Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 13 (4º Trimestre 2024)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Pags. 219-238

¿Islamofobia en las relaciones laborales? Reciente jurisprudencia acerca de la simbología musulmana en la empresa privada

Islamophobia in labour relations? Recent jurisprudence on Muslim symbology in private business

J. L. Llaquet de Entrambasaguas — *Universidad Loyola Andalucía*
https://orcid.org/0000-0003-3660-8643

José Manuel Roales Fernández — *Graduado Social y Abogado*
Doctorando en la Universidad Pública de Navarra
https://orcid.org/0009-0000-4948-4489

Sumario

1. LOS SÍMBOLOS RELIGIOSOS
   1.1. Clases de símbolos
   1.2. Normativa y límites relativos a la simbología religiosa
   1.3. Símbolos religiosos en las relaciones laborales
   1.4. El símbolo del velo islámico en Occidente
2. JURISPRUDENCIA RELEVANTE SOBRE SIMBOLOGÍA RELIGIOSA
   2.1. Del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
   2.2. Del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
   2.3. Del Tribunal Constitucional español
   2.4. Del Tribunal Supremo
   2.5. De los Tribunales Superiores de Justicia
   2.6. De los Juzgados de lo Social
3. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
4. CONCLUSIONES
5. BIBLIOGRAFÍA
6. DOCTRINA JUDICIAL CONSULTADA

Fecha Recepción: 30/10/2024
Fecha Revisión: 03/12/2024
Fecha Aceptación: 14/12/2024

Cita Sugerida: LLAQUET DE ENTRAMBASAGUAS, J.L. y ROALES FERNÁNDEZ, J.M.: «¿Islamofobia en las relaciones laborales? Reciente jurisprudencia acerca de la simbología musulmana en la empresa privada». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 13 (2024): 219-238.

Resumen

La oferta religiosa, cada vez mayor y más diversificada en nuestra sociedad, está teniendo un impacto notable en el mundo laboral. Estas nuevas interpelaciones religiosas y sociales no siempre reciben respuestas claras y consistentes, ni por parte de los empresarios ni de los trabajadores.

Junto a la mediación cultural que busca solucionar las demandas y los intereses vecinales en juego, muchas macroempresas están incorporando mediadores religiosos que entiendan los motivos alegados por trabajadores con fuertes convicciones religiosas para hacerlos compatibles, en la medida de lo posible, con los intereses de las empresas y de los empresarios.

El Islam está creciendo exponencialmente en Europa occidental, tanto por las oleadas migratorias del siglo XXI como por las conversiones de segmentos poblacionales autóctonos. La hipersensibilidad de una Europa que por sus raíces cristianas y laicas mira con recelo este nuevo escenario religioso, tiende a acentuar sus signos identitarios con políticas populistas, a la par que rechaza el Islam como si se tratase de un fenómeno foráneo.

Este panorama acontece en los foros públicos y privados y tiene su reflejo en el mundo de la empresa, donde los derechos y deberes de empresarios y trabajadores pueden verse mediatizados por reclamos religiosos, que casi siempre están vinculados a la vestimenta, al rezo, a los horarios y al descanso, introduciendo así pretensiones que excepcionen el régimen laboral común.

Entre la aséptica aceptación y el sistemático rechazo de tales excepcionalidades, los sistemas jurídicos continental y anglosajón, en base a criterios jurisprudenciales consolidados, han arbitrado mecanismos que señalan pautas y vías para armonizar los intereses de todas las partes, en un complejo equilibrio de valores y derechos.

En definitiva, el crecimiento del Islam en Occidente interpela con nuevos interrogantes a la legislación laboral y al mundo concreto de las empresas y ambos -Derecho y empresas-, deben explorar nuevos caminos para responder a los novedosos retos religiosos.

Palabras clave

Islamofobia; empresa; símbolo religioso; Islam; relaciones laborales.

Abstract

The growing and increasingly diversified religious offerings in our society are having a noticeable impact on the labour market. These new religious and social callings do not always receive clear and consistent responses, neither from employers nor from workers.

Alongside cultural mediation that seeks to resolve the demands and neighbourhood interests at stake, many large companies are incorporating religious mediators who understand the reasons put forward by workers with strong religious convictions in order to make them compatible, as far as possible, with the interests of companies and employers.

Islam is growing exponentially in Western Europe, both because of the waves of migration in the 21st century and because of the conversions of segments of the domestic population. The hypersensitivity of a Europe that, due to its Christian and secular roots, looks distrustfully at this new religious scenario, tends to accentuate its identity signs with populist policies, while rejecting Islam as if it were a foreign phenomenon.

This scenario takes place in public and private forums and is reflected in the business world, where the rights and duties of employers and workers can be influenced by religious demands, which are almost always linked to clothing, prayer, working hours and rest, thus introducing claims that are an exception to the common labour regime.

Between the aseptic acceptance and the systematic rejection of such exceptionalities, the continental and Anglo-Saxon legal systems, based on consolidated case law criteria, have arbitrated mechanisms that point out guidelines and ways to harmonise the interests of all parties, in a complex balance of values and rights.

In short, the growth of Islam in the West raises new questions for labour legislation and the specific world of companies, and both -the law and companies- must explore new ways to respond to the new religious challenges.

Keywords

Islamophobia; company; religious symbol; Islam; labor relations.

1. LOS SÍMBOLOS RELIGIOSOS

Los símbolos mantienen una íntima interrelación con la cultura en la que se incardinan, adaptándose a las circunstancias de cada momento, por lo que están en continua evolución, siendo muchas veces ambivalentes.

Tillich[1] considera que los símbolos se caracterizan por su carácter figurativo, por su perceptibilidad, por su fuerza intrínseca y por su aceptación. Notas éstas que también tendrían los símbolos religiosos, incluso en sociedades secularizadas como las que describe Rafael Palomino[2].

Aunque las religiones se insertan en las culturas que las sustentan, sin embargo, también es cierto que las religiones no están al margen del proceso globalizador que origina, en ocasiones, una descontextualización cultural, con la subsiguiente "deslocalización", universalización y transmutación de su significado originario.

A modo de ejemplo, el *niqab* o el *burka* son prendas femeninas que pueden servir tanto para protegerse de tormentas de arena, como denotar el linaje noble de su portadora, pueden servir de rechazo ante la sexualidad occidental, como ser una forma de reivindicación política frente al colonialismo europeo o incluso ser un instrumento patriarcal de hipotético desprecio hacia las mujeres o, a la inversa, un respeto hacia la feminidad musulmana.

De otra parte, la afirmación de la libertad, del derecho a la privacidad, a la intimidad y a la autodeterminación personal obligan a respetar las diferencias en tanto no conlleven un principio de daño. Así, la identidad occidental no puede ser otra que la misma libertad, siendo una identidad simbólicamente neutra cuyo contenido lo aportaría cada individuo.

Frente a estas dos formas opuestas de entender los símbolos -los absolutismos identitarios o los meramente evolucionistas-, en una sociedad democrática constitucional bien organizada, los ciudadanos persiguen el consenso sobre cuestiones fundamentales, en un contexto en el cual se entrecruzan doctrinas morales, religiosas y filosóficas en permanente conflicto y colaboración, las cuales trasladan su eco al mundo de la empresa, con independencia de que se trate de mayorías o de minorías sociales, religiosas, sexuales o raciales.

La mera razón pública en una política global de derechos humanos no resuelve pacíficamente la cuestión. Los miembros de las minorías han trasladado esas aportaciones al día a día de la agenda política de las democracias en forma de discusión de medidas que tienden a buscar una justicia en aspectos culturales o identitarios, encaminados a proteger la llamada *especificidad cultural.*

Los diferentes países han respondido con un abanico de opciones diversas que tienen en cuenta la idiosincrasia y la historia de cada país. Así, algunos, como Italia o Gran Bretaña -y en general, toda la Commonwealth-, han desarrollado políticas públicas multiculturales o interculturales; mientras que otros, como Francia, han eliminado de la esfera pública toda referencia a los símbolos religiosos estáticos y dinámicos para evitar denuncias de discriminación por razón de la religión, logrando así homogeneizar la vida pública desde la laicidad y la neutralidad estatales, y han reducido la religión principalmente al ámbito privado y a la autonomía de los particulares.

