

DIVERSIDAD RELIGIOSA EN LA EMPRESA Y ACOMODACIÓN RAZONABLE EN EE.UU. Y CANADA

[*RELIGIOUS DIVERSITY IN THE WORKPLACE AND REASONABLE
ACCOMMODATION IN THE US AND CANADA*]

Carmen Sáez Lara

Fecha de recepción: 20 de julio de 2026
Fecha de aceptación: 14 de agosto de 2026

Sumario: 1. INTRODUCCIÓN: GESTION DE LA DIVERSIDAD RELIGIOSA EN LA EMPRESA.- 2. FALTA DE RECONOCIMIENTO NORMATIVO DE LA ACOMODACIÓN RELIGIOSA EN LA EMPRESA EN LA UE Y EN ESPAÑA.- 2.1 Libertad religiosa y adaptaciones en la doctrina del TEDH.- 2.2. Doctrina del TJUE y prohibición de discriminación por religión y convicciones.- 2.3. Libertad religiosa en España.- 2.4. Doctrina constitucional y una limitada acomodación razonable en la doctrina judicial en España.- 3. ACOMODACIÓN RELIGIOSA EN EE. UU.- 3.1. Titularidad vinculada a la creencia religiosa sincera.- 3.2. Concepto de adaptación razonable.- 3.3. Procedimiento para la acomodación religiosa.- 3.4. Limite a la adaptación razonable: la dificultad excesiva para la empresa.- 3.5. La denegación injustificada de acomodación religiosa viola el Título VII.- 4. ACOMODO RELIGIOSO EN CANADA.- 4.1. Acomodo religioso en el trabajo y discriminación indirecta.- 4.2. Titularidad vinculada a la exigencia de una creencia religiosa sincera.- 4.3. Medidas de acomodo razonable.- 4.4. Procedimiento de acomodación religiosa: exigencia de buena fe y deber proactivo de acomodación.- 4.5. Límite al acomodo religioso: la carga excesiva y la exigencia ocupacional de buena fe.- 5. CONCLUSIONES.

Contents: 1. INTRODUCTION: MANAGING RELIGIOUS DIVERSITY IN THE WORKPLACE.- 2. LACK OF LEGAL RECOGNITION OF RELIGIOUS ACCOMMODATIONS IN THE WORKPLACE IN THE EU AND IN SPAIN.- 2.1 Religious freedom and accommodations in the case law of the ECHR.- 2.2. Case law of the CJEU and the prohibition of discrimination on the basis of religion and belief. 2.3. Religious freedom in

Spain.— 2.4. Constitutional doctrine and limited reasonable accommodation in Spanish case law.- 3. RELIGIOUS ACCOMMODATION IN THE U.S.- 3.1. Entitlement linked to sincere religious belief.- 3.2. The concept of reasonable accommodation.- 3.3. Procedure for religious accommodation.- 3.4. Limits on reasonable accommodation: undue hardship on the employer.- 3.5. Unjustified denial of religious accommodation violates Title VII.- 4. RELIGIOUS ACCOMMODATION IN CANADA.- 4.1. Religious accommodation in the workplace and indirect discrimination.- 4.2. Entitlement linked to the requirement of a sincere religious belief.- 4.3. Reasonable accommodation measures.- 4.4. Religious accommodation procedure: bona fide qualification and proactive duty to accommodate.- 4.5. Limits on religious accommodation: undue burden and the bona fide occupational qualification.- 5. CONCLUSIONS.

Resumen: La acomodación razonable que ha sido, entre otros, el principal instrumento normativo de gestión de la diversidad tuvo su origen en el terreno de la acomodación religiosa, en Estados Unidos; país que junto con Canadá constituyen un modelo a seguir. El presente trabajo parte de considerar la necesidad de regular la acomodación religiosa en la UE y en España, siguiendo las directrices comunes marcadas por la regulación y práctica judicial de EE. UU. y Canadá. Unas directrices que se extienden a los elementos subjetivos y al alcance y contenido de la acomodación religiosa, definida por su razonabilidad, así como la garantía de que no imponga una carga excesiva para la empresa. La doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea es escasa y, ante la falta de un consenso a nivel europeo sobre este tema, garantiza limitadamente este derecho. Por su parte, nuestros tribunales no han contado con una doctrina constitucional favorable a la acomodación y, solo en algunos casos, siguen los criterios del TJUE. De ahí la necesidad de un estudio que aborde el tema de las adaptaciones religiosas en el trabajo, desde la perspectiva comparada, de países líderes en acomodaciones religiosas, como son EE. UU. y de Canadá, asumida por el presente trabajo.

Abstract: *Reasonable accommodation, which has been, amongst other things, the main regulatory instrument for diversity management, originated in the field of religious accommodation in the United States; a country which, together with Canada,*

serves as a model to follow. This paper begins by considering the need to regulate religious accommodation in the EU and in Spain, following the common guidelines set out by the legislation and judicial practice of the US and Canada. These guidelines cover the subjective elements and the scope and content of religious accommodation, defined by its reasonableness, as well as the guarantee that it does not impose an undue hardship on the employer. Case law from the European Court of Human Rights and the Court of Justice of the European Union is limited and, in the absence of a European-wide consensus on this issue, provides only limited protection for this right. For their part, our courts have not established a constitutional doctrine favourable to accommodation and, only in some cases, do they follow the criteria of the CJEU. Hence the need for a study addressing the issue of religious accommodation in the workplace from a comparative perspective, drawing on leading countries in this field, such as the US and Canada, which is the focus of this study.

Palabras clave: Libertad religiosa, Gestión de la diversidad, Empresa, Acomodaciones razonables.

Keywords: Religious freedom, Diversity management, Business, Reasonable accommodation.

* * *

1. INTRODUCCIÓN: GESTION DE LA DIVERSIDAD RELIGIOSA EN LA EMPRESA

La creciente diversidad social en las sociedades occidentales trasciende al mundo del trabajo y exagera su tensión con un sistema de relaciones laborales construido sobre una uniformidad que no existe y una concepción patológica de las diferencias, que perdura en buena parte de la sociedad. Esta tensión entre uniformidad del modelo de relaciones laborales y diversidad de las personas trabajadoras se aprecia singularmente en relación con la diversidad religiosa y cultural. El creciente pluralismo religioso en las sociedades occidentales y la consiguiente diversidad de las personas trabajadoras se enfrenta a estándares laborales contruoidos al margen de sus características o necesidades.

Pero avanzar en inclusión no requiere “igualdad con los ojos vendados, sino capacidad de respuesta a la diferencia, no indiferencia, sino acomodación”¹, y efectivamente, el principio de acomodación ha sido, entre otros, el principal instrumento normativo de gestión de la diversidad, también en la empresa.

Pues bien, desde una perspectiva histórica, debemos destacar que el concepto legal de “acomodación razonable” apareció por primera vez, y precisamente en el terreno de la acomodación religiosa, en Estados Unidos, en la *Equal Employment Opportunity Act* de 1972, que modificó el Título VII de la *Civil Rights Act* de 1964² y, después, en el derecho canadiense. En 1973, la *US Rehabilitation Act* extiende el concepto de acomodación razonable (o de adaptación o ajuste razonable) al ámbito de la discapacidad, donde asumiría un papel central en la posterior *Americans with Disabilities Act* de 1990.

¹ Son palabras de Ruth Bader Ginsburg, en el decisivo caso del Tribunal Supremo de EE. UU. de 2004, *Tennessee v. Lane*, donde la jueza destacaría la centralidad del principio de acomodación de la *Americans with Disabilities Act* de 1990 (ADA), que incluyendo a las personas con discapacidad entre las personas que cuentan en la composición de “Nosotros, el Pueblo”, el Congreso ha entendido en la elaboración de la ADA, que a veces no se requiere igualdad con los ojos vendados, sino capacidad de respuesta a la diferencia; no indiferencia, sino acomodación. Sobre esta magistrada, ARUFE VARELA, Alberto “*Ruth Bader Ginsburg, catedrática pionera, abogada pionera, juez pionera de la Corte Suprema de los Estados Unidos*”, *ACDCT*, 14, 2022, pp. 19-43.

² *Civil Rights Act*, 42 U.S.C.A. para. 2000e j.

En 2000, el concepto de ajuste razonable fue incorporado a la legislación de la Unión Europea (UE), en Directiva 2000/78/CE, relativa a un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación³, si bien sólo en el ámbito de la discapacidad⁴. Un ámbito donde la obligación de ajustes razonables, a nivel normativo tanto internacional, en la UE, como a nivel nacional, ha tenido su mayor desarrollo, pues con la Convención de la ONU de 2006, sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la adaptación razonable se convertiría en una parte integral del marco internacional de derechos humanos⁵.

Sin embargo, en el marco comparado, singularmente en EE. UU. y en Canadá⁶, las obligaciones de acomodación razonable por motivos religiosos han tenido un desarrollo normativo y jurisprudencial muy importante, por lo que serán el objeto de estudio en el presente trabajo.

2. FALTA DE RECONOCIMIENTO NORMATIVO DE LA ACOMODACIÓN RELIGIOSA EN LA EMPRESA EN LA UE Y EN ESPAÑA

El pluralismo religioso es creciente en las sociedades occidentales, debido a la combinación de la migración y el surgimiento de nuevos movimientos religiosos. Esta diversidad religiosa ha planteado, con frecuencia, a las autoridades y a los empleadores solicitudes motivadas por razones religiosas y, más concretamente, solicitudes de acomodación razonable.

Hasta ahora, ni el derecho internacional, ni el derecho de la Unión Europea ni el derecho español reconocen explícitamente las obligaciones de ajuste razonable por motivos de religión, aunque sí en otros ámbitos y,

³ Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre 2000, relativa a un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Directiva 2000/78).

⁴ Aunque en EE. UU. se abordó normativamente primero la adaptación razonable en el contexto de la religión y, solo más tarde, estableció el deber en el contexto de la discapacidad, la *Americans with Disabilities Act* de 1990 ha servido, en cierto modo, de modelo para muchas disposiciones comparables en todo el mundo, incluido el artículo 5 de Directiva 2000/78.

⁵ FERRI, Delia, “*Reasonable Accommodation as a Gateway to the Equal Enjoyment of Human Rights: From New York to Strasbourg*”, *Social Inclusion*, 2018, Volume 6, Issue 1, pp. 40-50.

⁶ Donde la obligación de acomodación se extiende a todas las causas prohibidas de discriminación.

especialmente, a favor de las personas con discapacidad⁷. Sin embargo, su fundamento radica igualmente en la igualdad de oportunidades, la igualdad sustantiva y la plena participación, además de en el derecho a libertad religiosa. Otro fundamento de la obligación de ajustes razonables apunta al disfrute efectivo de los derechos fundamentales. Así se afirma que ambas perspectivas confirmarían que esta obligación está limitada por consideraciones de proporcionalidad⁸. Y, efectivamente, la razonabilidad de la adaptación y que la misma no imponga una carga excesiva para la empresa serán los parámetros que definen la acomodación laboral, también por motivos religiosos, en EE. UU. y Canadá.

Pues bien, en los casos planteados sobre acomodación religiosa, las personas trabajadoras solicitan a la empresa adaptar los horarios de trabajo, días de descanso para permitir la práctica de deberes religiosos, el uso de símbolos o prendas religiosas y, en algunos supuestos, se plantea una modificación de obligaciones laborales conforme a sus convicciones religiosas. La solución de los conflictos relativos a la adaptación de ciertas reglas o estándares laborales suscita diversas cuestiones dogmáticas, que se insertan en el dilema entre integración y separación y entre asimilación y acomodación⁹.

Centrando nuestra atención en la solución de estas controversias, hemos de señalar que, de partida, el presupuesto necesario para admitir los acomodos religiosos es la integración dentro del contenido tutelado por la libertad religiosa de una dimensión externa junto con la interna, tal y como se reconoce en la normativa internacional, al igual que en nuestro país. Como ha señalado de forma reiterada nuestro Tribunal Constitucional, de conformidad con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), la

⁷ A favor de regulación a nivel internacional de las acomodaciones religiosas: ALIDADI, Katayoun, “Reasonable Accommodations for Religion and Belief: Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union’s Anti-Discrimination Approach to Employment?”, *European Law Review*, 6, 2012, pp. 693-715.

⁸ HENRARD, Kristin, “Duties of reasonable accommodation on grounds of religion in the jurisprudence of the European Court of Human Rights: A tale of (baby) steps forward and missed opportunities”, *Revista Internacional de Derecho Constitucional*, Volumen 14, Número 4, 2016, p. 962.

