de dirección de la empresa, debe también respetar los derechos específicos del empleador o empleadora vinculados a su actividad de tendencia: creación de partidos políticos y participación política, libertad sindical, libertad de información, libertad de enseñanza o libertad religiosa en su dimensión colectiva o institucional. En estos casos, las creencias pueden llegar a ser un requisito esencial y determinante de la contratación, bien por la necesidad de respetar la identidad y finalidad de la entidad contratante, o bien por la naturaleza de las funciones que se van a desempeñar.

La norma clave en la materia viene constituida por el artículo 4 de la Directiva 2000/78/CE, el cual dispone, respecto a las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, que no constituye discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Igualmente, estas organizaciones podrán exigir a las personas que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización.

El artículo 34.2 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas

y del orden social, por medio de la cual tuvo lugar la transposición de la Directiva 2000/78/CE a nuestro ordenamiento, prescribe:

“Las diferencias de trato basadas en una característica relacionada con cualquiera de las causas a que se refiere el párrafo anterior no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”

En el caso de las confesiones religiosas, el artículo 6.1 LOLR reconoce su derecho a la autonomía y les faculta para establecer sus propias normas de organización, régimen interno y 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, y en especial de los de libertad, igualdad y no discriminación.

El TEDH ha manifestado en varias ocasiones que la autonomía de los grupos religiosos forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad religiosa:

“La autonomía de las comunidades religiosas es indispensable para el pluralismo en una sociedad democrática y se encuentra en el centro mismo de la protección ofrecida por el artículo 9 del Convenio. Presenta un interés directo, no solamente para la organización de estas comunidades como tal, sino también para el goce efectivo del derecho a la libertad de religión del conjunto de sus miembros activos. Si la organización de la vida de la comunidad no estuviera protegida



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

por el artículo 9 del Convenio, todos los demás aspectos de la libertad de religión del individuo se encontrarían debilitados”¹⁵.

Esa autonomía de los grupos religiosos comporta para las personas a su servicio un especial deber de lealtad:

“El TEDH reconoce que, por mor de su autonomía, las comunidades religiosas pueden exigir un cierto grado de lealtad por parte de las personas que trabajan para ellas o que las representan. En este contexto, ya ha considerado que la naturaleza del puesto ocupado por estas personas era un elemento importante que había que tener en cuenta en el momento de la valoración de la proporcionalidad de una medida restrictiva adoptada por el Estado o la organización religiosa concernida (...). Muy particularmente, la misión específica confiada al interesado dentro de una organización religiosa es un aspecto a tener en consideración para determinar si esta persona debe estar sujeta a una obligación de lealtad acrecentada”¹⁶.

No obstante lo anterior, esa autonomía está sujeta a límites, por lo que no le basta a una comunidad religiosa con alegar la existencia de una vulneración real o potencial de su autonomía para hacer compatible con el CEDH toda injerencia en los derechos que este garantiza. Aún más, la comunidad religiosa en cuestión debe en efecto demostrar, a la luz de las circunstancias del caso específico, que el riesgo alegado es probable y serio, que la injerencia litigiosa en el derecho de que se trate no va más allá de lo que es necesario para alejar ese

riesgo y que tampoco sirve a un objetivo ajeno al ejercicio de la autonomía de la comunidad religiosa. Además, la autonomía no debe vulnerar la esencia del derecho concernido. En último término, compete a las jurisdicciones nacionales el asegurarse que estas condiciones se cumplen, procediendo a un detenido examen de las circunstancias del caso y a una ponderación circunstanciada de los intereses divergentes en juego¹⁷.

