

EL RESPETO A LAS CREENCIAS RELIGIOSAS EN LA GESTIÓN LABORAL

RESPECT FOR RELIGIOUS BELIEFS IN WORKPLACE MANAGEMENT

JUAN CARLOS ÁLVAREZ CORTÉS

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

ORCID: 0000-0002-8082-6114

RESUMEN

Palabras clave: Libertad de religión, igualdad de trato, discriminación, ponderación, ajuste razonable, poder de dirección, objeción de conciencia, empresas de tendencia religiosa

Desde el prisma de la libertad religiosa, se analiza la gestión de la diversidad en las empresas, los límites que dicho derecho fundamental inespecífico tiene en el marco del contrato de trabajo (y las herramientas jurídicas utilizables en caso de colisión: el orden público, la ponderación, la proporcionalidad, la acomodación o ajuste razonable o la aplicación de criterios interpretativos como la buena fe). Se analiza la prohibición de discriminación por esta causa tanto en el proceso de contratación como durante el contrato de trabajo en el ejercicio del poder de dirección empresarial (con especial atención al código de vestimenta o aspecto, tiempo de trabajo o proselitismo) y la objeción de conciencia frente al mismo. Y, finalmente, nos acercamos al modo especial de la libertad religiosa en las empresas de tendencia y la interacción entre la libertad de religión y la igualdad entre hombres y mujeres como causa de discriminación múltiple e interseccional.

ABSTRACT

Keywords: Freedom of religion, equal treatment, discrimination, balancing, reasonable accommodation, management authority, conscientious objection, religious organisations

From the perspective of religious freedom, the management of diversity in companies is analysed, as well as the limits that this unspecific fundamental right has within the framework of the employment contract (and the legal tools that can be used in the event of a conflict: public order, balancing, proportionality, reasonable accommodation or adjustment, or the application of interpretative criteria such as good faith). The prohibition of discrimination on these grounds is analysed both in the recruitment process and during the employment contract in the exercise of management power (with special attention to dress code or appearance, working hours or proselytism) and conscientious objection to it. Finally, we look at the special nature of religious freedom in religiously-oriented or ideological companies and the interaction between freedom of religion and equality between men and women as a cause of multiple and intersectional discrimination.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA NORMATIVA EN MATERIA DE LIBERTAD RELIGIOSA
3. LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA EMPRESA: LA LIBERTAD RELIGIOSA
4. LA LIBERTAD RELIGIOSA Y SUS LÍMITES EN LA EMPRESA
 - 4.1. Prohibición de discriminación por creencias religiosas
 - 4.2. El proceso de contratación y las creencias de los trabajadores que se postulan
 - 4.3. El poder de dirección y la libertad religiosa
 - 4.3.1. Sobre la realización de la actividad laboral con la exigencia de un código de vestimenta o uniformidad o un determinado aspecto
 - 4.3.2. Sobre el tiempo de trabajo
 - 4.3.3. Sobre el proselitismo en el tiempo de trabajo
 - 4.4. La objeción de conciencia frente al poder de dirección
5. LAS EMPRESAS DE TENDENCIA O IDEOLÓGICAS COMO ORGANIZACIONES PRODUCTIVAS
6. UN ÚLTIMO APUNTE: LA INTERACCIÓN ENTRE LA LIBERTAD DE RELIGIÓN Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES, EN ESPECIAL EN LA RELIGIÓN MUSULMANA
7. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

En España, por razones históricas y de identidad cultural, hasta no hace mucho tiempo, la ciudadanía ha profesado una misma creencia, practicando el catolicismo como culto religioso mayoritario. Por ello, no existían o no se detectaban los problemas de creencias religiosas en el marco de las relaciones laborales pues tanto el empresario como el trabajador pertenecían al mismo credo religioso.

Al convertirse España en un país de acogida de inmigrantes, la sociedad española actual se ha convertido actualmente en una sociedad plural y diversa. Una nueva realidad social en la que conviven y se relacionan personas con diferentes creencias, ideas, identidades, culturas y visiones de la vida. El aumento de la libertad religiosa que ha experimentado España y Europa en las últimas décadas ha propiciado que surjan diferentes conflictos en el marco laboral relacionados con el ejercicio del derecho a la libertad religiosa¹.

El mundo empresarial no es ajeno a este fenómeno multicultural. Nos encontramos en un momento histórico en el que, en las empresas, a causa de la globalización, prestan sus servicios trabajadores provenientes de orígenes y tradiciones muy diversas. Aquí comienzan a observarse los primeros problemas ya que la entrada de nuevas creencias y convicciones portadas por trabajadores de otros países o culturas hace que se pierda la homogeneidad que se tenía con

¹ Vid. Rodríguez Blanco, M. y Cano Ruiz, I., *La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo*, Ed. Observatorio del Pluralismo Religioso, Madrid, 2021, p. 6.

la “creencia religiosa mayoritaria” de la ciudadanía. Y ello porque muchos trabajadores sostienen convicciones religiosas que no abandonan al ir a su puesto de trabajo y que, frecuentemente, son diferentes a las convicciones religiosas tradicionales locales.

La integración social es uno de los principios básicos de la política migratoria (al menos lo ha sido hasta ahora, puesto que en determinados países se está produciendo un fenómeno de odio al extranjero pobre, provocando su expulsión). Por ello, el principio antidiscriminatorio se activa frente a cualquier circunstancia personal o social que los inmigrantes traían consigo, siendo “la religión la que está emergiendo como el carácter que identifica primordialmente la diversidad social”. Por este motivo, “y no por otros rasgos identitarios”, el derecho a la libertad religiosa busca ser protegido preferentemente². Es necesaria una tutela antidiscriminatoria religiosa como forma de la política de integración social de los inmigrantes; tutela que ha de reforzarse porque los pocos casos que se producen, como veremos más adelante, llevan consigo discriminaciones múltiples o intersectoriales (no solo por razón de creencias religiosas, sino también de género, sexo, etnia, etc.).

Este fenómeno multicultural supone un reto para las empresas desde el punto de vista organizacional en la gestión de su personal. No cabe duda de que se produce un impacto de la religión en las relaciones laborales y el problema es cómo conjugar los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo.

El modo en cómo se aborda el tratamiento del factor religioso en el ámbito laboral no solo marcará las políticas sociales sino también el modelo de integración de los inmigrantes.

El derecho a la libertad religiosa parte de una concepción o definición funcional del fenómeno religioso que habrá de ser interpretado según cada momento y lugar, pues se trata de una realidad cambiante, sujeta a los procesos históricos y sociales³.

Y es que el Derecho del Trabajo se ha configurado, o pretende configurarse, como un instrumento más para gestionar de forma adecuada la diversidad cultural existente en España en el marco de las relaciones laborales. Por ello, la libertad

² Vid Camas Roda, F. “La evolución en el marco jurídico europeo y español del derecho a la libertad religiosa o de creencias en el trabajo”, en AAVV, *El ejercicio de la libertad religiosa en el marco laboral*, Coord. Camas Roda, Ed. Bomarzo, Albacete, 2016, p. 8.

³ Toledo Oms, A., *Relación laboral y libertad religiosa*. (Tesis doctoral), Universidad de Barcelona, 2016, https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/97905/1/ATO_TESIS.pdf, p. 322.

religiosa en el seno de la empresa ha sido de interés y tratamiento por la doctrina española.

Aun teniendo muy en cuenta que ha de salvaguardarse la protección anti-discriminatoria por razón de religión o creencias en el empleo, se debe ser muy cauteloso ante la diferenciación de condiciones de trabajo de las personas en el ámbito laboral en función de sus convicciones religiosas. Esto es, lo que se debe garantizar es que los trabajadores puedan disfrutar plenamente de sus derechos laborales con independencia de la religión que profese.

En cierto modo la regulación de los efectos de la libertad religiosa en el ámbito laboral se ve influenciada por las medidas que en el ámbito público o en la esfera social se adopten respecto a la manifestación de la fe religiosa.

Pero, en cualquier caso, debería de reputarse lícita y legítima la libertad de credo en el marco de la relación laboral, como derecho fundamental inespecífico, aunque no de forma absoluta ya que la integración del trabajador en una organización productiva conlleva en muchos casos, como se verá, la colisión entre la libertad religiosa y la libertad de empresa u otros derechos, bienes o valores constitucionalmente protegibles.

Evidentemente, la libertad religiosa tiene los límites que todo derecho tiene ante la presencia de otros derechos garantizados por las normas fundamentales.

2. LA NORMATIVA EN MATERIA DE LIBERTAD RELIGIOSA

Son numerosas las normas internacionales que hacen referencia a la libertad religiosa tanto a nivel mundial⁴ como en el ámbito europeo (Consejo de Europa⁵ o Unión Europea⁶). Una libertad referida a profesar, no profesar o adoptar (incluso

⁴ La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948; el Convenio 111 de la OIT de 1958 sobre discriminación en empleo y ocupación; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966; el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de 1966; la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones de Naciones Unidas de 1981, etc.

⁵ El Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950; la Carta Social Europea de 1961; el Convenio Europeo relativo al Estatuto del trabajador migrante de 1977.

⁶ Entre otras: la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000; la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre del 2002, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; la Directiva 2002/73/CE del Consejo, de 13 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/2007/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo; la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato de hombres y mujeres al acceso de bienes de servicios y suministros y la Directiva 2006/54/CE, de 5

cambiar) de religión o creencia elegida. Se ha tratado de establecer un régimen jurídico que garantice de forma real y efectiva el pluralismo religioso y la no discriminación de las distintas confesiones religiosas minoritarias, aunque a tenor de las decisiones judiciales que lo han interpretado no estamos tan seguros de que se haya conseguido.

En el marco de la Unión Europea (en adelante UE), el Tratado de la Unión Europea reconoce con el mismo valor que los Tratados los derechos, principios y libertades enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de 2000 (2000/C 364/01), en la que, tras reconocer la libertad de pensamiento, religión o convicciones en su art. 10, se prohíbe toda discriminación, por cualquier motivo, señalando expresamente la “religión o convicciones” (en el mismo sentido que lo hace el art. 10 del Tratado de Funcionamiento de la UE (C 83/47). Por lo que se refiere al ámbito laboral específico, la Directiva 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo y en la ocupación tiene como objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación, entre otras cuestiones más amplias, por motivos de “religión o convicciones”.

Por su parte, en España el art. 16.1 de la Constitución (en adelante, CE) garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos “sin más limitación que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley”. Además, el art. 16.2 CE indica que nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias y, finalmente, el apartado 3 indica que “ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la iglesia católica y las demás confesiones”⁷. Preceptos que han de ser interpretados, al tratarse de Derechos Fundamentales y libertades públicas, ex art. 10.2 CE, de conformidad con la Declaración Universal de Derechos (en adelante, DUDH) y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España, por lo que la importante jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH) y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) nos sirven como guías en la interpretación y aplicación del derecho a la libertad religiosa en España. La libertad religiosa se reconoce en la Constitución, pues, como un derecho fundamental en su art. 16. Es un concepto complejo que se ha ido configurando a lo largo del tiempo con base a la tolerancia religiosa de grupos sociales heterogéneos en sus creencias. Pero también se interconecta con el art. 14 CE que

de julio, de aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

⁷ Es lo que se denomina la neutralidad de los poderes públicos encuadrada en la aconfesionalidad del Estado (STC 34/2011), pero no es una situación indiferente ante el hecho religioso pues se prevén relaciones con las distintas confesiones.

prohíbe la discriminación de cualquier persona en función de su religión. Normas que han sido interpretadas, respecto del ámbito laboral, de forma temprana por el Tribunal Constitucional. Dicho de otra manera, de un lado, el art. 16 CE lleva consigo la protección contra las intromisiones de empresas u otros trabajadores en la esfera de la libertad del trabajador, pero, de otro lado, también supone, de conformidad con el art. 14 CE, una prohibición de discriminación por razón de las creencias religiosas del trabajador y la posibilidad del ejercicio del derecho a la objeción de conciencia.