⁹ Precisamente, el dilema entre neutralidad y acomodo que se presenta desde el ideal de la discriminación indirecta lo planteó el Tribunal Supremo Canadiense, en materia religiosa por primera vez, en el *leading case* de O’Malley v. Simpson Sears. (1985) 2 S.C.R. 536, que después estudiaremos. INTXAURBE VITORICA José Ramón, “Cuando Dios también fiche a las ocho. El origen del acomodo razonable de las prácticas religiosas en el puesto de trabajo”, *Derecho y Libertades*, 32, Época II, 2015, p. 229.

libertad religiosa, como derecho subjetivo, tiene una doble dimensión, interna y externa o de *agere licere*¹⁰. Esta última faculta a los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros, lo que se traduce en la posibilidad de ejercicio, inmune a toda coacción de los poderes públicos, de aquellas actividades que constituyan manifestaciones o expresiones del fenómeno religioso.

En segundo lugar, las solicitudes de adaptaciones religiosas plantean conflictos que han de contextualizarse dentro de los diversos modelos de relaciones entre la Iglesia y el Estado. Así, por ejemplo, la jurisprudencia del TEDH reacia, en términos generales, a admitir excepciones a los estándares laborales por razones religiosas, se ha venido explicando en el contexto de un laicismo activo en Francia y Turquía, donde se suscitaban muchos de los conflictos, dado el amplio margen de apreciación que el TEDH da a las autoridades nacionales¹¹. La diferencia de modelos de relaciones entre Iglesia y Estado puede explicar, en cierta medida, la ausencia de un consenso a nivel europeo sobre el impacto de la diversidad religiosa, entre otros ámbitos, en el mundo del trabajo.

Pues bien, analizaremos a continuación la doctrina del TEDH y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que es escasa y, ante la falta de un consenso a nivel europeo sobre este tema, garantiza limitadamente este derecho. Por su parte, nuestros tribunales no han contado con una doctrina constitucional favorable a la acomodación y solo en algunos casos siguen los criterios del TJUE. De ahí la necesidad de un estudio que aborde el tema de las adaptaciones religiosas en el trabajo, desde la perspectiva comparada, de países líderes en acomodaciones religiosas, como son los EE.UU. y Canadá, asumida por el presente trabajo.

2.1 Libertad religiosa y adaptaciones en la doctrina del TEDH

¹⁰ SSTC 34/2011, de 28 de marzo, 46/2001 de 15 de febrero; 177/1996, de 11 de noviembre. En su dimensión interna garantiza la existencia de un claustro íntimo de creencias y, por tanto, un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, vinculado a la propia personalidad y dignidad individual.

¹¹ PÉREZ DE LA FUENTE, Oscar, “*Reasonable accommodation based on religious beliefs or practices. A comparative perspective between the American, Canadian and European Approaches*”, *The Age of Human Rights Journal*, 10, 2018, p.116.

El CEDH reconoce la libertad de pensamiento de conciencia y de religión en el art. 9¹² y garantiza la prohibición de discriminación por religión y opinión en su art. 14, sin referencia alguna a la exigencia de acomodos razonables.

El TEDH en los casos sobre libertad religiosa en el trabajo relativos al uso de símbolos religiosos (crucifijo, velo islámico), ajustes de jornada (descanso para celebración musulmana)¹³ o adaptación del propio contenido de la prestación laboral¹⁴, resuelve la impugnación de decisiones empresariales sancionadoras de conductas de las personas trabajadoras que, en cuanto vinculadas a sus creencias religiosas, se afirman contrarias a su libertad religiosa y, en algún caso, a la prohibición de discriminación por razón de religión.

En estos casos, el TEDH no desarrollará un control relativo a la razonabilidad de la adaptación y a si la misma impone o no una carga excesiva para la empresa, tal y como veremos hacen los tribunales canadienses y norteamericanos. En los casos analizados, el TEDH resolverá los conflictos derivados de las solicitudes de acomodación religiosa, desde

¹² Convenio hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950 (BOE de 6 de mayo de 1999): art. 9: 1 “*Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos.* 2. *La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyen medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás.*”

¹³ STEDH de 13/04/2006, caso Kostas contra la Antigua República Yugoslava de Macedonia. Caso relativo a la imposición de una multa a un trabajador por ausentarse del trabajo, sin permiso, para celebrar una fiesta religiosa musulmana.

¹⁴ Especial atención hemos de prestar a la STEDH de 15/01/2013, Eweida and Others v. United Kingdom (2013) Demandas núms. 48420/10, 59842/10, 51671/10 y 36516/10. Los cuatro casos que resuelve ponen directamente sobre la mesa el debate sobre las obligaciones de ajuste razonable. Cuatro trabajadoras cristianas alegaron violaciones del art. 9: la Sra. Eweida (empleada de British Airways) por la prohibición de llevar un crucifijo visible; Sra. Chaplin (enfermera) por la prohibición de crucifijo con cadena, por razones de seguridad clínica; Sra. Ladele (funcionaria) al ser sancionada por negarse a celebrar uniones civiles entre personas del mismo sexo y la Sra. McFarlane (terapeuta) igualmente sancionada por negarse a ofrecer terapia sexual a parejas del mismo sexo.

la perspectiva de los límites admitidos a la libertad religiosa, reconocida por el art. 9 del CEDH¹⁵.

El TEDH adopta como punto de partida la declaración de que la libertad religiosa es una libertad fundamental en una sociedad democrática con una dimensión interna y externa y que, en sus manifestaciones, admite solo los límites previstos legalmente, necesarios y adecuados para alcanzar un fin legítimo, bajo un estricto control de proporcionalidad. Y este control *ex art.* 9 CEDH es el que el TEDH aplica en casos, la mayor parte relativos a adaptaciones de vestimenta, en los que se enjuician decisiones empresariales, habitualmente disciplinarias¹⁶, por la insistencia en usar símbolos o vestimentas religiosas en el trabajo¹⁷.

Consecuentemente, las decisiones empresariales impugnadas se analizan como injerencias en el derecho de la persona trabajadora a la libertad de manifestar su religión o su creencia, tal como se garantiza en el artículo 9 del Convenio, dado el amplio contenido tutelado por la libertad de religión que incluye la libre manifestación. Una vez admitida la existencia de una injerencia en la libertad religiosa, el control judicial evaluará, de forma separada, si está prevista legalmente, persigue un objetivo legítimo y está justificada en una sociedad democrática.

Este control de proporcionalidad se impondrá desde la importante Sentencia *Eweida contra Reino Unido* de 2013, al rechazar expresamente el TEDH su anterior doctrina, según el cual si una persona puede adoptar medidas para eludir una limitación (como renunciar a un puesto de trabajo) no concurre injerencia en el derecho del artículo 9 CEDH. La solución del conflicto entre el ejercicio de la libertad religiosa y el cumplimiento de la prestación laboral no se deja ya solo al eventual pacto entre empresario y trabajador

¹⁵ Sin que aborde la perspectiva de la prohibición de discriminación por religión u opinión establecida por el art. 14 CEDH, aunque ambos preceptos concurren desde el punto de vista jurídico en una relación dialéctica: FERNANDEZ DOMINGUEZ, Juan José, “*La indumentaria religiosa en el trabajo a la luz de los tribunales*”, *ACDCT*, vol. XV, 2023, p. 9. A diferencia del TJUE, como se verá en el próximo apartado.

¹⁶ O de no renovación contractual: STEDH de 26/11/2015 (Demanda núm. 64846/11) Ebrahimian contra Francia de una trabajadora social en hospital público que vestía velo islámico.

¹⁷ Además de los casos de la Sra Eweida y de la Sra. Chaplin, sobre uso del crucifijo citados en la nota anterior, otros casos fueron los resueltos por STEDH, 15/02/2001 Dahlab contra Suiza (nº 42393/98): profesora de primaria con hijab; STEDH de 26/11/2015 (Demanda núm. 64846/11) Ebrahimian contra Francia: Trabajadora social en hospital público con velo islámico.

individualmente considerado, introduciendo los principios de proporcionalidad y de la buena fe. Así, ante una decisión organizativa del empresario que afecte al derecho a la libertad religiosa de un trabajador, no basta con alegar el poder de dirección y organización empresarial o la libre conformación de la voluntad de las partes en el contrato de trabajo, sino que la medida debe tener un fin legítimo y ser proporcional. Por ello, la doctrina ha afirmado que en esta Sentencia *Eweida contra Reino Unido*, de 2013, es posible vislumbrar ya, de un modo explícito, ciertos paralelismos entre el TEDH y las técnicas del Tribunal Supremo de Canadá¹⁸.

Pues bien, en términos generales, el TEDH ha considerado en los casos sobre vestimenta que, por ejemplo, llevar el velo islámico constituía una “manifestación” de una creencia religiosa sincera protegida por el artículo 9 del Convenio, por lo que su prohibición conllevaba una injerencia en la libertad religiosa de las trabajadoras¹⁹.

Ahora bien, en los casos de acomodación de horarios por razón de religión, el TEDH y la Comisión han negado incluso la existencia de injerencia en la libertad religiosa, avalando el control judicial sobre una exigencia de prueba de fe, que resulta muy alejado, como después se verá, de la práctica judicial en EE. UU. y Canadá²⁰.

En esta jurisprudencia del TEDH, la mayor parte de los casos son relativos a adaptaciones de vestimenta y, desde 2001, este tribunal ha ido desarrollando una doctrina en torno a la vestimenta de prendas religiosas muy permisiva para los Estados. Ha convalidado, ante la ausencia de un consenso europeo sobre la materia, las distintas reglas que limitaban el uso de determinadas

¹⁸ ELÓSEGUI ITXASO, María, “El concepto jurisprudencial de acomodamiento 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”, *Anuario de filosofía del derecho*, núm. 30, 2014, p. 83; SOLANES CORELLA, Ángeles, “Acomodo razonable en Canadá y discriminación indirecta en Europa como garantía del principio de igualdad”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 51, 2018, pp. 305-333.

¹⁹ STEDH Ebrahimian contra Francia (2015), cit., apartado 47 y los casos allí citados.

²⁰ Efectivamente, en este caso el demandante alegaría una injerencia en la esfera interna de sus creencias porque se le exigió probar su fe. Ante ello, el TEDH recuerda que las decisiones de los tribunales constataron efectivamente que el demandante no había sustanciado la autenticidad de su reclamación de profesar la religión musulmana y que, por el contrario, su conducta planteaba dudas sobre esa alegación ya que no existían signos externos de que practicara la religión musulmana o se uniera a los cultos colectivos musulmanes: STEDH de 13 de abril de 2006, caso Kosterki contra la Antigua República Yugoslava de Macedonia, apartado 39.

prendas religiosas, en la mayoría de los casos, sobre la base del principio de neutralidad religiosa y fundamentado en la protección de los derechos ajenos, la igualdad entre los sexos y la protección del orden público. En concreto, ha avalado la prohibición de llevar velo, desde una profesora infantil en clase (*Dahlab contra Suiza*, de 2001) a una trabajadora social mientras desempeñaba sus funciones en un hospital público (*Ebrahimian contra Francia*, de 2015).

Por consiguiente, el test general se ha aplicado a los casos de vestimenta con significado religiosos. En concreto también se comprueba que en la citada Sentencia *Dahlab contra Suiza de 2001*, el TEDH acogió los argumentos de las autoridades suizas, a pesar de que el mantenimiento de la paz religiosa en la escuela no se había visto previamente alterado, ya que las profesoras habían usado el velo islámico durante cinco años previos a la prohibición²¹. Durante todo ese tiempo no se registraron incidentes, que alterasen la convivencia en la escuela y ni siquiera hubo quejas por parte de los padres de los estudiantes. El TEDH confirma así el amplio margen de interpretación de los Estados a la hora de limitar el derecho de libertad religiosa con medidas restrictivas o incluso prohibitivas.

De otra parte, puede señalarse que las restricciones al ejercicio de la libertad religiosa de los empleados públicos, en la doctrina del TEDH, tienen un mayor margen de acción. Aunque lo anterior no se afirme expresamente, así se observa en las decisiones favorables a las restricciones de las autoridades nacionales, relativas a casos del uso del velo en los sistemas educativos²².