El TJUE ha indicado que el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78/CE, en relación con sus artículos 9 y 10 y con el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que, cuando una iglesia u otra organización cuya ética se base en la religión o las convicciones alegue, en apoyo de un acto o decisión como el rechazo de una candidatura a un empleo en su ámbito, que, por la naturaleza de las actividades de que se trate o por el contexto en que hayan de desarrollarse, la religión es un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de dicha iglesia u organización, es necesario que esa alegación, llegado el caso, pueda ser objeto de un control judicial efectivo que exija garantizar que, en ese caso concreto, se cumplen los criterios señalados en el artículo 4, apartado 2, de la citada Directiva. Asimismo, cuando se habla de un “requisito profesional esencial, legítimo y justificado” se hace referencia un requisito necesario y objetivamente dictado respecto de la ética de la iglesia o de la organización de que se trate, por la naturaleza o las circunstancias en que se desarrolle la actividad profesional en cuestión, y no puede amparar consideraciones ajenas a

15. Párrafo 127 del asunto *Fernández Martínez c. España*, sentencia de la Gran Sala de 12 de junio de 2014. Sobre la autonomía de las confesiones religiosas y su incidencia en las relaciones laborales de las personas contratadas por una entidad religiosa pueden verse los siguientes pronunciamientos del TEDH: *Hasan y Chaush c. Bulgaria*, Gran Sala, de 26 de octubre de 2000; *Lombardi Vallauri c. Italia*, de 20 de octubre de 2009; *Obst c. Alemania*, de 23 de septiembre de 2010; *Schüth c. Alemania*, de 23 de septiembre de 2010; *Siebenhaar c. Alemania*, de 3 de febrero de 2011; *Sindicatul “Pastorul cel Bun” c. Rumanía*, Gran Sala, de 19 de noviembre de 2013.

16. *Ibidem*, párrafo 131.

17. *Ibidem*, párrafo 132.



dicha ética o al derecho a la autonomía de esa iglesia o de esa organización. Además, este requisito debe atenerse al principio de proporcionalidad¹⁸.

Cuando se habla de un “requisito profesional esencial, legítimo y justificado” se hace referencia un requisito necesario y objetivamente dictado respecto de la ética de la iglesia o de la organización de que se trate

Un supuesto concreto de trabajo para una empresa de tendencia que ha abordado el Tribunal Constitucional es el de profesorado de centros docentes privados que cuenten con un ideario propio¹⁹. En estos casos, como ha precisado el máximo intérprete de la Constitución, la definición del puesto docente viene dada, además de por las características propias del nivel educativo, por el ideario que, en uso de la libertad de enseñanza y dentro de los límites que le son propios, haya dado al centro docente su titular. La existencia de un ideario, conocida por el profesorado al incorporarse libremente al centro o libremente aceptada cuando el centro se dota de tal ideario después de esa incorporación, no le obliga ni a convertirse en apolo-gista del mismo, ni a transformar su enseñanza en propaganda o adoctrinamiento, ni a subordinar a ese ideario las exigencias que el rigor científico impone a su labor. El profesorado es libre

como docente, en el ejercicio de su actividad específica, pero esa libertad no le faculta para dirigir ataques abiertos o solapados contra ese ideario, sino sólo para desarrollar su actividad en los términos que juzgue más adecuados y que, con arreglo a un criterio serio y objetivo, no resulten contrarios a aquél²⁰.

El Tribunal Constitucional llega a admitir que las actividades o la conducta lícita del profesorado, al margen de su función docente en un centro dotado de ideario propio, pueden ser eventualmente consideradas por el titular de éste como una violación de su obligación de respetar tal ideario y, en consecuencia, como un motivo suficiente para romper la relación contractual entre el profesor y el centro. Ahora bien, esta posibilidad, de aplicación restrictiva y excepcional, habrá de ser analizada caso a caso en función de las circunstancias concretas que concurren. Se deberá tomar en consideración la posible notoriedad y la naturaleza de estas actividades, e incluso su intencionalidad.

La CE contempla expresamente un caso concreto de trabajo para una empresa de tendencia: la cláusula de conciencia de los trabajadores y trabajadoras de la información [artículo 20.1.d)]. Esta previsión constitucional ha sido desarrollada por medio de la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información, cuyo artículo 1 la define como “un derecho constitucional de los profesionales de la información que tiene por objeto garantizar la independencia en el desempeño de su función profesional”.

El artículo 2 puntualiza que en virtud de la cláusula de conciencia los trabajadores y trabajadoras de la información tienen derecho a solicitar

18. Caso *Vera Egenberger y Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, de 17 de abril de 2018 (asunto C-414/16).