[1] Tillich, P., *Dinámica de la Fe*, New York, Harper Torchbooks, 2000.

[2] Palomino Lozano, R., *El símbolo religioso en el Derecho. Concepto y clases*, 2016. https://docta.ucm.es/entities/publication/99c26fc6-3f2f-4a77-994e-f3496e307f30

La UE es un ejemplo claro de permanente construcción. Su lema *"Diversity in Unity"* predica la cohesión dinámica de distintas identidades que interactúan sin recurrir a raíces unificadoras. Los valores de las tradiciones europeas no se conciernen a una historia ya cerrada, sino a una historia que está viva y actual, tanto en lo que se refiere a la fe como a las costumbres de sus pueblos[3].

1.1. Clases de símbolos

La doctrina y la jurisprudencia del TEDH, del TC Federal Alemán y del TC español, entre otros, se refieren a los símbolos activos y pasivos, en base a la influencia que el símbolo religioso ejerce en la voluntad del sujeto, empujándolo a realizar una determinada conducta de significación religiosa o laica. El símbolo activo -a diferencia del pasivo-, sería "agresivo" pues promueve una actividad religiosa en el receptor, constituyendo una forma de adoctrinamiento. Según Yarza la pasividad del símbolo está íntimamente relacionada con su inaptitud para lesionar un interés subjetivo subsumible en la libertad religiosa[4].

Otra distinción se basa en que el símbolo lo porten personas (el símbolo dinámico) o se contenga en un elemento inerte (el símbolo estático), teniendo éste último menor capacidad de influencia sobre las personas para infringir la libertad religiosa.

El TEDH, a raíz de los casos *Dahlab* y *Lautsi I*[5]*,* ha fijado una nueva tipología en los símbolos religiosos, distinguiendo entre los fuertes -fácilmente distinguibles por terceros-, y los débiles. En el caso *Dahlab,* en referencia al velo islámico*,* el TEDH ha enjuiciado el caso de una profesora de un colegio de Suiza -de origen católico, pero conversa al Islam-, quien se cubría la cabeza con un pañuelo. En base a la Ley que preservaba la laicidad en las escuelas se le prohibió que vistiera dicha prenda. El Alto Tribunal consideró que tal medida implicaba una restricción de su libertad religiosa, pero aceptó el razonamiento del gobierno suizo de observar dicha restricción apelando a la laicidad estatal.

En Francia el concepto de "símbolo religioso fuerte" está relacionado con los símbolos prohibidos en las escuelas francesas, tal y como dispone en el art. L 141-5-1 de la Ley de Educación de Francia: "en las escuelas públicas, colegios y escuelas secundarias está prohibido el uso de carteles o vestimentas mediante las cuales los estudiantes demuestren ostensiblemente su afiliación religiosa"[6].

En una última división -desconocida por la jurisprudencia y con poca aceptación doctrinal-, los dos elementos jurídicos sobre los que bascula la simbología religiosa son la neutralidad ideológica del Estado -con su símbolo "de poder"-, y la libertad religiosa -con su símbolo "de conciencia"-.

El primero, el símbolo de poder o institucional, es el identificativo de una institución o es el elemento material o moral que se incorpora al Estado o a entidades u organismos dependientes de él, como medios de expresión de diversas cualidades (identidad, origen, cultura, objetivos, etc.). El símbolo de la conciencia, por el contrario, sería un símbolo personal y es aquél que tiene que ver con el vestuario, el atuendo o el adorno de las personas[7].

---

[3] Cfr. González Moreno, B., *Estado de cultura, derechos culturales y libertad religiosa*, Madrid, Civitas, 2003.

[4] Cfr. Simón Yarza, F., *Símbolos religiosos, derechos subjetivos y derecho objetivo. Reflexiones en torno a Lautsi*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2012.

[5] Se distinguen las Sentencias de Lautsi I y Lautsi II (Sentencia definitiva, de 2011, pronunciada por la Gran Sala) v. Italia.

[6] *Case of* Leyla Sahin v. Turkey (2005).

[7] Amérigo Cuervo-Arango, F.-Pelayo, D., *El uso de símbolos religiosos en el espacio público en el Estado Laico español*, Madrid, Fundación Alternativas, 2013.

1.2. Normativa y límites relativos a la simbología religiosa

El derecho al uso de símbolos religiosos no es un derecho autónomo, sino que es una manifestación del derecho a la libertad ideológica y religiosa, que sí goza de protección constitucional al haber sido reconocido en el art. 16,1 de la CE, en el contexto de aconfesionalidad del Estado mencionado en el art. 16,3 de la CE.

Este derecho fundamental está limitado, *ex* art. 16, 3, al reconocer como límite el orden público. En su Ley de desarrollo -la LO 7/1980 de 5 de julio, de Libertad religiosa-, se limita externamente este derecho constitucional, previendo:

"Uno. 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".

Este apartado determina los elementos que conforman el orden público como linde de este derecho: la seguridad, la salud y la moral públicas y, especialmente, los derechos fundamentales y libertades públicas.

Al no ser un derecho autónomo, sino insertado en el derecho a la libertad religiosa, también se relaciona -bien como parte o bien como frontera-, con otros derechos fundamentales: la libertad de expresión, el derecho al honor o a la propia imagen, por ejemplo. Esto supone que las leyes o normas que desarrollan esos derechos también afectados influirán en la regulación del uso de símbolos religiosos.

Algunos autores opinan que el problema radica en la necesidad de tener una mayor inclusión en Occidente con las distintas creencias religiosas que perviven en la sociedad. Otros, en cambio, ven peligrar las estructuras sociales y religiosas heredadas del pasado con una apertura indiscriminada a las nuevas realidades religiosas, asépticamente aceptadas, sin que sean previamente acrisoladas por el tamiz de la convivencia cultural que resulta común a cualquier sociedad.

1.3. Símbolos religiosos en las relaciones laborales

La empresa, ciertamente, no está al margen de la vida humana y social y muchas veces se sitúa en los límites de los experimentos humanos y sociales, como han puesto de manifiesto las revoluciones más importantes de la historia, que se han iniciado en el entorno de la empresa -la revolución industrial-, o han tenido a los trabajadores como a sus principales protagonistas -la revolución rusa-, o como el elemento central y aglutinador de la soberanía nacional -la II República española[8]-.

No es de extrañar, por tanto, que gran parte de la problemática de los símbolos religiosos tenga lugar en el ámbito de las empresas y, por tanto, entre particulares. En el sector privado gran parte de los conflictos pueden aparecer de forma directa en las propias ofertas de trabajo/entrevistas de trabajo donde el ejercicio del derecho a la libertad religiosa es incompatible con la ejecución de prestaciones inicialmente pactadas en el contrato de trabajo.

[8] El art. 1 de la Constitución española de 1931 definía España como "una República democrática de trabajadores de toda clase, que se organiza en régimen de Libertad y de Justicia".

En este sentido, debemos recordar que el empleador debe respetar las creencias religiosas de los candidatos y de los trabajadores, tanto en la fase selectiva, como en el desempeño de la prestación laboral, como, finalmente, en la fase extintiva de la vinculación laboral, suponiendo que las hayan comunicado libremente, porque también pueden optar libremente por no hacerlas públicas.

Pero, en todo caso, "pese a no estar obligados con carácter general a revelar sus creencias, [los trabajadores deben] actuar con buena fe. Si asume obligaciones laborales incompatibles con sus convicciones, ello podría dar lugar a un despido legítimo por parte de la empresa"[9].

El resultado de estas negociaciones previas, en las que ambas partes -dirección de RRHH y candidatos a las vacantes laborales-, manifiestan sus necesidades y líneas rojas, pueden materializarse en cláusulas contractuales que serán de obligado cumplimiento para ambas partes.