En definitiva, para el TEDH la libertad religiosa es una libertad fundamental para toda sociedad democrática con una dimensión interna y externa y que, en sus manifestaciones, admite solo los límites previstos legalmente, necesarios y adecuados para alcanzar un fin legítimo, bajo un estricto control de proporcionalidad. La aplicación de este test ha reconocido, sin embargo, un amplio margen de decisión a los estados y ha sido laxa, a la hora de admitir las limitaciones a las manifestaciones de la libertad religiosa, y ello, aunque el punto de partida era considerar la libertad de

²¹ LOPEZ AHUMADA, José Eduardo, “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. XXX, 2014, p. 521.

²² LOPEZ AHUMADA, José Eduardo, “La libertad religiosa en las relaciones laborales conforme a la reciente jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, cit., p.522.

religión y el pluralismo como pilares de la sociedad democrática. Una interpretación excesivamente amplia y laxa que no es la exigida cuando se interpretan límites o excepciones en el ámbito privado y público a un derecho fundamental como es la libertad religiosa²³.

2.2. Doctrina del TJUE y prohibición de discriminación por religión y convicciones

La citada Directiva 2000/78 prohíbe la discriminación por motivos de religión y convicciones, pero no impone, como se sabe, a la empresa obligación alguna de acomodación razonable. Por tanto, el TJUE resuelve los conflictos entre religión y trabajo en el marco jurídico de la prohibición de discriminación religiosa de la Directiva 2000/78²⁴. Estos conflictos entre religión y trabajo proceden de prohibiciones empresariales directas, o a través de políticas de neutralidad, del uso de símbolos religiosos y que han determinado decisiones de despido, ante el incumplimiento o la insistencia en el uso de estos símbolos.

El Tribunal de Justicia resuelve estos conflictos desde el control de la prohibición de discriminación directa e indirecta, a diferencia del TEDH, que los resuelve, como acaba de verse, desde la perspectiva de las limitaciones o injerencias admitidas a las manifestaciones de la libertad religiosa en la empresa. Ahora bien, a pesar de esta diversidad de perspectivas, es preciso destacar que el TJUE interpreta la Directiva 2000/78, en el contexto del art. 10.1 de la Carta y del art. 9 CEDH. Y en este sentido, afirma expresamente que, según la jurisprudencia del TEDH, el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, tal como viene protegido por el artículo 9 CEDH, constituye uno de los pilares de una “sociedad democrática” y es, en su dimensión religiosa, uno de los elementos más esenciales de la identidad de los creyentes y de su concepción de la vida y un bien preciado para los ateos, los agnósticos, los

²³ Por ejemplo, un criterio interpretativo estricto puede verse en la STJUE Wabe. Muy crítico con esta jurisprudencia del TEDH se muestra FERNÁNDEZ CODINA, Gonzalo, “*La vestimenta religiosa en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derecho Humanos*”, *Derechos y Libertades*, 53 II, 2025, pp. 271-303.

²⁴ La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE en su artículo 10 reconoce la libertad de pensamiento, conciencia y religión y en su artículo 21 prohíbe toda discriminación, incluida la basada en religión o convicciones. Finalmente, la Directiva (UE) 2024/1499 refuerza la igualdad de trato en empleo y ocupación, incluyendo religión o convicciones, y establece normas para organismos de igualdad que supervisan la aplicación efectiva de estas garantías.

escépticos o los indiferentes, que contribuye al pluralismo (conquistado con duro esfuerzo a lo largo de los siglos) consustancial a tal sociedad²⁵.

Esta conexión se aprecia claramente en relación con el concepto de religión, que en la Directiva 2000/78²⁶ se garantiza en su acepción amplia, de conformidad (además de con el art. 10.1 de la Carta²⁷) con el citado art. 9 del CEDH y así lo interpreta el TJUE, aclarando que el concepto de religión cubre tanto el *forum internum*, o el hecho de tener convicciones, como el *forum externum*, o la manifestación pública de la fe religiosa²⁸. Consecuentemente, decisiones empresariales que sancionan o prohíben una forma de exteriorización religiosa, por ejemplo, el uso de determinado símbolo por parte de personas trabajadoras puede determinar discriminación por motivos de religión y convicciones.

Además, a este respecto, procede añadir que el art. 1 de la Directiva 2000/78 cita en un mismo plano la religión y las convicciones, por lo que, a efectos de su aplicación, los términos religión y convicciones se consideran las dos caras de un mismo y único motivo de discriminación, que comprende tanto las convicciones religiosas como las filosóficas o espirituales y debe distinguirse de la discriminación basada en opiniones políticas o de cualquier otro tipo²⁹. En definitiva, el uso de signos o prendas de vestir, para manifestar la religión o las convicciones personales, queda cubierto por la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.

²⁵ STJUE de 15/07/2021 WABE (asuntos acumulados C-804/18 y C-341/19). Así lo expresa en el apartado 48 referido al primer asunto C-804/18 relativo a la decisión empresarial de WABE (asociación registrada en Alemania que explota numerosas guarderías) de suspensión de funciones de empleada por su negativa a respetar la prohibición de llevar cualquier signo visible de naturaleza política, filosófica o religiosa en el lugar de trabajo, cuando los empleados estén en contacto con los padres o los hijos de estos. Se cita STEDH, 15/02/2001, Dahlab c. Suiza, también relativa, como se recordará, al uso de símbolos religiosos (velo islámico) por parte de profesores de educación infantil.

²⁶ El legislador de la Unión se remite, en el considerando 1 de la Directiva 2000/78, a los derechos fundamentales tal como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

²⁷ Este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, a través del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos.

²⁸ STJUE de 14/03/2017, C-188/2015, Bougnaoui y ADDH, apartado 30; STJUE de 14/03/2017, C-157/2015, *G4S Secure Solutions*.

²⁹ STJUE de 15/07/2021 WABE, cit., apdo. 47.

Sobre este tema, el TJUE también afirma que no le corresponde proceder a la apreciación del contenido mismo de los preceptos religiosos³⁰. Y, efectivamente, en los casos analizados, no se han planteado problemas específicos, en relación con la exigencia de una vinculación entre las adaptaciones solicitadas y la creencia religiosa, de forma que la manifestación religiosa protegida sea una exigencia obligatoria para una determinada confesión religiosa o simplemente se basen en una creencia sincera de la persona trabajadora. También es cierto que no han sido muchos los casos planteados y lo han sido, en mayor medida, sobre exigencias de adaptación de las normas sobre vestimenta³¹.

Efectivamente, los conflictos entre religión y trabajo, que han llegado al TJUE, proceden de prohibiciones empresariales del uso de símbolos religiosos determinantes de decisiones de despido, ante el incumplimiento o la insistencia en el uso de estos símbolos y que ya se articulan de forma neutra, a través de políticas empresariales de neutralidad.

Lo que define la jurisprudencia del TJUE, en este ámbito, ha sido su protagonismo para controlar, desde la prohibición de discriminación religiosa, las políticas empresariales de neutralidad, que prohíben signos visibles de convicciones religiosas, como ahora después analizaremos³². De otra parte, hemos de destacar que, en ausencia de políticas de neutralidad, el TJUE no admite que la referida prohibición de simbología religiosa a la persona trabajadora pueda fundarse, tan solo, en los deseos y peticiones de los clientes³³.

³⁰ STJUE de 15/07/2021 WABE, cit., apdo. 46.

³¹ Porque un caso referido a descanso laboral por religión, lo que se analizó fue una normativa nacional que concede sólo a los trabajadores, que son miembros de determinadas Iglesias cristianas, el Viernes Santo como día festivo, o si trabajan ese día tienen derecho a una retribución adicional. El TJUE declaró la vulneración por esta norma prohibición de discriminación por motivo de religión: STJUE de 22/01/2019, Cresco Investigation, C-193/2017.

³² STJUE de 14/03/2017, G4S Secure Solutions, C-157/2015: Samira Achbita, empleada de G4S en Bélgica (recepcionista), solicitó usar el pañuelo islámico en su puesto. G4S aplicaba una política de neutralidad ideológica, prohibiendo signos políticos, filosóficos o religiosos visibles. Fue despedida por insistir en usar el pañuelo.

³³ STJUE de 14/03/2017, Bougnaoui y ADDH, C-188/2015, apartado 34: Asma Bougnaoui fue contratada en 2008 por Micropole, inicialmente como becaria y luego como ingeniera de diseño en plantilla. Durante su labor, empezó a usar el pañuelo islámico y, tras ser asignada a un cliente en mayo de 2009, éste exigió que Bougnaoui no visitara sus instalaciones usando el velo. Ella se negó y fue despedida por la negativa a retirarse el pañuelo, alegando Micropole que era necesario atender el deseo del cliente.

Pues bien, en la doctrina del TJUE relativa a las políticas empresariales de neutralidad ideológica y religiosa desde el control de la prohibición de discriminación indirecta ha de afirmarse su evolución a favor del pluralismo religioso³⁴. El TJUE exige ya una prueba estricta a la empresa sobre la necesidad de esta política, dada la desventaja particular que determina sobre las personas trabajadoras por motivos religiosos. Una necesidad que debe basarse o fundamentarse en los derechos y expectativas legítimas de los usuarios y clientes (no en meros deseos) o en evitar conflictos sociales en la empresa, ante una acreditada situación de riesgo. Además, la empresa ha de probar la adecuación de la cuestionada norma interna; es decir, que sea apta para garantizar la correcta aplicación de un régimen de neutralidad, siempre que dicho régimen se persiga realmente de forma congruente y sistemática. Finalmente, habrá de acreditar la necesidad de la prohibición, es decir, que se limita a lo estrictamente indispensable para alcanzar la meta perseguida. Por ejemplo, porque la prohibición del uso visible de cualquier signo o prenda de vestir asociado a una creencia religiosa o a una convicción política o filosófica afecte, únicamente, a las personas que están en contacto con los clientes.

Sin embargo, en el ámbito del empleo público se admite la prohibición de uso de símbolos religiosos incluso cuando los empleados no están ante el público³⁵. No se somete al mismo examen que se hacía en la jurisprudencia del mismo tribunal, en el ámbito de la empresa privada en relación con la neutralidad³⁶.

³⁴ STJUE de 15/07/2021, WABE y MH Müller Handel, asuntos acumulados C-804/18 y C-341/19. En el asunto C-804/18, el TJUE analiza la decisión empresarial de WABE (asociación registrada en Alemania que explota numerosas guarderías) de suspensión de funciones de empleada por su negativa a respetar la prohibición de llevar cualquier signo visible de naturaleza política, filosófica o religiosa en el lugar de trabajo cuando los empleados estén en contacto con los padres o los hijos de estos. En el asunto C-341/19 analiza una orden empresarial de MH (sociedad que explota una cadena de droguerías en territorio alemán) a su empleada MJ para que esta se abstuviera de llevar, en el lugar de trabajo, signos de naturaleza política, filosófica o religiosa que fueran vistosos y de gran tamaño. STJUE de 13/10/2022, S.C.R.L. (*Vêtement à connotation religieuse*) C-344/2020, apartado 41.

³⁵ STJUE de 28/11/2023, Commune d'Ans, C-148/22.

³⁶ Resulta inconsistente que el TJUE admita la implantación de modelos laicistas de geometría variable: CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago, “*Algunas cuestiones pendientes en el derecho de la Unión Europea en relación con el factor religioso*”, *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 78, 2024, pp. 33-64.

2.3. Libertad religiosa en España

En España, la libertad religiosa en su configuración constitucional (art. 16.1 y art. 14 CE) y legal (art.2.1 LO de libertad religiosa)³⁷ ampara no solo su dimensión interna, sino también su dimensión externa, que garantiza la libertad para manifestar las creencias, individual o colectivamente, tanto en público como en privado. Así se delimita por el art. 2.1 de la LOLR de acuerdo con el citado art. 16 CE y con los textos internacionales³⁸, amparando aquellas actividades que constituyen manifestaciones o expresiones del fenómeno religioso, relativas, entre otros particulares, a los actos de culto, enseñanza religiosa, reunión o manifestación pública con fines religiosos, y asociación para el desarrollo comunitario de este tipo de actividades (STC 101/2004, de 2 de junio).

Por lo que se refiere a sus límites, el art. 16.1 CE garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley, cuya invocación exige acreditar en sede judicial la existencia de un peligro cierto para “la seguridad, la salud y la moralidad pública”, tal como han de ser entendidos en una sociedad democrática (STC 46/2001, de 15 de febrero). En desarrollo de ese precepto el art. 3.1 LOLR prevé que 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. Además, el art. 16 CE hemos de conectarlo con el art. 14 CE, en cuanto prohíbe cualquier discriminación por razón de “religión” y el art. 2.1 LOLS con el art. 17.1 LET.

