

LA INDUMENTARIA RELIGIOSA EN EL TRABAJO A LA LUZ DE LOS TRIBUNALES

[*RELIGIOUS ATTIRE AT WORK IN THE LIGHT OF THE COURTS*]

Juan José Fernández Domínguez

Fecha de recepción: 26 de junio de 2024

Fecha de aceptación: 8 de julio de 2024

Sumario: I. LA LIBERTAD RELIGIOSA EN LAS RELACIONES LABORALES Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: BASES EMPÍRICAS PARA EL ANÁLISIS.- II. EL DERECHO A PORTAR SÍMBOLOS RELIGIOSOS EN EL TRABAJO.- 1. La doctrina del TEDH sobre signos identitarios durante la prestación de servicios.- 2. El criterio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.- 3. Algunas cuestiones controvertidas en las resoluciones de los órganos judiciales españoles.- III. CONSIDERACIÓN FINAL.

Contents: I. RELIGIOUS FREEDOM IN LABOR RELATIONSHIPS AND THE PRINCIPLE OF EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION: EMPIRICAL BASES FOR THE ANALYSIS.- II. THE RIGHT TO WEAR RELIGIOUS SYMBOLS AT WORK.- 1. The doctrine of the TEDH on identity signs during the work.- 2. The criteria of the Court of Justice of the European Union.- 3. Some controversial issues in light of the resolutions of the Spanish judicial Courts.- III. FINAL CONSIDERATION.

Resumen: El ensayo revisa los pronunciamientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (con un apunte de los pocos localizados en España) que abordan los supuestos de prohibición empresarial de portar símbolos religiosos en el trabajo. Neutralidad en un extremo, y exigencia de acomodo razonable en el otro, delimitan las posiciones enfrentadas de las partes y dibujan un marco para la reflexión en continua evolución dentro de una sociedad cada vez más multicultural.

***Abstract:** The essay reviews the rulings of the European Court of Human Rights and the Court of Justice of the European Union (with a note on the few located in Spain) that deal with cases of business prohibition of wearing religious symbols at work. Neutrality on the one hand, and the requirement of reasonable accommodation on the other, delimit the opposing positions of the parties and provide a framework for reflection in continuous evolution within an increasingly multicultural society.*

Palabras clave: Acomodo razonable, Neutralidad, Religión, Trabajo, Vestimenta.

***Keywords:** Attire, Neutrality, Reasonable accommodation, Religion, Work.*

* * *

I. LA LIBERTAD RELIGIOSA EN LAS RELACIONES LABORALES Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: BASES EMPÍRICAS PARA EL ANÁLISIS

Entre otras expresiones señeras, la globalización ha propiciado los desplazamientos masivos de personas en busca de un mejor futuro, con la consecuencia de un evidente enriquecimiento de las sociedades más desarrolladas a través no solo de incorporación de juventud y talento, sino también de culturas múltiples que conviven juntas. Dentro de estas manifestaciones de diversidad, el pluralismo en las creencias encuentra un lugar preeminente, para alumbrar nuevas dimensiones de la libertad religiosa a partir de la heterogeneidad en presencia.

Junto a este evidente haz de progreso, no cabrá ocultar el envés de los problemas suscitados por la necesidad de cohesión de elementos identitarios tan diversos e, incluso, en algunos aspectos enfrentados. El desafío, de envergadura para una convivencia armónica en general, no deja de alcanzar expresiones características en el marco de la relación laboral, en particular cuando este rasgo personalísimo anejo a la dignidad de la ser humano lleva a un ejercicio a través de determinados usos o prácticas que se presentan como un hecho distorsionante, al no ser compartido por la mayoría.

De este modo, las visiones variadas, tanto en la dimensión religiosa como de su expresión en el ámbito laboral, convierten en un verdadero reto para el ordenamiento jurídico la salvaguarda de la igualdad de oportunidades y no discriminación por motivos religiosos de las minorías a las que segrega su credo, haciendo compatible tal objetivo con el interés empresarial en mantener la normalidad en la actividad de producción o servicios. Operación de acomodo o adaptación que se inserta en el marco propio del ejercicio de los denominados derechos fundamentales inespecíficos dentro del contrato de trabajo, para exigir una recomposición o modalización indisolublemente unida a la idea de organización y al poder de dirección empresarial en el seno de las relaciones laborales¹.

¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Madrid (Centro de Estudios Constitucionales), 1991, págs. 31-34 o FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: “Libertad ideológica y prestación de servicios”, *Relaciones Laborales*, núm. 7, 1985, pág. 426.

En virtud de lo dispuesto en el art. 10.2 CE, a la hora de abordar el libre ejercicio de la religión en el marco constitucional, en general, y en el normativo-social, en particular, procederá acudir al contenido de los textos internacionales sobre derechos humanos de los que España es parte; entre ellos, y particularmente significativo en este ámbito, el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), aprobado en 1950 en el seno del Consejo de Europa, cuyo cumplimiento aparece confiado al Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) para generar una jurisprudencia de enorme trascendencia.

Inspirador de otros textos internacionales (como el art 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los arts. 10 y 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el art. E Parte V de la Carta Social Europea o el art. 10 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales), el art. 9 CEDH consagra la libertad de pensamiento de conciencia y de religión destacándolo –bajo una concepción monista²– como uno de los fundamentos de la sociedad democrática³. Ni el texto ni las sentencias dictadas en su aplicación han entrado a definir el concepto de religión, entre otras poderosas razones por las dificultades ínsitas a tal tarea⁴, aun cuando sí proporcionan algunas pautas para aquilatar su ámbito de operatividad, distinguiendo las dos magnitudes que recoge y fijando el criterio a partir del cual cabrá establecer sus limitaciones.

Con la integración tanto creencias teístas como no teístas, lo cual lo convierte en un bien igualmentepreciado para agnósticos y ateos, la jurisprudencia de Estrasburgo resalta en la delimitación de su objeto cómo, para que una convicción personal o colectiva pueda acogerse a la libertad religiosa (o ideológica), es preciso que tenga un grado suficiente de fuerza obligatoria, seriedad, coherencia e importancia⁵; sin poder entrar, no

² STC 46/2001, de 15 de febrero. WATSON, P. y OLIVER, P.: “Is the Court of Justice of the European Union finding its religion?”, *Fordham International Law Journal*, Vol. 42, núm. 3, 2019, págs. 851-853.

³ STEDH 14307/88, de 25 de mayo de 1993, asunto *Kokkinakis c. Grecia*.

⁴ PALOMINO LOZANO, R.: “El concepto de religión en el Derecho Eclesiástico del Estado”, *Ius Ecclesiae*, Vol. 23, núm. 1, 2011, págs. 57-74. Una aproximación certera en LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D.: “Libertad ideológica, religiosa y de conciencia”, en AA.VV. (PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. y FERNÁNDEZ GARCÍA, E., Dirs. y ANSUÁTEGUI ROIG, F.J. y RODRÍGUEZ URIBES, J.M., Coords.): *Historia de los derechos fundamentales*, T. 6, Madrid (Dyckinson), 2013, págs. 985-1015.

⁵ Sobre la base de la STEDH 7511/76, de 25 de febrero de 1982, asunto *Campbell y Consans c. Reino Unido*, las reflexiones de VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Libertad religiosa y contrato de trabajo”, en AA.VV. (CASAS BAAMONDE, M.E.; DURÁN LÓPEZ, F. y ACDCT, VOL. XV (2023), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 33-65

obstante, en valoración alguna sobre la legitimidad de las convicciones y la manera de expresarlas o en cuestiones puramente teológicas⁶.

Dentro de este contenido descubre dos dimensiones⁷: de un lado, la interna, entendida como espacio íntimo de creencias que se traduce en la libertad de creer o no y de cambiar de religión, teniendo un carácter absoluto; de otro, la externa, que protege un conjunto de manifestaciones posibles de la libertad religiosa tanto en público como en privado y presenta un carácter limitado, en cuanto puede afectar a los derechos de los demás, así como a otros intereses relevantes del Estado. Aceptación o distinción perfectamente aquilatada por el Tribunal Constitucional cuando alude a aquella primera como la que “garantiza la existencia de un claustro íntimo de creencias y, por tanto, un espacio de autodelimitación intelectual ante el fenómeno religioso, vinculado a la propia causalidad y dignidad humana; a su lado, a la segunda se le otorga una faceta de *agere licere* que faculta a los ciudadanos para comportarse de acuerdo con sus convicciones con plena inmunidad de coacción del Estado o de cualesquiera grupos sociales para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros”⁸.

Por cuanto hace a la posibilidad de limitar el acervo fundamental, el reenvío del art. 9.2 a las restricciones previstas en la ley (que justifica en gran medida las remisiones del TEDH al criterio de los órganos

CRUZ VILLALÓN, J., Coords.): *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marzo de la Constitución Española*, Madrid (La Ley), 2006, pág. 585.

⁶ STEDH 48420/10, 59842/10, 51671/10 y 36516/10, de 15 de enero de 2023, asunto *Eweida y otros c. Reino Unido*. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Temas Laborales*, núm. 145, 2018, pág. 206 o CAMAS RODA, F.: “La evolución en el marco jurídico europeo y español del derecho a la libertad religiosa o de creencias en el trabajo”, en AA.VV. (CAMAS RODA, F., Coord.): *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*, Albacete (Bomarzo), 2016, págs. 17-18.

⁷ SSTEDH 14307/88, de 25 de mayo de 1993, asunto *Kokkinakis c. Grecia*; 20704/92, de 1 de julio de 1997, asunto *Kalaç c. Turquía*; 30985/96, de 26 de octubre de 2000, asunto *Hassan Tchaouch c. Bulgaria*; 44774/98, de 10 de noviembre de 2005, asunto *Leyla Sahin c. Turquía*; 52435/99, de 12 de abril de 2007, asunto *Ivanova c. Bulgaria*; 58911/00, de 6 de octubre de 2008, asunto *Leela Förderkreis E.U. y otros c. Alemania*; o, en fin, 27058/05, de 4 de diciembre de 2008, asunto *Dogru c. Francia*.