No es mucha la regulación específica sobre la libertad religiosa en el ámbito laboral. La Ley Orgánica 7/1980 de 5 de julio de Libertad Religiosa (en adelante, LOLR) en su art. 1.2 establece que “no podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier trabajo o actividad”. Por su parte, en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) el art. 4.2 c) establece el derecho de los trabajadores a no ser discriminados de forma directa o indirecta para el empleo o, una vez empleados por razones diversas, entre ellas por motivos de religión o convicciones. El art. 17 ET viene a desarrollar lo que se entiende por discriminación y sus consecuencias jurídicas. Ha de recordarse, asimismo, que la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social vino a trasponer la Directiva 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación que viene a transcribir, casi literalmente, lo establecido en la misma.

Por su parte, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación que viene a cubrir una importante carencia que tenía hasta el momento el ordenamiento jurídico español en el desarrollo legislativo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación, pues no existía un instrumento legislativo que abordara la igualdad de trato y la discriminación de manera global. Se denomina “integral” porque establece un marco general para la aplicación de la prohibición de discriminación a todas las causas posibles, enfocando la cuestión desde la perspectiva de que el derecho a no ser discriminado es la plasmación de la dignidad del ser humano. En su art. 4.3 atribuye al derecho a la igualdad y no discriminación la condición de “principio informador del ordenamiento jurídico” con el ánimo de que se integre y sea observado con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Es una norma cuyos mandatos se proyectan a todos los ámbitos sociales (arts. 2.4 y 3), lo que en el fondo supone que se ha tomado conciencia de que todavía nos resta un largo camino por recorrer para llegar a esa meta donde la tolerancia y la ausencia de sesgos discriminatorios presidan las relaciones humanas, despojándonos de cualquier estereotipo que contamine nuestras decisiones. De hecho, su art. 2, junto a las conocidas y apuntadas por la CE o la Carta de Derechos

Fundamentales de la UE, produce una ampliación de las posibles causas de discriminación frente a las que establece protección⁸, manteniendo también la cláusula final abierta que recoge el art. 14 CE. Es complicado discernir o decidir cuáles son o cuáles deberían de ser las causas por las que una diferencia de trato debe ser entendida como discriminatoria. Es probable que no lo sepamos nunca, en buena medida por la indestructible relación de la idea de discriminación con los valores imperantes en cada sociedad y en cada momento histórico. Nada impide que el legislador o los tribunales amplíen la lista al ritmo de la evolución de la propia sociedad, al amparo del inciso final del art. 14 CE o a la vista de los correspondientes instrumentos internacionales (art. 10 CE).

Respecto del ámbito laboral por cuenta ajena, se recogen en sus arts. 9 y 10 contenidos poco importantes y reiterativos de derechos ya previamente recogidos en otras normas laborales.

Y, más recientemente, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo en su art. 5 establece como principio rector de la política de empleo los principios de igualdad y no discriminación por diversos motivos, entre ellos la “religión o creencias”.

A pesar de que ha aumentado la pluralidad cultural y religiosa de la población activa española o que reside en España, es sintomático que con toda esta batería de normas tuitivas del derecho fundamental a la libertad religiosa no haya aumentado de forma ostensible los supuestos de ejercicio de la libertad religiosa que son conocidos por los órganos jurisdiccionales. Posiblemente el miedo a perder un trabajo como represalia por el ejercicio de tal derecho o quizás también por el desconocimiento de la cobertura o tutela antidiscriminatoria.

3. LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA EMPRESA: LA LIBERTAD RELIGIOSA

La suscripción del contrato de trabajo hace que el trabajador se inserte en una organización productiva donde debe de desarrollar a diario innumerables actividades que exigen, en algún caso, preservar sus derechos actuando según sus convicciones. En esta esfera privada, dentro del centro de trabajo, durante el tiempo de trabajo (y también de descanso que se regula normalmente conforme a criterios históricos-culturales) es posible que el trabajador con determinadas creencias religiosas pueda ver en algunas situaciones complicaciones para ejercer su propio credo (por ejemplo, respecto de indumentaria o tiempo de trabajo). Ello,

⁸ Con adición al listado de la enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, la identidad sexual y la expresión de género (con lo cual apunta a conceptos de carácter personal, social y cultural que trascienden el mero sexo biológico).

sin duda, complicará la interacción con los compañeros, pero, especialmente, con el empresario.

La gestión de la diversidad religiosa en una determinada empresa puede ser complicada y ha de gestionarse con mucha prudencia porque la posible diversidad de respuestas ante dispares peticiones de adecuación de condiciones de trabajo de conformidad a convicciones religiosas puede llevar a que una parte de la plantilla, la que no profesa o es indiferente ante las creencias religiosas, pueda mostrar un sentimiento de injusticia, además de que podría ofrecerse una imagen de empresa en la que la gestión de la organización se lleva a cabo con marcados fines religiosos, cuando lo que realmente se pretende por la empresa es la neutralidad ideológica o religiosa.

No obstante ello, existen diversas motivaciones en la empresa para llevar a cabo políticas de gestión de la diversidad: el cumplimiento de las obligaciones legales o convencionales y/o las directrices provenientes de la empresa matriz; argumentos éticos o morales en conexión con las políticas de responsabilidad social; razones estratégicas o de negocios para la atención a los clientes y el mercado laboral, etc.⁹.

Las empresas, especialmente las grandes y multinacionales, han de adaptarse a las necesidades de los clientes en un mercado global. Por ello, tendrán que adoptar criterios inclusivos de personas que conforman grupos minoritarios (incluidas confesiones religiosas) para evitar la discriminación de estos. Ello es mucho más complicado de implementar las microempresas (que constituyen la mayoría en España).

Con la gestión de la diversidad en la empresa se trata no solo de respetar a los distintos colectivos evitando o condenando las acciones discriminatorias, sino también una forma de inclusión organizacional para mejorar la competitividad económica de las empresas. La diversidad es un elemento presente en las relaciones de trabajo. Apostar por su reconocimiento y protección constituye un activo que las empresas han de poner en valor para que los servicios que ofrecen estén abiertos a todos los potenciales destinatarios de su actividad, sin exclusión alguna por razón de religión, ideología, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social¹⁰.

No es solo la religión, que puede ser una de las condiciones más llamativas, sino también las condiciones de otros grupos identitarios a los que se amplía el

⁹ Sobre el tema vid, Camós Victoria, I., en “La gestión de la diversidad religiosa en el ámbito del empleo y las empresas de tendencia”, AAVV, *El ejercicio de la libertad religiosa en el marco laboral*, Coord, Camas Roda, Ed. Bomarzo, Albacete, 2016, pp. 66 y ss.

¹⁰ Como indica Subirán Marcos, J. en “Conflictos en el ámbito empresarial con ocasión del derecho de libertad religiosa de los trabajadores”, *Revista Española de Empresas y Derechos*

campo de acción para la integración en la empresa. Lo cual, volvemos a incidir en ello, es solo posible para las empresas de considerable tamaño y que operen en el mercado global, ya que para su imagen reputacional exige de las mismas considerar la diversidad y la igualdad en todas las políticas de dirección de las personas.

Conciliar entre el objeto de obtener los mayores beneficios posibles y los derechos y libertades de las personas de colectivos que necesitan de una consideración especial en orden a su integración no es tarea fácil, puesto que puede afectar a la cuenta de resultados. No obstante, se ha dicho que esta gestión de la diversidad comporta numerosos beneficios para la empresas (intangibles) como estar a “la vanguardia en términos de integración, innovación y competitividad, y, en especial, en gestión de recursos humanos pero más allá de estos beneficios generales, sin duda alguna, facilita el acceso a nuevos mercados, fortalece los vínculos con los clientes al permitir una mejor comprensión de sus necesidades, mejora la eficacia de la comunicación y las relaciones con proveedores y colaboradores y, finalmente, (...) contribuye a construir una buena reputación de la empresa, además de incrementar la productividad”¹¹.

En definitiva, la apuesta por una gestión de la diversidad integradora en las empresas lleva consigo una creación de valor no solo reputacional, sino también la mejora del capital humano, además de la creación de oportunidades a medio y corto plazo para mejorar los rendimientos de la inversión al reducir costes, acelerar la contratación de personal o asentarse o abrir nuevos mercados que incluyen a los colectivos integrados.

4. LA LIBERTAD RELIGIOSA Y SUS LÍMITES EN LA EMPRESA

Naturalmente, será objetivamente más factible y le será más fácil al trabajador creyente de una religión mayoritaria ajustar sus conductas a las leyes, convenios, cláusulas contractuales y costumbres, sin entrar en contradicción con dichas fuentes de obligaciones jurídicas. No así a los que profesan una religión minoritaria.

Los derechos fundamentales y libertades públicas en el marco del contrato de trabajo, como lo es la libertad de religión, son derechos laborales “inespecíficos”¹², pues son derechos atribuidos con carácter general a la ciudadanía que pueden ejercerse durante la relación laboral por lo que se convierten en verdaderos derechos laborales en definitiva. El llamado “bloque laboral de

Humanos nº1, 2023, p. 84.

¹¹ Nuevamente, Camós Victoria, I., en “La gestión de la diversidad religiosa en el ámbito del empleo y las empresas de tendencia”, *op. cit.*, p. 71.

¹² Como los llamó inicialmente Palomeque López, M.C., en *Los derechos laborales en la Constitución Española*, CEC, Madrid, 1991, pp 31 y ss.

constitucionalidad” supone que el contenido del derecho del trabajo no solo está formado por normas escritas, sino que dicha disciplina jurídica, asimismo, está compuesta por los valores y principios constitucionales que la ordenan y estructuran como sistema jurídico¹³.

Ya hemos indicado que los derechos fundamentales de la ciudadanía, entre ellos el de profesar o no una religión, se siguen manteniendo, aunque matizadamente, en el marco de la relación laboral. Evidentemente, el ejercicio de estos derechos fundamentales, que han de ser respetados por el empresario en el seno de la relación laboral, lo serán de forma limitada o modulada puesto que hay otros derechos en juego, en especial, la libertad de empresa del art. 38 CE¹⁴. Ha de tenerse en cuenta que el derecho a la libertad de empresa goza de una muy relevante protección constitucional y cuando entra en colisión con el derecho a la libertad religiosa exige una ponderación de acuerdo con las circunstancias que concurran y ello porque resulta inadmisibile que el ejercicio de un derecho fundamental se haga depender de la absoluta discrecionalidad de la dirección empresarial. La búsqueda del equilibrio entre la libertad religiosa y la libertad de empresa no admite soluciones únicas y dependerá de las circunstancias que concurran en cada situación concreta.

Evidentemente, el empresario habrá de tolerar las acciones religiosas de los trabajadores en sus puestos de trabajo cuando las mismas sean intrascendentes o no tengan efectos sobre sus obligaciones, en caso contrario podría impedirlos. Ello podría provocar un conflicto que tendría que resolverse por un órgano jurisdiccional que deberá de analizar qué derecho prevalece en ese supuesto concreto. La libertad religiosa, como derecho fundamental inespecífico, está limitado o atenuado en su eficacia en caso de existir un conflicto con otro derecho, bien o valor protegido constitucionalmente, normalmente la libertad de empresa como dijimos¹⁵.

Hemos dicho anteriormente, que la libertad religiosa se inserta en el marco de la relación laboral, del contrato de trabajo conjugándose con el principio de

¹³ Del Rey Guanter, S. en “Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 1, 1995, p. 193.