19. Sentencias 5/1981, de 13 de febrero, y 47/1985, de 27 de marzo.

20. El párrafo reproduce casi literalmente las manifestaciones realizadas por el Tribunal Constitucional.



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

la rescisión de su relación jurídica con la empresa de comunicación en que trabajen:

- a. Cuando en el medio de comunicación con el que estén vinculados laboralmente se produzca un cambio sustancial de orientación informativa o línea ideológica.
- b. Cuando la empresa les traslade a otro medio del mismo grupo que por su género o

línea suponga una ruptura patente con la orientación profesional del informador.

El ejercicio de este derecho dará lugar a una indemnización, que no será inferior a la pactada contractualmente o, en su defecto, a la establecida por el ET para el despido improcedente.

IV. Conclusiones y propuestas

PRIMERA. El aumento de la diversidad religiosa, unido a la cada vez mayor secularización de la sociedad, ha propiciado que en las relaciones laborales aparezcan situaciones en las que no resulta fácil conciliar las creencias de determinadas personas con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Si bien estos supuestos son más habituales en el ámbito de las empresas privadas, también se dan en las Administraciones Públicas, las cuales se han de ajustar a la neutralidad ideológica y religiosa derivada del artículo 16.3 CE.

SEGUNDA. La correcta gestión de los casos en los que las convicciones religiosas del trabajador o trabajadora colisionan con el contenido de la prestación laboral exige partir de la consideración de la libertad religiosa como un derecho fundamental que cuenta con una dimensión externa que faculta a la persona a manifestar sus creencias y a comportarse de acuerdo con ellas, tanto en el ámbito privado como en el público, y a mantenerlas frente a terceros. Junto a ello, un principio rector del ordenamiento jurídico en el marco laboral es la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de religión.

TERCERA. Las creencias religiosas de los candidatos y candidatas deben ser respetadas por el empleador o empleadora en la fase de acceso al puesto de trabajo (en el proceso selectivo), durante el desempeño de la prestación

laboral y en la fase extintiva de la vinculación jurídica que une a la persona con la empresa.

CUARTA. Las personas que se postulan a un puesto de trabajo no están obligadas a revelar sus creencias religiosas durante el proceso selectivo. En el caso de que lo hagan voluntariamente, bien porque lo manifiesten o bien porque así se desprenda de su apariencia física o vestimenta, la afiliación religiosa no puede ser tomada en consideración como criterio sobre el que se base la decisión de contratar o no a esa persona. Esta regla general no se aplica en aquellos casos en los que la naturaleza de la entidad que contrata o el contenido de la prestación laboral exijan que el trabajador tenga unas determinadas convicciones o la ausencia de ellas. En estos casos, las creencias pueden constituir un requisito profesional esencial y determinante admitido por el ordenamiento jurídico.

QUINTA. En el caso de las Administraciones Públicas las pruebas selectivas para el acceso a puestos de trabajo han de tener en cuenta las creencias religiosas de los candidatos y candidatas. Si los ejercicios correspondientes se fijan en una fecha preceptuada como de descanso para alguno de ellos, habrá de darse una fecha alternativa, salvo que existan razones objetivas válidas en Derecho que lo impidan. Estas razones habrán de ser acreditadas por la entidad pública.



SEXTA. En el acceso a un empleo la persona, pese a no estar obligada con carácter general a revelar sus creencias, debe actuar con buena fe. Si asume obligaciones laborales incompatibles con sus convicciones, ello podría dar lugar a un despido legítimo por parte de la empresa. En todo caso, antes de llegar a la extinción de la relación laboral sería deseable, en virtud del principio de la máxima eficacia posible de los derechos fundamentales y de la prohibición de discriminación, buscar un acomodo razonable entre las creencias religiosas del trabajador y la empresa, siempre que ello sea posible en el marco organizativo y no suponga una carga desproporcionada para esta.