⁸ Sobre la base de las SSTC 24/82, de 13 de mayo y 166/1999, de 28 de octubre, el literal de STC 154/2002, de 18 de julio.

jurisdiccionales nacionales⁹) no basta para que sean admisibles sin más, pues habrá de obedecer a algunos de los intereses recogidos en el precepto y relacionados con la seguridad pública y la protección del orden, la salud y la moral públicos o –en particular– los derechos y libertades de los demás¹⁰; habiendo de guardar, además, adecuada proporcionalidad con el objetivo a satisfacer, de suerte que, de entre los distintos medios disponibles a tal objeto, se habrá de elegir el menos lesivo a la libertad fundamental¹¹.

El instrumento internacional cierra el círculo con la previsión contenida en su art. 14, destinada a garantizar el goce de los derechos que reconoce sin distinción alguna por razón, entre otros motivos, de religión u opinión. En sentido propio, el precepto no consagra la igualdad como derecho sustantivo, sino que centra su atención en la prohibición de discriminación, lo cual hace que no tenga autonomía, eficacia propia con independencia de los derechos y libertades tutelados en la norma, sino que forme parte de cada uno de ellos¹².

De este modo, el TEDH no ha sido precisamente proclive a reconocer situaciones de discriminación, tampoco en el ámbito laboral, resolviendo los conflictos planteados desde la perspectiva del derecho sustantivo al que la vulneración ha sido referida¹³; es decir, bajo su parecer, “libertad religiosa y no discriminación concurren desde el punto de vista jurídico en una relación dialéctica [de modo tal] que únicamente mediante su análisis conjunto es posible determinar si existe o no protección”¹⁴. Por este motivo, al otorgar la protección se ampara el derecho fundamental y ya no parece preciso entrar a valorar la existencia o no de discriminación; sin embargo, cuando no se aprecia tal vulneración procedería dar un paso

⁹ LÓPEZ AHUMADA, L.E.: *Libertad religiosa y relaciones laborales. Estudio de las sentencias más emblemáticas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional Español*, Medellín (Diké/Universidad de Santiago de Cali), 2020, pág. 67.

¹⁰ STEDH 77703/01, de 14 de junio de 2007, asunto *Svyato-Mykhaylivska Parafiya c. Ucrania*.

¹¹ STEDH 33203/08, de 12 de junio de 2014, asunto *Centro Bíblico de la República de Chuvash c. Rusia*.

¹² STEDH 6833/74, de 13 de junio de 1979, asunto *Marckx c. Bélgica*.

¹³ CAÑAMARES ARRIBAS, S.: *Igualdad religiosa en las relaciones laborales*, Cizur Menor (Aranzadi/Thomson), 2018, págs. 32-36.

¹⁴ LÓPEZ AHUMADA, L.E.: *Libertad religiosa y relaciones laborales. Estudio de las sentencias más emblemáticas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional Español*, cit., pág. 67.

adelante –que pocas veces se ha dado– y entrar a ponderar la existencia de una posible postergación injustificada en el ejercicio del derecho¹⁵.

Esta es una notable diferencia con el planteamiento del Derecho de la Unión Europea, que para el ámbito de las relaciones laborales encuentra referencia clave en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, donde se prohíbe con carácter general, la discriminación laboral, tanto directa como indirecta, en diversos ámbitos, entre otros el relativo a la religión o convicciones¹⁶.

Sin perjuicio de que, al vincularse con la protección del derecho fundamental a la igualdad consagrado en el art. 14 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales de la Unión, proceda su armonización con lo dispuesto en el art. 52 de esta norma, y admitir la limitación proporcional de los derechos en aras de la protección de los intereses relevantes de carácter público establecidos en el CEDH (tal es el contexto al cual alude el art. 2.5), cuando el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha entrado a conocer –más tarde que pronto– de algunos supuestos que atañen a la dimensión externa de la religión y su proyección en el trabajo, la Directiva se convierte en norte para la interpretación y la igualdad y no discriminación (directa o indirecta), que no el derecho a la libertad religiosa, en la vara de medir las situaciones enjuiciadas¹⁷. En ellas cobrarán específico relieve, por cuanto al discurso interesa, las dos excepciones contenidas en el art. 4, las cuales permiten, por una parte, que una determinada característica como la religión pueda ser considerada por el empresario como un “requisito profesional esencial y determinante” del puesto de trabajo, en atención a la naturaleza de la actividad desempeñada o del contexto productivo donde se desarrolle, siempre y cuando el interés que lo ampara sea legítimo y el condicionante proporcionado¹⁸; por otra, la ampliación de la excepción en el

¹⁵ MURDOCH, J.: *Protecting the right to freedom of thought, conscience and religion under the European Convention on Human Rights*, Estrasburgo (Consejo de Europa), 2012, pág. 74.

¹⁶ McCREA, R.: “Singing from the same hymn sheet? What the differences between the Strasbourg and Luxemburg Courts tell us about religious freedom, no discrimination and the secular state”, *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 5, núm. 2, 2016, págs. 201-205.

¹⁷ RELAÑO PASTOR, E.: “Towards substantive equality for religious believers in the workplace? Two supranational European Courts, two different approaches”, *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 5, núm. 2, 2016, págs. 255-279.

¹⁸ STJUE de 14 de marzo de 2017, C-188/15, asunto *Boungaoui*.

art. 4.2 a los supuestos muy concretos del empleador cuando sea una empresa de tendencia.

En este punto –y con proyección hacia las formas de discriminación indirecta, por ser las más habituales– cobrará especial sentido la exigencia de interpretación estricta de las excepciones, pues, a tenor del Considerando 23 de la Directiva, en muy contadas ocasiones una característica vinculada en particular a la religión puede constituir un requisito profesional esencial y determinante, bajo la estricta justificación requerida por las labores a desempeñar de quien pretende hacer valer su derecho o el tiempo y la forma bajo los cuales quiere materializar su ejercicio. En ningún caso podrán amparar esta pretensión consideraciones estrictamente subjetivas vinculadas, por ejemplo, a los deseos del empleador, de sus clientes o los usuarios de sus servicios¹⁹.

En último término, la ordenación española, que arranca de los arts. 14 y 16.1 de la Constitución (CE), bebe claramente, tanto en la delimitación primera como en la evolución de la jurisprudencia, de los Tribunales de Estrasburgo y Luxemburgo. Sencilla de percibir en los pronunciamientos del Tribunal Constitucional cuando aquilata las dos dimensiones de la libertad religiosa, e incluso cuando la hace concurrir con los principios de igualdad y no discriminación de forma dialéctica²⁰, para resultar diáfana – aunque tenga que pasar el tiempo para que así conste²¹– en la traducción del requisito de proporcionalidad a través del principio de equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo y el ámbito de su libertad religiosa. Su punto de partida se asienta en el reconocimiento de la posición preeminente de los derechos fundamentales frente al ejercicio de la libertad de empresa (a inferir del juego de los arts. 2 y 3 de la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa), con traducción en el dato de que su

¹⁹ PALOMINO LOZANO, R.: “Igualdad y no discriminación religiosa en el Derecho de la Unión Europea. A propósito de las conclusiones en los casos *Achibita y Bougnaoui*”, *Revista Latinoamericana de Derecho y Religión*, Vol. 2, núm. 2, 2016, págs. 3-6.

²⁰ RODRÍGUEZ CARDO, I.A.: “La incidencia de la libertad religiosa en la relación de trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional Español”, *Direitos Fundamentais e Justiça*, núm. 15, 2011, pág. 31.

²¹ CABEZA PEREIRO, J.: “Libertad ideológica y religiosa”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L.; VILA TIerno, F. y ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., Dirs. y LÓPEZ INSUA, B.M., Coord.): *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Granada (Comares), 2020, pág. 250.

modulación en el seno de la relación laboral únicamente habrá de tener lugar en la medida precisa para lograr el interés empresarial²².

Marco a completar, según muestran la jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo²³, así como los pronunciamientos dictados en instancia y suplicación que han podido localizarse, para dar cabida a otra doble vertiente de la libertad religiosa en el trabajo²⁴: por una parte, la negativa, centrada en el derecho del trabajador a no declarar sobre sus creencias, a la prohibición del empresario de indagar sobre las mismas y al derecho a no ser discriminado, de lo cual cabría colegir una obligación empresarial básica de seguir una conducta neutral o no confesional; sin embargo, y por otra, cuenta también con una dimensión positiva, en virtud de la cual surge la obligación de la empleadora de adaptar las condiciones de ejecución de la relación laboral a fin de hacerlas compatibles con la libertad religiosa de los trabajadores en su dimensión activa²⁵.

Flexibilizar la prevalencia del interés de la empresa, con el fin de hacerlo compatible con el derecho del trabajador a satisfacer las exigencias de su religión, se convierte en un objetivo cada vez más presente también en los supuestos en los cuales conocen los tribunales españoles, para dar cabida a la doctrina del “acomodamiento razonable”, que obliga a la empresa a efectuar un esfuerzo suficiente en el ajuste de la actividad laboral al hecho religioso²⁶.

El pórtico expuesto invita a profundizar sobre una expresión concreta de las cuestiones esbozadas, acompañada de la exposición de los

²² STC 204/1997, de 25 de noviembre.

²³ CAMAS RODA, F.: “La evolución en el marco jurídico europeo y español del derecho a la libertad religiosa o de creencias en el trabajo”, cit., págs. 13 y 14.

²⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: *Igualdad y discriminación*, Madrid (Tecnos), 1986, pág. 364 o GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G.: “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora”, *Lex Social*, Vol. 6, núm. 1, 2016.