¹⁴ La STC 88/1985 de 19 de julio indicó que “ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquélla por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional...”. Dicha doctrina ha sido reiterada en la STC 204/1997 de 25 de noviembre.

¹⁵ La STC 4/1994, de 16 de enero, en su FJ 4 indica que “Aunque la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno que el trabajador quede privado de los derechos

igualdad y la prohibición de discriminación. Aunque, en realidad, nuestro ordenamiento, quizás ninguno de nuestro ámbito, se encuentre efectivamente preparado para los retos o vicisitudes que pueden materializarse en una relación laboral referida a la libertad religiosa, sobre todo por su naturaleza y entendimiento social cambiante del fenómeno.

Ya no es solo preparar el ordenamiento jurídico para desarrollar el derecho a la objeción de conciencia, del que posteriormente hablaremos, para que se eviten obligaciones que afecten negativamente a sus íntimas convicciones religiosas, sino también reforzar la tutela antidiscriminatoria.

Son los órganos jurisdiccionales ordinarios, en principio y finalmente el TC o los Tribunales Europeos (TJUE o TEDH) a los que les corresponde entender la extensión o las limitaciones a tales derechos fundamentales. Es decir, modular los derechos fundamentales en el marco del contrato de trabajo. Por ello, han de interpretar constantemente preceptos que muchas veces no fueron pensados para ser aplicados en las situaciones que finalmente de aplican con la consecuente inseguridad jurídica y descontento que ello genera para los destinatarios primarios de las normas laborales.

Al no existir normas de desarrollo infraconstitucional o no ser las existentes muy concretas, puede suponer en muchas ocasiones una fuente de conflictos sociales e incertidumbre para empresas y trabajadores.

No hay referencias específicas a cuestiones tan básicas como la ponderación o proporcionalidad, criterios de exención, mantenimiento del orden público, la acomodación o ajuste razonable o la aplicación de criterios interpretativos como la buena fe. Todo queda en manos del intérprete que, a veces por falta de elementos, resuelve desde un positivismo legalista extremo con normas no diseñadas para adaptarse a la diversidad cultural o bien resuelven a través de la aplicación de los cánones interpretativos de su cultura (normalmente, católica).

El principio de buena fe es un buen canon para la interpretación y solución de los conflictos laborales que afecten a la libertad religiosa, porque permite una interpretación flexible, justa y progresiva las normas jurídico-laborales en el marco de la relación laboral (así lo indica la STC 4/1994 de 16 de enero). El

que la Constitución les reconoce como ciudadano, la existencia de una relación contractual entre el trabajador y el empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que modula el ejercicio de los derechos fundamentales, de manera que manifestaciones de los mismos en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de esa relación contractual, dado que todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe. Pero no cabe defender la existencia de un genérico deber de lealtad con un significado de sujeción indiferenciada del trabajador al interés empresarial, pues ello no se ajusta al sistema constitucional de relaciones laborales y aparece contradicho por la propia existencia del conflicto cuya legitimidad general ampara el texto constitucional”.

principio de buena fe debe presidir las actuaciones de la empresa y del trabajador durante las fases previas a la firma del contrato de trabajo, durante su ejecución y hasta la extinción de dicho contrato. Por ello, si en el momento de la firma de un contrato por el trabajador, habiéndosele informado de las tareas a realizar y de los elementos más importantes del contenido de la relación, conoce que no podrá cumplir con el objeto básico de la prestación laboral (imposible ejecución por ser contrario a sus creencias) y aun así lo firma, deberá entenderse al existencia de mala fe y abuso de derecho por lo que no tendrá sentido que posteriormente alegue una vulneración de su derecho a la libertad religiosa. Lo mismo ocurrirá en los supuestos de ejercicio sobrevenido del derecho a la libertad religiosa con el fin de alterar el objeto del contrato, que no en principio no impedirá que se siga ejecutando el contrato con las condiciones pactadas inicialmente.

La cláusula de orden público como limitativa del ejercicio a la libertad religiosa debería ser aplicada de forma restrictiva y nunca como una cláusula abierta (como indica la STC 46/2001 de 15 de febrero).

De forma también subjetiva, el intérprete podría aplicar el principio de proporcionalidad para solventar las colisiones entre el derecho a la libertad religiosa y otros derechos en juego en el ámbito de la relación laboral. Lo que se combinaría con la oportuna ponderación de los derechos, bienes e intereses en juego a los efectos de conocer las limitaciones que podrían aplicarse¹⁶. Una ponderación de derechos o bienes cuya respuesta no será universal, sino que habrá de determinarse caso por caso. Examinando el supuesto concreto se habrá de conjugar los derechos y libertades en colisión, sin establecer jerarquías y ponderando su eficacia recíproca. La colisión entre el derecho a la libertad religiosa y el derecho a la libertad de empresa provoca la ponderación de dichos derechos y a su vez, quizás, de acuerdo con las circunstancias que concurran, una modulación para que respetando sus contenidos esenciales puedan expandirse lo máximo posible según las circunstancias concurrentes y de acuerdo con el principio de buena fe¹⁷. Para proceder a realizar una ponderación correcta sería necesario partir de la premisa de desequilibrio existente entre las partes del contrato de trabajo (aunque este elemento que se propone, según hemos observado, no ha sido tenido en cuenta por los Tribunales normalmente).

Finalmente, la acomodación o ajuste es un instrumento jurídico que puede servir para solventar el conflicto entre derechos y tiene como objetivo esencial compatibilizar las condiciones de trabajo con el ejercicio del derecho a la libertad

¹⁶ Vid., *in extenso*, Salas Porras, M., “Ponderación y modulación del ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el contexto obligacional laboral: una mirada a la jurisprudencia española”, *Revista Crítica de Historia de las relaciones laborales y de la política social*, nº9, 2014, pp. 43 a 60.

¹⁷ Aunque viendo la doctrina emanada de los Tribunales, muchas veces ello no es posible.

religiosa (u otro derecho fundamental). Aunque hay normas internacionales¹⁸, también internas, que hacen referencia a la acomodación, las mismas se han diseñado en relación con el derecho antidiscriminatorio de las personas con discapacidad¹⁹, pero podría ser aplicable también a la libertad religiosa en una interpretación extensiva (alguna sentencia del TEDH ya hace referencia a ello). De hecho, la acomodación o ajuste razonable se ha aplicado en materias como la prevención de riesgos laborales o la conciliación de la vida familiar con la laboral en nuestro ordenamiento.

La acomodación, en el ámbito de la libertad religiosa, requerirá que los empresarios prevean exenciones o realicen modificaciones en sus prácticas para acomodar en los puestos de trabajo a los trabajadores pertenecientes a minorías religiosas. La acomodación o ajuste razonable exigiría que las medidas a adoptar para conseguir el respeto a las convicciones religiosas del trabajador que las demanda no supusieran una carga “desproporcionada o indebida” para el empresario. Es complicado determinar una situación equitativa entre las modificaciones y adaptaciones necesarias y lo que haya de considerarse como carga excesiva. Se indica por alguna norma que para que se exonere el deber del empresario de ajustar el puesto de trabajo a los condicionantes requeridos, habrán de tenerse en cuenta los factores concurrentes en cada supuesto, si los mismos son o no posibles de aplicarse al supuesto concreto y, también, la exoneración empresarial de adoptar medidas de ajuste tendrá que pasar el filtro económico, puesto que las mismas no pueden conllevar una onerosidad excesiva o desproporcionada para la empresa.

Y es que, en definitiva, todas estas herramientas jurídicas deberían de utilizarse para conseguir el ejercicio de la libertad religiosa, de las creencias del trabajador, durante la prestación de servicios en el marco de la relación laboral,

¹⁸ La Recomendación número 200 de la OIT sobre el SIDA y el mundo del trabajo define que es un ajuste razonable. Por su parte, la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, en su art. 5 habla sobre el ajuste razonable en el trabajo de personas con discapacidad. En el mismo sentido se pronunciaba el art. 27.1 punto i de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad de 13 de diciembre del año 2006.

¹⁹ El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social en su art. 2 m define lo que la ley entiende por “ajustes razonables” y el art. 40.2 del mismo texto lo cierra haciendo referencia a lo que pueda ser una carga excesiva para el empresario. Por su parte, la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación ha perdido una oportunidad para generalizar los ajustes razonables a cualquier derecho que pueda su vulneración provocar una situación de discriminación.

ya que solo debería limitarse, modularse o evitarse dicho derecho si hay razones sólidas para ello.

4.1. Prohibición de discriminación por creencias religiosas

Ya vimos anteriormente que la mayoría de las normas establecidas en relación con la libertad religiosa en el marco de la relación laboral apuntan a la igualdad y no discriminación por tal motivo de los trabajadores que profesen una convicción religiosa. Existe, pues, un derecho subjetivo de las personas trabajadoras a la no discriminación²⁰.

Aunque las creencias del trabajador deberían de ser irrelevantes durante la ejecución de la relación laboral, desde que se inicia hasta que finaliza, en ocasiones las convicciones religiosas complican o hacen imposible la contratación²¹ o, de forma sobrevenida, se complica la continuidad de la relación laboral tras haberse suscrito el contrato de trabajo. Además, sería posible una situación de discriminación transversal o interseccional cuando por ejemplo una trabajadora inmigrante es discriminada por ser mujer y por profesar determinadas creencias religiosas de forma acumulativa²².

Al encontrarse más desarrollado y perfeccionado, el derecho antidiscriminatorio sirve como paraguas para proteger el ejercicio de la libertad religiosa en el marco de la relación laboral, mucho más que las normas de ponderación y acomodación o ajuste razonable a las que anteriormente hicimos referencia. Tan es así que será nula cualquier orden o actuación empresarial que se repunte como discriminatoria por razón de atentar a la libertad religiosa, jugando no solo el art. 14 CE sino también el art. 17 ET.

Como se conoce, el art. 14 CE alude al derecho general a la igualdad en su primer inciso, en una lista abierta donde se recoge, entre otros, la religión o credo, haciendo posteriormente referencia a la prohibición de discriminación,

²⁰ La STC 24/1982 de 13 de mayo indica que la libertad religiosa es un derecho subjetivo de carácter fundamental que se concreta en el reconocimiento de un ámbito de libertad y de una esfera de “*agere licere*” del individuo (o mostrar en público sus creencias en una lícita actuación).

²¹ Por ejemplo, la imposibilidad de contratar como sumiller a una persona que su religión le prohíbe tomar bebidas alcohólicas.

²² La utilización del burka o del niqab deberá superar los oportunos filtros de la tutela antidiscriminatoria, pues la utilización de dicha prenda va ligada al hecho de ser mujer y frecuentemente va unida a ciertos orígenes, lengua, etnia o cultura. En cambio, el uso del pañuelo islámico va ligado asimismo a la cultura y tradiciones de la trabajadora con la formación de su identidad.

aunque no ofrece definición alguna de lo que pueda o haya de entenderse como discriminación.

Son diversas sentencias del Tribunal Constitucional las que vienen a hacer una delimitación del principio de igualdad y de la prohibición de no discriminación²³, partiendo de que la prohibición de conductas discriminatorias sería una especificación del principio general de igualdad. En cualquier caso, el principio de igualdad se caracteriza por su carácter relacional y requiere un término de comparación para que se pueda apreciar una distinción de trato. Además, el principio de igualdad tiene una eficacia limitada *inter privatos*, mientras que la prohibición de cualquier tipo de discriminación es aplicable de forma general tanto entre sujetos públicos como entre sujetos privados.