De partida, de conformidad con este marco normativo, las personas trabajadoras tienen garantizada la libertad de manifestación de sus creencias religiosas en la empresa sin que puedan ser discriminados directa o

³⁷ Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa (LOLR, en adelante). En el ámbito laboral el art. 17 LET prohíbe las discriminaciones directas e indirectas por razón de religión o convicciones.

³⁸ Art. 18 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 9.1 del Convenio para la Protección de los Derechos Fundamentales, y art. 18.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

indirectamente por este motivo. Las limitaciones al ejercicio de este derecho, y eventuales justificaciones frente a limitaciones a la libertad religiosa son los derechos fundamentales de los demás y el orden público (salud, seguridad y moralidad pública). El conflicto planteado en caso de personas trabajadoras demandantes de adaptaciones religiosas puede resolverse, entre nosotros, tanto desde el control sobre los límites de la libertad de manifestación religiosa como desde la prohibición de discriminación religiosa, en el trabajo.

Pues bien, un segundo parámetro identificado en el ámbito de estos conflictos es, como ya vimos, el contexto de las relaciones Iglesia-Estado. En nuestro país, el art. 16.3 CE al definir la dimensión objetiva de la libertad religiosa, se refiere primero, a la de neutralidad de los poderes públicos, ínsita en la aconfesionalidad del Estado y segundo, al mantenimiento de relaciones de cooperación de los poderes públicos con las diversas iglesias. La Constitución, tras formular una declaración de neutralidad, considera el componente religioso perceptible en la sociedad española y ordena a los poderes públicos mantener las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones, introduciendo de este modo una idea de aconfesionalidad o laicidad positiva que veda cualquier tipo de confusión entre funciones religiosas y estatales (STC 101/2004, de 2 de junio).

Como ha señalado el Consejo de Estado, el Estado no asume una determinada religión (lo que sería contrario al principio de aconfesionalidad); respeta la naturaleza propia del hecho religioso (lo que es inherente al respeto a la sociedad civil y sus creencias); garantiza el ejercicio de la libertad (lo que es corolario de la definición de la libertad religiosa como derecho fundamental), pero centra también desde los indicados principios la cooperación entre el Estado y las distintas confesiones religiosas, con referencia constitucional explícita y expresa a la Iglesia Católica (artículo 16.3 de la Constitución). Ello implica el reconocimiento de un ámbito de cooperación con los grupos específicos o confesiones que “hayan alcanzado notorio arraigo en España”, presididos por los principios de aconfesionalidad, de libertad y de igualdad³⁹.

³⁹ Dictamen de 31/01/1991 relativo al Proyecto de Acuerdo de Cooperación entre el Estado Español y la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (núm. de Expediente 55707-1).

En definitiva, la Constitución obliga a los poderes públicos, teniendo en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española, a mantener las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones (art. 16.3). Por su parte, la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa, prevé la posibilidad de que el Estado establezca acuerdos o convenios de cooperación con determinadas iglesias, confesiones y comunidades religiosas acuerdos.

A tal fin, aparte de la Iglesia Católica, con la que se ha firmado entre el Estado español y la Santa Sede un Acuerdo sobre asuntos económicos de 3 de enero de 1979, existen en la actualidad en España tres confesiones religiosas con las que el Estado ha firmado acuerdos de cooperación: la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (Ley 24/1992, de 10 de noviembre), la Federación de Comunidades Israelitas de España (Ley 25/1992, de 10 de noviembre) y la Comisión Islámica de España (Ley 26/1992, de 10 de noviembre).

A la luz de este contexto, la acomodación religiosa se situaría en el ámbito de los acuerdos existentes entre el Estado Español con las diversas Iglesias y así ocurre, en relación con las pruebas selectivas de acceso a la función pública⁴⁰. Sin embargo, en los citados acuerdos no se establece obligación alguna de adaptación religiosa de las Administraciones Públicas en relación con sus personas empleadas, y la acomodación religiosa de las personas trabajadoras en materia de jornada se supedita al acuerdo con la empresa⁴¹.

De hecho, el reconocimiento de adaptación religiosa de horario sin necesidad de acuerdo, es decir, simplemente a solicitud de la persona trabajadora “siempre que resulte compatible con la organización laboral respectiva y sin perjuicio del normal funcionamiento de los servicios

⁴⁰ Este ámbito normativo de aplicación mandata que los exámenes, oposiciones o pruebas selectivas convocadas para el ingreso en las Administraciones Públicas, que deban celebrarse en días señalados para sus respectivas confesiones se harán en una fecha alternativa cuando no haya causa motivada que lo impida.

⁴¹ Así, por ejemplo, el citado Acuerdo con la Comisión Islámica de España (Ley 26/1992) permite solicitar la interrupción del trabajo los viernes entre 13:30 y las 16:30 para el rezo colectivo; finalizar la jornada una hora antes de la puesta de sol durante el Ramadán, así como la sustitución de festivos generales por festividades islámicas (Eid Al Adha, Eid el Fitr). En el citado Acuerdo con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas (Ley 24/1992) el descanso semanal puede comprender viernes tarde más sábado completo, sustituyendo al domingo. Y en el Acuerdo con la Federación de Comunidades Judías (Ley 25/1992) también permite modificar días de descanso previo acuerdo empresarial.

mínimos establecidos” no recibió el aval del Consejo de Estado en el citado Dictamen de 31 de enero de 1991⁴². En definitiva, las adaptaciones relativas al descanso semanal o al reconocimiento de las fiestas tradicionales de las minorías religiosas tienen, en nuestro ordenamiento, un alcance muy limitado, habida cuenta que su eficacia se condiciona a la previa petición de los fieles y la posterior aprobación del empresario o, en su defecto, al reconocimiento convencional.

Han sido, efectivamente, algunos convenios colectivos los que han reconocido este derecho a la adaptación del tiempo de trabajo (horarios y descanso), debiéndose ser destacados los convenios del sector del campo, en relación con las adaptaciones religiosas de las personas trabajadoras musulmanas⁴³.

2.4. Doctrina constitucional y una limitada acomodación razonable en la doctrina judicial en España

Entre nosotros, la referida ausencia de reconocimiento legal de un eventual derecho de acomodo religioso no ha sido paliado por la doctrina del Tribunal Constitucional que, en su Sentencia 19/1985, de 13 de febrero, interpretando el derecho fundamental a la libertad religiosa, desde la estrecha perspectiva del contrato de trabajo, no dejaría espacio alguno a una eventual obligación empresarial de adaptación religiosa⁴⁴. En una primera aproximación a los límites de la libertad religiosa en la empresa, la citada sentencia consideraría que un cambio puramente fáctico, el de las ideas o creencias religiosas del trabajador, en cuanto que manifestación de una libertad constitucionalmente garantizada, no puede provocar la modificación

⁴² En relación con el Proyecto de Acuerdo de Cooperación entre el Estado Español y la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (Expediente núm. 55707-1).

⁴³ Sin embargo, el estudio de la negociación colectiva lleva frecuentemente a lamentar el escaso tratamiento de la libertad religiosa, salvedad hecha a acomodaciones de tiempo de trabajo en convenios sectoriales, singularmente en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. En este sentido sigue siendo habitual que la acomodación del tiempo de trabajo se condicione al acuerdo entre la empresa y los representantes legales o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores del centro de trabajo afectado: NIETO ROJAS, Patricia, “*Libertad religiosa y negociación colectiva. Su especial incidencia en la fijación de los descansos laborales*”, *Revista de Información Laboral*, N° 4, 2017, BIB\2017\11077.

⁴⁴ Solicitud del trabajador de intentar sin éxito que la empresa consintiera en un cambio en su jornada, en razón a sus creencias religiosas y pertenencia a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, que le imponen la inactividad laboral desde la puesta del sol del viernes a la del sábado, que solicitaba conciliar la organización del trabajo en la empresa (que considera factible sin trastorno grave) a la práctica religiosa.

del contrato de trabajo suscrito y, en concreto, la adaptación de la jornada solicitada. Esta sentencia ha determinado una línea de doctrina judicial restrictiva que, debe de cambiar hacia la línea interpretativa marcada por el TJUE.

Por tanto, en los casos planteados, donde las personas demandan de su empresa adaptaciones religiosas, no podemos afirmar que nuestros órganos judiciales hayan acogido expresamente la obligación empresarial de acomodación razonable, solo estudiada y promovida desde la doctrina científica⁴⁵.

Más concretamente, en el análisis de las decisiones judiciales, relativas a conflictos surgidos de peticiones de acomodación religiosa, podemos identificar un primer grupo que, siguiendo la doctrina de la STC 19/1985, no plantean la existencia de una limitación de la manifestación religiosa, excluyen un juicio de proporcionalidad y, en definitiva, ignoran la relevancia constitucional de la cuestión planteada. En ellas, el conflicto suscitado se resuelve desde la perspectiva contractual; la firma del contrato y el consentimiento prestado impiden, de conformidad con la buena fe, una posterior solicitud de adaptación religiosa de sus condiciones de trabajo. Aunque en la mayor parte de los casos se trataba de solicitudes de acomodación de jornada por razones de culto⁴⁶, también alguna sentencia aborda solicitudes relativas a la vestimenta⁴⁷. Finalmente, se puede

⁴⁵ VALDÉS DAL-RE, Fernando, *Libertad religiosa y contrato de trabajo*, en AA.VV. (CASAS BAAMONDE, María Emilia; DURÁN LÓPEZ, Federico y CRUZ VILLALÓN, Jesús, Coords.) *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marzo de la Constitución Española*, Madrid (La Ley), 2006, p. 585; LOPEZ AHUMADA, José Eduardo, “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. XXX (2014), p.512; TOLEDO OMS, Albert, *Relación Laboral y Libertad Religiosa*, Tesis Doctoral, Universitat de Barcelona, 2016, p. 581; CABEZA PEREIRO, Jaime, *Libertad ideológica y religiosa*, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, José Luis; VILA TIerno, Francisco y ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos, Dirs. y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, Coord.), *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Granada, (Comares), 2020. FERNANDEZ DOMINGUEZ, Juan José, “La indumentaria religiosa en el trabajo a la luz de los tribunales”, cit., p. 65.

⁴⁶ STSJ Valencia de 11/09/2000 (Rec. 1925/2000) y STSJ País Vasco de 15/10/2013 (Rec. 1717/2013).

⁴⁷ STSJ Madrid, 27/10/1997 (Rec. 2170/97): La actora afirma ser de confesión musulmana, ingresó en la empresa el 24 de junio de 1996 y en carta de fecha 18 de julio de 1996 formula las siguientes peticiones: a) Utilizar uniforme que no tenga falta corta; b) Los viernes entre 13.30 y 16.30 horas quedar exenta de trabajar para realizar el rezo colectivo, así como finalizar su jornada una hora antes de la puesta de sol durante el mes de Ramadán;

ACDCT, VOL. XVII (2025), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 189-230

comprobar que igualmente para el empleado público se aplica directamente la doctrina de la citada STC 19/1985⁴⁸.

En segundo lugar, podemos identificar un grupo de sentencias que plantean la existencia de un conflicto entre religión y trabajo, cuando personas trabajadoras demandan adaptaciones religiosas y que pueden ser resueltos, tanto desde la perspectiva de los límites de la libertad de manifestación religiosa (art. 2.1 LOLR, art. 16 CE) como de la prohibición de discriminación por esta causa en el trabajo (art. 17.1 LET, art. 14 CE)⁴⁹. Así se acude a uno de los dos test vistos, el del TEDH y del TJUE y, en ambos supuestos, el control se aproxima a un juicio de proporcionalidad. Se trata de un control judicial que exige que la decisión empresarial (denegatoria en suma de una petición de acomodación religiosa) persiga un objetivo legítimo, siendo necesario y adecuado el medio empleado, sin que el mismo objetivo pueda alcanzarse con otros medios que puedan conciliar los derechos o intereses en conflicto, la libertad religiosa y la libertad de empresa⁵⁰.

Finalmente, considero necesario llamar la atención sobre algunas argumentaciones judiciales que podrían conllevar una injerencia en la libertad religiosa de las personas trabajadoras, por ejemplo, al afirmar la

c) No trabajar en establecimientos donde se manipulen o vendan productos derivados del cerdo y alcohol.

⁴⁸ STSJ de Madrid (Sala de lo Contencioso-administrativo) de 8/03/2011 (Rec. 713/2009): funcionario de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A que impugna la desestimación de la solicitud presentada de reconocimiento de su derecho a no trabajar en sábado, sin que ello signifique que no deba cumplir la jornada semanal y anual prevista en el Convenio Colectivo y sin que la práctica de mi libertad religiosa, se afirma, suponga perjuicio de ningún tipo.