²⁵ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. et alii: *Inmigración, religión y trabajo en Andalucía. Reflexiones sobre las implicaciones laborales derivadas de la pluralidad religiosa*, Sevilla (Consejo Económico y Social de Andalucía), 2007, págs. 12-18.

²⁶ GOÑI SEIN, J.L.: “Libertad ideológica, libertad religiosa y empresas de tendencia”, en AA.VV. (BAYLOS GRAU, A. et alii, Coords.): *La jurisprudencia constitucional en materia laboral y social en el período 1999-2010. Libro homenaje a María Emilia Casas*, Madrid (La Ley), 2015, págs. 279-307 o TOLEDO OMS, A.: *Relación laboral y libertad religiosa*, Barcelona (Tesis Doctorales de la Universidad de Barcelona), 2016, págs. 617-439.

ejemplos que proporcionan los órganos judiciales en los distintos niveles, de los cuales el autor quiere ser mero sistematizador y cronista, aun cuando en tema tan sugerente no podrá faltar el apunte del parecer personal bajo la forma de breve comentario o apostilla.

II. EL DERECHO A PORTAR SÍMBOLOS RELIGIOSOS EN EL TRABAJO

Dentro los supuestos que reflejan una colisión entre el derecho de la persona trabajadora a observar las prácticas relacionadas con su credo religioso, por un lado, y el interés del empresario en desarrollar su actividad económica de la manera que convenga a sus intereses, por otro, sin duda uno de los que han recibido mayor atención mediática ha sido el relativo a la utilización de símbolos o vestimentas, como seña de identidad religiosa incompatible con determinadas pautas de la organización relacionadas con la uniformidad en el vestir o con eventuales códigos de conducta.

La manera de afrontarlo recibe unas primeras pautas bajo la jurisprudencia del TEDH; más adelante completadas con una perspectiva acabada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y, bebiendo de ambas fuentes, un elenco de pronunciamientos significativos en España que sirven para apreciar su evolución y estado a día de hoy²⁷.

1. La doctrina del TEDH sobre signos identitarios durante la prestación de servicios

Los supuestos que conformar la autorizada interpretación del Tribunal de Estrasburgo pueden ser compendiados conforme sigue:

1.- El primero digno de mención aborda el caso de una maestra católica convertida al Islam que impartía clase en una escuela pública de Ginebra y durante cinco años utilizó el velo por cuestiones religiosas sin que nadie se opusiera ello. Sin embargo, y a partir de la promulgación de una ley en la cual se protegía el carácter laico de la escuela pública, la dirección

²⁷ Una exposición bastante actual en el mismo sentido en GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M.: *La libertad religiosa del trabajador*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2020, págs. 68-93.

entendió necesario instarle a que no lo llevara en sus actividades, para así cumplir la ley y mantener la paz social.

Impugnada la decisión a nivel interno sin éxito, la interesada formula demanda ante el TEDH considerando que la decisión de las autoridades suizas violaba el derecho a manifestar su religión y suponía una discriminación por razón de género. El órgano judicial declara inadmisibles la demanda refutando las alegaciones de la parte a partir de cuatro consideraciones fundamentales²⁸:

a) El uso de un pañuelo en la cabeza indica lealtad a una fe en particular, pudiendo considerarse un símbolo religioso “exterior fuerte”, en tanto señal inmediatamente visible para los demás y que proporciona la indicación de que una persona pertenece a una religión en particular.

b) La opción por esta manifestación de laicidad en el sistema educativo tiene fundamento legal y constitucional bastante; además, obedece al interés público de garantizar la “paz religiosa” en el propio centro educativo, que se consideraba frágil todavía en algunos aspectos, no importa que en el caso concreto no se hubieran acreditado actitudes de proselitismo²⁹.

c) A pesar de poder pensar que “una laicidad entendida como neutralidad podría impulsar a que los estudiantes estuvieran en disposición de ver en su propio colegio las mismas expresiones de pluralismo religioso que encuentran en la sociedad suiza extramuros de la escuela”³⁰, la sentencia entiende que es proporcional la restricción al derecho de la maestra en aras del interés de alumnos y padres en no verse influenciados en

²⁸ STEDH 42393/98, de 15 de febrero de 2001, asunto *Dahlab c. Suiza*.

²⁹ FAGGIANI, V.: *La controvertida cuestión del velo islámico. Una perspectiva de género desde el espacio europeo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2020, pág. 118; PARISI, M.: “Simboli e comportamenti religiosi all’esame degli organi dei Strasburgo”, en AA.VV. (PARISI, M., Dir.): *Simboli e comportamenti religiosi nella società plurale*, Nápoles (ESI), 2006, pág. 157 o CASTRO JOVER, A.: “Símbolos religiosos, ceremonias, manifestaciones religiosas y poderes públicos”, en AA.VV. (FERREIRO GALGUERA, J., Coord.): *Jornadas jurídicas sobre libertad religiosa en España*, Madrid (Ministerio de Justicia), 2008, págs. 816-817.

³⁰ CAÑAMARES ARRIBAS, S.: “Las manifestaciones externas de religiosidad en el ordenamiento jurídico español: el empleo de la simbología religiosa”, en AA.VV.: *El ejercicio de la libertad religiosa en España: Cuestiones disputadas*, Madrid (Ministerio de Justicia), 2004, págs. 206-207. En el mismo sentido, CANO RUIZ, I.: “Días festivos y de descanso”, *Derecho y Religión*, núm. 11, 2016, pág. 56.

sus convicciones religiosas y mantener la paz en el centro. De este modo, el principio de neutralidad estatal pierde aquel sentido original consistente en garantizar la tutela y el ejercicio del derecho de libertad religiosa, para convertirse en fundamento de la represión y la prohibición de ejercerlo³¹, orientado hacia un objetivo al cual no se encuentra alternativa menos gravosa para su consecución³². Así le corresponde determinarlo al Estado, pues es el que está en mejores condiciones para evaluar las circunstancias políticas y sociales internas y, a partir de ellas, establecer las medidas apropiadas, es decir, la limitación del contenido de un derecho proporcional a las necesidades de una sociedad democrática³³.

d) Por último, no ha lugar a una discriminación por razón de sexo, pues la limitación afectaría por igual a un maestro que vistiera con un símbolo religioso ostensible.

2.- En el segundo de los pronunciamientos la demandante era una profesora de la Universidad de Estambul, apartada de su puesto de trabajo por persistir en mantener el velo islámico durante el desarrollo de sus tareas docentes. Tras el procedimiento disciplinario pertinente, es cesada por no someterse a las normas de vestimenta de los funcionarios, que imponían a las mujeres llevar la cabeza descubierta.

³¹ MARTÍNEZ-TORRÓN, J.: “Universalidad, diversidad y neutralidad en la protección de la libertad religiosa en la jurisprudencia de Estrasburgo”, en AA.VV. (MARTÍNEZ TORRÓN, J.; MESEGUER VELASCO, S. y PALOMINO LOZANO, R., Coords.): *Religión, matrimonio y Derecho ante el siglo XXI. Estudios en homenaje al profesor Navarro-Valls*, Vol. 7. Madrid (Iustel), 2013, págs. 288 y 288-292 o CANO RUIZ, A.: “Descanso por motivos religiosos y pruebas selectivas”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá de Henares*, núm. 9, 2016, págs. 48 y 56-57.

³² FAGGIANI, V.: *La controvertida cuestión del velo islámico. Una perspectiva de género desde el espacio europeo*, cit., pág. 118 o LEAL ARDONA, M.: “Los símbolos religiosos: el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el uso del velo islámico en las relaciones laborales privadas”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 51, 2018, pág. 402.

³³ ARLETTAZ, F.: “La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre la libertad religiosa: un análisis jurídico-político”, *Derechos y Libertades*, núm. 27, 2012, págs. 229-230; GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G.: “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora”, cit., pág. 342 y APARICIO ALDANA, R.K.: *Derechos a la libertad ideológica, religiosa y de conciencia en las relaciones jurídico laborales*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2017, págs. 196-201.

El Tribunal declara igualmente inadmisibile la demanda³⁴, acudiendo a argumentos semejantes a los del supuesto precedente, pues si bien reconoce que la regulación sobre el atuendo suponía una injerencia en el derecho a manifestar su religión, entiende que la restricción era “necesaria en una sociedad democrática”, teniendo en cuenta la imprescindible discreción de los docentes en un centro público respecto a la expresión de sus creencias, con particular relieve en un contexto en el cual la laicidad aparece como un principio fundamental del Estado. En este sentido, el margen de apreciación de la autoridad gubernativa a la hora de imponer limitaciones merece prioridad frente al derecho fundamental³⁵.

3.- En el primero de los cuatro supuestos de los que conoce la siguiente de las sentencias, una auxiliar de vuelo de confesión cristiana copta prestaba sus servicios para una compañía cuya guía interna sobre vestuario no solo imponía un determinado uniforme, sino que preveía de manera expresa que cualquier accesorio o vestido que la persona trabajadora quisiera llevar por motivos religiosos había de quedar cubierto. Con todo, y cuando por la naturaleza del objeto o la forma de portarlo resultara inviable disimularlo, dejaba abierta la posibilidad de un acuerdo con autorización de la jefatura.

Así había ocurrido con los empleados sijs de sexo masculino, a quienes se habilitó para llevar un turbante blanco o azul marino, y en verano un brazalete cuando vistieran con manga corta; también a las mujeres musulmanas del personal de tierra, a las cuales se autorizó a llevar el *hiyab* o velo islámico en un color aprobado por la compañía.

El conflicto se suscitó cuando la empleada, que durante tiempo había portado oculto entre las prendas del uniforme un colgante con la cruz cristiana, decidió exhibirlo abiertamente como signo de compromiso religioso. Tras varias conversaciones y advertencias sin éxito para que ocultara la cruz, fue suspendida de empleo y sueldo, aun cuando más tarde se le ofreció un trabajo administrativo en el cual no era necesario el contacto con el público.