La naturaleza relacional del principio de igualdad supone la exigencia de un término de comparación para saber si existe discriminación. El derecho a la igualdad se ha configurado como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que las situaciones iguales sean tratadas idénticamente en sus consecuencias jurídicas. No obstante, cabría la introducción de distinto trato cuando exista una justificación suficiente de tal diferencia; justificación fundada y razonable con base a criterios y juicios de valor proporcionados²⁴.

Dejando de lado los distintos tipos de discriminación que podrían darse en el ámbito laboral por motivos de creencias religiosas, y que pueden verse reflejados en el art. 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, para que se dé una eventual discriminación del trabajador por razón de sus convicciones religiosas deben concurrir dos elementos: de un lado, un tratamiento desigual de dicho trabajador fundamentado en su adscripción a un grupo o categoría (en función de sus creencias religiosas o su falta de creencias) y, de otro lado, una lesión efectiva de la dignidad del trabajador (existe un estrecho nexo entre la libertad religiosa y la dignidad de la persona pues al coartarla se afecta y lesiona la dignidad de la persona).

Si no se dan los dos elementos al mismo tiempo no podría calificarse la acción o situación como discriminatoria, ya que una mera vulneración del principio de igualdad no tiene por qué ser necesariamente discriminatoria. Así pues, para determinar si ha existido discriminación, ha de analizarse si el trato recibido

²³ Vid., por ejemplo, STC 22/1981 de 2 de julio.

²⁴ Vid., por ejemplo, STC 3/2007 de 15 de enero. Aunque en muchas ocasiones puede ser de gran utilidad para el intérprete, la STC 154/2006 de 22 de mayo que indica que la diferencia entre el principio de igualdad y la prohibición de discriminación se basa precisamente en la no exigencia de un término comparativo en este segundo.

por el trabajador a consecuencia del poder de dirección del empleador ha sido desfavorable para él al lesionarse su dignidad.

La discriminación puede venir de normas, convenios colectivos o acuerdos de empresa. En tales casos, lo que suele producirse es una situación de discriminación indirecta consistente en normas, procedimientos y prácticas que son a primera vista neutrales, pero cuya aplicación afecta de manera desproporcionada a los miembros de un determinado colectivo. No obstante, no podrá entenderse que existe discriminación indirecta ante tratos desiguales cuando haya una justificación fundada y razonable, como ya se advirtió.

Para determinar la existencia de discriminación se deberá atender al supuesto de hecho concreto, supuesto en el que se haya producido una adscripción a una categoría o grupo social (esto es, lo que profesan una determinada religión). Se debería de probar el nexo causal entre la medida empresarial que supone el trato desfavorable con la pertenencia del trabajador a un determinado grupo o categoría social (o al menos ofrecer una prueba indiciaria sólida para permitir la inversión de la carga de la prueba)²⁵. Solo el análisis caso por caso permitirá si existe la afectación de la dignidad, que es la diferencia característica de la discriminación respecto de otros tratos injustos o meramente antijurídicos.

Pues bien, declarada la situación de discriminación entra en acción la tutela antidiscriminatoria que supone la aplicación de acciones de reversión o corrección de la conducta o acto discriminatorio.

El trato discriminatorio de un trabajador por razón de sus creencias religiosas puede tener como sujeto activo al empresario, a compañeros de trabajo y puede darse antes de la contratación, pero también después. Cuando lo hace la empresa, normalmente, es por prejuicios o estereotipos que implican el desconocimiento de las creencias que pueden relacionarse con razones de rentabilidad al entender que las creencias religiosas pueden disminuir la productividad de los trabajadores.

Así, es posible la tutela antidiscriminatoria “ex ante”, esto es, de forma previa a que se produzca la discriminación en la contratación laboral a través de las llamadas en derecho anglosajón “affirmative actions” o medidas de discriminación positiva. En este supuesto se trataría de eliminar las desventajas que supone para los trabajadores de minorías religiosas el acceso al mercado de trabajo por la simple exteriorización de su fe (*agere licere*), consiguiendo la inserción laboral.

Pero lo normal es la tutela antidiscriminatoria *ex post*, cuando ya se ha producido la discriminación en la empresa. En tales casos, los mecanismos son la nulidad de las actuaciones, la indemnización de daños y perjuicios por

²⁵ Como indica la STC 90/1997 de 6 de mayo.

vulneración de derechos fundamentales y las sanciones previstas según el catálogo de infracciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Si la vulneración proviniese de un compañero de trabajo, el empresario podrá incluso despedirlo pues se prevé como causa de despido en el art. 54.2 ET.

4.2. El proceso de contratación y las creencias de los trabajadores que se postulan

El art. 1.2 de la LO 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa indica que no podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier trabajo o actividad o el desempeño de cargos o funciones públicas.

Como se dijo, el art. 16.2 CE reconoce el derecho de las personas a no ser obligadas a declarar sobre su ideología, religión o creencias, de ello se infiere el derecho del trabajador a no manifestar sus creencias religiosas. En sentido parecido, el art. 2.1 de la LOLR establece que la libertad religiosa comprende, con la correspondiente inmunidad de coacción, el derecho a toda persona a manifestar libremente de sus propias creencias o la ausencia de estas, “o abstenerse de declarar sobre ellas”. Aunque ello haya de matizarse respecto de las empresas de tendencia, como posteriormente se indicará

El derecho a no manifestar las creencias es un instrumento jurídico que permite proteger la intimidad y evitar en lo posible la no discriminación. La revelación de las convicciones religiosas solo puede hacerse de forma expresa, lo cual puede ocurrir cuando se ejercita por parte del trabajador su derecho a la objeción de conciencia conforme a sus creencias. Con ello se renuncia tanto a la intimidad como al derecho a declarar sobre sus convicciones²⁶.

Muchas veces, en la creencia de que pueden ser discriminados por su fe, los trabajadores ocultan o no manifiestan en el momento de la contratación sus convicciones religiosas. Aunque a veces ocultar la pertenencia a un credo es complicado ya que la etnia o nacionalidad del trabajador (su aspecto externo también) puede servir para deducir esta información al empresario. En cualquier caso, la no manifestación de las creencias religiosas inicialmente no sería en principio un problema para que posteriormente se ejerza el derecho a la libertad religiosa, siempre que no se entienda que la ocultación lo ha sido vulnerando el principio de buena fe.

El problema es cuando, en la entrevista de trabajo o en otro momento, el empresario ponga al trabajador en una tesitura incómoda al formularle preguntas que, además de no guardar ninguna relación con el puesto a cubrir, de forma directa o indirecta exijan que el trabajador revele o se manifieste sobre sus

²⁶ Como indica la STC 160/1987, de 27 de octubre, aunque referida a la prestación social sustitutoria.

creencias. En tal caso, Toledo Oms indica que este tendrá reconocido el derecho a mentir puesto que es el único modo que el derecho a no manifestar las convicciones religiosas se puede garantizar de forma real y efectiva, y se evite en lo posible que el empresario incurra en discriminación²⁷.

4.3. El poder de dirección y la libertad religiosa

De todos es conocido que el poder de dirección es la facultad que tiene el empleador de organizar, dirigir y controlar la actividad laboral de sus trabajadores, impartiendo órdenes e instrucciones para la correcta ejecución del trabajo que el trabajador se ha comprometido a prestar. Este poder encuentra su fundamento en la libertad de empresa reconocida en el art. 38 de la CE, libertad que comprende su creación y establecimiento y, por ello, la de organizarla y dirigirla.

El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue, así viene regulado en el art. 20 ET, consecuencia del principio de subordinación en la relación laboral del art. 1 ET.

El problema que se plantea aquí es cuando el trabajador recibe una orden para que realice su actividad de una determinada manera²⁸, o pretende realizar proselitismo.

4.3.1. *Sobre la realización de la actividad laboral con la exigencia de un código de vestimenta o uniformidad o un determinado aspecto*

El aspecto de los trabajadores ya de por sí ha sido objeto de polémica en los tribunales (por ejemplo, llevar barba o un determinado uniforme) y ello porque enlaza con otros derechos fundamentales. La apariencia externa es una libertad que se protege en varios preceptos de nuestro texto constitucional, como el art.

²⁷ Toledo Oms, A., *Relación laboral y libertad religiosa*, (Tesis), *op. cit.*, p. 830 y 831

²⁸ Por no encontrar pronunciamientos al respecto, dejamos de lado, conscientemente, la relación entre productos alimentarios, obligaciones religiosas y trabajo. Algunas religiones prohíben ingerir ciertos alimentos, otras que creen que algunos alimentos son sagrados o que han de ser tratados de determinada manera o no se pueden consumir en un momento temporal o franja de edad. Por ejemplo, un trabajador musulmán que solicita un empleo en un matadero o en una carnicería donde sirven cerdo, sabiendo que no puede entrar en contacto con dicha carne, lo habría hecho de mala fe por lo que si el empresario no puede o quiere su acomodación podrá extinguir su contrato de trabajo.

18.1 sobre el derecho a la propia imagen y el art. 10, que proclama el respeto que se debe tener a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad.

Pero cuando se incluye la “variable” de creencias religiosas anudada a esta cuestión son muy pocas o casi ninguna las sentencias al respecto (sí hay alguna decisión más en el ámbito del Consejo de Europa o de la Unión Europea).

A veces el empresario desconoce las creencias de sus trabajadores porque no se produce una exteriorización de la misma (quizás pueda intuirlo cuando observa el origen del emigrante con el que contrata). Es posible que el elemento que delate o manifieste su creencia religiosa sea precisamente la estética o la indumentaria (por ejemplo, una cruz para el caso de un católico, una barba musulmana o una kipá judía). Hay religiones o creencias que por falta de estos elementos serán indetectables por el empresario.

Muchas veces la propia vestimenta no europea de un joven trabajador proveniente de África lo va a poner en diferenciación con otros candidatos para acceder a un empleo que quizás por esta causa nunca consiga.

No existen normas que regulen el “aspecto” del trabajador en relación con el factor religioso, a lo más convenios colectivos o reglamentos de empresa sobre uniformidad pero solo eso. Evidentemente, la adecuación de la conducta de una persona a sus convicciones religiosas y su exteriorización forma parte intrínseca del derecho de libertad religiosa, el problema es, desde una perspectiva ético-jurídica del derecho, la licitud de usar una determinada vestimenta, indumentaria o simbología como expresión de ese derecho en una relación privada, como es la contractual, cuando una de las partes la prohíbe con base en un interés que considera legítimo y que le reconoce la propia Constitución ²⁹.

Si de lo que trata la libertad de religión en el marco de la relación laboral es permitir que el trabajador creyente pueda adecuar su conducta a sus convicciones religiosas, en principio no podrían imponérsele la utilización de prendas o indumentaria contraria a sus convicciones. En caso de que no exista ninguna colisión con otro derecho fundamental, bien constitucional protegido o con el orden público se le debería permitir al trabajador ejercer su derecho a la libertad religiosa en toda su extensión. Pero no siempre es así.

A veces en el trabajo es preceptivo el uso de un uniforme ya no solo por una cuestión de imagen de la empresa, sino por la necesidad de la profesión o sector que viene respaldadas por normas legales o convenios colectivos. Evidentemente, la utilización de símbolos o indumentaria con connotaciones religiosas podrá colisionar con códigos de uniformidad o vestimenta empresariales, con la

²⁹ Aguilar del Castillo, C., “Los símbolos y la vestimenta de carácter religioso en la relación laboral”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. especial, 2022, p. 199.

normativa de prevención de riesgos laborales, con normas de salubridad, con las obligaciones de uniformidad de trabajadores de un sector determinado, etc. y en tal caso habría de ponderarse la utilización de estos elementos por los trabajadores creyentes.