El problema se suscita cuando los trabajadores, con posterioridad al inicio de sus vidas laborales en la empresa, solicitan excepciones no previstas contractualmente que, en lo que atañe a las cuestiones religiosas, estarían motivadas por conversiones religiosas a religiones que les exigen el cumplimiento de unos preceptos o costumbres que difieren de las que habían tenido con anterioridad o, incluso, cuando aflora una religiosidad que ya tenían anteriormente, pero que ocultaron con prácticas simulatorias para gozar de mayores posibilidades de ser contratados. Entonces es cuando el empresario puede llegar a pensar que se pretende una novación fáctica contractual en la que la empresa no obtiene beneficio alguno, sino que, por el contrario, puede reportarle maleficios inasumibles.

La jurisprudencia internacional, comunitaria y nacional ha ido creando un *corpus* vastísimo de resoluciones con principios, valores y criterios de aplicación a los futuros conflictos entre los empleadores y los trabajadores en las empresas. También las legislaciones en materia de igualdad y no discriminación han contribuido a garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores en materia religiosa, como sucede, en España, con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Rodríguez Blanco y Cano Ruiz consideran que la prohibición de la discriminación directa e indirecta por razón de religión es un principio rector del ordenamiento jurídico en el marco laboral[10].

1.4. El símbolo del velo islámico en Occidente

El velo islámico tiene un impacto visual que resulta extraño en los países europeos. Para unos autores -como Martínez-Torrón-, existiría una identificación implícita entre el fundamentalismo religioso y el velo islámico femenino[11], mientras que para otros autores su uso tendría un tratamiento ciertamente religioso pero también cultural, con raíces étnicas, que las mujeres llevarían en base a su legítima libertad religiosa.

Atendiendo a las respuestas que se dan desde las Administraciones públicas, se originan sociedades más multiculturales, interculturales o monoculturales, siendo los países anglosajones los defensores de las dos primeras opciones; mientras que Francia y los países defensores de una identidad -laica o religiosa-, tienden a primar una legislación unitaria que, de alguna forma, uniformiza las

[9] Rodríguez Blanco, M.-Cano Ruiz, I., *La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo*, Madrid, Informes del Observatorio del pluralismo religioso en España, 2021, p. 42.

[10] Cfr. *ibid*., pp. 41-43.

[11] Cfr. Martínez-Torrón, J., "La cuestión del velo islámico en la jurisprudencia de Estrasburgo", *Derecho y Religión,* 14, 2009, pp. 87-112.

manifestaciones externas y públicas, aunque la realidad social y privada sea igualmente diversa, fruto de la globalización a la que hemos hecho referencia anteriormente.

Al hilo de la Sentencia de 24 de septiembre de 2003 -que admite el velo islámico como atuendo de una profesora en la escuela pública alemana-, en el conocido como *caso Ludin* del TC federal alemán, Gerard Robbers considera que la protección de la libertad religiosa de quien porta el símbolo no puede abandonarse totalmente a la percepción de un público que pudiera ver en el velo un signo agresivo de carácter político[12].

Comentando esta misma Sentencia, Valero Estarellas concluye que:

> "el velo islámico, al contrario que el crucifijo cristiano, no es propiamente un símbolo religioso, si bien se le puede llegar a atribuir un efecto equiparable. En efecto, el velo sólo es una prenda de vestir, el medio del que se sirve quien lo porta para cumplir con un precepto religioso. Sin embargo, aun cuando la mujer que lo vista no le atribuya ningún contenido simbólico, sí será generalmente consciente de que socialmente el uso de un pañuelo que cubre cuello y cabello es ampliamente percibido como indicio de afiliación religiosa al Islam"[13].

El velo islámico, atendiendo a la forma y al fin empleados en distintos países según sus tradiciones, se denomina *chador, niqab* y *burka* -que son prendas de vestir-, *hiyab, al-amira, shayla, khimar* -que son pañuelos que cubren la cabeza-, además de otras indumentarias, como el bañador (*burkini*).

La cuestión del *foulard islamique* ha generado -y sigue generando-, una ingente legislación en Francia y en Turquía, con las subsiguientes controversias sociales.

En el primer caso, en Francia, se explica porque 7 de sus 67 millones de habitantes son musulmanes, y el número de mujeres que portan velo ha crecido un 55% en los últimos años, llevándolo en la actualidad un 26% de las mujeres de entre 18 y 45 años. Para consolidar la laicidad, la neutralidad y la secularización -iniciadas en la Ilustración y en la Revolución Francesa y consolidadas en la legislación republicana de inicios del siglo XX-, a partir de 1989 los gobernantes han protegido las escuelas públicas con entornos seguros en los que no cabe el proselitismo religioso.

Respecto a Turquía, su actual presidente, Erdogan, desde el año 2014 está legislando para revertir la laicidad que impuso Atatürk a principios del siglo XX, volviendo así a un islamismo tradicional. El TEDH se pronunció en el caso *Leyla Sahin v. Turquía*, siendo Leyla una estudiante de medicina de Estambul que presentó para su inscripción una fotografía en la que portaba velo y que la Universidad no aceptó. Los jueces europeos dieron la razón a Turquía, ya que se trataba de una Universidad republicana y laica que prohibía el uso del velo a las mujeres, como resultaba notorio y público.

Martínez-Torrón advierte que los efectos de la Sentencia *Leyla Sahin* han constituido el comienzo de una serie de decisiones del TEDH encaminadas a justificar políticas nacionales que restringen el uso de simbología religiosa en lugares públicos y que están frecuentemente motivadas, en la práctica, por el interés en limitar la visibilidad del Islam[14].

---

[12] Robbers, G., *Religion and law in Germany*, Philadelphia, Wolters Kluwers, 2013.

[13] Valero Estarellas, M. J., "Neutralidad ideológico-religiosa del Estado y derecho de libertad religiosa en la escuela pública alemana: reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional alemán de 27 de enero de 2015", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 38, 2015, 14.

[14] Martínez-Torrón, J., *op.cit*., 103.

2. JURISPRUDENCIA RELEVANTE SOBRE SIMBOLOGÍA RELIGIOSA

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, es el marco general que permite delimitar qué entiende el Consejo de la UE acerca del principio de igualdad de trato en la empresa y, consecuentemente, qué supuestos serían discriminatorios, en este caso, por motivos religiosos.

Aunque no define el concepto de religión, se remite al TEDH, cuyos jueces se han pronunciado con una extensa batería de Sentencias delimitadoras de dicho concepto, en su dimensión individual y colectiva, en sus elementos estructurales y con la inclusión tanto de las convicciones religiosas en cuanto tales, como de la libertad de manifestarlas públicamente mediante prácticas de culto.

El núm. 23 de la referida Directiva, establece que

> "En muy contadas circunstancias una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada a la religión o convicciones, a una discapacidad, a la edad o a la orientación sexual constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. Dichas circunstancias deberán figurar en la información que facilitarán los Estados miembros a la Comisión".

Aunque exista una jurisprudencia antigua y consolidada, podemos decir que estamos en los inicios del estudio de la materia, por la permanente evolución jurisprudencial, por los nuevos supuestos planteados y por la aparición de nuevas religiones que resultan ser muy diversas entre sí, por lo que es necesaria la actualización y formación de los jueces en su afán por entender las realidades sociales y los conflictos que se generan en ellas.

La jurisprudencia internacional, comunitaria y nacional ha resuelto supuestos de empresas con objetos sociales muy distintos entre sí. En tiempos recientes la mayor parte de las resoluciones judiciales tienen que ver con peticiones relativas a la vestimenta que afectan, principalmente, a las especificidades musulmana -con el uso del velo islámico entre las mujeres-, y judía -con el uso del *kipá* entre los varones hebreos-.

Asimismo, estas Sentencias reconocen la evolución de las costumbres religiosas -muchas veces importadas por vía de la inmigración- y, por ende, el uso de sus correspondientes símbolos, ponderando la posibilidad de su uso con el respeto a las normas internas de las empresas, advirtiéndose cada vez una mayor sensibilidad hacia estos símbolos religiosos.

En definitiva, el estudio jurisprudencial pone de manifiesto la diatriba existente entre la laicidad y las manifestaciones externas de la religiosidad, el respeto a la libertad religiosa y la colisión de ésta con la libertad empresarial, trasluciendo una evidente evolución hacia la integración de los símbolos religiosos en el entorno laboral, marcando el camino hacia la aplicación de un criterio válido para la previa resolución de estos conflictos.

