



La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo

Resumen ejecutivo

Miguel Rodríguez Blanco
Isabel Cano Ruiz

Informes del
bservatorio del
pluralismo religioso en España



La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo

Resumen ejecutivo

Miguel Rodríguez Blanco
Isabel Cano Ruiz

© Observatorio del Pluralismo Religioso en España. Madrid, 2021

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

Imagen de cubierta: © Dmytro Varavin / iStock / Gettyimages

ISBN: 978-84-09-28958-5



I. Introducción

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

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

La diversidad es hoy día un elemento presente en las relaciones de trabajo y la apuesta por su reconocimiento y protección constituye un activo que las empresas han de poner en valor para que los servicios que ofrecen estén abiertos a todos los potenciales destinatarios

y destinatarias de su actividad sin exclusión alguna por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El aumento de la diversidad religiosa que ha experimentado nuestro país en las últimas cuatro décadas ha propiciado la aparición de diferentes conflictos en el marco laboral relacionados con el ejercicio del derecho de libertad religiosa por parte de las personas. Así, entre las situaciones problemáticas que cabe mencionar se encuentra el respeto a días festivos y de descanso, el hecho de que empleados y empleadas porten símbolos o prendas con connotaciones religiosas, o la negativa de las personas al desempeño de determinadas actividades por considerarlas contrarias a sus creencias. En ocasiones, estos comportamientos no son valorados conforme a la significación que les otorga el ordenamiento jurídico —ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa—, sino como peticiones sobre las que la dirección de la empresa decide libremente si las acepta o las deniega. El carácter monocolor de la sociedad española en lo religioso durante muchos años, la novedad de algunas de esas prácticas en nuestro país, los estereotipos más o menos extendidos en determinados ámbitos y la secularización de la sociedad son factores, entre otros, que abonan esa toma de postura que conlleva una minusvaloración de la faceta religiosa de los trabajadores y trabajadoras.



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

II. Marco normativo

La Constitución Española de 1978 (en adelante CE) reconoce, en sus artículos 14 y 16, el derecho de toda persona a la libertad ideológica, religiosa y de culto y a no ser discriminada por razón de sus creencias o convicciones. Ambas cuestiones —derecho a tener unas determinadas creencias y derecho a no ser discriminado por razón de ellas— están tuteladas a nivel internacional en los principales tratados sobre derechos humanos.

Igualmente, el Derecho de la Unión Europea otorga una especial protección a las opciones de las personas en materia religiosa con la finalidad de garantizar un ámbito personal de libertad, de evitar los tratos desfavorables y de permitir a los ciudadanos expresar tanto en el ámbito privado como en el público su pertenencia a una confesión religiosa. Cabe destacar la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta Directiva, que ha sido transpuesta al ordenamiento español por medio de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, prohíbe la discriminación directa e indirecta por razón de religión en el ámbito laboral.

Estas previsiones tienen su reflejo en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Su artículo 4.2.c) reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de religión o convicciones en el momento del acceso al empleo o una vez empleados. La letra e) del mismo precepto enuncia el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de religión o convicciones. El artículo 17.1 de este cuerpo legal dispone que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de religión o convicciones.

El derecho fundamental de libertad religiosa tiene una doble dimensión: interna, que se refiere a la decisión de la persona de optar por profesar o no unas determinadas creencias, y externa, que comprende la facultad de expresar esas creencias, de comportarse de acuerdo con ellas y de mantenerlas frente a terceros. Además, se trata de un derecho respecto al cual los poderes públicos tienen obligaciones positivas: deben promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (artículo 9.2 CE). Así lo explicita el artículo 16.3 CE cuando, tras señalar que ninguna confesión tendrá carácter estatal, establece que los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas existentes en la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con las confesiones religiosas.



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Este mandato se ha plasmado en la firma de acuerdos de cooperación con varios grupos religiosos: con la Iglesia católica se firmaron cuatro acuerdos concordatarios el 3 de enero de 1979 y en 1992 se suscribieron pactos con evangélicos, judíos y musulmanes, aprobados por ley de las Cortes Generales: Ley 24/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (en adelante FEREDE), Ley 25/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Judías de España (en adelante FCJE), y Ley 26/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España (en adelante CIE).