Sobre la cuestión de la barba o “tener un aspecto determinado”, pero no de forma específica respecto a la libertad de creencias³⁰, pueden verse algunos pronunciamientos judiciales. Aunque la STC 170/1987 no concede el amparo al trabajador despedido por dejarse barba, hay algunos tribunales que entienden que no existe motivo de peso para impedir que el trabajador pueda llevar una barba aseada en su trabajo. Respecto de la imagen, por otro lado, el Tribunal Supremo ha venido a indicar que es competencia de los empresarios determinar la imagen que sus trabajadores han de dar a los clientes³¹.

Quizá la sentencia que más relación tiene con la uniformidad y la cuestión religiosa sea la del TSJ de Islas Baleares de 9 de septiembre de 2002 (AS 2003,2) en la que un conductor miembro de la comunidad israelita conduce con gorra (llevar cubierta la cabeza en este credo es una forma de respeto a la divinidad). La empresa no tenía una norma que prohibiera expresamente vestir con gorra y el trabajador la usaba desde hacía varios años sin que la empresa o los usuarios se quejasen, entendiéndose como un permiso tácito. Por lo que entiende que la sanción impuesta no es ajustada a derecho al no explicar el cambio de criterio y otorga la razón al trabajador en amparo de su libertad religiosa. La SJS nº 1 de Palma de Mallorca, de 6 de febrero de 2017, entiende que son nulas las sanciones impuestas por vulneración del derecho fundamental a la libertad religiosa por portar el Hiyab o velo islámico al incumplir el catálogo de uniformidad de la empresa que prohíbe llevar prendas que no se encuentren suministradas por la empresa, sin que la empresa justificase que ello se debía a una política de neutralidad religiosa y que permitiese que otros compañeros llevasen otros símbolos religiosos visibles (cruces y vírgenes colgadas)³².

A nivel internacional nos encontramos con dos sentencias del TEDH muy interesantes: la primera la STEDH de 1 de julio de 2014 S.A.S contra Francia que ha avalado la prohibición francesa de cubrirse el rostro en espacios públicos. No se trata del pañuelo islámico o el velo de las trabajadoras musulmanas que

³⁰ Algunas religiones exigen que sus miembros varones lleven barba, en otras es una forma de expresar su religiosidad.

³¹ STS de 27 de diciembre de 1999 (RJ 1999, 10091) y STS de 23 de enero de 2001 (RJ 2001, 2063).

³² De forma contraria, la STSJ de la Rioja de 22 de junio de 2017 declara procedente el despido de una trabajadora musulmana que, pese a múltiples advertencias, se niega a meter su velo islámico de forma íntegra por debajo del gorro por una cuestión de salud e higiene alimentaria, entendiendo que no se produce ningún tipo de discriminación indirecta.

no cubren el rostro y son instrumentos de autoafirmación cultural e identitaria de gran relevancia religiosa, sino del burka o del niqab. Estos dos últimos cubren el rostro y por ello, según el TEDH, son contrarios a la convivencia e interacción social de la vida en común y vulnera el derecho de los demás a la socialización y convivencia. En el ámbito laboral se utilizan habitualmente prendas que ocultan el rostro como cascos o protecciones contra las inclemencias climatológicas o mascarillas de diverso tipo en el ámbito sanitario, pero son elementos de uso temporal, durante el tiempo de exposición a la actividad que se realiza³³.

La segunda es la STEDH de 15 de enero de 2013 en el caso Eweida y otros contra Reino Unido, una trabajadora cristiana, tripulante de cabina, que porta una cruz colgada al cuello, que no deterioraba su aspecto profesional, fue sancionada por su empresa (a pesar de que en esta misma empresa a los trabajadores sijs se les había permitido llevar turbante y mostrar la pulsera sijs en verano y a las mujeres musulmanas del personal de tierra fueron autorizadas a llevar velo). El código de vestimenta de la compañía aérea lo impedía, pues se obligaba a los trabajadores que cualquier elemento religioso que portaran debería “estar cubierto en todo momento por el uniforme”, con las excepciones mencionadas anteriormente. La sancionaron por tal motivo, pero la presión social hizo que la reincorporaran permitiéndole portar tal elemento religioso. La trabajadora pidió que se le abonaran los daños y perjuicios y el TEDH le da la razón al ponderar las legítimas convicciones religiosas frente a la escasa afectación a la uniformidad del hecho de llevar una cruz discreta mientras se presta por la trabajadora. Se entendió que se producía una discriminación directa respecto a otras confesiones.

Por su parte, en el ámbito de la UE, la TJUE, de la Gran Sala, de 14 de marzo de 2017 examina dos asuntos referidos al uso del velo y el despido de trabajadoras: C-188/15 Bounani y Asociación de défense des droits de l’homme contra Micropole SA C-157/15 y Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / G4S Secure Solutions. Se trata de dos asuntos relativos a cuestiones prejudiciales, que en esencia no entran en el fondo de los asuntos, sino que se remiten a las autoridades judiciales internas para su resolución jurídica. La tesis general del TJUE es muy clara: en las dos se aplica la misma doctrina con carácter general. Es decir, no tiene necesariamente que considerarse que una norma de una empresa que prohíbe a todos los trabajadores llevar en el lugar de trabajo signos externos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas sea

³³ El TEDH viene a indicar que el Estado dispone de un amplio “margen de apreciación” para decidir cómo y en qué medida es necesaria una limitación del derecho a manifestar la propia religión o las propias creencias. Por ello, lo que hace el TEDH es supervisar si las actuaciones emprendidas en el ámbito nacional son justificadas y proporcionadas respecto al derecho afectado. La clave de esta sentencia ha estado en la inquebrantabilidad de la convivencia en una sociedad abierta y democrática, lo que es aplicable al ámbito de las relaciones laborales ya que el centro de trabajo es un espacio de sociabilidad donde comparten su actividad diversas personas trabajadoras.

contraria a la Directiva 2000/78 pues no establece una diferencia de trato basada directamente en la religión o las convicciones religiosas. No obstante, el órgano jurisdiccional del país puede indagar y, tras ello, llegar a la conclusión de que la norma de la empresa, aparentemente neutra, produce una diferencia de trato que ocasiona una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas. Así pues, el TJUE no descarta que pueda existir en estos supuestos una discriminación indirecta (como indica que podría ocurrir en el Asunto C-157/2015), que supone plantear un juicio casuístico, y que jurídicamente no es fácil delimitar de forma general, debido a sus requisitos y condiciones, que implica un juicio jurídico sumamente complejo, pues ha de acreditarse que esa norma aparentemente neutra ocasiona en realidad una desventaja en particular para aquellas personas que profesan una religión o tiene unas convicciones determinadas. En estos casos, se deberá realizar un análisis concreto de confirmación de la existencia de discriminación indirecta, analizando los casos en función de las situaciones concretas y de forma individual³⁴. A todo ello ha de unirse que el TJUE pide que se analicen por los tribunales nacionales la posible acomodación o ajuste razonable, a menos que sea una carga importante o materialmente imposible, ya que de otro modo podría indicar una discriminación indirecta. Concretamente, en el Asunto Bougnani considera que podría existir discriminación porque es un requisito que no se exige a todos los empleados y porque no se acreditó que se tratase de un “requisito profesional esencial y determinante”, sin que la queja de un tercero legitimase la prohibición.

No obstante, creemos que este concepto de neutralidad adoptado como no tomar partido por ninguna creencia religiosa implica apostar abiertamente por eliminar parte del *agere licere* en el sentido de demostración externa de la fe como parte fundamental de la libertad religiosa. Se es más neutral, opinamos, permitiendo que cada trabajador exprese libremente sus creencias.

Por su parte, la STJUE de 15 de julio de 2021 en el asunto WABE y MH, que resuelve de manera conjunta los asuntos C-804/18 y C-341/19, en relación con la prohibición por parte de la empresa del uso del velo islámico en empresas que tienen regulada una prohibición interna del uso de cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo. Al garantizar la ley alemana el derecho a decidir sobre la participación de los hijos en la enseñanza y la religión, la entidad educativa se vería perjudicada en su neutralidad ideológica si un trabajador incumpliera la norma de uniformidad. Aun siguiendo su propia doctrina anterior, la matiza en el sentido de que “la finalidad de prevenir conflictos internos puede ser también una finalidad legítima al igual que la de

³⁴ Así, López Ahumada, E. en “Discriminación y prohibición del uso del velo en el trabajo: Asuntos C-157/15 y C-188/15 del TJUE”, *Derecho de la Economía y de la Integración* n° 2, 2017, p. 132.

mantener neutralidad en la imagen de la empresa, así como la cuestión de que la prohibición no puede limitarse al uso de elementos vistosos (o de gran tamaño) sea cual sea la religión a que pertenezcan, porque al no afectar a todos los símbolos podría ser una discriminación indirecta”³⁵.

En otra cuestión prejudicial, nuevamente sobre el uso del velo islámico, la STJUE (Sala Segunda) de 13 de octubre de 2022, LF contra SCRL en el asunto C-344/20, haciendo referencia al asunto Wabe y MH establece que es lícita la política o noma interna de una empresa privada que prohíba llevar cualquier signo visible de convicciones religiosas, filosóficas o espirituales en el lugar de trabajo no constituye una discriminación por motivos de religión o convicciones³⁶. Esta sentencia matiza y concreta la doctrina anterior indicando que el elemento finalista de prevenir conflictos también puede ser una finalidad legítima, al igual que mantener la imagen neutral de la empresa. La limitación no se referiría a los elementos vistosos o de gran tamaño ya que al no afectar a todos los símbolos podría ser una discriminación indirecta. El establecimiento unilateral de limitaciones por parte de la empresa en tales elementos debe estar sometido a los principios de motivación, proporcionalidad y adecuación atendiendo a los intereses que puedan ser considerados como legítimos en la empresa³⁷.

4.3.2. *Sobre el tiempo de trabajo*

Las distintas confesiones tienen días previstos para realizar los cultos religiosos (por ejemplo, los musulmanes el viernes, los judíos y los adventistas el sábado, los católicos el domingo), independientemente de otros días festivos religiosos.

Evidentemente, compatibilizar el tiempo de trabajo con la oración o los deberes religiosos es algo importante para el ejercicio de la libertad religiosa.

Aun siendo un país de tradición católica, la Constitución no fija el domingo como día de descanso ni indica días festivos que han de descansarse; solo indica en su art. 40.2 que ha de limitarse la jornada para garantizar el descanso. Es cierto

³⁵ Velasco Portero, M.T., “El uso del velo y la prohibición de discriminación en el ámbito de empleo y la ocupación”, *Temas Laborales* n° 164/2022, p. 207.

³⁶ Vid, Monereo Pérez, J.L., “La prohibición unilateral por el empleador, con carácter general e indiferenciada, de uso visible de símbolos vinculados a ‘convicciones religiosas, filosóficas o espirituales’: requisitos y límites derivados del principio fundamental de no discriminación directa o indirecta”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n° 9/2022.

³⁷ Como indica Subirán Marcos, J. en “Conflictos en el ámbito empresarial con ocasión del derecho de libertad religiosa de los trabajadores”, *Revista Española de Empresas y Derechos Humanos* n°1, 2023, p. 96.

que el descanso dominical tiene su raíz en los pueblos de civilización cristiana, pero tal idea se ha consagrado por la costumbre como una tradición.

Pero sí reconoce el domingo como día festivo el Acuerdo español con la Santa Sede de asuntos jurídicos de 3 de enero de 1979, en su art. III, que además prevé que de común acuerdo se determinen otras fiestas religiosas como días festivos. De hecho, el art. 6.3 del Convenio OIT sobre descanso semanal (comercio y oficinas) de 1957 indica que el periodo de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región. Pero en su apartado cuarto indica que han de tenerse en cuenta las minorías religiosas siempre que sea posible.