SÉPTIMA. Las empresas están legitimadas para imponer determinados códigos de conducta y reglas de vestimenta, pero ello tiene como límite el derecho a la propia imagen de la persona, la prohibición de discriminación y la libertad religiosa. Si el portar determinadas prendas religiosas no impide al trabajador o trabajadora cumplir con sus obligaciones, no entraña riesgos para su salud o la de terceros y el trabajador o trabajadora 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.

OCTAVA. Las personas tienen derecho a conmemorar los días festivos y de 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 empleados y empleadas. 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 empresario ha de valorar las peticiones de descanso semanal y de respeto a festividades y prácticas religiosas por parte de su plantilla para

ver en qué medida es posible acceder a ellas, puesto que se trata del ejercicio de un derecho fundamental y una postura de estricta neutralidad podría generar discriminaciones indirectas. En esta concreta cuestión, los convenios colectivos sectoriales pueden desempeñar un papel muy importante para establecer condiciones de trabajo respetuosas con las tradiciones, costumbres y actos de determinadas confesiones religiosas.

NOVENA. En general, cuando las creencias del trabajador o trabajadora entran en colisión con obligaciones laborales —contenido de la prestación laboral, trabajo en determinadas festividades religiosas o en los días preceptuados como de descanso por una religión, códigos de vestimenta— no cabe hacer primar el poder de dirección de la empresa sobre la base de que la persona ha aceptado libremente el puesto de trabajo. Se debe partir del respeto al derecho fundamental de libertad religiosa y proceder a una ponderación entre los bienes jurídicos en juego con la finalidad de alcanzar un justo equilibrio entre ellos que permita respetar la pertenencia a una religión sin que ello suponga una carga desproporcionada para la empresa. En los casos en que la conciliación de ambos bienes jurídicos no sea posible, se podrá proceder a la extinción de la relación laboral, pero corresponde a la empresa la carga de la prueba de demostrar que ese acomodo razonable no tiene encaje.

DÉCIMA. En el caso de las empresas de tendencia o de las actividades que tienen connotaciones ideológicas o religiosas, las creencias del trabajador o trabajadora pueden llegar a constituir un requisito profesional esencial y determinante que justifique la contratación o no de una determinada persona o la extinción de la relación laboral. En todo caso, no deben seguirse para las personas consecuencias negativas por tener unas determinadas creencias o carecer de ellas, y antes de proceder al despido se debe valorar la posibilidad de asignarle



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

funciones neutrales. Asimismo, la extinción del contrato se ha de materializar en unos términos que conlleven una adecuada protección para la persona que ha perdido su puesto de trabajo (indemnización y/o prestación por desempleo).

PROPUESTA FINAL. La diversidad es una característica de nuestra sociedad de hoy día y un elemento presente en el mundo laboral. Su puesta en valor por parte de las empresas no debería ser vista como una carga, sino como un activo que potencia su compromiso social, su apertura al entorno y su implicación en el pleno respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas. Por

tal motivo, sería deseable la implementación de planes de formación y sensibilización de agentes sociales, organizaciones empresariales y operadores jurídicos que contribuyan a percibir la diversidad religiosa en sus justos términos: como manifestación del libre desarrollo de la personalidad, como parte integrante de la identidad de cada persona y como ejercicio de un derecho fundamental. Al mismo tiempo, ello permitiría tener en cuenta las creencias religiosas en la configuración de las condiciones de trabajo e incorporar cláusulas específicas en los convenios colectivos que contemplen un acomodo razonable y equilibrado entre el derecho de libertad religiosa y la libertad de empresa.