2.1. Del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

El TEDH debe resolver los conflictos intentando encontrar un punto de equilibrio entre el respeto al pluralismo religioso e ideológico y el respeto a la conciencia del individuo y de un pueblo que reclama su identidad[15].

A este respecto, para la defensa de los derechos del hombre, el TEDH apuesta, en muchas de sus resoluciones, por la laicidad, en contraposición a los cimientos religiosos de la civilización europea, imponiéndose al ciudadano y haciendo descansar su justificación en la búsqueda del equilibrio y de la paz[16].

Muchas Sentencias tratan cuestiones laborales y alguna de ellas tienen que ver con el empleo de símbolos religiosos en empresas o en las Administraciones públicas. Algunas -como las dos Sentencias del caso *Lautsi et alii v. Italia*, relativas a la presencia de un crucifijo en un instituto italiano y a su papel adoctrinador-, tuvieron en su momento una gran repercusión mediática, seguida de un debate social y académico acerca del papel que desempeñan los símbolos como objetos de proselitismo pasivo[17].

2.2. Del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

La Sentencia C-344/20, de 13 de octubre de 2022, dictada por la Sala Segunda en base a la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, analiza la resolución de un Tribunal del trabajo francófono de Bruselas respecto a una trabajadora musulmana y una sociedad cooperativa de responsabilidad limitada cuya actividad principal consiste en el arrendamiento y la explotación de viviendas sociales.

El Reglamento interno de la empresa establecía que los trabajadores "velarán por no manifestar en modo alguno, ya sea verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, del tipo que sean".

Por su parte, la candidata al empleo explicitó su deseo de seguir vistiendo el velo, siendo contratada, aunque no participó de ningún curso de formación y de prácticas, a pesar de haberlo solicitado la trabajadora en varias ocasiones, hasta que, finalmente, denunció a la empresa ante el organismo público para la lucha contra la discriminación.

La Sentencia establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohíbe la discriminación por motivos de religión o convicciones y analiza la normativa interna de la empresa privada que rechaza cualquier manifestación -incluyendo las verbales y la vestimenta que tenga connotaciones religiosas-, de las convicciones religiosas, filosóficas o políticas en el lugar de trabajo[18].

Como cuestión prejudicial, el Tribunal interpreta el art. 2.2.a) de la mencionada Directiva, acerca de si una empresa discriminaría directamente "por motivos de religión o convicciones" -en el

[15] Mückl, S., "Crucifijos en las aulas: ¿Lesión a los Derechos fundamentales?", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* 23, 2010, 1-15.

[16] Baubérot, J., "Los umbrales de la laicización en la Europa Latina y la recomposición de lo religioso en la modernidad tardía", en Bastian, J.-P. (coord.), *La Modernidad religiosa: Europa Latina y América Latina en perspectiva comparada*, México, Fondo de Cultura Económica, 2004, 94-110.

[17] Sentencias del TEDH (Sección Segunda) Lautsi I *et alii* v. Italia, de 3 de noviembre de 2009; y Lautsi II *et alii* v. Italia, de la Gran Sala, de 18 de marzo de 2011.

[18] Sentencia del TJUE C-344/20, de 13 de octubre de 2022.

sentido de dicha Directiva-, cuando su Reglamento interno prohibiese a los trabajadores manifestar sus convicciones religiosas -verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma-, aun cuando algunos pretendiesen ejercer su libertad de religión y de conciencia mediante un signo visible o una prenda de vestir con connotaciones religiosas.

El Tribunal de Luxemburgo resolvió que dicha disposición del Reglamento laboral interno de una empresa no constituiría una discriminación directa "por motivos de religión o convicciones", en el sentido del Derecho de la Unión. Esto será así siempre que se aplicase esa disposición de forma general e indiferenciada y no establezca una diferencia de trato basado en un criterio indisolublemente ligado a la religión o a las convicciones.

Sin embargo, el TJUE precisa que una norma interna puede constituir una diferencia de trato basada en la religión o en las convicciones si llegase a demostrarse (extremo que debe comprobar el Tribunal nacional), que la obligación aparentemente neutra que contiene ocasiona una desventaja particular para aquellas personas que profesan una religión o que tienen unas convicciones determinadas.

En este sentido, la Gran Sala ya se había pronunciado anteriormente en una Sentencia que acumulaba los asuntos C-804/18 y C-341/19, la cual examinó si la Reglamentación interna de una empresa privada que vetaba en el lugar de trabajo la utilización de cualquier símbolo religioso podría incurrir en una discriminación directa o indirecta por motivos de religión o ideológicos. Estos dos asuntos acumulados respondían a las peticiones de decisión prejudicial planteadas por el Tribunal de lo laboral de Hamburgo y por el TS de lo laboral, ambos en Alemania, en el marco de la misma Directiva 2000/78/CE[19] y en ellos las empleadas -en el primero, una trabajadora en una guardería y la segunda, en una droguería-, fueron conminadas a quitarse el velo islámico que portaban.

El Tribunal remitente consideró, en ambos casos, que existía discriminación. Sin embargo, el TJUE recordó que había discriminación por razón de religión cuando concurre un trato distinto entre los practicantes de diferentes religiones, consideró que la norma interna de una empresa que no permite llevar símbolos religiosos no resulta discriminatoria siempre y cuando se aplique de forma general e indiferenciada.

En el asunto C-804/18, se interpretó la Directiva 2000/78/CE en el sentido de que la norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar, en el lugar de trabajo, cualquier signo visible de sus convicciones religiosas, no constituye una discriminación directa por motivos de religión o de convicciones, con respecto a los trabajadores que siguen determinadas reglas en cuanto a la vestimenta relativas a preceptos religiosos, siempre que -como ya hemos indicado anteriormente-, esta norma se aplique de forma general e indiferenciada.

Respecto a la segunda cuestión planteada en el asunto C-804/18 y C-341/19, el Tribunal consideró que las disposiciones nacionales que protegen la libertad religiosa puedan tenerse en cuenta como disposiciones más favorables, en el sentido del art. 8.1 de esta Directiva, al examinar el carácter adecuado de una diferencia de trato basado indirectamente en la religión o en las convicciones.

Así, la norma interna de una empresa que, por mantener un régimen de neutralidad religiosa, prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de sus convicciones religiosas en el lugar de trabajo, en base a la voluntad del empresario, será legítima cuando responda a una verdadera necesidad del mismo, a que dicho régimen se siga de forma congruente y sistemática y, por último, a que la

[19] Sentencia del TJUE C-804/18, de 15 julio 2021, y C-341/19, de 15 de julio de 2021.

limitación de la prohibición sea estrictamente necesaria, es decir, proporcional a las consecuencias desfavorables que el empresario pretende evitar mediante tal prohibición[20].

En cuanto a la utilización del velo o pañuelo islámico en el trabajo, el TJUE establece, en su Sentencia C-157/15, de 14 de marzo de 2017, que "la prohibición de llevar un pañuelo islámico dimanante de una norma interna de una empresa privada que prohíbe el uso visible de cualquier signo religioso en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa, por motivos de religión", encargando a los jueces nacionales certificar que la norma interna de la empresa se aplica a todos los supuestos, correspondiendo a la justicia belga -en este caso-, concretar un régimen general o indiferenciado "en relación con la prohibición del uso visible de cualquier signo religioso".

En definitiva, la prohibición que puede hacer un Estado de llevar velo u otras prendas o símbolos religiosos en el trabajo no es discriminatoria si se aplica de igual forma para todos desde la neutralidad y si no afecta desproporcionadamente a un grupo religioso específico[21].

Este asunto, planteado ante el TJUE por la justicia belga, se refiere a la extinción de la relación laboral de una recepcionista de una empresa privada que se había opuesto a quitarse el velo en horario laboral.

En dicha empresa no existía un Reglamento interno, pero regía la costumbre de que los empleados no utilizasen signos visibles de sus convicciones políticas, religiosas o filosóficas en sus puestos de trabajo. El Tribunal de Luxemburgo ha señalado que "el deseo de un empresario de ofrecer una imagen neutra ante sus clientes, tanto del sector público como del sector privado, tiene un carácter legítimo, en particular cuando solo atañe a los trabajadores que están en contacto con los clientes".