En cualquier caso, para que pueda operar la libertad religiosa en un Estado democrático aconfesional se debería tener en cuenta el derecho de otros trabajadores no católicos a disfrutar de su descanso semanal en otro día distinto del domingo de conformidad a sus convicciones religiosas.

Es el ET, en su art. 37 el que fija las fechas festivas y en esta como religiosa, de las 14 previstas, solo recoge la Navidad. Fruto del Acuerdo con la Santa Sede de 1979, el RD 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, en su art. 45 recogió hasta 7 festividades católicas (en total, 8 días festivos en España de las 14 que hay al año son fiestas católicas)³⁸. O sea que, con una Constitución en vigor que proclamaba la aconfesionalidad del Estado, se pactan fiestas de origen religioso con una determinada confesión que habían de cumplirse en el ámbito laboral independientemente del credo que profesaran empresarios y trabajadores. No obstante, ha de tenerse en cuenta que las fiestas pactadas no eran algo nuevo en España, sino que ya venían celebrándose desde hace tiempo atrás por la tradición católica del país.

Para dar apariencia de neutralidad religiosa, en mi opinión, la aplicación del art. 2 de la LOLR establece el derecho de toda persona a conmemorar sus festividades. El desarrollo de este precepto se ha producido a través de la adopción en los Acuerdos de cooperación con la federación de entidades religiosas

³⁸ La STJUE (Gran Sala) de 22 de enero de 2019 (Asunto Cresco Investigation GmbH contra Markus Achatzi C-193/17) viene a resolver una cuestión prejudicial sobre la compatibilidad con el art. 2.5 de Directiva comunitaria de la Ley de Descanso Laboral austriaca que reconocía como festivo el viernes santo, con carácter retribuido y no recuperable para los fieles de algunas iglesias cristianas, entendiendo el TJUE que la norma austriaca suponía una discriminación directa por razón de religión al exceder de lo estrictamente necesario en una sociedad democrática para proteger la libertad religiosa de los trabajadores de las confesiones concernidas. Sobre el tema vid. Cañamares Arribas, S., “Religión y relaciones laborales en las entidades públicas y privadas”, *Ius Canonicum*, Vol. 59, 2019, pp. 632 y ss, también Santos Carrera, E., en “Descanso por motivos religiosos en el ámbito laboral (Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de enero de 2019)”, *Anuario de la Facultad de Derecho*, Universidad de Alcalá XIII, 2020, pp. 235 y ss.

evangélicas de España, con las Comunidades Israelitas y con la Comisión islámica. Todos ellos de forma clónica en su art. 12, prevén de la posibilidad de celebrar sus festividades en sustitución de las previstas en el art. 37.1 y 2 ET³⁹. Aunque son una verdadera declaración de intenciones puesto que se condiciona a un eventual acuerdo entre la empresa y el trabajador o sus representantes, “todo queda en manos de una negociación que en muchas ocasiones ni se empezará, pues necesita voluntad de ambas partes”⁴⁰. Solo algunos convenios colectivos que por razón del sector o la zona en las que hay un número importante de fieles de religiones minoritarias (por ejemplo, en Ceuta o Melilla) o también en convenios agropecuarios o de trabajadores del campo (por ejemplo, Islas Baleares, Almería o León). Por lo que puede decirse que la negociación colectiva no ha sido, hasta ahora, una herramienta eficaz para ajustar el tiempo o las condiciones de trabajo por motivos religiosos.

Nuestro Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de examinar una extinción de contrato por ausencias injustificadas y abandono del puesto de trabajo de una trabajadora que, en vez de solicitar a la empresa una adaptación de la jornada a sus nuevas creencias, incumplió su horario y jornada establecida. La STC 19/1985, de 13 de febrero, trata esta situación de “objeción de conciencia” indicando que los derechos fundamentales se encuentran limitados por el orden público y de ninguna manera la invocación de estos “puede ser utilizada por una de las partes contratantes para imponer a la otra la modificación de la relación contractual que considere oportuna”. Y es que lo que pretendía la trabajadora era que se le dispensase de una obligación que aceptó hacía mucho tiempo cuando suscribió el contrato de trabajo con la empleadora y que ahora se veía afectada por haber cambiado de religión. Son diversas las sentencias del orden social que hacen referencia al descanso dominical de adventistas y musulmanes, la mayoría de ellas negadas por falta de buena fe en los trabajadores.

En el ámbito de la UE, la Directiva de ordenación de tiempo de trabajo no ha tenido en cuenta aspectos religiosos fundamentales, aunque en la aplicación de normas de igualdad y no discriminación, en una resolución excesivamente formalista, la STJUE de 27 de octubre de 1976, Asunto Vivien Prais contra Consejo de las Comunidades Europeas (Asunto 130/75) negó el derecho de una candidata a presentarse a una prueba de acceso a una institución europea que se había fechado en una fiesta hebrea ya que, al no haberse informado a la institución convocante antes de fijar la fecha, el principio de igualdad debe prevalecer en las pruebas de la convocatoria, por lo que no hubo vulneración del derecho. Además ha de recordarse que la Sentencia del TJUE de 12 de noviembre de 1996 en el Asunto

³⁹ Sobre los Acuerdos con las entidades religiosas vid, Vid. Rodríguez Blanco, M. y Cano Ruiz, I., *La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo*, op. cit., pp. 12 y 13.

⁴⁰ Nuevamente, Toledo Oms, A., op. cit., p. 728.

C-84/94: Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte contra Consejo de la Unión Europea (Directiva 93/104/CE del Consejo relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo anula una parte de la Directiva 93/104 sobre ordenación del tiempo de trabajo referida al domingo como día de descanso, porque entiende que ese día de la semana no tiene nada que ver directa o indirectamente con la salud y seguridad de los trabajadores.

Por su parte, la Comisión Europea de Derechos Humanos en su decisión de 12 de marzo de 1981 (Asunto Ahmad contra Reino Unido) deniega, en base a la inobservancia del principio de buena fe, el amparo de este docente musulmán que dimitió porque la empresa no le concedía disponer de tiempo libre los viernes para la oración. Y ello porque el trabajador cuando firmó su contrato conocía perfectamente que tenía que cumplir sus obligaciones docentes necesariamente los viernes por la tarde y no dijo nada sobre tal situación en el momento de la contratación, sino en un momento posterior. Por otro lado, la Decisión de la Comisión Europea de Derechos Humanos de 9 de abril de 1997 (Asunto Stedman contra Reino Unido), en una interpretación formalista del derecho a la libertad religiosa confirma el despido de una trabajadora inglesa que, tras haber trabajado varios domingos, se niega por motivos religiosos a trabajar este día en una agencia de viajes, negándose a firmar una novación del contrato para que se entendiera que el domingo es un día ordinario de trabajo⁴¹. La Comisión Europea de Derechos Humanos en su Decisión de 3 de diciembre de 1996 (Asunto Kontinen contra Finlandia) avaló el despido de un trabajador adventista por faltar al trabajo los viernes en 6 ocasiones, no cumpliendo el horario común al resto de los trabajadores, advirtiéndole previamente de que podría ser despedido por ausentarse. Además, en esta empresa no existía vacante en otro puesto compatible con sus convicciones. En la STEDH de 3 de abril de 2012 (Asunto Sessa contra Italia) un abogado judío indicó que se atentó a su libertad de religión al ponerse un señalamiento del procedimiento en fechas de significado religioso, entendiendo el Tribunal que en dicho supuesto no se produjo una injerencia en el derecho a la libertad religiosa ni una situación discriminadora⁴².

4.3.3. *Sobre el proselitismo en el tiempo de trabajo*

El derecho a la libertad religiosa permite, como manifestación legítima del mismo, el proselitismo. Evidentemente, no es proselitismo hablar de religión en el centro de trabajo. El proselitismo requiere difundir la fe para atraer nuevos

⁴¹ La STEDH de 13 de abril de 2006 caso Kostas contra Macedonia, indica que la ausencia al trabajo por la celebración de una fiesta musulmana puede justificar el despido.

⁴² Sobre el tema vid. Meseguer Velasco, S. “La cuestión de las prácticas religiosas en el ámbito laboral: la jurisprudencia de Estrasburgo”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* n° 144, 2015, pp. 1035 y ss.

adeptos o seguidores, a través de la evangelización y la predicación. Esta actividad tendrá que matizarse en el centro de trabajo ya que la realización de este durante el tiempo de trabajo sería sancionable porque no es una tarea, actividad u obligación del trabajador emanada de su contrato de trabajo y supondría un incumplimiento contractual. Ello supone, *contrario sensu*, que, en tiempo de descanso, sería lícita la actividad proselitista, salvo que algún compañero se haya negado a recibir la información, puesto que, en tal caso, si se continúa con la labor proselitista respecto de la persona que no lo acepta, podría convertirse en una situación sancionable. Y en caso de que el empresario quiera sancionar a una persona trabajadora por un proselitismo ilícito, tendría que demostrarse con claridad los hechos como se indica en la STEDH de 12 de abril de 2007, (Asunto Ivanova contra Bulgaria)⁴³.

No cabría el proselitismo de trabajadores de superior categoría frente a los de inferior categoría, entre desiguales, basándonos en la STEDH de 24 de febrero de 1998 (Asunto Larissis contra Grecia)⁴⁴.

4.4. La objeción de conciencia frente al poder de dirección

Frente al poder de dirección la primera forma en que aparece la libertad religiosa en la empresa es como derecho del trabajador creyente a la objeción de conciencia. Esto es, negándose a cumplir sus obligaciones por motivos religiosos. El derecho a la objeción de conciencia ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional independientemente de su desarrollo legal⁴⁵, pero lo ha sido de forma restrictiva desde la STC 19/1985 de 13 de febrero que anteriormente mencionamos. Los derechos fundamentales y libertades públicas no pueden servir para eximir de sus obligaciones con base al derecho a la objeción de conciencia, puesto que una parte no puede obligar a novar o modificar las condiciones del contrato por tal motivo y que anteriormente habían sido aceptadas. Ello, además, en el marco de un cambio de religión como es el que se produjo en este supuesto, sería contrario a la buena fe y a la seguridad jurídica, valores o principios que también están garantizados por la Constitución⁴⁶. En algún caso, sí se ha permitido la objeción de conciencia en el ámbito del empleo público tras el *solve et repete*

⁴³ El TEDH considera que el despido de la trabajadora fue motivado por sus creencias religiosas evangélicas, usando la administración el derecho laboral como pretexto para extinguir el contrato de la trabajadora por entender que realizaba un proselitismo ilícito, que por otro lado nunca se probó.

⁴⁴ Que se refería a actividades proselitistas respecto de varios militares con subordinados, lo que se entendió por el tribunal como una forma de acoso o como el ejercicio de presiones por un abuso de poder.

⁴⁵ STC 15/1982 de 23 de abril.

⁴⁶ O como se indica en la STC 321/1994 de 28 de noviembre, “el derecho a la libertad ideológica reconocido en el art. 16 CE no resulta suficiente para eximir a los ciudadanos por motivos de conciencia del cumplimiento de los deberes legalmente establecidos”.

correspondiente, esto es, habiendo cumplido el empleado la obligación y reclamado posteriormente⁴⁷.

No obstante, es escaso el desarrollo dogmático y doctrinal del ejercicio del derecho a la objeción de conciencia por motivos religiosos en el marco del contrato de trabajo. Y es que en nuestro ordenamiento no se prevé ni permite una exención o acomodación a las creencias religiosas del trabajador. Por lo que, el derecho a la objeción de conciencia se configura como *ultima ratio*, esto es, “cuando dadas unas circunstancias concretas el trabajador ha de optar por desobedecer la norma jurídica que entra en conflicto con sus convicciones ya que de otra forma vería vulneradas sus más íntimas creencias, con ello se atentaría contra su derecho a la libertad religiosa y su dignidad se vería irremediablemente afectada”⁴⁸.