⁴⁹ STSJ de Islas Baleares de 9/09/2002 (Rec.390/2002); SJS núm. 1 de Palma de Mallorca, de 6/02/2027 (Proc. núm. 478/2016) fñ8). Se cita, además, en esta última, la Sentencia Eweida del TEDH.

⁵⁰ STSJ de Madrid de 6/02/2019 (Rec. 888/2018) una empleada (auxiliar de seguridad privada) es sancionada por la empresa al llevar puesto un velo islámico, lo que suponía una vulneración al reglamento de uniformidad que tenía la empresa. El fallo del tribunal da la razón a la empleada al considerar que el uso del velo entra dentro del ámbito de la libertad religiosa, no pudiendo ser limitado salvo que exista un riesgo real para la seguridad o una necesidad estricta de neutralidad. La presencia de una regla de uniformidad no es suficiente justificación para restringir un derecho fundamental: SSTSJ de la Rioja números 131 y 132/2017, de 22 de junio (Rec 178/2017 y 179/2017): asuntos relativos a trabajadoras que llevan pañuelo islámico cuando la prohibición de portar cualquier tipo de prenda de vestir que sobresalga de la bata de trabajo se dirige a cumplir los protocolos en materia de higiene alimentaria.

deslealtad y mala fe de la trabajadora, que no indicó al solicitar su trabajo su confesión religiosa y el horario especial que ello implicaba⁵¹, o dudar sobre la sinceridad de la motivación religiosa de la adaptación solicitada por “el hecho de que haya otros musulmanes practicantes en la empresa, que no hayan planteado conflicto”. En este último caso, atendiendo a las circunstancias, esta argumentación implica un desconocimiento de las exigencias derivadas de la libertad religiosa⁵².

Veamos ya como la acomodación religiosa ha sido regulada y aplicada, al otro lado del Atlántico, en EE. UU. y en Canadá.

3. ACOMODACIÓN RELIGIOSA EN EE. UU.

El concepto de “acomodación razonable” se originó, como ya se sabe, en la normativa de EE. UU. y en el contexto de la libertad religiosa. En concreto, el deber de “acomodo razonable” ve la luz en 1972, a través de la *Equal Employment Opportunity Act*, que introdujo una enmienda en el Título VII de la *Civil Rights Act* de 1964⁵³.

La intención de la reforma sería, en primer lugar, el establecimiento de una obligación positiva para la parte empleadora de acomodar la diversidad religiosa, ante la duda sobre si existía obligación de adaptar las necesidades religiosas, que entraban en conflicto con normas o estándares laborales, y que carecían de voluntad discriminatoria. Quedaría además meridianamente clara, en segundo lugar, la opción del legislador a favor de que el contenido

⁵¹ STSJ de Madrid, 27/10/1997 (Rec. 2170/97) sobre persona trabajadora de confesión musulmana.

⁵² STSJ de País Vasco, de 15/10/2013 (Rec. 1717/2013). En su demanda el señor Lázaro alegaba que había sido objeto de acoso laboral en el trabajo y que tal despido atentaba a su derecho a la libertad religiosa, pues, siendo musulmán, los viernes a esa hora se ausentaba para ir al rezo comunitario, lo que ya había expuesto a la empresa en múltiples ocasiones. En el caso se acredita que había solicitado verbalmente adaptaciones de horario, y el demandante afirma que nunca se ha negado a trabajar y que ya dijo a la empresa que quería practicar los preceptos de su religión, ofreciendo trabajar esas horas el mismo viernes, ampliando su jornada o en el resto de los días de la semana laboral, compensando esas horas.

⁵³ El autor de la propuesta fue el senador Jennings Randolph que era miembro de la Iglesia Bautista del séptimo día. El texto aprobado se convirtió en la sección 701 (j): “*The term religion includes all aspects of religious observance and practice as well as belief, unless an employer demonstrates that he is unable to reasonably accommodate to an employee’s or prospective employee’s religious observance or practice without undue hardship on the conduct of the employer’s business*”.

protegido por la prohibición de discriminación incluyera, no solo la vertiente interna de la libertad religiosa, sino también la externa, la práctica religiosa. Precisamente, con el ánimo de superar la diferenciación entre estatus (filiación religiosa) y práctica, el Congreso aprobaría esta enmienda a la *Civil Rights Act*, en la que se puede distinguir la influencia de las directrices de *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) de 1967⁵⁴.

Centrándonos en el marco normativo de EE. UU., de partida, hemos de destacar que la Primera Enmienda prohíbe que el Congreso establezca una religión oficial o impida el libre ejercicio de cualquier religión. Más concretamente, el Título VII de la *Civil Rights Act* prohíbe que los empleadores discriminen a las personas por su religión (o falta de creencias religiosas) en la contratación, el despido o cualquier otro término o condición de empleo. A su vez, esta ley prohíbe la segregación laboral por religión, así como asignar a un empleado a un puesto que no implique contacto con los clientes, por una preferencia real o presunta del cliente.

Además, como interesa ya destacar, esta ley exige que los empleadores se adapten de forma razonable a las creencias y prácticas religiosas de los empleados y solicitantes de empleo, a menos que esto pudiera causar dificultades excesivas en el funcionamiento de la empresa. Como nos aclara la *Equal Employment Opportunity Commission* ⁵⁵, salvo que represente una carga excesiva para la gestión de las actividades del empleador, este debe adaptarse razonablemente a las creencias o prácticas religiosas de un empleado. Ello se aplica no solo a cambios de horario o permisos por observancia religiosa, sino también a la vestimenta o el cuidado personal de un empleado, fundado en motivos religiosos⁵⁶.

⁵⁴ La EEOC es el organismo federal encargado del cumplimiento del Título VII de la *Civil Rights Act*. La redacción de la anterior sección 703 de la *Civil Rights Act* había provocado efectivamente la controversia, resuelta por el legislador en 1972, entre quienes interpretaban que la prohibición de discriminación se predicaba de la condición de creyente (es decir, protegería únicamente el estatus de creyente que tiene lugar en el fuero interno de las personas) y quienes opinaban que necesariamente debería también proteger la puesta en práctica de la fe (la acción o manifestación de su creencia).

⁵⁵ 42 USC § 2000e(j); Commission Guidelines, 29 CFR § 1605.2(b). <https://www.eeoc.gov/religious-discrimination>.

⁵⁶ Estos pueden incluir, por ejemplo, el uso de ciertos tipos de tocados u otras vestimentas religiosas (como la kipá judía o el pañuelo musulmán), o el uso de ciertos peinados o vello facial (como las rastas rastafaris o el cabello y la barba sin cortar sijs). También incluye la observancia por parte de un empleado de una prohibición religiosa de usar ciertas prendas (como pantalones o minifaldas).

Una adaptación religiosa razonable es toda adaptación en el entorno laboral que le permita al empleado practicar su religión. Los cronogramas flexibles, sustituciones o intercambios de turnos, cambios de horario, reasignaciones laborales o traslados para asistir a servicios religiosos, permitir tiempo o espacio para rezar, así como excepciones en las reglas de vestimenta o aspecto físico, son ejemplos de adaptaciones a las creencias religiosas de un empleado.

El Título VII de la *Civil Rights Act* exige que un empleador, una vez le sea notificada la correspondiente solicitud, realice las adaptaciones razonables a un empleado cuyas creencias, prácticas u observancias religiosas sinceras entren en conflicto con un requisito laboral, a menos que proporcionar la adaptación genere una carga excesiva⁵⁷.

Aunque la obligación empresarial de ajuste razonable esté garantizada por el marco normativo del citado Título VII, ha sido la doctrina judicial, como acontece en los sistemas de *common law*, la que ha asumido un papel protagonista para conceptualizar y diseñar la configuración de la obligación, tanto en su vertiente subjetiva como objetiva. Veamos a continuación, siguiendo las directrices fijadas por la citada EEOC, algunas de las cuestiones más relevantes abordadas en sede judicial. El desarrollo alcanzado por la jurisprudencia norteamericana nos podrá servir de guía y referencia para valorar las decisiones judiciales de nuestros tribunales.

3.1. Titularidad vinculada a la creencia religiosa sincera

A efectos de solicitar una adaptación laboral por motivos religiosos, hemos de partir de señalar que el concepto de motivos religiosos incluye las practicas obligatorias y prohibidas por la fe del individuo, no solo en relación con las religiones tradicionales y organizadas, sino también las relativas a creencias religiosas nuevas y poco comunes, aunque parezcan ilógicas o irrazonables⁵⁸. Una creencia es religiosa si ocupa un lugar relevante en la vida de la persona, no siendo función de los tribunales determinar la razonabilidad de las creencias religiosas de las personas. Determinar si una práctica es religiosa no depende de la naturaleza de la actividad, sino de la motivación del empleado, pues una misma práctica

⁵⁷ 42 USC § 2000e(j); Commission Guidelines, 29 CFR § 1605.2(b).

⁵⁸ En *Thomas v. Rev. Bd. of Ind. Emp. Sec. Div.*, 450 US 707, 714 (1981), el TS dictaminó que las creencias religiosas no necesitan ser aceptables, lógicas, coherentes o comprensibles para otros, para merecer la protección de la Primera Enmienda.

(restricciones alimenticias, por ejemplo) puede ser realizada por motivos religiosos o seculares (salud, medioambientales).

En segundo lugar, el Título VII exige que los empleadores se adapten a las creencias religiosas sinceras de los empleados, un tema que rara vez se cuestiona, pues generalmente se presume o se acredita fácilmente. Los tribunales han de limitar su investigación a si las creencias se mantienen o no sinceramente y aunque puedan concurrir diversos factores, como actuaciones incompatibles con la creencia profesada, o que la adaptación solicitada sea un beneficio deseable (que probablemente se buscara por motivos seculares) ninguno de estos factores debe ser determinante⁵⁹.

En todo caso, los tribunales admiten que el empleador, si tiene motivos para cuestionar la naturaleza religiosa o la sinceridad de la creencia, pueda solicitar información adicional de la persona trabajadora. Efectivamente, los Tribunales norteamericanos imponen la necesidad de demostrar que el uso de alguna práctica religiosa es fundamental para el demandante, como parte de su modo de entender la religión y la vida en general⁶⁰.

3.2. Concepto de adaptación razonable

La razonabilidad de la adaptación se determina en cada caso, en función de sus hechos y circunstancias, aunque se establecen algunas directrices por la EEOC, a raíz de una abundante doctrina judicial. La adaptación religiosa debe ir dirigida, en principio, a eliminar el conflicto suscitado entre trabajo

⁵⁹ Tampoco lo es que la adaptación no se solicite por otro trabajador que profese igual creencia. En *Thomas v. Rev. Bd. of Ind. Emp. Sec. Div.*, 450 US 707, 716 (1981), el empleado había dejado su trabajo relacionado con la producción de armamento, alegando objeciones religiosas y que la denegación estatal de la compensación por desempleo violaba la Primera Enmienda. El TS afirmó que no está dentro de la función ni la competencia judiciales investigar si el peticionario o su compañero de trabajo (otro testigo de Jehová que estaba dispuesto a aceptar el mismo trabajo) percibieron más correctamente los mandatos de su fe común. Los tribunales no son árbitros de la interpretación de las Escrituras, sentenció el TS norteamericano.

⁶⁰ En *Bushouse v. Loc. Union 2209*, 164 F. Supp. 2d 1066, 1078 y n.18 (ND Ind. 2001), el Tribunal sostiene que la negativa del sindicato a proporcionar la adaptación, a menos que el empleado acreditara que su solicitud estaba motivada por una creencia religiosa sincera, no violaba la disposición de acomodo religioso del Título VII, pero advirtiendo que la petición de más información se limitaba a “los hechos y circunstancias del presente caso” y que la investigación sobre la sinceridad y el alcance de esa investigación necesariamente variarán en función de la persona que solicita la corroboración y los hechos y circunstancias de la solicitud.

y creencias religiosas y no solo a disminuirlo, pero son admisibles adaptaciones parciales, si todas las demás imponen una carga excesiva a la empresa. El empleador no está obligado, si existen varias adaptaciones razonables, a proporcionar la preferida por la persona trabajadora⁶¹. Ahora bien, no sería razonable la adaptación si se proporciona otra más favorable a otros empleados, o si la adaptación implica reducción salarial o pérdida de beneficios laborales, existiendo una adaptación alternativa que no conlleve tales efectos adversos⁶².