Toledo Oms interpreta la voluntad del Tribunal, en el sentido de que

> "parece apuntar a que, a pesar de existir un código de indumentaria que prohíbe a la trabajadora llevar el velo, si dicha trabajadora se niega a dejarlo de vestir como consecuencia de sus convicciones religiosas, la empresa debe intentar recolocarla en un puesto en el que se pueda compatibilizar el interés empresarial (derecho a la libertad de empresa) con las convicciones religiosas de la trabajadora. En otras palabras, el tribunal parece indicar que debe analizarse la posibilidad de ejecutar un ajuste razonable (no cita expresamente dicho concepto), a menos de que ello suponga una carga irrazonable para la empresa o sea materialmente imposible"[22].

Otra Sentencia, la C-188/15 de igual fecha que la anterior, 14 de marzo de 2017, también analiza el empleo de símbolos religiosos en la empresa francesa, considerando si es o no discriminatoria la prohibición de su uso. En este supuesto, antes de la contratación se le informó a la candidata que llevar el velo podría constituir un problema cuando estuviese en contacto con los clientes. Fue contratada como ingeniera y siguió portando el velo, hasta que un cliente presentó una queja por la indumentaria que portaba y que fue el detonante del despido de la trabajadora.

En su impugnación ante las resoluciones de los Tribunales franceses, la Corte de casación interpuso cuestión prejudicial preguntando si la voluntad de un cliente era o no un requisito profesional esencial y determinante, tal como establece la Directiva 2000/78/CE.

---

[20] Cfr. García Hernández, J., "La velada discriminación indirecta. Comentario de las SSTJUE de 14 de marzo de 2017", *Anales de Derecho* 35, 2017, 15.

[21] Sentencia TJUE, C-157/15, de 14 de marzo de 2017.

[22] Toledo Oms, A., "Indumentaria y símbolos religiosos en el puesto de trabajo: breve comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de octubre de 2022 (Asunto C-344/20)", *AEDTSS*, 2-3.

El Tribunal europeo no apreció, en el caso, discriminación directa -porque se trataba por igual a todos los trabajadores-, y no se pronunció sobre la posible discriminación indirecta, al corresponder al órgano jurisdiccional nacional determinar lo que proceda al respecto, comprobando, igualmente, si dicha empresa había establecido, antes del despido, un régimen general e indiferenciado para todos, y si la prohibición, en su caso, atañía exclusivamente a los trabajadores que mantenían un contacto directo con los clientes.

El TJUE consideró que una discriminación indirecta podría justificarse objetivamente cuando existiese una finalidad legítima. Así, en este caso, sería legítimo que el empleador quisiese ofrecer a los clientes la imagen de una empresa neutral, objetivo que estaba vinculado a la libertad de empresa, por ser un derecho reconocido igualmente en la Carta de los derechos fundamentales de la UE. Considera la Sentencia que es correcto aplicar el régimen de neutralidad en la empresa cuando dicho fin se persigue de forma congruente y de forma sistemática.

Finalmente, los jueces del asunto C-188/15 concluyeron que sólo en muy contadas ocasiones una característica propia de una religión concreta puede constituir un requisito profesional esencial y determinante, atendiendo a la actividad profesional o al contexto concretos en que ésta se lleve a cabo y, en ningún caso, abarcaría consideraciones subjetivas, como podrían ser la voluntad del empresario de tener en cuenta los deseos particulares del cliente. En definitiva, los meros deseos de un cliente no se sustentan como un requisito profesional esencial que permita determinar la suerte laboral de un trabajador.

En reciente Sentencia de la Gran Sala, de 28 de noviembre de 2023, resuelve el caso de una empleada musulmana del Ayuntamiento belga de Ans que deseaba trabajar con velo. El asunto C 148/2022 reitera lo expuesto en resoluciones anteriores, en el sentido de que las Administraciones públicas pueden decidir prohibir el uso de símbolos religiosos a sus empleados.

2.3. Del Tribunal Constitucional español

La evolución jurisprudencial acerca del tratamiento de los símbolos religiosos no se centra exclusivamente en la materia laboral, sino que abarca otras dimensiones de la realidad. De hecho, la mayor parte de las resoluciones del TC en estas cuestiones tienen que ver con simbología cristiana y con reivindicaciones de trabajadores cristianos, principalmente evangélicos.

La Sentencia 79/2023, de 3 de julio de 2023, dictada por la Sala Segunda, tiene que ver con la libertad ideológica y religiosa de un trabajador marroquí, Jaouad Ballasah, en conexión con las libertades de expresión y de reunión.

La *litis* consistió en el despido disciplinario del director de una Sucursal de un Banco marroquí en Madrid, por haber acudido a una manifestación en defensa de los ciudadanos de la Cordillera del Rif, publicando posteriormente fotos y comentarios políticos en su cuenta de Facebook desde su puesto de trabajo, en las que aparecía el eslogan del Banco[23].

El TC estimó por unanimidad el recurso de amparo de dicho director considerando, por una parte, que la Sentencia de la Sala del TSJ de Madrid no había cumplido las exigencias dimanantes de la doctrina constitucional respecto a la carga de la prueba, y constatando, por otra, la existencia de indicios de lesión de derechos fundamentales del trabajador en la actuación empresarial, lesionando el derecho del recurrente a la libertad ideológica, a la libertad de expresión y a la de reunión.

[23] Sentencia 79/2023, de 3 de julio de 2023.

Tras repasar ampliamente su doctrina constitucional al respecto, el TC concluyó que

> "aunque las afirmaciones del empleado despedido, de haber sido ofensivas, podrían haber afectado a la consideración pública de la empresa que no, en modo alguno, menoscabar su dignidad, sin embargo, hemos de insistir en que el conflicto traído ante esta sede constitucional no es el eventualmente producido entre dos derechos fundamentales, a saber, la libertad de expresión del trabajador y la pretendida reputación de la empresa, como pretende ésta, sino que queda circunscrito exclusivamente al materializado entre la libertad ideológica de aquél (en un entorno ajeno al trabajo) y el poder disciplinario empresarial. Nuestra función ha de limitarse a examinar, entonces, si la sanción de despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual ha vulnerado aquel derecho fundamental y también la sentencia dictada en suplicación, en la medida en que no reparó la lesión, o si, por el contrario, su participación en la manifestación controvertida, por las connotaciones políticas asociadas a la misma, excedió de los límites constitucionalmente admisibles, siendo proporcionada y adecuada la medida disciplinaria adoptada por la empresa".

2.4. Del Tribunal Supremo

Muy conocida es la Sentencia de 2 de noviembre de 2010, relativa a una abogada que asistió a la vista oral de un juicio penal en la Audiencia Nacional -en el que se ventilaba un asunto de terrorismo islámico-, con su toga reglamentaria y, además, con un *hiyab*, siendo conminada por el Presidente de la Sala a quitarse el velo y, al no acceder a ello, le ordenó que abandonase el estrado destinado a los letrados, pudiendo seguir el juicio desde la zona reservada al público.

La abogada presentó denuncia ante el Servicio de Inspección del CGPJ alegando abuso de autoridad por parte del magistrado, haciendo saber que vestía toga y un pañuelo en la cabeza, tal y como ya había hecho anteriormente en otros juicios de distintos órganos judiciales, sin problema alguno. Su recurso se desestimó sin entrar en las cuestiones de fondo que planteaba.

Por su parte, la Sentencia de 14 de febrero de 2013 resolvió el recurso de casación contra la STSJ de Cataluña, que desestimó el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra una Ordenanza Municipal del Ayuntamiento de Lleida que prohibía el uso del velo integral en los espacios municipales y abrió el debate social acerca de la necesidad o no de regularlo.