Entre los comportamientos protegidos por el derecho de libertad religiosa, tal como expresamente señala el artículo 2.1 de la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa se encuentra el derecho de toda persona a profesar las creencias religiosas que libremente elija o no profesar ninguna; cambiar de confesión o abandonar la que tenía; manifestar libremente sus propias creencias religiosas o la ausencia de las mismas, o abstenerse de declarar sobre ellas; practicar los actos de culto y recibir asistencia religiosa de su propia confesión; conmemorar sus festividades; no ser obligado a practicar actos de culto o a recibir asistencia religiosa contraria a sus convicciones personales.

El derecho fundamental de libertad religiosa está sujeto a los límites que menciona el artículo 3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa: la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, así como la salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública, elementos constitutivos del orden público protegido por la ley en el ámbito de una sociedad democrática. En el marco de las relaciones

laborales el ejercicio de la libertad religiosa se ha de conciliar con la libertad de empresa (artículo 38 CE), si bien se ha de tener presente que trabajadores y trabajadoras no pierden sus derechos fundamentales por el hecho de firmar un contrato de trabajo.

A la hora de conciliar las creencias religiosas de las personas y la libertad de empresa, los convenios colectivos están llamados a desempeñar una función relevante. Estos convenios son expresión del acuerdo libremente adoptado entre los trabajadores y los empresarios para regular las condiciones de trabajo y por su naturaleza y características son una vía adecuada para contemplar las necesidades de los trabajadores y trabajadoras derivadas de sus creencias religiosas. De hecho, la Directiva 2000/78/CE por la que se establece un marco general para eliminar la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación obliga en su artículo 13 a los Estados miembros de la Unión Europea a fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y a la firma de convenios para promover la igualdad de trato y establecer medidas antidiscriminatorias.

III. Acceso al puesto de trabajo

La persona que se postula a un puesto de trabajo en el sector privado deberá superar alguno de estos requisitos: una entrevista de trabajo, un periodo de formación precontractual o un periodo de prueba requerido en los primeros días de incorporación al puesto. En ninguno de estos tres momentos se puede exigir que la persona sea fiel de una determinada confesión, comunidad o iglesia o carezca de creencias. Esto significa que la causa de la no contratación vendrá dada, entre otras motivaciones, por cuestiones relacionadas con la titulación, formación académica, disponibilidad, pero no con el hecho de profesar o no una determinada religión o vivir acorde con una doctrina religiosa.



No obstante lo anterior, en esta fase de acceso al puesto de trabajo hay un elemento esencial cuya adecuada ponderación puede ayudar a evitar futuros problemas en la relación laboral: la llamada buena fe contractual. Aunque el empresario no debe hacer preguntas para conocer las convicciones religiosas del candidato o candidata al puesto de trabajo, sí debe tener la certeza de que las prestaciones contratadas se desarrollarán de manera correcta por parte del trabajador o trabajadora al conciliar el derecho de libertad religiosa y la libertad de empresa. Para ello, la buena fe contractual exigiría que la persona comunicase qué requisitos del puesto de trabajo colisionan con sus prescripciones religiosas, de manera que la dirección de la empresa pudiese realizar las adaptaciones razonables para ajustarse a las convicciones del candidato y siempre que no supongan un perjuicio desproporcionado para la buena marcha de su organización productiva.

Una excepción a la regla anterior son los trabajos para empresas de tendencia o las tareas de tendencia. En tales casos las creencias religiosas del trabajador o trabajadora pueden llegar a formar parte de la cualificación necesaria para el desempeño del puesto, por lo que el empleador la dirección de la empresa está facultada para preguntar a los futuros trabajadores o trabajadoras cuáles son sus creencias y tomarlas en consideración a efectos de la selección de los candidatos. Así se desprende del artículo 4 de la Directiva 2000/78/CE y del artículo 34.2 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

IV. Días festivos

El artículo 37 ET regula el descanso semanal, días festivos y permisos. Su apartado 1 indica que los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá

la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Su apartado 2 señala que las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España. Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo. Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la mencionada facultad de traslado a lunes. Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