³⁴ STEDH 65500/01, de 24 de enero de 2006, asunto *Kurtulmus c. Turquía*.

³⁵ MARTÍNEZ-TORRÓN, J.: “La cuestión del velo islámico en la jurisprudencia de Estrasburgo”, *Derecho y Religión*, núm. 4, 2009, pág. 101 o GÓMEZ SÁNCHEZ, Y: “El pañuelo islámico: la respuesta europea”, *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 28, 2012, pág. 161.

La publicidad del caso hizo que, tras consulta con los representantes de los trabajadores, la compañía cambiara su política en torno a los símbolos religiosos y, entre otras consecuencias, fuera posible portar la cruz cristiana. Esta decisión facilitó el retorno de la trabajadora a su puesto, aunque no pacífico, pues reclamó la indemnización por los daños sufridos en la lesión a su derecho fundamental.

A la hora de emitir su parecer³⁶, el Tribunal centra su análisis en la vulneración del art. 9 CEDH y considera, de partida, que la imposición empresarial entrañaba una injerencia en el derecho a la manifestación religiosa de la trabajadora como derecho fundamental (“no solo porque una sociedad democrática sana tiene necesidad de tolerar y sostener el pluralismo y la diversidad, sino también porque es necesario dar tutela igualmente a la voluntad de quien ha hecho de la religión un principio esencial de la vida, de comunicar esa convicción a los demás”) que, no obstante, responde al objetivo legítimo de transmitir una imagen de empresa y promover el reconocimiento tanto de su personal como de su marca.

A renglón seguido, empero, considera desproporcionada la sanción impuesta, en la medida en la cual la cruz era discreta y no se probó en ningún momento que afectara a la imagen corporativa; menos aun cuando los empleados pertenecientes a otras confesiones podían vestir símbolos religiosos más llamativos sin que se hubiera entendido el valor corporativo a preservar quedaba comprometido³⁷. Con todo, el argumento de mayor peso

³⁶ STEDH 48420/10, de 15 de enero de 2013, asunto *Eweida y otros c. Reino Unido*. Un análisis monográfico del pronunciamiento en ELÓSEGUI ITXASO, M.: *El concepto jurisprudencial de acomodo razonable. El Tribunal Supremo de Canadá y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ante la gestión de la diversidad cultural y religiosa en el espacio público*, Cizur Menor (Aranzadi/Thomson), 2013, págs. 105-111, PALOMINO LOZANO, R.: “Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 4ª), de 15 de enero de 2013, asunto *Eweida y otros c. Reino Unido*”, *Ars Iuris Salmanticensis*, Vol. 1, núm. 2, 2013, págs. 241-244 o MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, L.: “Libertad religiosa y exigencias laborales (Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos *Eweida y otros c. Reino Unido*, 15 de enero de 2013)”, *Revista de Administración Pública*, núm. 195, 2014, págs. 171-195.

³⁷ El peso del argumento, como factor de armonización razonable entre la dimensión externa de la libertad religiosa y los intereses empresariales, en GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G.: “Relaciones laborales y libertad religiosa: su integración a partir de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, en AA.VV.: (RODRÍGUEZ BLANCO, M. y GONZÁLEZ AYESTA, J., Coords.): *Religión y Derecho Internacional*, Granada (Comares), 2013, págs. 359-360 o SALAS PORRAS, M.: “Ponderación y modulación del ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el contexto obligacional ACDCT, VOL. XV (2023), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 33-65

a la hora de inclinar la balanza en favor de la trabajadora (si bien a cambio tan solo de una indemnización de 2.000 euros, y no de los salarios dejados de percibir, pues no aceptó un puesto alternativo³⁸ y durante la situación de suspensión de empleo y sueldo recibió regalos y donaciones que superaban el doble de las pérdidas sufridas³⁹) viene dado por la evidente falta de proporción entre la vulneración de una uniformidad que en otras ocasiones también se había producido y la sanción acordada a la luz de los intereses en presencia. Falta de equilibrio reconocido por la propia empleadora cuando decidió readmitir a la trabajadora y modificar la normativa interna sobre uso de símbolos religiosos⁴⁰.

4.- En el segundo de los supuestos dentro de esta sentencia compleja, quien trabajaba como enfermera en un hospital público, y había llevado una cruz cristiana colgada al cuello durante varios años oculta debajo de su ropa de trabajo, ve como un cambio de política en materia de uniforme, a partir de la cual el cuello quedaba abierto en forma de uve, dejaba visible su cruz. Teniendo en cuenta que los símbolos religiosos debían ser autorizados por el superior jerárquico (y ya habían sido requeridas dos trabajadoras sijs para no utilizar su brazaletes, accediendo a la solicitud de la dirección, así como dos enfermeras musulmanas debieron retocar y ajustar el velo que vestían), y que por razones de salud se entendía preciso evitar un elemento de evidente riesgo si los pacientes decidieran agarrarla del cuello, se le ordenó eliminar la cadena, sin atender su propuesta de proveerla de un enlace de manera que cediera de inmediato al tirar de ella o unir la cruz al colgante de identificación. La negativa a

laboral: una mirada a la jurisprudencia española”, *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, núm. 9, 2014, pág. 3.

³⁸ Acerca de si el comportamiento de la entidad ofreciendo un puesto de trabajo determinado puede ser considerado una oferta adecuada para hacer viable, dentro de lo posible, el derecho del trabajador a manifestar públicamente sus creencias o el cumplimiento de sus prácticas religiosas, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, cit., págs. 229-230.

³⁹ Sobre la “compensación” a través de los 30.000 € de condena en costas, la explicación de OJEDA AVILÉS, A.: “Libertad religiosa versus libertad de empresa: las técnicas de ajuste”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 225, 2019, págs. 52-53.

⁴⁰ HILL, M.: “Simbología religiosa y objeción de conciencia en el lugar de trabajo. Un examen de la Sentencia de Estrasburgo en *Eweida y otros c. Reino Unido*”, *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 32, 2013, pág. 13 o LÓPEZ AHUMADA, E.: “La libertad religiosa en las relaciones laborales conforme a la reciente jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, Vol. 30, 2014, págs. 517-518.

obedecer de la trabajadora (una vez que se rechazaron sus propuestas en atención a razones de salud fundadas en el riesgo de heridas e infecciones), supuso una orden de traslado a otro puesto de trabajo provisional ajeno al área de enfermería, dando pie a su reclamación por discriminación.

Agotada sin éxito la vía interna, donde los órganos judiciales nacionales insisten en la neutralidad de la medida y su vinculación a la reducción de lesiones en el trabajo, el Tribunal se atiene al mismo esquema que en el pronunciamiento anterior, pero con un resultado nítidamente diferente⁴¹. De este modo, aun cuando considera que la prohibición de utilizar el collar con la cruz constituye una injerencia en su derecho a manifestar las creencias religiosas, desestima la demanda por considerar proporcionada la reacción empresarial. Valora cómo, si bien al admitir la utilización de anillos, pendientes o piercings, siempre y cuando estuvieran cubiertos, no se pretendía una asepsia clínica absoluta, en verdad obraban razones evidentes de seguridad y salud en el trabajo –mucho más importantes que la mera imagen corporativa de la empresa⁴²–, las cuales fueron ponderadas convenientemente por las autoridades competentes –y con un margen de apreciación amplio⁴³– en favor de la prevención frente a peligros que pudieran afectar tanto a trabajadores como a pacientes. Más aún, únicamente se le exigió a la trabajadora que portara la cruz de forma compatible con el interés sanitario; por ejemplo, debajo del uniforme, a modo de broche o, incluso, dentro de la tarjeta de identificación⁴⁴.

5.- En el caso que sigue cronológicamente, una asistente social en el servicio de psiquiatría de un hospital público francés pretende llevar velo islámico en el desempeño de su labor. Aspiración a la cual se opone la dirección al calor tanto de un Dictamen del Consejo de Estado como de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, advirtiendo a la empleada que no se renovarían su contrato si persistía en llevar el pañuelo, pues, de un lado, suponía no observar la neutralidad externa exigible a todos los empleados públicos; además, y de otro, serviría para crear malestar en algunos

⁴¹ STEDH 59842/10, de 15 de enero de 2013, asunto *Eweida y otros c. Reino Unido*.

⁴² CÁMARA BOTÍA, A.: “La libertad de vestir del trabajador”, *Aranzadi Social*, núm. 6, 2013, pág. 17.

⁴³ CANO RUIZ, A.: “Descanso por motivos religiosos y pruebas selectivas”, cit., pág. 65 y OJEDA AVILÉS, A.: “Libertad religiosa versus libertad de empresa: las técnicas de ajuste”, cit., nota 41.

⁴⁴ HALL, H. y GARCÍA OLIVA, J.: “Simbología religiosa en el ámbito laboral. A propósito del caso *Chaplin* y sus implicaciones en el Derecho británico”, *Revista General de Derecho Canónico y de Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 32, 2013, págs. 15-16.

pacientes, cuyas quejas se convirtieron en prueba fehaciente de la repercusión negativa en el trabajo.

El TEDH asienta su pronunciamiento⁴⁵, como en la mayor parte de los supuestos, sobre la protección de los derechos y libertades de los otros, entendiendo por tal el respeto a la religión de todas las personas. Al no apreciar posibilidad alguna de conciliar las convicciones religiosas de la asistente social con la obligación de abstenerse de manifestarla, otorga prioridad a los principios de laicidad y neutralidad del Estado⁴⁶ (“el respeto de todas las creencias religiosas y orientaciones espirituales de los pacientes, usuarios del servicio público y destinatarios de la exigencia de neutralidad impuesta a la reclamante, asegurándoles una estricta igualdad”). Con una actitud “abstencionista”, cuyo fundamento se encuentra en una relación inversamente proporcional entre “consenso” y “margen de apreciación nacional”, prosigue su línea de otorgar un amplio margen a los Estados para atender a sus circunstancias específicas, sin entrar en mayor detalle sobre cuestiones delicadas que podrían alimentar tensiones; primando, en esta ocasión, el modelo francés de laicidad “exclusiva”, que tiende a relegar a la esfera privada las manifestaciones religiosas⁴⁷, como garantía de respeto al pluralismo y la diversidad⁴⁸.