El TS, en Autos de 20 de marzo y de 29 de mayo de 2018, se pronunció sobre el uso del velo islámico en el ámbito laboral, en una empresa dedicada a la comercialización de alimentos. Las denunciantes alegaron que estaban en pleno derecho de portar cualquier símbolo religioso, al estar amparadas por su derecho de libertad de religión y por ser éste -decían-, un derecho absoluto. En este caso nos encontramos con derechos que están en contraposición: el de la empresa -a la defensa de sus propios intereses-, y el de los trabajadores -a su libertad religiosa-[24].

Según el TSJ de la Rioja -antecedente judicial previo al TS-, los despidos de dichas empleadas no se deben calificar como improcedentes porque no hubo vulneración de ningún derecho fundamental ni, por tanto, en este caso particular, del de libertad religiosa. La empresa justificó el despido alegando el incumplimiento de las normas de la empresa para vigilar y cumplir la certificación de calidad.

El TS inadmitió los recursos de casación interpuestos por las trabajadoras y defendió la existencia de límites tales como el orden público y la salud de los consumidores y trabajadores, así como la higiene de los alimentos y, finalmente, la imagen corporativa de la propia empresa. Además,

[24] Autos 3140/2017, de 20 de marzo 2018, y 2965/2017, de 29 de mayo de 2018.

el TS consideró que no se producía discriminación indirecta porque en dicha empresa había otras trabajadoras que profesaban la misma religión, que sí aceptaron las normas, las cuales se cubrían todo el velo por debajo del gorro del trabajo. El cambio se produjo a raíz de la llamada de atención del Certificado de calidad. En definitiva, el TS determinó que la empresa nunca quiso perjudicar a las empleadas ni discriminarlas[25].

Cabe concluir, por tanto, que los códigos de la indumentaria de los trabajadores deben ser razonables, neutrales y no ser discriminatorios, lo cual significa que no afecten desproporcionadamente a uno o a varios grupos religiosos concretos.

2.5. De los Tribunales Superiores de Justicia

La Sentencia del TSJ de Madrid, de 27 de octubre de 1997, versó sobre el caso de una trabajadora musulmana de una empresa de distribución de productos cárnicos, que reclamó sus derechos en el uso de la vestimenta, del horario y del rezo. En concreto pidió usar un uniforme que no atentase contra sus creencias religiosas ya que la falda del uniforme de la empresa no le cubría las rodillas; un horario adecuado que fuese compatible con el día de rezo colectivo solemne de los musulmanes, los viernes; un horario específico durante el mes de Ramadán y, por último, no trabajar en establecimientos donde tuviese que manipular productos derivados del cerdo ni del alcohol.

La empresa denegó todas estas peticiones sobre la base de aplicar a todos sus empleados las mismas normas en cuanto a horarios y a uniformes. La trabajadora acudió a la jurisdicción social para recurrir la negativa empresarial, siendo desestimadas en esta instancia, por lo que recurrió al TSJ, que desestimó el recurso de suplicación sobre la base de que la trabajadora, cuando firmó su contrato de trabajo, conocía las condiciones y si éstas le afectaban por razón de sus creencias en cuanto a horarios y uniforme, al firmar el contrato no actuó de buena fe, ya que no advirtió previamente de sus creencias, privando así a la empresa de poder estudiar el encaje de las condiciones de la aspirante con las de la empresa.

Otro asunto más reciente es la Sentencia 132/2017 del STSJ de La Rioja, de fecha 22 de junio, sobre el despido disciplinario de una trabajadora musulmana al hacer uso del velo por la parte exterior de su uniforme de trabajo en una empresa champiñonera, cuyo trabajo exigía el uso de bata y de gorro, por disposiciones sanitarias. La empresa la despidió haciendo constar en su Carta de despido que la trabajadora recibió, antes de su incorporación a su puesto de trabajo, formación en prevención de riesgos laborales y el Manual de acogida de la empresa en el que se establecía que el uniforme debe llevarse completo y limpio, no pudiendo llevar otras prendas encima de la bata -aunque sí debajo de la misma-, y se les indicó que la redecilla o el gorro debían cubrir totalmente el pelo y que debían ser los mismos para todo el personal, entregándoles bata y gorros a cada empleado en ese acto[26].

La empresa adujo que la obligatoriedad de la bata y el gorro como únicas prendas externas del uniforme venían establecidas por la Certificación del sistema de calidad, al trabajar con alimentos, en *pro* de la seguridad alimentaria y en evitación de cualquier tipo de contaminación alimentaria, de forma que la inobservancia de esta norma podía conllevar la contaminación de gran cantidad de champiñón -con la subsiguiente pérdida si se detectaba en los controles de la empresa-, o incluso una alerta sanitaria si el champiñón contaminado saliese de la fábrica. La empresa también hizo constar que la trabajadora había sido requerida en múltiples ocasiones por sus superiores para que vistiera el uniforme en forma correcta, haciendo caso omiso y llevando el velo por fuera del uniforme obligatorio.

[25] Sentencia 79/2023, de 3 de julio de 2023.

[26] Sentencia del TSJ de La Rioja 131/2017, de 22 de junio de 2017.

La trabajadora impugnó el despido disciplinario solicitando su nulidad por vulnerar el derecho fundamental a la libertad religiosa y, subsidiariamente, su improcedencia, siendo sus pretensiones desestimadas por el Juzgado de lo Social, procediendo a recurrir en suplicación. El TSJ, ante el recurso interpuesto por la trabajadora, desestimó todos los motivos alegados por ésta, tanto de índole estrictamente jurídico-laboral como desde la perspectiva del Derecho Constitucional, al no considerar violación alguna del derecho fundamental a la libertad religiosa, considerando que éste no es absoluto sino que, en el ámbito de las relaciones laborales, es susceptible de verse afectado por restricciones o limitaciones, siempre que superen el test de proporcionalidad, citando a tal efecto las STC números 99/94, 6/95, 207/96, 204/97, 37/98, 98/00 y 186/00, así como las números 178 y 181/17 del propio TSJ.

2.6. De los Juzgados de lo Social

Cabe reseñar en este apartado la Sentencia del JS número 1 de Palma de Mallorca, de fecha 6 de febrero de 2017, que versa sobre el uso del *hiyab* por una empleada del Departamento de atención al pasajero aeroportuario del grupo Acciona[27]. 8 años y medio después de haber sido contratada, comunicó el 21 de diciembre de 2015 a su empresa su intención de hacer uso del velo durante su jornada de trabajo, autorizándosele provisionalmente el uso hasta que los responsables de las Oficinas centrales de la entidad, sitas en Madrid, resolviesen formalmente su solicitud.

Tres días después recibió un Comunicado de la empresa en el que se le denegaba el uso del *hiyab* por no estar incluido en el catálogo de uniformidad del personal femenino del Departamento de Pasajeros de la Compañía. La trabajadora aceptó tal denegación, aunque posteriormente, con ocasión de su matrimonio y tras el disfrute de 15 días de licencia por tal causa, a los que siguieron la baja durante otros 15 días por padecer una enfermedad común y de disponer de otros 2 días más por ingreso hospitalario de un familiar, se reincorporó a su puesto de trabajo el 27 de abril de 2016 portando de nuevo el *hiyab* y 2 días después volvió a hacerlo.

La empresa le entregó 2 escritos. En el primero la requería para que no hiciese uso de prenda alguna que no formase parte del catálogo de uniformidad de la empresa y, en el segundo, se la relevaba del trabajo de ese día aunque se le abonaba el salario correspondiente, insistiéndole en que respetase la uniformidad en lo sucesivo, advirtiéndole que la desobediencia a las órdenes podían ocasionarle sanciones.

Al reincidir, fue suspendida de empleo y sueldo durante 1 y 2 días, por la comisión de faltas leves; a las que siguieron sucesivas sanciones de suspensión de empleo y sueldo por 6, 8 y 10 días por faltas graves y, finalmente, ante la reiteración en el uso del velo en cada reincorporación a su puesto de trabajo, fue sancionada por faltas muy graves con 30 y 60 días de suspensión de empleo y sueldo. En total se le impusieron 7 sanciones de suspensión de empleo y sueldo que privaron a la trabajadora de percibir emolumentos cuantificados en algo menos de 4.500 euros.