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

En el respectivo artículo 12 de los Acuerdos de cooperación suscritos por el Estado con la



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

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

Por lo que respecta a los días festivos, los Acuerdos con las comunidades judías y musulmanas mencionan un elenco de festividades concretas que podrán sustituir, siempre que medie acuerdo entre las partes, a las establecidas con carácter general en el artículo 37.2 ET, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. El artículo 12.2 del Acuerdo con la FCJE señala los siguientes días festivos: Año Nuevo (Rosh Hashana), 1º y 2º día; Ida de Expiación (Yon Kippur); Fiesta de las Cabañas (Succoth), 1º, 2º, 7º y 8º día; Pascua (Pesaj), 1º, 2º, 7º y 8º día; Pentecostés (Shavuot), 1º y 2º día.

Por su parte, el artículo 12.2 del Acuerdo con la CIE menciona las festividades que se relacionan a continuación: Al Hiyra, correspondiente al 1º de Muharram, primer día del Año Nuevo Islámico; Achura, décimo día de Muharra; Idu Al-Maulid, corresponde al 12 de Rabi al Awwal, nacimiento del Profeta; Al Isra Wa Al-Mi'ray, corresponde al 27 de Rayab, fecha del Viaje Nocturno y la Ascensión del Profeta; Idu Al-Fitr, corresponde a los días 1º, 2º y 3º de Shawwal y celebra la culminación del Ayuno de Ramadán; Idu Al-Adha, corresponde a los días 10º, 11º, y 12º de Du Al-Hyyah y celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

La flexibilidad de las condiciones de trabajo, las exigencias de productividad o la ampliación de horarios comerciales conllevan que cada vez sean más las actividades laborales realizadas en fines de semana. Esto, unido al aumento de la diversidad religiosa, provoca un incremento de las peticiones de adaptación del descanso

semanal a las creencias religiosas de los trabajadores, pero al mismo tiempo da un mayor margen para proceder a un acomodo, pues en ocasiones para la empresa es indiferente el momento en que el trabajador o trabajadora disfrute de su descanso semanal. Lo importante es valorar la petición de la persona como el ejercicio de un derecho fundamental tutelado por el ordenamiento jurídico. De ahí que la respuesta que dé la dirección empresarial deba obedecer a unas razones objetivas y no a la mera conveniencia o voluntariedad.

En España, al menos cinco de las catorce fiestas anuales no sustituibles, son de naturaleza católica, por lo que las confesiones minoritarias tienen más difícil hacer valer la normativa que recogen los Acuerdos de 1992 en este aspecto. La determinación del calendario de festividades debe ser reflejo del pluralismo religioso de la sociedad y no es legítimo que se limite a tener en cuenta únicamente unas concretas creencias religiosas a las que otorgue un trato específico mientras que el resto son ignoradas, pues ello implicaría un trato discriminatorio incompatible con la Directiva 2000/78/CE (*caso Cresco Investigation GmbH y Markus Achatzi* del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de enero de 2019, asunto C-193/17).

En lo relativo al descanso semanal, una diferencia reseñable es que, mientras que para la confesión adventista y judía los Acuerdos de cooperación les permiten su cambio por otro día —siempre que exista acuerdo entre partes y con carácter retribuido—, para los musulmanes, la interrupción del trabajo los viernes, desde las trece treinta hasta las dieciséis treinta horas, requerirá también el previo acuerdo entre las partes, pero las horas dejadas de trabajar deberán ser recuperadas, sin compensación alguna. En esta cuestión la búsqueda del equilibrio entre la libertad religiosa y la libertad de empresa no admite soluciones uniformes y dependerá de las circunstancias que concurren en cada situación concreta, ponderando hasta qué



punto el comportamiento del trabajador o trabajadora obligado por sus convicciones religiosas resulta inocuo para los intereses de la empresa o, por el contrario, incompatible con dichas convicciones.