2. El criterio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Cuando en 2017 comienzan a presentarse ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea los primeros supuestos de presencia en el trabajo de signos religiosos en la indumentaria, los ecos del acervo del TEDH son patentes no solo en la metodología empleada para el análisis⁴⁹,

⁴⁵ STEDH 64846/11, de 26 de noviembre de 2015, asunto *Ebrahimian c. Francia*.

⁴⁶ BOUAZZA ARIÑO, O.: “Notas de jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Revista de Administración Pública*, núm. 199, 2016, pág. 239.

⁴⁷ ROJO TORRECILLA, E.: “Aproximación al ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo”, en AA.VV. (CAMAS RODA, F., Coord.): *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*, Albacete (Bomarzo), 2016, págs. 44-45.

⁴⁸ FAGGIANI, V.: *La controvertida cuestión del velo islámico. Una perspectiva de género desde el espacio europeo*, cit., págs. 116 y 140-145 o GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, cit., pág. 215.

⁴⁹ SOLDEVILLA FRAGOSO, S.: “Libertad religiosa y velo islámico en el empleo: STJUE de 14 de marzo de 2017, asunto C-157/2017 *Samira Achibita*”, *Actualidad Administrativa*, ACDCT, VOL. XV (2023), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 33-65

sino en las líneas directrices sobre las cuales va a construir su doctrina⁵⁰. Introduce, no obstante, matices que constituyen un evidente avance, en particular cuando abandona el enfoque centrado en exclusiva en el derecho a la libertad religiosa y se abre a la no discriminación por este motivo.

1.- El primero de los pronunciamientos recoge el supuesto de una trabajadora de religión musulmana que presta servicios de recepción y acogimiento de clientes en su empresa y durante tres años se había limitado a usar el velo islámico fuera de las horas laborales, sin formular protesta alguna contra 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.

Al cabo de ese tiempo, y en el momento de reincorporarse tras una baja por enfermedad, comunica a la empresa su intención de portar el velo también durante la prestación de servicios, lo cual lleva a una doble reacción: de un lado, la comunicación a la interesada de que su conducta era contraria a la política de neutralidad de la entidad; de otro, la modificación por el comité de empresa de su reglamento interno, para plasmar de forma escrita cuanto se asumía de forma tácita, prohibiendo a los empleados exhibir signos que revelaran sus convicciones durante la jornada. Ante la voluntad manifiesta y persistente de la recepcionista de seguir acudiendo a su ocupación provista del velo, fue despedida, abonándole la indemnización correspondiente.

Planteada demanda por despido improcedente, y no habiendo obtenido satisfacción en las vías previas, formula recurso ante la última instancia belga, el Tribunal de Casación, el cual suscita como cuestión prejudicial si la prohibición de llevar un pañuelo como musulmana en el lugar de trabajo constituye o no una discriminación directa cuando la norma vigente en la empresa prohíbe a todos los trabajadores llevar en el lugar de trabajo signos externos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas.

núm. 7-8, 2017, pág. 3 o ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “Regulación de velo islámico en el trabajo”, *Trabajo y Derecho*, núm. extra 7, 2018, págs. 1-18.

⁵⁰ GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ CARDO, I.: “Signos religiosos en la indumentaria del trabajo y principio de no discriminación: las primeras aportaciones del Tribunal de Justicia”, *La Ley Unión Europea*, núm. 49, 2017, pág. 3 o CONTRERAS MAZARIO, J.M.: “Libertad religiosa, relaciones laborales y Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, *Anales de la Real Academia Sevillana de Legislación y Jurisprudencia*, núm. 10, 2018/2019, págs. 226-228.

En su respuesta, la sentencia del Tribunal⁵¹ sigue un discurso susceptible de ser estructurado en cuatro apartados diferentes⁵²:

a) En primer lugar, la necesidad de partir de un concepto amplio de religión que comprenda el derecho de las personas a manifestar sus convicciones.

b) En segundo término, las normas internas de tipo prohibitivo reseñadas no constituyen ni discriminación directa ni indirecta, en la medida en la cual obligan a todos los trabajadores sin distinción; imponiéndoles, de forma general e indiferenciada, una neutralidad en la vestimenta. Prescinde, por ende, de la posible diferencia de trato entre quienes deciden expresar activamente una convicción religiosa frente a quienes no sienten tal necesidad⁵³, o de cualquier intento de acomodo o adaptación razonable como vía para prevenir una posible discriminación indirecta, todo en aras de la neutralidad como valor colectivo⁵⁴.

c) Como tercera consideración, y abundando sobre la consideración anterior, aprecia una finalidad legítima que justifica tales reglas. La sitúa, precisamente, en “seguir un régimen de neutralidad política, filosófica o religiosa en las relaciones con los clientes, tanto del sector público como del sector privado”. Más en concreto, el Tribunal acepta que el deseo de dar esa imagen neutral ante los clientes “está vinculado a la libertad de empresa (...) y tiene, en principio, un carácter legítimo, en particular cuando el

⁵¹ STJUE de 14 de marzo de 2017, C-157/15, asunto *Achibita*.

⁵² PELAYO OLMEDO, J.J.: “La prohibición del uso de prendas y símbolos religiosos en el ámbito laboral. Aclaraciones del TJUE sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el caso *Samira Achibita c. G4S Secure Solutions NV*”, *Revista General de Derecho Europeo*, núm. 43, 2017, págs. 254-269; PALOMINO LOZANO, R.: “Igualdad y no discriminación religiosa en el Derecho de la Unión Europea. A propósito de las conclusiones en los casos *Achibita* y *Bougnaoui*”, cit., pág. 17-20; DURÁN BERNARCINO, M.: “El derecho a la libertad religiosa en el ámbito de las relaciones laborales”, *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*, núm. 45, 2017, págs. 221-238 o APARICIO ALDANA, R.K.: “Velo islámico y relación jurídico laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 199, 2017, págs. 291-304.

⁵³ PELAYO OLMEDO, J.J.: “La prohibición del uso de prendas y símbolos religiosos en el ámbito laboral. Aclaraciones del TJUE sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el caso *Samira Achibita c. G4S Secure Solutions NV*”, cit., pág. 259.

⁵⁴ GILES, J.: “Neutrality in business sphere. An encroachment on rights protection and State sovereignty?”, *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 7, núm. 2, 2018, págs. 343-346 o PIN, A.: “Is there a place for Islam in the West? Adjudicating the Muslim headscarf in Europe and the United States”, *Notre Dame Law Review*, núm. 35, 2017, págs. 35-43.

empresario solo incluye en la persecución de esa finalidad a los trabajadores que (...), van a estar en contacto con los clientes”. El trato con el usuario aparece, de este modo, como elemento esencial a tener en cuenta para alcanzar el equilibrio necesario en el conflicto de intereses abiertos por normas internas como las expuestas⁵⁵, abriendo así un amplio espacio al margen de apreciación empresarial⁵⁶.

d) En fin, la sentencia procede a sopesar si la medida adoptada por el empresario es adecuada, necesaria y proporcional, entendiendo que la prohibición efectivamente resulta precisa una correcta aplicación del régimen de neutralidad. Advierte, empero, sobre el hecho de que “es necesario que dicho objetivo se persiga de forma congruente y sistemática”, ciñéndose en exclusiva a los empleados en contacto con los clientes; a la postre, los únicos que pueden afectar a la imagen de la empresa ante terceros⁵⁷.

2.- De la misma fecha que la anterior, la segunda de las sentencias trae causa en una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal de Casación francés, que en este caso no gira sobre si se ha producido o no un supuesto de discriminación directa, sino sobre si existe, o no, un requisito profesional esencial y determinante capaz de justificar la diferencia de trato respecto de quien, cuando fue contratada para realizar un período de prácticas, solo llevaba un pañuelo en forma de badana, que sustituyó por el velo cuando fue contratada como ingeniera de proyectos.

⁵⁵ CONTRERAS MAZARIO, J.M.: “El TJUE no prohíbe el uso del velo islámico. Comentario a las sentencias del TJUE de 14 de marzo de 2017, asuntos C-157/15 y C-188/15”, *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 57, 2017, pág. 604 o PALOMINO LOZANO, R.: “Igualdad y no discriminación religiosa en el Derecho de la Unión Europea. A propósito de las conclusiones en los casos *Achibita* y *Boungaoui*”, cit., pág. 21.

⁵⁶ PELAYO OLMEDO, J.J.: “La prohibición del uso de prendas y símbolos religiosos en el ámbito laboral. Aclaraciones del TJUE sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el caso *Samira Achibita c. G4S Secure Solutions NV*”, cit., pág. 263 o LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “Discriminación y prohibición del uso del velo en el trabajo: asuntos C-157/15 y C-188/15 del TJUE”, *Derecho y Economía de la Integración*, núm. 2, 2017, pág. 129.

⁵⁷ GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, cit., pág. 217 o PELAYO OLMEDO, J.J.: “La prohibición del uso de prendas y símbolos religiosos en el ámbito laboral. Aclaraciones del TJUE sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el caso *Samira Achibita c. G4S Secure Solutions NV*”, cit., págs. 267-268.