3.3. Procedimiento para la acomodación religiosa

Los empleadores no están obligados a proporcionar una adaptación, a menos que se les notifique que se necesita por motivos religiosos⁶³. Sin embargo, en algunos casos, incluso sin la solicitud del solicitante o empleado, si el empleador tiene conocimiento de que la observancia o práctica es religiosa, ésta entra en conflicto con una política laboral y, por lo tanto, la adaptación es o podría ser necesaria, también estaría obligado a realizarla, salvo que constituya una carga excesiva.

Ahora bien, el solicitante o empleado, como ya se ha visto, puede tener que explicar la naturaleza religiosa de la creencia, observancia o práctica e, igualmente, el empleador no debe asumir que una solicitud es inválida, simplemente, porque se basa en creencias o prácticas religiosas con las que no está familiarizado, sino que debe pedir información al respecto. Para determinar si existe un conflicto, es irrelevante que el empleador no considere que el requisito laboral afecta a una creencia religiosa, o que la mayoría de las personas de la fe del solicitante o empleado no lo harían. Las propias creencias religiosas del solicitante o del empleado son las relevantes.

⁶¹ En *Ansonia Board of Education*, 479 US, 68, (1986) el TS afirmaría que cuando el empleador ya ha acomodado razonablemente las necesidades religiosas del empleado, la investigación estatutaria ha finalizado. El empleador no necesitaría demostrar que cada una de las adaptaciones alternativas del empleado daría lugar a dificultades excesivas.

⁶² Este criterio lo siguen muchos tribunales, de conformidad con las citadas directrices de la EEOC, seguidas por el TS en *Ansonia Board of Education*, 479 US, 68-69, (1986).

⁶³ *Chalmers v. Tulon Co. of Richmond*, 101 F.3d 1012, 1019 (4th Cir. 1996); *Redmond v. GAF Corp.*, 574 F.2d 897, 901 (7th Cir. 1978). Se afirma que, dentro del caso, *prima facie* del demandante está el requisito de que informe a su empleador tanto de sus necesidades religiosas como de su necesidad de una adaptación.

Aunque no este previsto legalmente, en la práctica, es importante la audiencia del empleado previa a la decisión empresarial sobre la solicitud, lo que implica que compartan la información necesaria pues la cooperación y la flexibilidad son claves para la búsqueda de la adaptación razonable. Como ya hemos señalado, si la solicitud no proporciona información suficiente y el empleador duda, de buena fe, sobre algún extremo, puede llevar a cabo una investigación limitada “a los hechos y circunstancias” relativos a que la creencia es religiosa y sincera y a que exige la adaptación solicitada.

3.4. Limite a la adaptación razonable: la dificultad excesiva para la empresa

En el contexto de la legislación laboral de Estados Unidos, una dificultad o carga excesiva (*undue hardship*) es el límite legal que permite a un empleador negar una adaptación religiosa solicitada por un empleado. El Tribunal Supremo, en un primer momento, definió esta carga excesiva como la imposición a la empresa de un costo superior al mínimo⁶⁴. Esta definición fue revisada por el Tribunal Supremo, en 2023, en el caso *Groff v. DeJoy*⁶⁵, donde abordó el estándar de “coste superior a un mínimo”, establecido previamente en 1977, en *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*⁶⁶, y lo aclaró.

⁶⁴ En *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*, 432 US 63, 84, (1977), el TS fijó un primer estándar de dificultad excesiva del Título VII: que el costo es superior al de minimis. Este estándar sería inferior al estándar de dificultad excesiva para las adaptaciones por razón de discapacidad, que exige a los empleadores demostrar que la adaptación causaría dificultades o gastos significativos (42 USC § 12111(10)(A)). En 2023 el TS cambió este estándar.

⁶⁵ *Groff v. DeJoy* 600 US (2023). Gerald Groff, trabajador para el Servicio Postal de los Estados Unidos como repartidor rural, solicitó una adaptación por su religión cristiana evangélica, para no tener que trabajar los domingos. El director de correos se ofreció a ajustar su horario para permitirle presentarse a trabajar después de asistir a los servicios los domingos por la mañana o buscar a otros para cubrir sus turnos. Sin embargo, la Agencia sostuvo que concederle su solicitud de estar completamente exento de trabajar los domingos representaba una dificultad excesiva para las operaciones y le impuso una sanción, después de que no se presentara a trabajar.

⁶⁶ *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*, 432 US 63 (1977). Larry G. Hardison trabajaba como encargado en el departamento de almacenaje en la base que la aerolínea TWA tenía en el aeropuerto de Kansas. Todo el personal empleado en esta sede estaba sujeto a las previsiones que sobre asignaciones de turnos y antigüedad realizaba el convenio colectivo vigente en la empresa. Según este convenio, los empleados más antiguos tenían preferencia sobre los más recientes a la hora de elegir turnos de trabajo. En 1968, Hardison entró en la *Worldwide Church of God*, cuyo credo impone el cumplimiento del *sabbat* así como el

La definición de dificultad excesiva para la empresa, como límite o excepción a la obligación empresarial de acomodar, debe implicar más que un costo mínimo, elevando el estándar que los empleadores deben cumplir para denegar una adaptación religiosa. El Tribunal se alejó explícitamente del criterio de “costo superior al mínimo”, establecido en 1977 en *Hardison*, al considerar que la frase no resume por completo lo que debe incluir la defensa de dificultad excesiva de un empleador, es decir la carga de la prueba que corresponde a la persona empleadora para excluir su responsabilidad por falta de acomodo religioso. Para acreditar que la adaptación religiosa supone una carga excesiva, el empleador debe demostrar que daría lugar a un aumento sustancial de los costos en relación con el negocio empresarial, en particular. Para ello, se deben tener en cuenta todos los factores del caso concreto, incluidas las adaptaciones particulares en cuestión y su impacto práctico, a la luz de la naturaleza, el tamaño y los costos operativos del empleador.

El Tribunal también aclaró que un empleador que no proporciona una adaptación solo puede estar justificado si la dificultad es “indebida”, y una dificultad que es atribuible a la animosidad de otros empleados hacia una religión en particular, o hacia la religión en general, no puede usarse para apoyar una defensa de dificultad indebida⁶⁷.

Ahora bien, una adaptación puede causar dificultades excesivas no sólo si impone costos significativos sino si compromete la seguridad del lugar de trabajo; reduce la productividad de manera considerable; viola derechos contractuales de otros empleados (o establecidos por convenios colectivos); o requiere que otros empleados asuman tareas peligrosas o simplemente excesivas. También existirá una dificultad excesiva si la solicitud de

descanso en ciertas festividades religiosas. Cuando *Hardison* puso esta circunstancia en conocimiento de su encargado, éste le asignó un turno compatible con la observancia de su religión. Sin embargo, poco después *Hardison* solicitó ser trasladado de la terminal 1 a la terminal 2. Mientras su antigüedad en la empresa le permitía elegir el horario laboral en el primer edificio, en el segundo, era superado por varias personas y no pudo obtener el turno que le permitía compatibilizar trabajo y observancia religiosa.

Hardison se negó a trabajar los sábados, aunque llegó a ofrecer alternativas de acomodo a la empresa. Tanto ésta como el sindicato fueron reacios a aceptar soluciones que supusiesen contradecir lo establecido en el convenio colectivo. Al no encontrar una salida al problema y persistir el trabajador en su actitud, *Hardison* fue despedido por insubordinación.

⁶⁷ La jueza Sotomayor emitió una opinión concurrente, a la que se sumó el juez Jackson, señalando que las dificultades excesivas para el negocio de un empleador necesariamente tienen un impacto en los empleados de la empresa.

adaptación infringe los derechos laborales de otras personas establecidos en convenio colectivo o derivados de su antigüedad en la empresa.

En definitiva, podemos concluir que una dificultad es excesiva si la carga que implica es sustancial, en el contexto general del negocio del empleador. Esto implica que el empleador debe considerar el tamaño de la empresa, el impacto práctico de la adaptación solicitada, el costo operativo y la naturaleza de la adaptación (por ejemplo, cambios de turno, excepciones de vestimenta, tiempo libre). Igualmente debe considerar si la adaptación afecta a la seguridad, a la eficacia de la organización del trabajo, o a los derechos de otros empleados.

Antes de denegar una solicitud, los empleadores deben evaluar todas las opciones razonables, documentar por qué la adaptación causaría una dificultad excesiva, así como buscar alternativas que minimicen el impacto.

3.5. La denegación injustificada de acomodación religiosa viola el Título VII

Finalmente, la denegación de una adaptación religiosa razonable en ausencia de dificultades excesivas es ilegal, incluso si el empleado no ha sufrido ningún tipo de sanción o decisión laboral adversa⁶⁸. Además, un empleador viola el Título VII si, por ejemplo, no contrata a un solicitante de empleo debido a que el solicitante podría necesitar una adaptación religiosa razonable, a menos que el empleador demuestre que dicha adaptación habría impuesto una dificultad excesiva⁶⁹.

4. ACOMODO RELIGIOSO EN CANADA

⁶⁸ En *Ansonia Board of Education v. Philbrook*, (479 US 60, 68 (1986)) el TS afirma que el empleador viola el estatuto a menos que demuestre que [es] incapaz de acomodar razonablemente (...) la observancia o práctica religiosa de un empleado sin causar dificultades excesivas en la actividad económica del empleador; En *Hardison*, (432 US, 74) el TS estableció que la obligación estatutaria del empleador de hacer adaptaciones razonables para las observancias religiosas de sus empleados, sin incurrir en una dificultad excesiva, es clara; Y en *Abercrombie & Fitch Stores, Inc.* , 135 S. Ct. en 2033-34 que la práctica religiosa es una de las características protegidas a las que no se les puede otorgar un trato desigual y deben acomodarse.

⁶⁹ En *Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*, 135 S. Ct. en 2033-34, el TS sostiene que la decisión de no contratar a una solicitante musulmana debido a un supuesto conflicto entre el pañuelo en la cabeza y la política de apariencia de la empresa violó la prohibición del Título VII de que no se tomen medidas con el motivo de evitar la necesidad de acomodar una práctica religiosa.

Canadá ha sido uno de los países referentes en la implementación de la obligación de realizar acomodaciones razonables, constituyendo un ejemplo de extensión del deber de acomodo a las diversas causas prohibidas de discriminación. El deber de acomodación se sitúa en la aplicación del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, religión, etnia o cultura. El empleador tiene en principio la obligación de ofrecer una solución para acomodar a la persona, estando obligado a efectuar modificaciones en el puesto de trabajo por distintas causas como, por ejemplo, la edad, la religión o la discapacidad. Canadá se alza, así como un “escenario avanzado en el tiempo”, en el que el poder judicial ha modulado la aplicación de una obligación poco regulada legalmente, con una eficacia incomparable respecto a otros países⁷⁰.

Pues bien, centrándonos en la acomodación por religión, esta tuvo su origen en la Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de diciembre de 1985, *Ontario Human Rights Commission y O'Malley c. Simpsons Sears Ltd.*⁷¹. Desde entonces, el Tribunal Supremo de Canadá ha desempeñado un papel central en la configuración de esta obligación empresarial. En la citada Sentencia de 1985 estableció que los estándares laborales neutros pueden ser discriminatorios por su efecto adverso y que estas normas laborales deben adaptarse (siempre que no implique una carga excesiva) cuando producen efectos adversos sobre trabajadores por motivos religiosos.

De esta forma, como conviene destacar, desde este momento inicial, se configuró novedosamente el deber de adaptar como un componente necesario para alcanzar la igualdad sustancial. Posteriormente, en *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Human Rights Commission)* (1990) el Tribunal Supremo consolidó el deber de acomodar y definió de manera

⁷⁰ GUTIERREZ COLOMINAS, David, *La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a personas con discapacidad: una perspectiva desde el Derecho comparado y el Derecho español*, Bomarzo, 2019, p. 245.

⁷¹ *Ontario Human Rights Commission y O'Malley c. Simpsons Sears Ltd.*, (1985) 2 S.C.R. 536. La señora O'Malley una vendedora, miembro de la Iglesia adventista del séptimo día, solicitó a su empleador no trabajar el sábado alegando que su práctica religiosa entraba en conflicto con su horario de trabajo. La empresa le ofreció trabajar a media jornada, con la consiguiente reducción de salario. La empresa también se comprometió a valorar su candidatura para puestos vacantes que fuesen compatibles con sus necesidades religiosas. Desgraciadamente las alternativas que se le ofrecieron requerían bien trabajar el sábado o bien un perfil laboral superior al de la demandante. La Sra. O'Malley demandó a la empresa por discriminación.

concreta el concepto de carga excesiva (*undue hardship*) para la empresa⁷², para en *Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud* (1992) establecer, en determinados supuestos, la responsabilidad compartida entre empresario, sindicato y el propio trabajador, que ha de cooperar de buena fé, en aras del correcto funcionamiento de este deber de acomodación⁷³.