Tras la oportuna demanda interpuesta por la trabajadora contra la empresa con causa en las sanciones que le habían sido impuestas, sin conseguir avenencia en los actos de conciliación, se pronunció el Juzgado estimando producida la discriminación alegada por la trabajadora con la subsiguiente lesión de su derecho a la libertad religiosa. El Informe del Ministerio Fiscal fue en el mismo sentido.

Por tanto, quedaron sin efecto las sanciones impuestas por la empresa, reconociéndosele a la trabajadora su derecho a percibir los salarios dejados de percibir por razón de las sanciones, más

[27] Sentencia del JS de Palma de Mallorca 2/2017, de 6 de febrero de 2017.

una indemnización por perjuicio personal básico, por razón de los periodos de incapacidad temporal padecidos.

3. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La jurisprudencia comunitaria y española ha desarrollado los conceptos del principio de razonabilidad y los juicios, tanto de proporcionalidad como de necesidad, a la hora de resolver los conflictos, lo que nos permite determinar si la medida restrictiva de un derecho fundamental es adecuada o está fuera de lugar.

El primero, el principio de razonabilidad, hunde sus raíces en el de igualdad (art. 14 CE) y en la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), aunque, tratándose de la hipotética vulneración, de su limitación o del rechazo de un derecho constitucional sustantivo, el órgano judicial deba motivar su resolución con un canon reforzado de razonabilidad que le lleve a ser más explícito en su juicio de motivación y de adecuación de los Fundamentos de Derecho.

Así, Encarna Roca Trías sostiene que

> "el punto de partida del juicio de razonabilidad -que en sus distintas aplicaciones se puede leer como un juicio de adecuación o como un juicio de motivación suficiente- hay una potente presunción de constitucionalidad que sitúa sobre quien combate la constitucionalidad de la norma, medida o actuación impugnada, la carga de probar su 'irrazonabilidad'. La carga de la prueba se invierte, en cambio, cuando se aplica un canon reforzado de razonabilidad o, en los supuestos en los que se denuncia discriminación, cuando el juicio de adecuación se acompaña de un examen de 'necesidad'"[28].

El segundo, el principio de proporcionalidad, es el criterio principal del TC para resolver controversias en las que se ventilan posibles vulneraciones de derechos protegidos constitucionalmente. Al no ser un principio autónomo, siempre va asociado al concreto precepto constitucional que se entiende vulnerado por la intervención desproporcionada.

Los requisitos o condiciones exigidos en dicho juicio de proporcionalidad, a tenor del FJ 5 de la STC 55/1996, relativa al derecho de reunión, consisten en la constatación del cumplimiento conjunto de los mismos. De esta forma, el FJ 5 sostiene que

> "si tal medida era susceptible de conseguir el objetivo propuesto -la garantía del orden público sin peligro para personas y bienes-; si, además, era necesaria en el sentido de que no existía otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia; y, finalmente, si la misma era proporcionada, en sentido estricto, es decir, ponderada o equilibrada por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto".

El ajuste concertado consiste en que, mediante negociaciones amistosas, se procure alcanzar una solución que satisfaga a las partes implicadas en el conflicto, sin necesidad de acudir a un Tribunal para que resuelva judicialmente.

En los países anglosajones se ha impuesto la doctrina del acomodo razonable, que no ha tenido una especial aceptación en el Derecho continental ni, por tanto, en España. Dicha doctrina consiste en la obligación de acomodar o ajustar que, por ley, incumbe a las distintas instituciones y

[28] Roca Trías, E., *Los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia constitucional española*, Reunión de Tribunales constitucionales de Italia, Portugal y España, Roma, 2013, 35.

organizaciones, de índole privada y pública, para evitar cualquier discriminación empleando medidas de armonización, aplicando para ello ciertas leyes o reglamentos[29].

No existe un derecho general al acomodo razonable, sino una adaptación particular *ad casum* de la normativa a las necesidades de la persona concreta que solicita que se le acomode dicha norma en base a la firmeza de sus creencias, que son manifiestamente opuestas a lo dispuesto por la norma.

Puede buscarse el acomodo razonable judicial porque existe un previo acomodo social, en el que se han integrado con normalidad social las diferencias religiosas y, de esta forma, el pluralismo que la normalización de lo diverso genera socialmente no se vislumbra como una amenaza a la convivencia, sino como una riqueza cohesionadora que suma y aporta al conjunto.

La jurisprudencia norteamericana adoptó la técnica del acomodo razonable a través de una Enmienda de 1971 al título VII del *Civil Rights* de 1964. Canadá, por su parte, a partir de 1985, con la Sentencia del Tribunal Supremo *Ontario Human Rights Commissión and O´Malley c. Simpsons Sears Ltd*., de 17 de diciembre.

En esta última Sentencia se delimitan los requisitos necesarios: que una norma concreta tenga efectos discriminatorios; que la discriminación se produzca por uno de los motivos contemplados en la Carta de Quebec -es decir, que deba estar basada en la raza, color, sexo, embarazo, la orientación sexual, el estado civil, la edad, las convicciones políticas, la lengua, el origen étnico o nacional, la condición social o en una minusvalía-, y, finalmente, que el cumplimiento de la norma provoque un perjuicio en el demandante.

El *Informe* Bouchard-Taylor (2008) definió esta doctrina como "el deber que, en virtud del derecho, incumbe a los gestores de instituciones y de organizaciones públicas y privadas de evitar cualquier forma de discriminación, tomando distintas medidas de armonización en la aplicación de ciertas leyes o de ciertos reglamentos".

Por su parte, en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico el acomodo razonable se ha impuesto como una vía extrajudicial previa a la resolución judicial y contenciosa de los conflictos. En la legislación puertorriqueña se exige que la carga de la prueba acerca de la causa justa del despido de un empleado sin compensación económica recaiga en el empleador, invirtiendo así la carga de la prueba civil. Las causas justas están reguladas en la Ley núm. 80, que no define qué se considera justa causa para el despido, pero precisa que debe estar vinculada con el normal funcionamiento de la empresa. Por su parte, la conocida como "Ley Anti-represalia" (Ley núm. 115, de 20 de diciembre de 1991), defiende al empleado en situaciones de discriminación.

Por tanto, las solicitudes de acomodo razonable para ajustar las condiciones laborales en el ámbito empresarial anglosajón se producen de muchas formas y por variadas causas, siempre que su realización no conlleve una carga onerosa para la empresa. Entre estas causas, están las modificaciones en el horario de trabajo; la reestructuración de puestos distribuyendo funciones marginales; la modificación de exámenes, materiales de adiestramiento y políticas de la empresa; el uso de licencias acumuladas con sueldo y sin sueldo para tratamientos médicos; la adquisición o modificación de equipos o la accesibilidad de instalaciones físicas para personas discapacitadas o con impedimentos.

Acerca de la aplicación de esta técnica a los símbolos religiosos de las empresas, debemos considerar su dimensión subjetiva y objetiva. La parte subjetiva del sujeto que ejerce su derecho a la

[29] Cfr. Roales Fernández, J. M., "La técnica del acomodo razonable en el empleo de símbolos religiosos en el ámbito de la empresa", *Revista Justicia & Trabajo,* 3, 2023, 247-265.

libertad religiosa lleva implícita la demostración de que dicha práctica religiosa le resulta fundamental por ser parte esencial de su modo de entender la religión y la vida en general, así como la demostración de que el cumplimiento de dicha norma tendría para él un efecto perjudicial. Respecto al criterio objetivo, estaríamos ante la protección del derecho fundamental a partir de una concreta concepción objetiva realizada por la norma suprema.

Al tener que resolverse individualmente cada supuesto de acomodo, puede suceder que ante demandas similares de acomodo, en una empresa -de grandes dimensiones, por ejemplo-, se considere como proporcional y razonable una petición, mientras que en otra -en el comercio de una barriada-, no se considere pertinente el acomodo; o incluso que no se atienda la petición por considerar que atenta contra los derechos de otros empleados o porque el inconveniente generado a la empresa podría ser notable.

4. CONCLUSIONES

Cabe colegir en este artículo, a la luz de las resoluciones estudiadas en el mismo, que el entronque entre las costumbres y tradiciones de cada sociedad con las provenientes de otras con diferentes religiones, principalmente la musulmana, no es una cuestión pacífica ni su solución es unívoca en todos los países de nuestro entorno.