En todas las reuniones con el personal directivo de la empresa se le manifestó el total respeto a la libertad de expresión de sus convicciones religiosas, pero también se le advirtió en torno a que, debido a la necesidad de relacionarse con clientes, tanto fuera como dentro de la empresa, en determinadas ocasiones no podría vestir el símbolo religioso. El problema surgió cuando uno de los clientes de la empresa manifestó su queja por el uso del velo en una reunión con la ingeniera, lo cual dio lugar a que la dirección de la empresa le solicitara, por respeto al principio de neutralidad, que dejara de llevarlo. Ante su negativa, y aun reconociendo su competencia profesional, tuvo lugar el acuerdo de resolución del contrato, que en vía judicial previa fue calificado como justificado, al considerar que la restricción a su libertad encontraba oportuno aval en tener que relacionarse con clientes cuyas convicciones no quería herir la mercantil.

Dos diferencias en los hechos relatados destacan sobre el supuesto precedente: mientras en el anterior existía un reglamento interno destinado a promover la neutralidad en los símbolos personales, en esta ocasión la exigencia parece más bien implícita; en aquel caso el conflicto arranca del malestar del empresario, en este se inicia por la queja de un cliente. Estos dos rasgos llevan a que, siguiendo el discurso del supuesto tomado como referencia, en sus consideraciones sobre la necesidad de un concepto amplio de religión y la valoración de las normas internas de tipo prohibitivo en abstracto (la existencia de una norma interna de carácter general no hace válida por sí misma la prohibición, siendo preciso que su vigencia traiga causa en una finalidad legítima, como puede ser en el caso concreto el establecimiento de una política de neutralidad con los clientes), el razonamiento del Tribunal se aparte en el punto en el cual la validación de la declaración general de intenciones contenida en las normas internas requiere que los medios a través de los cuales la empresa pretende alcanzar tales fines sean adecuados y necesarios⁵⁸; es decir, ha de ser una medida congruente y limitada en su eficacia a lo estrictamente imprescindible.

En el caso en presencia, si bien la corrección de la exigencia empresarial se presume, pues la prohibición se limita a los trabajadores que están en contacto con los clientes, cuando llega el punto de pasar de la consideración genérica o abstracta sobre cuánto debe ser un “requisito profesional esencial y determinante” a su aplicación en el caso concreto, se considera que la voluntad del empresario de tener en cuenta exclusivamente los deseos de un cliente de que los servicios no sigan siendo prestados por

⁵⁸ STJUE de 14 de marzo de 2017, C-188/15, asunto *Bouagnaoui*.

quien lleva el velo islámico no puede ser valorado como tal, por no ser un requisito adecuado, necesario y proporcional⁵⁹. Enfocarlo de otro modo podría amparar, si no la discriminación del empleador, sí la de sus clientes (fuera directa o indirecta, al convertir sus deseos en criterio legitimador de una prohibición⁶⁰) hacia una trabajadora llamada a soportar la limitación, pues “el símbolo es un elemento cultural que debe tener la versatilidad propia de una sociedad pluralista y abierta [y] con la misma amplitud de miras tendrían que comportarse quienes acuden a establecimientos abiertos al público en busca de un servicio o mercancía. También al que los recibe en sus instalaciones. La convivencia exige porosidad y tolerancia a los signos identitarios ajenos, siempre que no sean ofensivos o pongan en peligro bienes sociales y jurídicos”⁶¹.

3.- La decisión que continúa la saga de las aquí sometidas a consideración resuelve de manera acumulada sendas cuestiones prejudiciales planteadas por dos tribunales alemanes⁶².

La primera de ellas se suscita en el marco de la demanda planteada por quien profesa la religión musulmana y presta servicios para una asociación que gestiona numerosas guarderías en Alemania, en cuya normativa interna existían unas “instrucciones de servicio relativas a la obligación de neutralidad”, aplicables a todos los trabajadores, y que conllevaban la renuncia a utilizar cualquier símbolo político, ideológico o

⁵⁹ PALOMINO LOZANO, R.: “Igualdad y no discriminación religiosa en el Derecho de la Unión Europea. A propósito de las conclusiones en los casos *Achibita y Bougnaoui*”, cit., págs. 25-26 o LEAL ARDONA, M.: “Los símbolos religiosos: el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el uso del velo islámico en las relaciones laborales privadas”, cit., págs. 414-415.

⁶⁰ VELASCO PORTERO, M.T.: “La reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de igualdad y no discriminación y su impacto más reciente en nuestro ordenamiento”, en AA.VV. (MIRANDA BOTO, J.M., Dir.): *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, Madrid (Cinca), 2018, pág. 335.

⁶¹ MARTÍ SÁNCHEZ, J.M.: “Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de la Unión Europea (TJUE) de 14 de marzo de 2017, *Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l’homme (ADDH) y Micropole S.A.* (El cliente y su libertad religiosa, ante la prestación de un servicio por operario con caracterización religiosa)”, *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 44, 2017, págs. 11-12.

⁶² STJUE de 15 de julio de 2021, C-804/18 y C-341/19, asuntos acumulados *IX* y *JM*. PUNSET FERNÁNDEZ, J.: “La discriminación en el empleo por motivos religiosos y de convicciones en la jurisprudencia reciente del TJEU”, *Diario La Ley*, núm. 9967, 2021, págs. 1-3.

religioso en las relaciones con los padres, alumnos y otras personas. En su aplicación, la empleadora instó a quien desempeñaba labores como asistente de personas con discapacidad a que se quitara el velo islámico cuando estuviera en contacto con los padres o sus hijos en la guardería. Ante la negativa, la trabajadora fue amonestada y suspendida de empleo y sueldo.

El órgano judicial remitente plantea hasta qué punto la disposición unilateral del empresario, prohibiendo el uso de una simbología visible, entraña una discriminación, directa o indirecta, y de susceptible justificación por el deseo de aprobar una política de neutralidad para atender las preferencias subjetivas de los clientes.

La segunda cuestión prejudicial surge en el marco del litigio que enfrenta a una empleada musulmana, que desarrolla labores de dependienta y cajera, y su empresa, que explota una cadena de droguerías en Alemania. La entidad aplicaba en todas sus tiendas una directriz interna en virtud de la cual prohibía llevar en el lugar de trabajo signos religiosos, políticos o filosóficos que fueran “vistosos y de gran tamaño”, para así mantener la neutralidad en su seno y evitar conflictos entre trabajadores. La empleada fue sancionada por su negativa a desprenderse del velo islámico y acudió a la jurisdicción social reclamando la declaración de la nulidad de la prohibición y una indemnización por el perjuicio sufrido.

El órgano judicial remitente plantea ante el Tribunal de Luxemburgo la compatibilidad con la Directiva de una discriminación religiosa indirecta derivada de la norma empresarial que prohíba emplear símbolos “vistosos y de gran tamaño” o si, por el contrario, para tal ajuste la prohibición habría de referirse a cualquier símbolo.

En la resolución de ambos asuntos acumulados⁶³, el Tribunal comienza reiterando que una política de neutralidad no entraña discriminación directa si alcanza proyección sobre cualesquiera símbolos y trata a todos los empleados de la misma manera, al obligarlos a vestir de forma neutral: “habida cuenta de que toda persona puede profesar una

⁶³ Un amplio comentario en LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “La posición del Tribunal de Justicia de la Unión Europea frente al uso de los signos religiosos visibles en el trabajo. A propósito de la prohibición del uso del velo y contrato de trabajo. TJUE asuntos C-804/18 y C-341/19 del TJUE”, *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*. Vol. 7, núm. 14, 2021, págs. 211-219 o LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “Prohibición del uso del velo y libertad religiosa frente a un régimen de neutralidad de la empresa: a propósito del juicio de no discriminación del TJUE”, *Trabajo y Derecho*, núm. 83, 2021, págs. 1-16.

religión o tener unas convicciones, tal norma [interna], siempre que se aplique de forma general e indiferenciada, no establece una diferencia de trato basada en un criterio indisociablemente ligado a la religión o las convicciones”.

Recuerda, también, que una pauta empresarial del tenor de la expuesta está en disposición de provocar una situación de discriminación indirecta en quienes se vean obligados a utilizar prendas de significación religiosa, introduciendo en este punto dos precisiones de enjundia:

En primer lugar, las preferencias de los clientes o usuarios no constituyen por sí mismas un fin legítimo para amparar una discriminación indirecta de las personas trabajadoras; antes bien, y a tales efectos, esa política debe estar objetivamente justificada por una necesidad real del empresario, quien deberá probar que, si no fuera por esa política de neutralidad, su libertad de empresa se vería perjudicada a la luz de la naturaleza de sus actividades o el contexto en que se prestan, pues sufriría consecuencias desfavorables.

En segundo término, la prohibición de utilizar símbolos religiosos debe aplicarse a la totalidad de la plantilla de manera congruente y sistemática, no yendo más allá de lo estrictamente imprescindible en atención a las consecuencias desfavorables que el empresario pretende evitar. En este sentido, considera justificada su adopción motivada por la voluntad de seguir una política de neutralidad ante clientes y usuarios y no la valora como desproporcionada de afectar a un símbolo como el velo islámico.

El matiz viene dado cuando entra a ponderar que la política de neutralidad se limite a los símbolos más vistosos y de gran tamaño; permitiéndose los discretos y casi imperceptibles para la clientela. Ante esta distinción, el Tribunal señala que una prohibición limitada a los símbolos vistosos afectaría únicamente a aquellos trabajadores cuyas creencias religiosas les obliguen a llevar algunos de mayor impacto visual, como puede ser un velo o un turbante, lo cual conduciría a una situación de discriminación directa por razón de religión que no podría justificarse en el marco de la Directiva. De la misma manera entiende que, desde el punto de vista de la discriminación indirecta, una política de neutralidad de este tipo solo se podría justificar si se aplica a todos los símbolos religiosos, pues para ser efectiva requiere que no se admita ningún tipo de simbología

cuando los trabajadores están en contacto con los clientes o con otros trabajadores⁶⁴.