Anexo

Selección de jurisprudencia española y europea relativa al derecho de libertad religiosa y relaciones laborales

Tribunal Constitucional

Sentencia 19/1985, de 13 de febrero (conmemoración días de precepto)	La cuestión fáctica planteada en esta sentencia se refiere a la presunta violación del derecho de libertad religiosa como consecuencia del despido de la recurrente de la empresa en que prestaba sus servicios al dejar de asistir al trabajo en sábado de acuerdo con sus convicciones religiosas.
---	--

Tribunal Supremo

Sentencia de 20 de abril de 1988 (conmemoración días de precepto)	El actor adoptó la resolución unilateral de faltar sistemáticamente al trabajo los sábados habiendo sido advertido de su obligación de cumplir con su contrato laboral y con el horario, jornada, turno y día de descanso especificados en el calendario aprobado y vigente para el año 1986; fue sancionado con suspensión de empleo y sueldo por las faltas repetidas e injustificadas de asistencia a su turno de los sábados.
Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de marzo de 2000 (alimentación conforme a creencias religiosas)	Un soldado de religión musulmana es condenado por el Tribunal Militar Territorial a tres meses y un día de prisión por un delito de desobediencia, ya que se había negado a cumplir una orden de su superior alegando que podía marearse al estar cumpliendo el Ramadán.
Sentencia de 26 de junio de 2012 (discriminación por creencias religiosas)	Monitora de yoga budista sufre discriminación por sus creencias y por su pertenencia a una comunidad religiosa, al no darle ocupación efectiva durante un cierto tiempo y adoptar otras medidas contrarias a la empleada.
Sentencia de 6 de julio de 2015 (conmemoración días de precepto)	La recurrente, adventista, concurre a un proceso selectivo para ingresar en el Cuerpo de Maestros en la especialidad de Educación Infantil fijado en sábado. Avisa con antelación y su petición no es tomada en cuenta. El Alto Tribunal falló en favor del derecho de una opositora, proclamando por primera vez de manera taxativa que la regla general en este ámbito debe ser el uso de una fecha alternativa y la excepción la negativa a ello y que, como todas las reglas excepcionales, ha de ser objeto de un entendimiento restrictivo.



Tribunales inferiores

<p>Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 27 de octubre de 1997 (compatibilidad horario laboral con obligaciones religiosas)</p>	<p>Una empleada de religión musulmana solicitaba que se le adecuara el horario de trabajo para ser dispensada de acudir entre las 13.30 y las 16.30 horas de los viernes, así como la finalización de la jornada laboral una hora antes de la puesta de sol durante el mes del Ramadán.</p>
<p>Sentencia del Tribunal Superior de La Rioja, de 18 de marzo de 1999 (conmemoración días de precepto)</p>	<p>Un empresario, fiel de la Iglesia adventista, que posee un negocio de venta de muebles, solicita la apertura de su establecimiento mercantil de venta de muebles los domingos, sustituyéndola por el cierre del mismo desde la puesta del sol de los viernes a la de los sábados.</p>
<p>Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 18 de mayo de 1999 (conmemoración días de precepto)</p>	<p>Negativa de un ayuntamiento a efectuar un cambio en el día de examen de acceso a la función pública, señalando uno distinto del sábado para que la actora, que alega profesar la religión adventista, lo pudiese realizar.</p>
<p>Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 11 de septiembre de 2000 (conmemoración días de precepto)</p>	<p>Músico que con posterioridad a su contratación comunica al director de la banda su condición religiosa y que, con arreglo a su credo, no podía trabajar desde la puesta del sol del viernes hasta la puesta del sol del sábado.</p>
<p>Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares de 9 de septiembre de 2002 (uso de prendas religiosas)</p>	<p>Conductor judío de empresa municipal de transportes que solicita trabajar con la cabeza cubierta debido a sus creencias religiosas.</p>
<p>Sentencia del Tribunal Superior de Murcia, de 27 de abril de 2015 (conmemoración días de precepto)</p>	<p>Se convoca en sábado un proceso selectivo para el ingreso y adquisición de nuevas especialidades en el Cuerpo de Maestros en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. La actora había solicitado previamente que se tuviera en cuenta su condición religiosa (miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día), para que se adaptase a dicha circunstancia el referido procedimiento.</p>
<p>Sentencia del Juzgado de lo Social de Palma de Mallorca, de 6 de febrero de 2017 (uso de simbología/prendas de significación religiosa)</p>	<p>Trabajadora que prestaba servicios en el departamento de servicio al pasajero de la empresa AENA que solicita hacer uso del velo islámico como expresión de su libertad religiosa, lo que inicialmente le fue autorizado por la empresa de forma provisional y después negado bajo la invocación de las exigencias de uniformidad y la imagen corporativa de la empresa.</p>