Para acceder a una relación laboral algunos puestos exigen la realización de una oposición o prueba selectiva, tal y como ocurre en el ámbito de las Administraciones Públicas. El conflicto puede surgir cuando la fecha asignada para la realización de la prueba selectiva coincide con un día consagrado al descanso y de obligado cumplimiento para el candidato o candidata. Este caso se presenta, de forma particular, para la confesión adventista y judía, pues la mayoría de las convocatorias de empleo público en España se fijan en sábado y los fieles de estas confesiones deben guardar ese día y abstenerse de realizar determinadas actividades, entre ellas, exámenes.

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

El Tribunal Supremo, en sentencia de 6 de julio de 2015 (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª), falló en favor del derecho de una opositora adventista a no examinarse en sábado.

Este pronunciamiento representa un giro radical en esta materia, pues por primera vez se proclama de manera taxativa que la regla general en este ámbito debe ser el uso de una fecha alternativa y la excepción la negativa a ello y que, como todas las reglas excepcionales, ha de ser objeto de un entendimiento restrictivo.

V. Vestimenta y símbolos religiosos

El derecho de libertad religiosa se puede manifestar externamente a través de símbolos tales como una determinada vestimenta, adorno u otro elemento de uso personal. Algunas religiones prescriben o aconsejan la utilización de ciertas prendas de vestir o símbolos, los cuales, además de la significación religiosa que puedan tener, identifican a la persona con una determinada creencia o convicción: el hiyab para las mujeres musulmanas, la cruz para los cristianos o cristianas, el *kirpán* para la confesión sijs o la kipá para los judíos, entre otros.

La apariencia externa es una libertad que se protege en varios preceptos de nuestro texto constitucional, como el artículo 18.1 sobre el derecho a la propia imagen y el artículo 10, que proclama el respeto que se debe tener a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad. La apariencia externa, por tanto, no sólo es parte esencial de la identidad y personalidad de cada sujeto, sino que también contribuye a la integración en el colectivo de pertenencia. Esa apariencia aparece enfatizada en el ámbito religioso, pues el uso de vestimenta y símbolos distintivos se convierten, junto con otros muchos elementos y actividades, en nucleares para los creyentes.

Si el candidato o candidata a un puesto de trabajo se presentase portando un símbolo o una vestimenta de significación religiosa, el rechazo por parte la empresa a su solicitud por el simple



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

hecho de profesar una determinada religión constituiría una situación de discriminación directa contraria al artículo 4.2.c) ET que reconoce, como derecho básico de los trabajadores y trabajadoras, el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo por motivos religiosos.

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

Un ejemplo de lo anterior se encuentra en el caso de una trabajadora que prestaba servicios en el departamento de servicio al pasajero de la empresa AENA, y por tanto de cara al público, que solicitó hacer uso del velo islámico como expresión de su libertad religiosa. El Juzgado de lo Social núm. 1 de Palma de Mallorca, de 6 de febrero de 2017, dio la razón a la trabajadora, ya que la empresa no mantenía ninguna política de neutralidad religiosa —obedeciendo la prohibición impuesta a aquella a una exigencia meramente estética—, ni había acreditado sufrir perjuicio alguno en su imagen derivado del uso del

velo islámico, sin que además hubiera en la empresa norma prohibitiva alguna (norma interna), ni se alegasen motivos de seguridad.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante TEDH), en el asunto *Eweida y otros contra Reino Unido*, de 15 de enero de 2013, tras explicar la dimensión externa de la libertad religiosa puntualiza lo siguiente:

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

En relación con la prohibición empresarial de que las trabajadoras de su plantilla lleven el pañuelo islámico, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sentencias de 14 de marzo de 2017, asuntos C-188/15 y C-157/15) ha sentado la siguiente doctrina:

- ▶ Aunque la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, no proporciona un concepto de religión, la definición de dicha noción que suministran tanto el artículo 9 CEDH, como el artículo 10.1 de la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, nos sitúan ante una acepción amplia comprensiva de su manifestación interna (el hecho de tener convicciones religiosas), y también de la externa (la manifestación pública de dichas convicciones).
- ▶ En los casos en que una reglamentación interna de una empresa privada imponga a todos sus empleados y empleadas de manera general e indiferenciada una neutralidad indumentaria, que impida el uso de signos visibles de cualquier convicción religiosa y afecte de forma indistinta a cualquier



manifestación de dichas creencias, en la medida en que se trata por igual a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, no se produce una discriminación directa en el sentido del artículo 2.2.a) de la Directiva 2000/78.