Por último, importará destacar la posición respecto al hecho de que la ley nacional sobre libertad religiosa pueda ser considerada como norma más favorable en materia de igualdad y no discriminación en el empleo, lo cual estaría en disposición de dar pie a que un ordenamiento estatal exigiera que el empleador haya respetado las creencias religiosas del trabajador hasta el límite del gravamen indebido; proporcionando cabida así, dentro del Derecho de la Unión, a la teoría del derecho al acomodo en favor del trabajador en materia religiosa⁶⁵.

4.- El siguiente de los supuestos, de semejanza sustancial con los anteriores, surge del conflicto entre quien, en el marco de su formación profesional en ofimática, presenta su candidatura para realizar en la entidad demandada unas prácticas no remuneradas de seis semanas. En la entrevista con los responsables de la mercantil, en la cual le manifestaron tener una opinión positiva de su candidatura, le preguntaron si podía atenerse a la regla de neutralidad que recogía su reglamento laboral, en el cual se mencionaba expresamente que los trabajadores “velarán por no manifestar en modo alguno, ya sea verbalmente, a través de forma de vestir o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas del tipo que sean”.

Ante la negativa de la postulante a retirarse el pañuelo y atenerse a la regla de neutralidad, no se dio curso alguno a su candidatura, lo cual llevó a la interesada a volver a solicitar las prácticas, proponiendo cubrirse la cabeza con otro tipo de tocado. La respuesta de la entidad fue negativa a la

⁶⁴ Bien cabe suscribir la crítica a ambas consideraciones, al entender, de un lado, que no procede considerar que exista discriminación directa cuando se prohíben todos los símbolos vistosos y de gran tamaño con independencia de su naturaleza religiosa, política o filosófica; y, de otro, porque proscribir de manera general los símbolos discretos o poco visibles podría no cumplir con los requisitos de adecuación y necesidad, dado su impacto muy limitado sobre los objetivos perseguidos con la política de neutralidad, e igualmente estaría en disposición de resultar desproporcionado, al imponer una restricción de los derechos fundamentales más allá de lo estrictamente necesario. CAÑAMARES ARRIBAS, S.: “Luces y sombras en la protección de la igualdad religiosa en el empleo en la Unión Europea. La sentencia del Tribunal de Justicia *Wabe & MH Müller*, de 15 de julio de 2021”, *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 57, 2021, pág. 8.

⁶⁵ ELOSEGUI ITXASO, M.: “El caso *Eweida*: los acomodamientos razonables y el test de proporcionalidad en el TEDH”, *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2014, págs. 117-121.

posibilidad de ofrecerle la oportunidad educativo-profesional, bajo el argumento de que en sus instalaciones no se permitía prenda alguna que tapara la cabeza, ya fueran gorras, gorros o pañuelos.

Tras previa denuncia ante el organismo público independiente que vela por la lucha contra la discriminación, la mujer en formación suscita ante el órgano jurisdiccional remitente una acción de cesación de la conducta. Este plantea ante el TEDH si, a la luz de la jurisprudencia previa, todavía subsiste un margen de apreciación a estos efectos para el juez nacional, o si se priva a este de cualquier posibilidad de ponderar en el caso concreto la compatibilidad de situaciones al examinar el carácter discriminatorio 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. A la vez, suscita si el sentido de los términos “religioso” y “convicciones” que utiliza el art. 1 de la Directiva 2000/78 son, o no, las dos caras de un único y mismo criterio protegido.

La respuesta judicial a las tres cuestiones⁶⁶ viene a reafirmar patrones bien conocidos⁶⁷:

a) En primer lugar, los términos “religión” y “convicciones” que figuran en el art. 1 de la Directiva 2000/78 constituyen un solo y único motivo de discriminación que abarca tanto las convicciones religiosas como las filosóficas y espirituales.

b) En segundo término, y por la razón anterior, las exigencias de la norma europea se oponen a que, en su trasposición al ordenamiento de los Estados, la separación de las convicciones religiosas y las filosóficas en dos motivos diferentes pueda ser considerada disposición más favorable para la protección del principio de igualdad de trato⁶⁸.

c) En fin, la existencia de un reglamento laboral interno de una empresa que prohíbe a los empleados manifestar verbalmente sus convicciones a través de la vestimenta o de cualquier otra forma, no constituye discriminación directa respecto de cuantos pretendan ejercer su

⁶⁶ STJUE de 13 de octubre de 2020, C-344/20, asunto *LF c. SCRL*.

⁶⁷ VIDAL GALLARDO, M.: “Prohibición de discriminación en el trabajo por la utilización de prendas con significado religioso”, *Aranzadi Doctrinal*, núm. 3, 2023, págs. 6-10.

⁶⁸ MOIZART, N. y SCHMITT, M.: “La CJUE et l’invisibilité des femmes musulmanes voilées au travail”, *Droit Ouvrier*, núm. 470, 2022, pág. 470.

libertad religiosa y de conciencia mediante el uso de un signo o de una prenda de vestir con connotaciones religiosas, siempre y cuando el patrón de comportamiento se aplique de forma general e indiferenciada. Matiza, empero y una vez más, que la norma interna podrá constituir una discriminación indirecta de demostrarse que la obligación aparentemente neutra que contiene ocasiona, de hecho, una desventaja particular para quienes profesan una religión o tienen convicciones determinadas. Añade, en fin, que la mera voluntad de una entidad pública o privada de implantar un régimen de neutralidad, aun cuando constituye en sí misma una finalidad legítima, no basta *per se* para avalar una diferencia de trato fundada de forma indirecta sobre la religión o las convicciones, pues el carácter objetivo de tal justificación únicamente puede determinarse a partir de una necesidad real –y demostrada– de la empresa⁶⁹.

5.- El último de los pronunciamientos a comentar versa sobre una trabajadora que durante más de cuatro años había desempeñado el puesto de jefa de oficina en un ayuntamiento belga, donde ejercía sus funciones prácticamente sin ningún contacto con los usuarios del servicio público y sin exhibir ningún signo que pudiera revelar sus convicciones religiosas ni formular ninguna reivindicación. Así fue hasta que, transcurrido aquel tiempo prolongado, solicitó poder llevar el velo en el trabajo. En resolución al efecto, la corporación municipal denegó la petición y le prohibió provisionalmente que, en el ejercicio de su actividad profesional, portara signos que revelaran sus convicciones religiosas hasta tanto se adoptara una normativa general sobre su uso. Tras audiencia a la interesada, la corporación adoptó una segunda resolución para confirmar su decisión primera, a lo cual siguió una modificación del reglamento interno para introducir una obligación de “neutralidad exclusiva” en el lugar de trabajo que, entre otras consecuencias, prohibía mostrar cualquier signo ostensible que pudiera revelar la pertenencia a una corriente ideológica o filosófica o las convicciones políticas o religiosas, tanto en los contactos con el público como en las relaciones con los superiores jerárquicos y compañeros de trabajo.

⁶⁹ RODRÍGUEZ MOYA, A.: “Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, Vol. 39, 2013, págs. 905-906; GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M.: “La prohibición del uso de símbolos religiosos en los centros de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 262, 2023, págs. 2-4 o MAK, C.: “Giving voice: A public sphere theory of European Private Law Adjudication”, *European Law Open*, núm. 2, 2023, págs. 699-700.

El órgano remitente plantea como cuestiones prejudiciales si la Directiva 2000/78 autoriza a una Administración a organizar un entorno laboral neutro y, por ende, a prohibir el uso de signos que puedan revelar las convicciones religiosas a todos los miembros del personal, estén o no en contacto directo con el público, y ello incluso cuando esta prohibición en apariencia neutra parezca afectar mayoritariamente a las mujeres y, en consecuencia, pueda constituir una discriminación indirecta por razón de género.

La línea consolidada para el empleo privado se traslada sin mayores matices cuando se trata del empleo público, con sus aciertos y puntos críticos⁷⁰. En este sentido, la sentencia⁷¹ considera que está objetivamente justificada tanto la alternativa de que una Administración autorice, de forma general e indiferenciada, el uso de signos visibles de convicciones religiosas por su personal, como el hecho de que opte por una prohibición del uso de tales signos limitada a situaciones que impliquen contacto con el público. Estima, por ende, que cada Estado miembro (y las entidades territoriales inferiores en el ámbito de sus competencias) cuenta(n) con un margen para matizar el concepto de neutralidad de servicio que pretendan promover en el entorno administrativo de trabajo; ahora sí, haciéndolo siempre de forma congruente y sistemática, de manera que la norma interna sea adecuada, necesaria y proporcionada a la luz de ese contexto, así como sopesando en todo momento los diferentes derechos e intereses en juego, conforme corresponde demostrar a la entidad pública⁷².

3. Algunas cuestiones controvertidas a la luz de las resoluciones de los órganos judiciales españoles

⁷⁰ Ponderando los primeros, POQUET CATALÁ, R.: “El derecho a la libertad religiosa en la relación laboral”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 67, 2024, pág. 287; resaltando los segundos, HOWARD, E.: “*OP v. Commune d’Ans*: brother step in the wrong direction”, *Industrial Law Journal* (edición *on line*), 2024, págs. 5-6.

⁷¹ STJUE de 28 de noviembre de 2023, C-148/2022, asunto *OP y Commune d’Ans*.

⁷² De interés, sobre los importantes matices a la tesis final en las conclusiones del Abogado General Collins, el ensayo de ANRO, A.: “Il divieto di simboli religiosi negli uffici del comune e la libertà di religione dei dipendenti pubblici: il punto di vista dell’Avvocato Collins nel caso *OP c. Commune d’Ans*”, *Quaderni AISDUE*, núm. 2, 2023, págs. 93-109.