Finalmente, el Tribunal Supremo de Canadá también aclararía que la creencia religiosa no necesita ser obligatoria ni validada por autoridades religiosas; basta con que sea sincera, desde el punto de vista del creyente. En *Syndicat Northcrest v. Amselem* (2004), afirmaría, efectivamente, que la protección constitucional depende de la sinceridad de la creencia del individuo, no de su carácter obligatorio ni de su reconocimiento por autoridades religiosas⁷⁴.

Además, la aplicación al ámbito de la discriminación religiosa del “*Test Meiorin*”, establecido por la Sentencia *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU (“Meiorin”)* (1999) para justificar estándares laborales que excluyen a personas protegidas por motivos del sexo⁷⁵, tendrá un importante impacto en la configuración del deber de acomodación. Este será ya un deber proactivo de acomodar, el

⁷² *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Human Rights Commission)* (1990) 2 S.C.R. 489 – Corte Suprema de Canadá. Una empleada de Central Alberta Dairy Pool observaba el sábado como día de descanso religioso. El empleador cambió los turnos y exigió que trabajara los sábados. La empleada solicitó acomodamiento religioso. El empleador se negó y la despidió por no cumplir con el horario.

⁷³ *Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud* (1992) 2 S.C.R. 970 – Corte Suprema de Canadá. Renaud era conserje escolar y miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Su religión le prohibía trabajar desde la puesta del sol del viernes hasta la del sábado. El empleador inicialmente lo acomodó, pero luego retiró el ajuste. El sindicato se negó a aceptar cambios en la aplicación del convenio colectivo, que permitieran mantener el acomodamiento. Renaud fue despedido por no presentarse a trabajar el viernes por la noche.

⁷⁴ *Syndicat Northcrest v. Amselem* (2004) 2 SCR 551: “Freedom of religion consists of the freedom to undertake practices and harbour beliefs, having a nexus with religion, in which an individual demonstrates sincerity of belief.” “It is not for courts to determine what is or is not a valid religious belief.”

⁷⁵ *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU (“Meiorin”)* (1999) 3 S.C.R. 3 – Corte Suprema de Canadá: Tawney Meiorin era bombera forestal en British Columbia. Fue despedida por no cumplir una prueba física aeróbica mínima. La prueba se aplicaba igual a hombres y mujeres, pero afectaba desproporcionadamente a las mujeres. El empleador alegó que el estándar era necesario para el trabajo. El TSC falló a favor de Meiorin, concluyendo que el estándar físico era discriminatorio y no estaba debidamente justificado.

acomodamiento, que no es una excepción sino una exigencia de la igualdad sustancial, pasará a ser un elemento definidor del estándar laboral válido⁷⁶.

El empleador debe diseñar el estándar de jornada o de vestimenta laboral de forma inclusiva, desde el inicio, no excluir primero y acomodar después. La igualdad real exige ajustar las reglas, y veda, en principio, la posterior adaptación de las personas a reglas que los excluyan. De esta forma, el Tribunal Supremo de Canadá integraría la acomodación en la propia definición del requisito profesional, o de la regla laboral, estableciendo que un estándar laboral, con efectos adversos por algún motivo o causa de discriminación prohibida, solo es válido si no puede acomodarse sin causar una dificultad excesiva.

Atendiendo a la doctrina fijada en decisiones judiciales sobre religión y trabajo podemos afirmar que este deber de acomodación religiosa deriva de la interacción entre la Carta Canadiense de Derechos y Libertades (*Canadian Charter of Rights and Freedoms*) la legislación antidiscriminatoria (*Canadian Human Rights Act*) y una jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo⁷⁷. A diferencia de otros marcos jurídicos, como el de EE. UU., la acomodación no se concibe como una excepción, sino como un componente esencial de la igualdad sustantiva. Y ello es así, a nuestro juicio, porque, hemos de situar esta institución en el contexto de la respuesta jurídica canadiense al pluralismo religioso, que define este país desde sus orígenes⁷⁸.

⁷⁶ BOSSE, Pierre, FOLETS, Marie, Claire, “Accommodating diversity in Quebec and Europe: different legal concepts, similar results”, in AAVV, *Institutional accommodation and the citizen: legal and political interaction in a pluralist society*, Council of Europe Publishing, Brussels, 2009.

⁷⁷ Aunque la Carta se aplica directamente solo al sector público, su contenido informa la interpretación de toda la legislación laboral y antidiscriminatoria. En el plano legislativo, la obligación de acomodo religioso se articula principalmente a través del *Canadian Human Rights Act* (ámbito federal) y de los *Human Rights Codes* provinciales (como el *Ontario Human Rights Code* o la *Quebec Charter of Human Rights and Freedoms*). Estas normas prohíben la discriminación por religión en el empleo y han sido interpretadas de forma uniforme como generadoras de un deber positivo de acomodación, salvo que ello implique una dificultad excesiva.

⁷⁸ Con dos comunidades cristianas: la católica (identidad franco canadiense de Quebec) y la protestante. Por ello, la preocupación por encontrar un reflejo jurídico a la pluralidad religiosa presente en la sociedad da forma a la trayectoria de Canadá: INTXAURBE VITORICA José Ramón, “*Cuando Dios también fiche a las ocho. El origen del acomodo razonable de las prácticas religiosas en el puesto de trabajo*”, *Derecho y Libertades*, Número 32, Época II, 2015, p. 226.

En Canadá, la conjunción de diversos preceptos constitucionales como son los artículos 2, 15 y 27 de la Carta Canadiense de Derechos y Libertades, relativos a la libertad de conciencia y religión, al principio de igualdad sustancial y a la preservación de la pluralidad cultural ofrecen un marco peculiar para la gestión de la diversidad religiosa⁷⁹. En su concepción de la neutralidad positiva del Estado en materia religiosa, este país encuentra también argumentos para el desarrollo de la obligación de acomodar. El papel que le correspondería al Estado es el de preservar y fomentar esta pluralidad, a través de varios instrumentos, uno de los cuales resulta ser el acomodo razonable⁸⁰.

Por su parte la *Canadian Human Rights Act* (CHRA), en su sección 3(1), incluye la religión como causa prohibida de discriminación y, en su sección 7, prohíbe la discriminación directa e indirecta en el empleo. Además, algunas normas regionales, como es el caso del *Ontario Human Rights Code* (OHRC) incluyen expresamente el deber de acomodación⁸¹.

Veremos a continuación la configuración del deber de acomodo religioso por la doctrina del Tribunal Supremo de Canadá; las exigencias subjetivas a las personas que lo solicitan, y el alcance y los límites de esta obligación empresarial.

4.1. Acomodo religioso en el trabajo y discriminación indirecta

⁷⁹ Además, en su artículo 1 relativo a los límites razonables, la Carta Canadiense de Derechos y Libertades introduce el test de proporcionalidad, al garantizar los derechos y libertades allí reconocidos, sujetos únicamente a los límites razonables establecidos por la ley y cuya justificación pueda acreditarse en una sociedad libre y democrática.

⁸⁰ Una neutralidad para la que se rechazan fórmulas de laicidad cerrada propia de tradiciones como la francesa o la turca. Su legislación no contiene ninguna previsión oficial de separación entre Estado y confesiones religiosas, aunque se estima que la interacción entre las libertades constitucionales de conciencia y religión crea una obligación indirecta de neutralidad. Por el contrario, se propone una fórmula de neutralidad positiva, respetuosa con la expresión de las manifestaciones religiosas: INTXAURBE VITORICA José Ramón, “*Cuando Dios también fiche a las ocho. El origen del acomodo razonable de las prácticas religiosas en el puesto de trabajo*” cit., p. 229.

⁸¹ Regulando en su sección 5(1) la prohibición de discriminación establece expresamente en su Sección 11(2): “*The needs of a group of which a person is a member shall be accommodated unless it can be shown that the accommodation would cause undue hardship.*”

El dilema entre neutralidad y acomodo se planteó al Tribunal Supremo Canadiense en materia religiosa por primera vez, en 1985, en el citado caso de *O'Malley v. Simpson Sears*. Como ya hemos explicitado, Theresa O'Malley, empleada a tiempo completo en Simpsons-Sears, se convirtió a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, que observa el sábado como día de descanso religioso. Cuando la empresa introdujo un nuevo sistema de horarios rotativos, que exigía trabajar los sábados, la Sra O'Malley solicitó a su empleador no trabajar ese día por motivos religiosos. El empleador se negó a modificar el horario, y le asignó un puesto a tiempo parcial con la consiguiente reducción salarial. El Tribunal Supremo de Canadá reconoce que el empleador tiene derecho a explotar su empresa el sábado, pero detecta también que este estándar de jornada laboral tiene efectos discriminatorios sobre la empleada, debido a su práctica religiosa. Salvo “inconvenientes mayores” o una “carga excesiva” (*contrainte excessive o undue hardship*), el empleador no tiene derecho a impedirle practicar su religión y consecuentemente debe de buscar el acomodamiento, modificando los horarios de trabajo de la empleada.

Centrándonos en la argumentación, se afirma que la discriminación, como se sabe, puede ser por impacto adverso; atendiendo a los efectos que la norma produce. El tribunal del caso *O'Malley* puso así sus ojos en la figura de la discriminación por *adverse effect* que, desde el caso *Duke Power* en EE. UU., también había empezado a ser empleada por los tribunales canadienses⁸². El Tribunal en el citado caso de *O'Malley* señalaría que la religión no es una preferencia; la práctica religiosa no puede tratarse como una simple elección personal por lo que el conflicto entre trabajo y religión activa protecciones legales. Una vez demostrado el impacto discriminatorio de la regla laboral neutra, la carga de la prueba recae sobre el empleador que debe probar que acomodar causaría una dificultad excesiva.

Finalmente, hemos de aclarar que el acomodo religioso también se impone ante el impacto adverso de las reglas establecidas por un convenio colectivo. El convenio colectivo no justifica la discriminación, las cláusulas del

⁸² Como señalaría después el Tribunal Supremo en 1990, en *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Human Rights Commission)* la buena fe del empleador no es defensa, aunque el empleador actúe al margen de cualquier intención, ello no elimina la discriminación. Para una actualización sobre la discriminación indirecta en EE. UU.: MARTINEZ GIRÓN, Jesús, “La eliminación parcial de la responsabilidad empresarial por discriminación indirecta en los Estados Unidos: Un análisis de la Orden Ejecutiva núm. 14281, de 23 de abril de 2025, del presidente Trump”, *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, 19, 2026, pp.193-202

convenio no pueden prevalecer sobre los derechos humanos, por lo que el TS declararía que si una regla colectiva causa discriminación religiosa, debe modificarse o flexibilizarse, salvo dificultad excesiva.

4.2. Titularidad vinculada a la exigencia de una creencia religiosa sincera

Los tribunales, al igual que hemos visto en EE. UU., han debido concretar exigencias relativas al titular del derecho al acomodo religioso, afirmando que el empleador tiene el deber de acomodar las creencias religiosas sinceras (*Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Human Rights Commission)*).

El Tribunal Supremo, interpretando el citado art 2 de la Carta en *Syndicat Northcrest v. Amselem* (2004), afirmó que la libertad religiosa protege las prácticas que tienen un nexo con la religión, siempre que el individuo demuestre la sinceridad de su creencia, sin que los tribunales deban evaluar su corrección teológica. Los tribunales canadienses, que no pretenden definir una religión o una práctica religiosa, se centran en la sinceridad de la creencia en una práctica, que está conectada con una religión.

En *Syndicat Northcrest v. Amselem* (2004), el Tribunal adoptó una concepción subjetiva de la religión, basada en la sinceridad de la creencia individual y no en su carácter obligatorio u ortodoxo⁸³.