- » En los mencionados supuestos se podrá producir una discriminación indirecta en el sentido del artículo 2.2.b) de la Directiva, si la indicada prohibición aparentemente neutra ocasiona una desventaja particular a aquellas personas que profesan una determinada religión, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima, como el seguimiento por parte del empresario o empresaria de un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa en las relaciones con sus clientes, y que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios, extremos que corresponderá comprobar en cada caso a los tribunales.
- » No se producirá discriminación directa ni indirecta cuando, debido a la naturaleza de la concreta actividad profesional de que se trate o el contexto en que se lleve a cabo, la prohibición de llevar una determinada prenda o símbolo religioso se refiera a un requisito profesional esencial y determinante y el objetivo perseguido sea legítimo y proporcionado. La voluntad de un empresario o empresaria de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios de dicho empresario no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico no puede considerarse un requisito profesional esencial y determinante en el sentido del artículo 4.1 de la Directiva 2000/78/CE, por lo que el despido de una trabajadora por esta circunstancia constituiría una medida discriminatoria.

La prevención de riesgos laborales puede constituir una restricción objetiva a la libertad religiosa, en especial cuando existe una incompatibilidad para portar un símbolo religioso y un equipo de protección obligatoria o un aumento de riesgos por el uso del símbolo —riesgos mecánicos, riesgos químicos, riesgos personales—.

Por ejemplo, un técnico de enfermería no podría portar una cruz al cuello, debido a la protección de la salud y la seguridad de los pacientes y del personal, por el riesgo de que un paciente pudiera coger la cadena lesionándose a sí mismo o al personal sanitario o que se produjera un contacto de la cruz con una herida abierta (así se establece en el caso del TEDH *Eweida y otros contra Reino Unido*, de 15 de enero de 2013). Igualmente, puede haber limitaciones al uso de prendas religiosas cuando estas resultan incompatibles con las medidas de protección que ha de usar el trabajador o trabajadora para garantizar la salud pública o de terceros, tal y como se dispone en las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja (Sala de lo Social), de 22 de junio de 2017, núms. 131/2017, 132/2017 y 133/2017.

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

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



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

las creencias o convicciones del empleado. En estos casos, las creencias pueden llegar a ser un requisito esencial y determinante de la contratación, bien por la necesidad de respetar la identidad y finalidad de la entidad contratante, o bien por la naturaleza de las funciones que se van a desempeñar.

La norma clave en la materia viene recogida en los artículos 4 de la Directiva 2000/78/CE y 34.2 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Conforme a estos preceptos, en los supuestos de actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, no constituye discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Igualmente, estas organizaciones podrán exigir a las personas que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización.

En el caso de las confesiones religiosas, el artículo 6.1 de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa reconoce su derecho a la autonomía y les faculta para establecer sus propias normas de organización, régimen interno y régimen de su personal. En dichas normas, así como en las que regulen las instituciones creadas por aquellas para la realización de sus fines, se podrán incluir cláusulas de salvaguarda de su identidad religiosa y carácter propio, así como del debido respeto a sus creencias, sin perjuicio del respeto de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución, y en especial de los de libertad, igualdad y no discriminación.

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

libertad religiosa y legitima a los grupos religiosos para exigir a las personas a su servicio un deber especial de lealtad. Ahora bien, esa autonomía está sujeta a límites. La comunidad religiosa debe demostrar, a la luz de las circunstancias del caso específico, que el riesgo alegado es probable y serio, que la injerencia litigiosa en el derecho de que se trate no va más allá de lo que es necesario para alejar ese riesgo y que tampoco sirve a un objetivo ajeno al ejercicio de la autonomía de la comunidad religiosa. Además, la autonomía no debe vulnerar la esencia del derecho concernido. En último término, compete a las jurisdicciones nacionales el asegurarse que estas condiciones se cumplen, procediendo a un detenido examen de las circunstancias del caso y a una ponderación circunstanciada de los intereses divergentes en juego.