No son muchos los supuestos en los cuales hayan entrado a conocer los tribunales españoles respecto a los conflictos suscitados por la vestimenta o el aspecto corporal de la persona trabajadora justificados en el ejercicio de su libertad religiosa y el interés de la empresa en sentido opuesto. Entre los más destacados cabría mencionar los a renglón seguido enunciados:

1º.- El primero en el tiempo que se conoce resuelve el caso de una vendedora en una tienda del Aeropuerto de Madrid quien, un mes después de ser contratada sin manifestar su fe musulmana, solicita modificar el uniforme impuesto en los centros del empleador y no llevar falda corta; añadiendo otra triple petición: ausentarse tres horas los viernes para el rezo colectivo, finalizar la jornada de trabajo durante el mes del Ramadán una hora antes de la puesta de sol y que en el establecimiento donde trabajaba no hubiera de manipular o vender productos derivados del cerdo o del alcohol. La negativa empresarial a sus peticiones abrió la vía judicial, saldada en suplicación con el rechazo al recurso de la trabajadora⁷³, al entender que no obró con la lealtad y buena fe requerida, consistente en que, al solicitar el puesto de trabajo, hubiera indicado previamente su confesión religiosa y los requerimientos derivados de la misma, a fin de que la empleadora (sobre cuya buena fe de intentar un mínimo acomodo no se duda⁷⁴) pudiera estudiar el encaje de tal situación especial en su infraestructura específica.

2º.- El que le sigue dilucida el derecho de un conductor de autobuses urbanos a llevar el gorro judío. Ante la persistente negativa a quitarse la prenda, por no formar parte del uniforme, el Tribunal parte, en la respuesta al recurso de suplicación⁷⁵, de afirmar el derecho de la empresa a imponer la uniformidad que considere adecuada a sus intereses. Sin embargo, considera que, en el caso concreto, el respeto a los valores constitucionales es particularmente exigible, pues resulta inocuo para la imagen de quien proporciona el empleo y no le ha suscitado incidente, trastorno o perjuicio alguno.

⁷³ STSJ Madrid de 27 de octubre de 1997 (rec. 2170/1997). APARICIO ALDANA, R.K.: *Derechos a la libertad ideológica, religiosa y de conciencia en las relaciones jurídico laborales*, cit., págs. 222-226.

⁷⁴ Cuestionando el sesgo de la sentencia en este sentido BARRIOS BAUDOR, G.L. y JIMÉNEZ AYBAR, I.: “La conciliación entre la vida laboral y la práctica de la religión musulmana en España. Un estudio sobre la aplicación del Acuerdo de cooperación con la Comisión Islámica de España y otras cuestiones relacionadas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 274, 2006, págs. 21-26.

⁷⁵ STSJ Baleares de 9 de septiembre de 2002 (rec. 390/2002).

También, y con singular relieve, que durante veintitrés años la empresa había permitido su uso pacíficamente; una tolerancia que desaparece sin motivación sólida para ello, con el riesgo de limitar sustancial, unilateral e injustificadamente el derecho fundamental del trabajador⁷⁶: “luego, si ni la actividad laboral ni los intereses empresariales sufren en absoluto, no se ve razón atendible que justifique en derecho una decisión de la empresa rayana, pues, en el autoritarismo, que hiere sin provecho para sí, los sentimientos religiosos de uno de los empleados constitucionalmente tutelados; máxime cuando la demandada es una empresa municipal y por tanto perteneciente al sector público, y puede que, por ello, más comprometida que las de carácter privado con el cumplimiento efectivo de los intereses constitucionales”.

3º.- Como hilo de continuidad cabrá dar cuenta del supuesto en el cual una monitora de yoga, debido a su pertenencia a la comunidad religiosa hinduista, decide acudir a su empresa, dedicada a actividades deportivas, con un aspecto que se adecúe a sus convicciones: cabeza rapada y túnica de un color naranja muy llamativo. La empleadora, además de advertirle de lo inapropiado de la apariencia, sin invocar excesivos argumentos, decide trasladarla a otro centro en un municipio distinto, apareciendo como hechos probados que la razón de fondo radicaba en que no quería verse asociada a un movimiento religioso sometido a diligencias penales en la comunidad local por comportamiento propio de una secta.

Para el Tribunal Superior de Justicia parece meridianamente claro que el traslado de la empleada quedaba vinculado a su orientación religiosa y ofrecía indicios suficientes de una hipotética lesión al derecho fundamental, motivo por el cual entendió necesario desplazar la carga de la prueba a la contraparte para que acreditara la legitimidad de su conducta. No habiendo aportado justificación suficiente al traslado que sea ajena a la connotación religiosa, consideró inevitable calificar la decisión como nula⁷⁷.

4º.- La siguiente sentencia contempla el interés empresarial en imponer una uniformidad muy detallada, por lo cual prohíbe a una

⁷⁶ MOTILLA DE LA CALLE, A.: “Vestimentas y símbolos religiosos en el Derecho Laboral español”, *Derecho y Religión*, núm. 11, 2016, págs. 275-276.

⁷⁷ STSJ Andalucía/Granada de 21 de diciembre de 2011 (rec. 2266/2011). GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, cit., pág. 223.

trabajadora, agente de *handling* en el aeropuerto, la utilización en el trabajo del velo islámico. La desobediencia a la orden de abstenerse de llevarlo en las instalaciones de la empresa y durante el desempeño de su ocupación justificó la imposición de sanciones por el reiterado desconocimiento a las indicaciones recibidas. El órgano judicial acude a una doble razón para estimar vulnerado el derecho fundamental de la trabajadora a manifestar su convicción religiosa⁷⁸: de un lado, la imagen corporativa de la empresa no queda dañada por permitir a la interesada portar el pañuelo islámico, en particular porque la entidad era tolerante con otros símbolos y prácticas semejantes; de otro, no se acredita la existencia de una política de neutralidad religiosa, y menos aún de cualquier daño directo (quejas o incidentes) o indirecto (deterioro a la imagen) derivado de la opción en la vestimenta.

5º.- La última de las muestras seleccionadas presenta la nota peculiar de que el uniforme impuesto a la plantilla, en sus concretas características, obedece a la razón sanitaria expresada en la auditoría practicada a la empresa para obtener la certificación en el sistema de calidad. En la cual se le advierte sobre la necesidad de respetar de manera escrupulosa las normas de higiene para evitar la contaminación del champiñón.

Al amparo de este criterio técnico, y sobre el ejemplo de otras operarias musulmanas que usan velo y se despojan de él para trabajar, o se lo cubren con el gorro obligatorio, se ordena y advierte a la trabajadora, que ocupa el puesto de peón de recolección, sobre la necesidad de que se quite el velo o lo introduzca por dentro del gorro, a riesgo de tener que adoptar medidas más drásticas. Amonestación frente a la cual la afectada manifiesta su rotunda negativa, lo cual justifica la decisión empresarial de sancionarla con suspensión en empleo y sueldo, primero, y, a renglón seguido, despido disciplinario por desobediencia continuada y persistente a las órdenes de los superiores.

⁷⁸ SJS, núm. 1, Palma de Mallorca, de 6 de febrero de 2017 (proc. 478/2016). CAMAS RODA, F.: “El uso del velo islámico en el puesto de trabajo: formas diversas de abordar el conflicto por los tribunales nacionales y el TJUE”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 410, 2017, págs.130-131.

El Tribunal Superior de Justicia, en su respuesta al recurso de suplicación⁷⁹, entiende que la sanción no lesiona el derecho a la libertad religiosa, pues ha sido impuesta por desobediencia a unas reglas de uniformidad que no son directamente discriminatorias, al aplicarse a todos los trabajadores (“no se dirige exclusivamente a las trabajadoras que usen el velo islámico o utilicen signos visibles de profesar cualquier otra creencia religiosa, y tampoco impide el uso del *hiyab*, sino que la prohibición alcanza a cualquier tipo de prenda de vestir que sobresalga de la bata de trabajo, tenga o no connotación religiosa”); y tampoco lo son de manera indirecta, pues las medidas vienen justificadas por la tutela de la salud pública y por constituir un medio idóneo, necesario y proporcionado para la finalidad legítima que persigue el uniforme en esta ocasión, situado en la salud de los consumidores de los champiñones manipulados en la empresa⁸⁰.

III. CONSIDERACIÓN FINAL

Una jurisprudencia que arrancaba de la neutralidad de la empleadora (pública o privada) como vía a partir de la cual cabía prohibir cualquier signo o expresión de identidad religiosa en el trabajo, siempre y cuando se aplicara a todos los trabajadores cualesquiera fuera su concreta religión, comienza a incorporar matices con el paso de los años que constituyen muestra inequívoca de madurez.

Dos son los índices en esta evolución que prometen un mayor recorrido: de un lado, la discriminación indirecta que esa política de neutralidad pudiera derivar de la desventaja particular que en el caso concreto supone para quienes profesan una religión o tienen determinadas convicciones; de otro, el requerimiento de que la prohibición relativa a la indumentaria religiosa constituya en el caso concreto un “requisito profesional esencial y determinante”, por adecuado, proporcional, lo cual debe ir más allá del criterio subjetivo del empresario (y hasta de sus clientes en abstracto) para demandar prueba fehaciente sobre su necesidad en el caso

⁷⁹ STSJ La Rioja de 22 de junio de 2017 (rec. 178/2017). El pronunciamiento tiene continuidad, con igual tenor, en otros dos del órgano judicial en igual fecha, en concreto, las SSTS La Rioja de 22 de junio de 2017 (recs. 179/2017 y 181/2017).

⁸⁰ POQUET CATALÁ, R.: “El derecho a la libertad religiosa en la relación laboral”, cit., págs. 289-290.

concreto por la naturaleza de la actividad desempeñada o el contexto productivo donde se desarrolle.

En el acomodo razonable, cuando fuera factible, está la clave también respecto de este elemento multicultural cuando penetra en la empresa.