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

<p>Sentencias del Tribunal Superior de La Rioja (Sala de lo Social), de 22 de junio de 2017 (uso de simbología/prendas de significación religiosa)</p>	<p>Trabajadoras que se dedican a la recolección/manipulación de champiñones y acuden a su puesto de trabajo ataviadas con un velo islámico o hiyab. La dirección de la empresa conmina en varias ocasiones a las trabajadoras, no a que se quiten el hiyab, sino a que permanezca cubierto totalmente con un gorro o redecilla por razones sanitarias, petición a la que hacen caso omiso.</p>
--	--

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

<p>Asunto Kosteski contra Antigua República Yugoslava de Macedonia, de 13 de abril de 2006 (conmemoración días festivos de naturaleza religiosa)</p>	<p>El demandante no se presentó a su trabajo un día laborable justificando su ausencia en la celebración de una fiesta musulmana. La empresa sancionó al trabajador porque se había ausentado del trabajo sin autorización.</p>
<p>Asunto Eweida y otros contra Reino Unido, de 15 de enero de 2013 (uso de simbología/prendas de significación religiosa)</p>	<p>El conflicto se plantea con motivo de la utilización de símbolos de significación religiosa en el ámbito laboral.</p>
<p>Asunto Ebrahimian contra Francia, de 26 de noviembre de 2015 (uso de simbología/prendas de significación religiosa)</p>	<p>Una trabajadora prestaba servicios como asistente social en el servicio de psiquiatría de un hospital público. La trabajadora llevaba velo islámico y la dirección de recursos humanos le comunicó que su contrato no sería prorrogado debido a su negativa a quitarse el velo islámico durante el trabajo y a las quejas presentadas por algunos pacientes del centro.</p>

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

<p>Sentencia nº C-157/15 del Tribunal de Justicia, 14 de marzo de 2017, asunto Samira Achbita y Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contra G4S Secure Solutions NV (vestimenta religiosa; discriminación directa por motivos religiosos)</p>	<p>Una mujer de confesión musulmana comenzó a trabajar como recepcionista para una empresa privada que prestaba servicios de recepción y acogida a clientes tanto del sector público como del sector privado. Regía en ese momento en el seno de la empresa una norma no escrita con arreglo a la cual los trabajadores no podían llevar signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo. La trabajadora comunicó a sus superiores jerárquicos que a partir de entonces tenía la intención de llevar un pañuelo islámico durante las horas de trabajo. La empresa aprobó un reglamento interno prohibiendo los símbolos religiosos.</p>
--	--



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

<p>Sentencia nº C-188/15 del Tribunal de Justicia, 14 de marzo de 2017, asunto Asma Bougnaoui y Association de défense des droits de l'homme (ADDH) contra Micropole SA (vestimenta religiosa; discriminación directa e indirecta por motivos religiosos)</p>	<p>Una trabajadora fue despedida debido a que un cliente de la empresa se había molestado porque llevaba velo y había pedido a la empresa que “no hubiera velo la próxima vez”. La empresa, durante el periodo de selección, le había manifestado a la trabajadora que respetaba su libertad de expresión y las convicciones religiosas personales, pero le advirtió que en las relaciones con los clientes imponían una política de discreción en lo que respecta a la expresión de las opciones personales de los empleados. Constatada la negativa de la trabajadora a prescindir del uso del velo, la empleadora considera que no puede realizar la prestación de trabajo y que debe proceder a la extinción de su contrato laboral.</p>
<p>Sentencia nº C-193/17 del Tribunal de Justicia, 22 de enero de 2019, asunto Cresco Investigation GmbH contra Austria (discriminación directa por motivos religiosos)</p>	<p>El asunto se plantea por un detective que considera discriminatoria la decisión de no abonarle el complemento por trabajo en día festivo por el trabajo desempeñado en Viernes Santo y reclama a su empleador, por este concepto, el pago de una cantidad más los intereses correspondientes.</p>