Es obligación del trabajador el cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo que hayan sido ordenadas por el empresario en cumplimiento de su deber de obediencia. Pero también ha de reconocerse que el art. 5 c) del ET condiciona esa obediencia a que las órdenes del empleador sean adoptadas en el ejercicio regular de su poder de dirección. Si ello no se ha producido así, surge el llamado *ius resistentiae*, o derecho que tienen los trabajadores a desobedecer una orden empresarial que sea manifiestamente ilegal, arbitraria, abusiva o que suponga un riesgo grave para su salud e integridad física, amparándose en el principio de que la subordinación del trabajador no es ilimitada.

La pregunta a hacernos es si frente a una decisión empresarial que afecta al derecho a la libertad religiosa de la persona trabajadora, ésta ha de obedecer tal orden (principio *solve et repete*), o en aplicación del *ius resistentiae* se permitiría, como objeción de conciencia, el no cumplimiento de la orden dictada que, de forma patente e indubitada, vulnera su derecho a la libertad religiosa y lesiona su

⁴⁷ La STC 101/2004, de 2 de junio, da la razón a un policía que no quería desfilar en una procesión de Jesús el Rico de Málaga indicando que sería algo voluntario pues tal acto no era para garantizar el orden público sino contribuir a realzar la solemnidad de un acto religioso católico, estimando que como tuvo que ir, se lesionó su derecho a la libertad religiosa y se le reconoció su derecho a no participar.

⁴⁸ Vid. Toledo Oms, A., *op. cit.*, p. 450.

dignidad. Especialmente, porque la norma laboral no contempla este derecho de resistencia respecto de derecho a la libertad religiosa⁴⁹.

Si la respuesta es que se puede aplicar directamente el *ius resistentiae* como forma de objeción de conciencia⁵⁰, se produciría un incumplimiento justificado del poder de dirección y organización, no sancionable por el empresario⁵¹.

Pero creemos que no es esa la senda interpretativa de los tribunales, habida cuenta que una misma orden empresarial puede ser perfectamente legítima y no vulneradora de derecho fundamental alguno, dependiendo del trabajador a que vaya dirigida. De hecho, el ejercicio a la objeción de conciencia afecta fácilmente a otros bienes y derechos, puesto que si el trabajador desobedece una obligación jurídica es evidente que habrá otro sujeto que verá afectado un derecho o una expectativa de cumplimiento (el empresario o alguno de sus compañeros). Tan es así, que apoyándonos en la STEDH de 13 de abril de 2006 (Asunto Kostas contra Macedonia), la ausencia al trabajo por la celebración de una fiesta musulmana puede justificar el despido a no existir un permiso previo ya que fue denegado porque dicha exención solicitada no era ni opresiva ni entraba en conflicto con la libertad de conciencia.

5. LAS EMPRESAS DE TENDENCIA O IDEOLÓGICAS COMO ORGANIZACIONES PRODUCTIVAS

La libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE permite que operen en el mercado empleadores cuyas acciones están guiadas por una determinada confesión religiosa o ideario. Las empresas de tendencia no están expresamente reguladas o definidas en el ordenamiento español, aunque han sido reconocidas en el ámbito jurídico constitucional y pueden tener distintos objetos sociales: culturales, educativos o formativos, asociativos, etc.⁵². Son una manifestación del derecho a la libertad religiosa en su vertiente colectiva.

La única referencia respecto de las empresas de tendencia religiosa podemos encontrarla en el art. 6.1 de la LOLR que reconoce la autonomía de las confesiones

⁴⁹ Desde sus inicios, el *ius resistentiae* se ha vinculado con el derecho a la integridad física y moral del trabajador reconocido en el art. 15 de la Constitución. Sobre el tema vid. Santos Loyola, C.R., “La objeción de conciencia laboral por creencias religiosas y la exigencia de una ‘acomodación razonable’ ante un eventual conflicto con el *ius variandi* del empleador. Reflexiones a partir de una Sentencia del Tribunal Constitucional”, *Derecho y sociedad* n 23, 2004, p. 88.

⁵⁰ Así lo entiende Toledo Oms, A., *op. cit.*, p. 472.

⁵¹ No obstante ello, la STC 99/1994 de 11 de abril ampara la desobediencia y anula el despido de un trabajador (cortador de jamones) que pretende ser enviado por el empresario a un evento donde habría medios de comunicación que podían grabar su imagen lo que vulneraría su derecho a la intimidad.

⁵² Por ejemplo, la STC 106/1996 de 12 de junio indica que “Este Tribunal solo se ha referido al concepto de “ideario del centro” en relación con los centros docentes privados, aunque pueden

para organizarse y actuar en el tráfico jurídico, pudiendo establecer sus normas de organización, régimen interno y régimen de su personal, incluyendo cláusulas de salvaguarda de su identidad religiosa así como el debido respeto a sus creencias, sin perjuicio del respeto de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución y, en especial, de los de igualdad y no discriminación.

Son entidades cuya actividad principal consiste precisamente en sostener y difundir el ideario religioso de una determinada confesión. Su finalidad es ejecutar o llevar a cabo programas ideológicos o de creencias con fines políticos, religiosos, sindicales, etc. No pueden considerarse como empresas de tendencia religiosa aquellas cuyos titulares se identifican con un credo determinado, al que siguen, pero no proveen servicios relacionados directamente con sus creencias.

La consideración de tener una empresa la naturaleza jurídica de “tendencia o ideología” lleva aparejada dos consecuencias: de un lado, el especial reconocimiento y protección del ejercicio del derecho a la libertad religiosa por el empleador y, de otro lado, la modulación cualitativa de los derechos fundamentales del trabajador en esa empresa.

Esto es, en esta situación el papel se invierte puesto que son los trabajadores los que, en parte, deben adaptarse a la configuración ideológica de la empresa y de sus fieles, por ello podrán ver modulados sus derechos fundamentales en el ámbito de la relación laboral con un empleador de tendencia.

Uno de los problemas que puede encontrarse es si la relación entre la empresa de tendencia y sus creyentes o fieles es una relación laboral verdadera o se encuentra excluida por no cumplir las características del art. 1 del ET. Pero, una vez constatada la existencia de una relación laboral entre empresa de tendencia y trabajador que presta servicios para ella, es cuando el derecho a la libertad religiosa de dicha empresa puede actuar como un límite de cierta envergadura como para modular en buena parte los derechos fundamentales de dicho trabajador en el marco de la relación laboral. De hecho, se ha dicho, que uno de los métodos más útiles que tienen las confesiones religiosas y empresas de tendencia para garantizar el cumplimiento de sus propios fines es someter a sus trabajadores a obligaciones de lealtad frente a su doctrina o ideario⁵³.

Anteriormente dijimos que el trabajador no tenía obligación de declarar sobre sus creencias religiosas en el momento de la contratación, pero este deber de abstención debe de matizarse en las empresas de tendencia. Solicitar información

existir otro tipo de empresas, centros, asociaciones u organizaciones que pueden aparecer hacia el exterior como defensoras de una determinada opción ideológica”.

⁵³ Vid. Cañamares Arribas, S. “Obligaciones de lealtad y discriminación religiosa de los trabajadores de las confesiones religiosas y empresas de tendencia”, *Revista La Ley Unión Europea* nº 64, 2018.

o declaración sobre las creencias religiosas en las empresas de tendencia, aunque supone una limitación al derecho a la intimidad y al derecho a no manifestar las creencias religiosas, es lícita. Son exigencias que no se consideran discriminatorias, como lo es la no contratación en caso de no proporcionar información acerca de las creencias religiosas por parte de la persona candidata, de conformidad con el art. 1.2 del Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958, pero especialmente el art. 4.1 de la Directiva 2000/78/CE o el art. 34.2 de la Ley 62 2003, de 30 de diciembre, que afirma que las diferencias de trato basadas en una característica relacionada con, entre otras cuestiones, la religión “no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”, (también por más reciente, aunque más genérico, el art. 4.2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación). Así, si para cubrir un puesto de trabajo concreto es necesario sostener ciertas convicciones religiosas. Por ello, la empresa de tendencia religiosa podrá indagar sobre dichas creencias durante la entrevista que se haga un candidato para su contratación laboral, pero limitándose estrictamente a las creencias que tenga una relación directa con el trabajo desempeñar. Y ello porque, los trabajadores que son contratados para desarrollar tareas sustentadoras de la ideología o credo de la organización deberán compartir necesariamente las ideas que fundamentan la religiosidad de la empresa para poder cumplir correctamente sus funciones⁵⁴.

Así pues, en las empresas de tendencia no se considera una conducta discriminatoria que tenga en cuenta las creencias del trabajador a la hora de contratarlo y durante la relación laboral, o cuando ello constituya un requisito profesional esencial, legítimo, justificado y determinante o sea exigido que el trabajador profese una fe determinada para un puesto de trabajo concreto.

Pero todo ello dentro de la razonabilidad. Se entiende que será necesaria esta afiliación al credo religioso cuando su puesto de trabajo sea esencial en la actividad de una empresa de tendencia (para el sostenimiento y difusión del ideario religioso de una determinada confesión).

Por ello, según la posición que ocupe el trabajador en el organigrama de la empresa y de las funciones que realice se variará la modulación de sus derechos fundamentales cuando colisionen con los derechos de la empresa.

Dicha diferenciación es muy importante ya que a los trabajadores que son contratados para desarrollar tareas sustentadoras de la ideología o credo de la

⁵⁴ Como afirma la STC 106/1996, de 12 de junio, el respeto al ideario del centro por parte de un profesor está en directa conexión con el tipo de función que este cumple en su propio centro.

organización, como dijimos, deberán compartir necesariamente las ideas que fundamentan religiosamente la empresa para con poder cumplir correctamente sus funciones. El trabajador deberá exteriorizar sus convicciones para poder cumplir óptimamente con su contrato de trabajo (se afecta al derecho a la intimidad). Se le requiere plena adhesión o muy completa a la doctrina sustentada por la empresa de tendencia. No obstante ello, la STC 5/ 1981, de 13 de febrero indica que la existencia de un ideario no obliga al profesor, como es evidente, ni a convertirse en apologista del mismo, ni a transformar su enseñanza en propaganda o adoctrinamiento.

Pero junto al trabajador ideológico o comprometido con el credo, nos encontramos con trabajadores normales (neutros) en el sentido que no hacen proselitismo del ideario, sino que realizan funciones que no guardan relación con ese ideario. Estos, en menor medida, tendrán también que modular el ejercicio de sus derechos fundamentales en la empresa de tendencia pues, por ejemplo, no podrá ser admitida una conducta de estos que suponga un posicionamiento público contra el ideario o creencia religiosa de la empresa. En la STC 106/1996, de 12 de junio, se ampara frente al poder sancionador a una trabajadora sanitaria de una empresa de tendencia que reprochó a un sacerdote de un centro sanitario católico el que subiera a dar la comunión a los enfermos entonando cantos religiosos. El Tribunal Constitucional estima que tal reproche lo era por una cuestión técnica sanitaria (necesidad de reposo de los enfermos) que no guardaba una relación directa con el ideario de la entidad titular, por lo que en tal situación la empresa de tendencia no puede exigirle compartir las creencias religiosas. Más aun, respecto de los trabajadores ideológicos, la STC 47/1985 de, 27 de marzo, rebaja el poder sancionador que pudiera tener el empleador ya que no cabría con una simple disconformidad del profesor respecto del ideario del centro, para poder sancionar con despido haría falta, según el Tribunal Constitucional, una actividad docente hostil o contraria al ideario de un centro docente privado, mediante actos que supongan un ataque abierto o solapado al ideario del centro.