VII. Conclusiones y propuestas

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

Segunda. La correcta gestión de los casos en los que las convicciones religiosas del trabajador o trabajadora colisionan con el contenido de la prestación laboral exige partir de la consideración de la libertad religiosa como un derecho fundamental que cuenta con una dimensión externa que faculta a la persona a manifestar sus creencias y a comportarse de acuerdo con ellas, tanto en el ámbito privado



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

como en el público, y a mantenerlas frente a terceros. Junto a ello, un principio rector del ordenamiento jurídico en el marco de la ocupación es la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de religión.

Tercera. Las creencias religiosas del trabajador o trabajadora deben ser respetadas por la dirección de la empresa en la fase de acceso al puesto de trabajo (en el proceso selectivo), durante el desempeño de la prestación laboral y en la fase extintiva de la vinculación jurídica que une a la persona con la empresa.

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

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

Sexta. En el acceso a un empleo el trabajador o trabajadora, pese a no estar obligado con carácter general a revelar sus creencias,

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

Séptima. Las empresas están legitimadas para imponer determinados códigos de conducta y reglas de vestimenta, pero ello tiene como límite el derecho a la propia imagen, la prohibición de discriminación y la libertad religiosa. Si el portar determinadas prendas religiosas no impide al trabajador o trabajadora cumplir con sus obligaciones, no entraña riesgos para la salud o la de terceros y el trabajador o trabajadora se comporta de acuerdo con las exigencias que conlleva la neutralidad u orientación de la empresa, se debe respetar el ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa.

Octava. El trabajador o trabajadora tiene derecho a conmemorar los días festivos y de descanso de su religión. Por tal motivo, los calendarios laborales y la regulación del descanso semanal, fiestas y permisos ha de tener en cuenta en la medida de lo posible las creencias religiosas de los empleados y empleadas. Las Administraciones Públicas han de tomar en consideración la diversidad religiosa de la sociedad en el momento de aprobar los calendarios de trabajo y la relación de festividades y la dirección de las empresas ha de valorar las peticiones de descanso semanal y de respeto a festividades y prácticas religiosas por parte de sus plantillas para ver en qué medida es posible acceder a ellas, puesto que se trata del ejercicio de un derecho fundamental y una postura de estricta neutralidad podría generar discriminaciones



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

indirectas. En esta concreta cuestión, los convenios colectivos sectoriales pueden desempeñar un papel muy importante para establecer condiciones de trabajo respetuosas con las tradiciones, costumbres y actos de determinadas confesiones religiosas.

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

Décima. En el caso de las empresas de tendencia o de las actividades que tienen connotaciones ideológicas o religiosas, las creencias del trabajador o trabajadora pueden llegar a constituir un requisito profesional esencial y determinante que justifique la contratación o no de una determinada persona o la extinción de la relación laboral. En todo caso, no deben seguirse

para la persona consecuencias negativas por tener unas determinadas creencias o carecer de ellas, y antes de proceder al despido se debe valorar la posibilidad de asignarle funciones neutrales. Asimismo, la extinción del contrato se ha de materializar en unos términos que conlleven una adecuada protección para la persona que ha perdido su puesto de trabajo (indemnización y/o prestación por desempleo).

Recomendación final. *La diversidad es una característica de nuestra sociedad de hoy día y un elemento presente en el mundo laboral. Su puesta en valor por parte de las empresas no debería ser vista como una carga, sino como un activo que potencia su compromiso social, su apertura al entorno y su implicación en el pleno respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas. Por tal motivo, sería deseable la implementación de planes de formación y sensibilización de agentes sociales, organizaciones empresariales y operadores jurídicos que contribuyan a percibir la diversidad religiosa en sus justos términos: como manifestación del libre desarrollo de la personalidad, como parte integrante de la identidad de cada persona y como ejercicio de un derecho fundamental. Al mismo tiempo, ello permitiría tener en cuenta las creencias religiosas en la configuración de las condiciones de trabajo e incorporar cláusulas específicas en los convenios colectivos que contemplan un acomodo razonable y equilibrado entre el derecho de libertad religiosa y la libertad de empresa.*



LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