Si bien se percibe esta dificultad como notoria, no tiene por qué considerarse que bajo ella subyace una auténtica islamofobia, ya que se han producido pronunciamientos judiciales respecto a símbolos de todas las religiones -mayoritarias y minoritarias-, tratando de modular la respuesta que se debe dar a las distintas manifestaciones de la simbología religiosa, principalmente en cuanto a vestimenta, horarios, descansos, rezos y costumbres.

La mayor fuente de conflictos con causa en la simbología religiosa se ha generado tanto en el ámbito público como en el ámbito privado empresarial, en su vertiente laboral. Ello obedece, de un lado, al arraigo de las costumbres propias de una cultura con base judeo-cristiana y de otro, a cierto temor ante la posible colisión con otras formas de entender la religiosidad.

No cabe duda que el encuentro entre las distintas culturas y sus respectivas manifestaciones de religiosidad es fuente de conflictos con base en la desconfianza que genera lo desconocido, sin perjuicio de lo cual se puede constatar un esfuerzo importante por parte de la sociedad europea -y por ende de sus autoridades-, para minimizar las consecuencias derivadas de este nuevo escenario.

Un lugar prominente lo ocupa el ámbito judicial en el que han de dirimirse las diferencias y los conflictos, por cuanto sus Sentencias, Autos y demás resoluciones internacionales, comunitarias y españolas han permitido sentar las bases para una interpretación autorizada de la legislación laboral en materia de simbología religiosa en la empresa privada. Aun así, queda un largo camino por recorrer para ir limando las aristas a las que todavía la jurisprudencia no ha dado respuesta, ocupando un lugar prioritario la aceptación normalizada de la técnica del acomodo razonable.

El ámbito de las relaciones laborales es un caldo de cultivo idóneo para que se generen conflictos y, consecuentemente, es el *ubi* donde se deben encontrar sus soluciones. En este escenario, con respecto a la diversidad socio-cultural que hoy compartimos y con estricta observancia de las disposiciones constitucionales, se encuentran soluciones que, importadas o no, pueden ayudar a configurar un nuevo escenario laboral que, si bien no estará exento de conflictos, al menos ofrecerá respuestas que satisfagan las necesidades de las partes implicadas.

Por último, una reflexión referida a la pregunta inicial del título de este artículo. Del decurso de las distintas resoluciones judiciales estudiadas no cabe inferir una fobia específica hacia lo musulmán ni tampoco hacia todo lo que provenga de distintas culturas, pero sí, en cambio, una cierta desconfianza, e incluso una recriminación por entender que la pretensión de los/las musulmanes/as por hacer valer su cultura y costumbres en nuestro entorno denota -para algunos-, una limitada intención de adaptación a su nuevo entorno; aunque para otros pueda significar el ejercicio de su derecho a la libertad religiosa, de la que gozan por ser un derecho fundamental, como lo tienen y disfrutan los miembros de otras religiones o las personas ateas o agnósticas.

Por ello, sin que los empresarios y los trabajadores renuncien a sus respectivos derechos, sería deseable explorar nuevas vías que potencien la convivencia pacífica sin que se pierdan los valores religiosos que tradicionalmente sustentan vitalmente a los propios creyentes y que muchas veces han impregnado las estructuras culturales de los países, en el pasado y en el presente, y que hoy confluyen en un marco de neutralidad laica, en el que las sabidurías religiosas deben estar presentes, sin confrontaciones, en la construcción de una civilidad fuertemente ética, tanto en la empresa como en las demás realidades sociales.

Con palabras de Rodríguez Blanco y Cano Ruiz,

> "la diversidad es una característica de nuestra sociedad de hoy día y un elemento presente en el mundo laboral. Su puesta en valor por parte de las empresas no debería ser vista como una carga, sino como un activo que potencia su compromiso social, su apertura al entorno y su implicación en el pleno respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas… [debería permitirse] tener en cuenta las creencias religiosas en la configuración de las condiciones de trabajo e incorporar cláusulas específicas en los convenios colectivos que contemplen un acomodo razonable y equilibrado entre el derecho de libertad religiosa y la libertad de empresa"[30].

5. BIBLIOGRAFÍA

Amérigo Cuervo-Arango, F.-Pelayo, D., *El uso de símbolos religiosos en el espacio público en el Estado Laico español*, Madrid, Fundación Alternativas

Baubérot, J., "Los umbrales de la laicización en la Europa Latina y la recomposición de lo religioso en la modernidad tardía", en Bastian, J.-P. (coord.), *La Modernidad religiosa: Europa Latina y América Latina en perspectiva comparada*, México, Fondo de Cultura Económica, 2004, 94-110.

García Hernández, J., "La velada discriminación indirecta. Comentario de las SSTJUE de 14 de marzo de 2017", *Anales de Derecho,* 35, 2017, 15.

González Moreno, B., *Estado de cultura, derechos culturales y libertad religiosa*, Madrid, Civitas, 2003.

Martínez-Torrón, J., "La cuestión del velo islámico en la jurisprudencia de Estrasburgo", *Derecho y Religión* 14, 2009, 87-112.

Mückl, S., "Crucifijos en las aulas: ¿Lesión a los Derechos fundamentales?", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado,* 23, 2010, 1-15.

Palomino Lozano, R., *El símbolo religioso en el Derecho. Concepto y clases*, 2016. https://docta.ucm.es/entities/publication/99c26fc6-3f2f-4a77-994e-f3496e307f30

[30] Rodríguez Blanco, M.-Cano Ruiz, I., *op. cit*., p. 43.

Roales Fernández, J. M., "La técnica del acomodo razonable en el empleo de símbolos religiosos en el ámbito de la empresa", *Revista Justicia & Trabajo,* 3, 2023, 247-265.

Roca Trías, E., *Los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia constitucional española*, Reunión de Tribunales constitucionales de Italia, Portugal y España, Roma, 2013, 35.

Rodríguez Blanco, M.-Cano Ruiz, I., *La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo*, Madrid, Informes del Observatorio del pluralismo religioso en España, 2021, 42.

Simón Yarza, F., *Símbolos religiosos, derechos subjetivos y derecho objetivo. Reflexiones en torno a Lautsi*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2012.

Tillich, P., *Dinámica de la Fe*, New York, Harper Torchbooks, 2000.

Toledo Oms, A., "Indumentaria y símbolos religiosos en el puesto de trabajo: breve comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de octubre de 2022 (Asunto C-344/20)", *AEDTSS*, 2-3.

Valero Estarellas, M. J.,"Neutralidad ideológico-religiosa del Estado y derecho de libertad religiosa en la escuela pública alemana: reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional alemán de 27 de enero de 2015", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 38, 2015, 14.

6. DOCTRINA JUDICIAL CONSULTADA

Sentencia del TEDH Leyla Sahin v. Turkey (2005)

Sentencias del TEDH (Sección Segunda) Lautsi I *et alii* v. Italia, de 3 de noviembre de 2009; y Lautsi II *et alii* v. Italia, de la Gran Sala, de 18 de marzo de 2011.

Sentencia del TJUE, C-157/15, de 14 de marzo de 2017.

Sentencia del TJUE C-344/20, de 13 de octubre de 2022.

Sentencia del TJUE C-804/18, de 15 julio 2021, y C-341/19, de 15 de julio de 2021.

Sentencia del TJUE C-188/15, del 14 de marzo de 2017.

Sentencia del TJUE C-148/22, de 28 de noviembre de 2023.

Sentencia del TC 79/2023, de 3 de julio de 2023.

Sentencia del TS de 2 de noviembre de 2010.

Sentencia del TS de 14 de febrero de 2013.

Auto del TS 3140/2017, de 20 de marzo 2018.

Auto del TS 2965/2017, de 29 de mayo de 2018.

Sentencia del TSJ de Madrid, de 27 de octubre de 1997.

Sentencia del TSJ de La Rioja 131/2017, de 22 de junio de 2017.

Sentencia del JS de Palma de Mallorca 2/2017, de 6 de febrero de 2017.