Ocurre también que el personal de estas empresas de tendencia ha de mantener una conducta coherente no solo dentro de la organización, sino en todo momento, también en la vida privada, fuera de la jornada laboral.

En el ámbito del Consejo de Europa se han producido algunas sentencias interesantes al respecto. Dos dictadas el mismo día y año, 23 de septiembre de 2010, las dos contra Alemania, que nos vienen a mostrar la importancia de la consideración de un trabajador como ideológico o comprometido con el ideario y un trabajador normal o neutro de la empresa de tendencia. La referida al Asunto Obst, en la que se analiza si el despido de un director de relaciones públicas de la iglesia mormona, por haber confesado a sus superiores que había mantenido una

relación adúltera con otra mujer, puede atentar a la libertad religiosa. El segundo supuesto, el Asunto Schuth, analiza el despido de un organista de una iglesia parroquial católica por haber tenido una relación extraconyugal.

Pues bien, las soluciones son distintas en ambos casos. En el Asunto Obst se valoró la extraordinaria relevancia que tenía este hecho para la normativa interna de la iglesia mormona, por el puesto que ocupaba, entendiendo el despido como no contrario a la libertad religiosa y de culto. De forma distinta, en el Asunto Schuth se llega a la conclusión contraria de vulneración del derecho a la libertad religiosa pues, aunque el trabajador al firmar el contrato aceptó un deber de lealtad hacia la iglesia católica, no se trataba de un trabajador expresamente ideológico que debiera demostrar lealtad plena al ideario de la entidad.

De otro lado, el Tribunal en la STEDH de 3 de febrero de 2011, Asunto Siebenhaar contra Grecia y la Comisión Europea de Derechos Humanos en la Decisión de 6 de septiembre de 1989, Asunto Maximilian Rommelfanger contra Alemania, determinan la corrección de los despidos por no atentar a la libertad ideológica, situaciones de las que se presumía la mala fe de los despedidos. En el Asunto Siebenhaar porque la educadora que presta sus servicios en una guardería protestante es al mismo tiempo miembro de otro credo distinto con ideologías contradictorias que ponían de manifiesto la falta de lealtad de la trabajadora. En el Asunto Maximilian Rommelfanger por tratarse de un médico de hospital regido por una fundación católica que firmó un manifiesto publicado en una revista que critica el posicionamiento de los médicos católicos contra el aborto.

6. UN ÚLTIMO APUNTE: LA INTERACCIÓN ENTRE LA LIBERTAD DE RELIGIÓN Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES, EN ESPECIAL EN LA RELIGIÓN MUSULMANA

A nadie le cabe la duda de que determinadas categorías de mujeres se encuentran en peligro de sufrir una discriminación múltiple profesional y laboral, entre ellas las de minorías étnicas⁵⁵.

Aunque no existe una prohibición expresa del trabajo de las mujeres en el islam, el rol que el islamismo asigna a la mujer en la vida y la sociedad la sitúa normalmente en el ámbito familiar del cuidado familiar, lejos del mercado de trabajo.

En cualquier caso, en la mayoría de las religiones se comparten similares si no idénticos parámetros patriarcales y misóginos, como dice Muñiz, fruto de la

⁵⁵ Así se advierte en el apartado Q) de la Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo a que hace referencia la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

interpretación androcentrista de los textos y tradiciones religiosas⁵⁶. Esta concepción de subordinación de la mujer en las religiones condiciona absolutamente el papel de la mujer en el mundo del trabajo.

A la mujer le ha correspondido un papel secundario en la sociedad y en el trabajo, discreto, o casi invisible. Pero el paso del tiempo ha supuesto una lucha por la dignificación y equiparación de derechos en todos los ámbitos, especialmente en el marco de las relaciones laborales.

Muchas mujeres, islámicas o no, en el momento actual siguen manteniendo una división de rol social que conlleva la necesidad de compatibilizar el trabajo con los cuidados domésticos, además de una segregación laboral que asigna determinados trabajos para las mujeres, excluyéndolas de otros que se entienden masculinizados.

Si a todo ello se une la cuestión migratoria, la complejidad para acceder al mercado laboral se amplifica: eso es lo que, precisamente, le ocurre al colectivo musulmán español y en general europeo. El resultado es claro: estas mujeres encuentran los trabajos más precarios y con menor exigencia de cualificación profesional (empleo doméstico, tareas de cuidados, trabajo en el campo, etc.).

Parece que le apuesta ideológica por creencias religiosas musulmanas condiciona además un resultado laboral específico, ya lo hemos visto anteriormente con el uso del velo o la cobertura absoluta del rostro como indumentaria propia del islam, pero solo para mujeres. La doctrina de los tribunales ha pretendido de alguna forma liberar a la mujer de tal signo identitario y ello porque se intenta tutelar desde una perspectiva de género que se entiende superior a la voluntad individual de la mujer que provoca un resultado desfavorable para su plena igualdad con el hombre.

Usar el hiyab como opción religiosa olvida que la discriminación de la mujer musulmana lo es por el hecho de ser mujer que, además, profesa dicha religión. En el ámbito laboral se interconectan dos aspectos: el primero, evidentemente, la libertad religiosa y el segundo referido al principio de no discriminación o la perspectiva de género. A tales motivos de discriminación habría de añadirse una más posible: la discriminación por pertenencia a una etnia.

Si a todo ello sumamos el crecimiento de postulados reaccionarios en todos los ámbitos de la sociedad, incluida en la cultura islamista, se complica el papel

⁵⁶ Muñiz, M., en “La interpretación bíblica y el papel de la mujer”, *Aletheia* nº 12, 1997, en https://www.mercaba.org/FICHAS/Teologia_latina/interpretacion_biblica_papel_mujer.htm

de la mujer. Ya que la tradición es intolerante y afecta a su libertad y a la igualdad con respecto al hombre.

El uso del velo se ha convertido en un símbolo identitario de la mujer que defiende la religión musulmana. Una expresión de la identidad cultural en la que la mujer, y no el hombre musulmán, que por dicho motivo sufre una estigmatización social. Ello conlleva, creemos, una posible vulneración del derecho a la igualdad de género en el ámbito islámico que afecta a la integración laboral, por lo que habría de tratarse como un proceso de discriminación múltiple en el marco del trabajo asalariado.

Como decimos, la perspectiva de género se vincula directamente con la identidad religiosa-cultural y también con la etnia. Pero en el caso del islam se fomentan los estereotipos y prejuicios a causa de la exteriorización pública del sentimiento religioso que hace calificar a tales personas como devotos de los predicamentos de dicha religión. Es quizás ello lo que desencadena el trato peyorativo (como otras confesiones: mormones o amish, por ejemplo) ya que representan una cultura diferente al modo de vida o cultura del país en el que se insertan.

A ello se unen en el ámbito laboral otras cuestiones ya apuntadas anteriormente que afectan a la jornada de trabajo (festividades, tiempo para la oración), a la imagen corporativa (uso del velo, exclusivamente de las mujeres) o a cuestiones que se refieren a los alimentos. La cuestión se complica porque en un ámbito social o relacional como es el centro de trabajo la trabajadora musulmana no podría saludar a personas masculinas o estar a solas con un compañero, lo que dificulta la integración laboral y por lo cual podrían producirse situaciones de acoso por tales motivos o una huida hacia sectores feminizados ampliando la segregación (normalmente, más precarios en el empleo).

Todo ello conlleva en la práctica del mercado de trabajo una constatable brecha de género de las trabajadoras islámicas, ya que queda patente que es más que posible una discriminación interseccional en la que se combinan religión, género y raza.

Como indica el art. 6.3 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la discriminación múltiple e interseccional se produce, de un lado, cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en la CE o la Ley; y, de otro lado, la interseccionalidad es cuando concurren o interactúan diversas causas de discriminación, generando una forma específica de discriminación. En

el caso de que se combinen, la motivación de la diferencia de trato debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.

La tutela frente a estas situaciones obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias: nulidad de pleno derecho de cualquier disposición, cláusula o acto discriminatoria; atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño; tutela judicial en la que habrán de incluirse reglas de inversión de la carga de la prueba; actuaciones administrativas y penales sancionadoras (vid. arts. 25 y ss de la Ley 15/2022 de 12 de julio).

Como indica, Rivas Vallejo, “La mujer musulmana simboliza en sí misma a través de su aspecto exterior una identidad cultural que trasciende de la propia religión o creencias religiosas y que le hace tributaria de estereotipos sociales que, convergiendo con los culturales y de género, la exponen especiales dificultades para formar parte del mundo del trabajo remunerado. Los principales rasgos de esta realidad laboral, la segregación laboral y la precariedad en empleo pueden ser combatidas jurídicamente desde la óptica del derecho a la no discriminación por creencias religiosas y al mismo tiempo a la no discriminación por razón de género, al conformar un supuesto de discriminación múltiple”⁵⁷.

7. BIBLIOGRAFÍA

Aguilar del Castillo, C., “Los símbolos y la vestimenta de carácter religioso en la relación laboral”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n.º especial, 2022.

Albert Toledo Oms, A., *Relación laboral y libertad religiosa*, Tesis doctoral, Universidad de Barcelona, 2016, disponible en: https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/97905/1/ATO_TESIS.pdf

Camas Roda, F., “La evolución en el marco jurídico europeo y español del derecho a la libertad religiosa o de creencias en el trabajo”, en AAVV, *El ejercicio*

⁵⁷ En Rivas Vallejo, P., “Género, religión y discriminación”, AAVV, *El ejercicio de la libertad religiosa en el marco laboral*, op.cit. p.100.

de la libertad religiosa en el marco laboral, coord. Camas Roda, Ed. Bomarzo, Albacete, 2016.

Camós Victoria, I., “La gestión de la diversidad religiosa en el ámbito del empleo y las empresas de tendencia”, en AAVV, *El ejercicio de la libertad religiosa en el marco laboral*, coord. Camas Roda, Ed. Bomarzo, Albacete, 2016.

Cañamares Arribas, S., “Religión y relaciones laborales en las entidades públicas y privadas”, *Ius Canonicum*, vol. 59, 2019.

Del Rey Guanter, S., “Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 1, 1995.

López Ahumada, E., “Discriminación y prohibición del uso del velo en el trabajo: Asuntos C-157/15 y C-188/15 del TJUE”, *Derecho de la Economía y de la Integración*, n.º 2, 2017.

Monereo Pérez, J. L., “La prohibición unilateral por el empleador, con carácter general e indiferenciada, de uso visible de símbolos vinculados a convicciones religiosas, filosóficas o espirituales: requisitos y límites derivados del principio fundamental de no discriminación directa o indirecta”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 9, 2022.

Palomeque López, M. C., *Los derechos laborales en la Constitución Española*, CEC, Madrid, 1991.

Rodríguez Blanco, M. y Cano Ruiz, I., *La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo*, Ed. Observatorio del Pluralismo Religioso, Madrid, 2021.

Salas Porras, M., “Ponderación y modulación del ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el contexto obligacional laboral: una mirada a la jurisprudencia española”, *Revista Crítica de Historia de las relaciones laborales y de la política social*, nº 9, 2014.

Santos Carrera, E., “Descanso por motivos religiosos en el ámbito laboral (Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de enero de 2019)”, *Anuario de la Facultad de Derecho, Universidad de Alcalá*, XIII, 2020.

Subirán Marcos, J., “Conflictos en el ámbito empresarial con ocasión del derecho de libertad religiosa de los trabajadores”, *Revista Española de Empresas y Derechos Humanos*, nº 1, 2023.

Velasco Portero, M. T., “El uso del velo y la prohibición de discriminación en el ámbito de empleo y la ocupación”, *Temas Laborales*, nº 164, 2022.