En definitiva, como ya se ha afirmado, la persona trabajadora no tiene que demostrar que la práctica religiosa que solicita sea un precepto objetivo obligatorio de su religión, pues basta con demostrar la sinceridad de la creencia. En la práctica judicial, cada caso de acomodamiento razonable debe valorarse individualmente, el demandante puede solicitar alguna práctica que sea fundamental para él, pero que no se considere como tal en la mayoría de los creyentes de dicha religión. El tribunal no tiene obligación de entrar en debates internos religiosos, puesto que no tiene que definir si lo solicitado es obligatorio en las religiones pues, como hemos visto, el

⁸³ En el mismo sentido, en el ámbito educativo, el Tribunal Supremo de Canadá confirmó el derecho de un estudiante sij a llevar un kirpan a la escuela, el Tribunal no realizó un análisis teológico sobre la importancia crucial de los kirpans en la fe sij. Por el contrario, el tribunal considera que el demandante sólo “necesita demostrar que su creencia personal y subjetiva sobre el significado religioso del kirpan es sincera”: (*Multani contra Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys* (2006) 1 SCR 256).

Tribunal Supremo afirma que la libertad religiosa protege las prácticas que tienen un nexo con la religión, siempre que el individuo demuestre sinceridad de creencia, sin que los tribunales deban evaluar su corrección teológica.

4.3. Medidas de acomodo razonable

El reconocimiento de la existencia de discriminación por causa de religión no conlleva automáticamente el derecho a implementar la acomodación religiosa pretendida; se acepta cierta forma de acomodo de las prácticas que han originado el conflicto, pero en el marco de un modelo flexible que resulte garantista tanto para la protección del derecho a la libertad religiosa como para la adecuada gestión del negocio. Por esta razón la configuración del concepto de carga excesiva se articula por el Tribunal Supremo como una garantía más que como un límite del ejercicio del acomodo razonable. En definitiva, no se exige la “mejor” acomodación y el empleador no tiene que aceptar la opción preferida del empleado, aunque si debe ofrecer una solución razonable y efectiva (*Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud*, 1992).

Ejemplos típicos de acomodación religiosa han sido, al igual que hemos visto en la práctica de EE. UU., los ajustes de horarios por sabbat o festividades, permisos para oración, la adaptación de uniformes (turbantes, hiyab, kirpan), la reasignación limitada de tareas, así como excepciones razonables a políticas internas.

4.4. Procedimiento de acomodación religiosa: exigencia de buena fe y deber proactivo de acomodación

El acomodamiento exige un proceso real, continuo y flexible. Además, su adopción implica un procedimiento de buena fe. En este sentido se ha afirmado que retirar un acomodamiento existente sin justificación sólida puede constituir discriminación. También el trabajador debe cooperar de buena fe (*Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud*, 1992).

Además, la jurisprudencia ha establecido un deber proactivo de acomodación. Los empleadores están obligados a incorporar la acomodación desde el diseño inicial de los estándares laborales. La igualdad real exige ajustar las reglas y no solo personas. El acomodamiento no es

excepcional debe ser parte de la definición misma de cualquier estándar laboral válido, incorporándose a su diseño.

Aunque establecido en el ámbito de la discriminación por sexo, la aplicación transversal del *test Meiorin*⁸⁴, condiciona la validez de los requisitos laborales o de los estándares laborales, favoreciendo la inclusión y evitando la exclusión de trabajadores por motivo de su religión.

De conformidad con el llamado “*Test Meiorin*”, un empleador solo puede mantener un estándar excluyente si cumple la triple exigencia a) objetivo legítimo, el estándar fue adoptado con un propósito racionalmente conectado al trabajo, b) buena fe, el estándar fue adoptado honestamente, creyendo que era necesario y c) necesidad razonable, el estándar es razonablemente necesario y es imposible acomodar sin causar dificultad excesiva.

Consecuentemente, el empleador debe diseñar el estándar laboral de forma inclusiva desde el inicio.

4.5. Límite al acomodo religioso: la carga excesiva y la exigencia ocupacional de buena fe

Desde la citada Sentencia del Tribunal Supremo de Canadá recaída en 1985, en el caso *O’Malley*, cuando una regla laboral afecta a una creencia religiosa, es preceptiva la acomodación religiosa para la empresa, salvo que implique una dificultad excesiva (*undue hardship*). El Tribunal Supremo, en 1990, en el caso *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Human Rights Commission)* aclaró que no todo inconveniente es suficiente para alcanzar el concepto de dificultad excesiva. La jurisprudencia canadiense ha establecido un control estricto, admitiendo únicamente factores relevantes como serían costes económicos significativos, riesgos graves para la salud y la seguridad o una afectación sustancial sobre los derechos de otros empleados o de terceros o sobre el funcionamiento del servicio. Por el contrario, las cargas administrativas, los cambios menores de turno, el descontento del personal o las resistencias de compañeros, las preferencias de clientes, o un impacto

⁸⁴ Sentencia del TSC British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU – “*Meiorin*” (1999) ya citada.

mínimo en eficiencia no son suficientes para probar la existencia de una carga excesiva para la empresa⁸⁵.

En otros litigios sobre acomodaciones religiosas la negativa a su adopción se basa en las justificaciones propias de la discriminación directa. Se trata de casos centrados en el derecho de las personas sijs a llevar un kirpan en el trabajo. En *Bhinder contra Canadian National Railway Co.*,⁸⁶ el Tribunal Supremo determinó que el demandante no podría usar un turbante en el trabajo, ya que interferiría con la posibilidad de usar un casco duro. Se dictaminó que éste era un “bona fide requisito de trabajo”. Una adaptación requerida por motivos religiosos que determina el incumplimiento de una exigencia ocupacional de buena fe no puede por tanto imponerse.

5. CONCLUSIONES

1. El marco normativo en la UE y en España, que desconoce el derecho de adaptaciones razonables por motivos religiosos y convicciones, es insuficiente, atendiendo a las legítimas necesidades que surgen en los lugares de trabajo, al derecho fundamental a la libertad religiosa y considerando que los estándares se han desarrollado históricamente en base a las creencias dominantes. Existen beneficios tanto tangibles como intangibles asociados a un deber explícito y exigible de adaptaciones razonables. A nivel organizativo, las adaptaciones mejoran la productividad y la moral de los empleados. Además, como se ha comprobado a la luz de los casos planteados, la mayor parte identifican casos que no implican conflictos con otros derechos fundamentales, ni perjudican intereses empresariales, ni implican carga económica para la empresa.

Por ello, a medida que las sociedades son más plurales, también desde el punto de vista religioso, los acomodamientos o adaptaciones serán más necesarias, y deberán ser reconocidas por instrumentos jurídicos, tanto internacionales como nacionales.

Esta futura regulación del derecho de acomodación razonable en la UE y en España debe seguir los modelos de EE. UU. y Canadá, que presentan

⁸⁵ En *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Human Rights Commission)* el Tribunal Supremo de Canadá afirma que el despido solo puede justificarse si toda forma razonable de acomodación ha sido explorada. En este caso, el empleador no demostró dificultad excesiva.

⁸⁶ *Bhinder contra Canadian National Railway Co.* (1985) SCR 2 561.

muchos rasgos comunes, en cuanto a titularidad, procedimiento, contenido y límites con especial atención a conflictos con terceras personas trabajadoras

2. Hasta entonces, la doctrina judicial en nuestro país debe seguir los cánones interpretativos del TJUE y el TEDH, abandonando la perspectiva contractual de la STC 19/1985, de conformidad con la doctrina del TEDH (Sentencia *Eweida contra Reino Unido*). Debe corregirse cualquier intromisión judicial sobre la libertad religiosa de los trabajadores. Es precisa finalmente una interpretación estricta de la carga excesiva para la empresa, como límite a las adaptaciones solicitadas e, igualmente, un control estricto de las políticas empresariales de neutralidad en la empresa, de conformidad con la doctrina actual del TJUE.

BIBLIOGRAFÍA

ALIDADI, Katayoun, “*Reasonable Accommodations for Religion and Belief: Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union’s Anti-Discrimination Approach to Employment?*”, *European Law Review*, 6, 2012, pp. 693-715.

ARUFE VARELA, Alberto, “*Ruth Bader Ginsburg, catedrática pionera, abogada pionera, juez pionera de la Corte Suprema de los Estados Unidos*”, *ACDCT*, 14, 2022, pp. 19-43.

BOSSE, Pierre, FOBLETS, Marie, Claire, *Accommodating diversity in Quebec and Europe: different legal concepts, similar results*, AA.VV., *Institutional accommodation and the citizen: legal and political interaction in a pluralist society*, Council of Europe Publishing, Brussels, 2009.

CABEZA PEREIRO, Jaime, *Libertad ideológica y religiosa*, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, José Luis; VILA TIERNO, Francisco y ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos, Dirs. y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, Coord.): *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Granada (Comares), 2020.

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago, “*Algunas cuestiones pendientes en el derecho de la Unión Europea en relación con el factor religioso*”, *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 78, 2024.

ELÓSEGUI ITXASO, María, “*El concepto jurisprudencial de acomodamiento 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”, *Anuario de filosofía del derecho*, núm. 30, 2014.

FERNANDEZ DOMINGUEZ, Juan José, “*La indumentaria religiosa en el trabajo a la luz de los tribunales*”, *ACDCT*, vol. XV, 2023, pp. 33-65.

FERNÁNDEZ CODINA, Gonzalo, “*La vestimenta religiosa en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derecho Humanos*”, *Derechos y Libertades*, 53 II, 2025.

FERRI, Delia, *Reasonable Accommodation as a Gateway to the Equal Enjoyment of Human Rights: From New York to Strasbourg*, *Social Inclusion*, 2018, Volume 6, Issue 1, pp. 40-50

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “*Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*”, *Temas Laborales*, núm. 145, 2018.

GONZÁLEZ DEL RÍO, José María, *La libertad religiosa del trabajador*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2020.

GUTIERREZ COLOMINAS, David, *La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a personas con discapacidad: una perspectiva desde el Derecho comparado y el Derecho español*, Bomarzo, 2019.

HENRARD, Kristin, “*Duties of reasonable accommodation on grounds of religion in the jurisprudence of the European Court of Human Rights: A tale of (baby) steps forward and missed opportunities*”, *Revista Internacional de Derecho Constitucional*, Volumen 14, Número 4, 2016.

INTXAURBE VITORICA José Ramón, “*Cuando Dios también fiche a las ocho. El origen del acomodo razonable de las prácticas religiosas en el puesto de trabajo*”, *Derecho y Libertades*, Número 32, Época II, 2015.

LOPEZ AHUMADA, José Eduardo, “*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. XXX, 2014, pp. 499-559.

LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo, “*La libertad religiosa en las relaciones laborales: factores de litigiosidad y supuestos conflictivos en clave contractual*”, en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, 2012.

LÓPEZ CASTILLO, Antonio, *La libertad religiosa en la jurisprudencia constitucional*, Aranzadi, Pamplona, 2002.

MARTINEZ GIRÓN, Jesús, “La eliminación parcial de la responsabilidad empresarial por discriminación indirecta en los Estados Unidos: Un análisis de la Orden Ejecutiva núm. 14281, de 23 de abril de 2025, del presidente Trump”, *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, 19, 2026, pp.193-202.

NIETO ROJAS, Patricia, “*Libertad religiosa y negociación colectiva. Su especial incidencia en la fijación de los descansos laborales*”, *Revista de Información Laboral*, Nº 4, 2017, BIB\2017\11077

PÉREZ DE LA FUENTE, Oscar, “*Reasonable accommodation based on religious beliefs or practices. A comparative perspective between the American, Canadian and European Approaches*”, *The Age of Human Rights Journal*, 10, 2018.

ROALES FERNÁNDEZ, José Manuel, “*La técnica del acomodo razonable en el empleo de símbolos religiosos en el ámbito de la empresa*” *Revista Justicia & Trabajo*, 3, 2023

RODRÍGUEZ CARDÓ, Iván Antonio, “*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.

RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel, “*Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia*”, en *Relaciones Laborales*, T.II, 2003.

SALIDO LÓPEZ, María Mercedes, “*Libertad religiosa y no discriminación en el ámbito laboral en España: legislación y convenios colectivos*”, *Derecho y Religión*, 11, 2016, pp. 163- 188.

SOLANES CORELLA, Ángeles, “*Acomodo razonable en Canadá y discriminación indirecta en Europa como garantía del principio de igualdad*”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 51, 2018.

TOLEDO OMS, Albert, *Relación Laboral y Libertad Religiosa*, Tesis Doctoral, Universitat de Barcelona, 2026.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, “*Libertad religiosa y contrato de trabajo*”, en AA.VV. (CASAS BAAMONDE, María Emilia; DURÁN LÓPEZ, Federico y CRUZ VILLALÓN, Jesús, Coords.): *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española*, Madrid (La Ley), 2006.