



Trabajo Fin de Grado

El derecho a la libertad religiosa en el ámbito laboral

Autor/es

Lucía Díaz Mallor

Director/es

Helena Santor

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2019

Sumario

I.	INTRODUCCIÓN.....	pág.3
II.	LOS DERECHOS INESPECÍFICOS EN EL ÁMBITO LABORAL: SU PROBLEMÁTICA... ..	pág.5
	III. EL DERECHO A LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES.....	pág.7
1.	El acceso al empleo como barrera en las relaciones de trabajo.....	pág.9.
	2. La utilización de símbolos religiosos por los trabajadores en el lugar de trabajo.....	pág. 10
	a) El pañuelo islámico.....	pág. 10
	b) El crucifijo.....	pág.13
	c) La kipá.....	pág.15
3.	Condiciones laborales y libertad religiosa.....	pág.16
	a) El descanso semanal.....	pág.16
	b) Las festividades laborales y su relación con la libertad religiosa.....	pág.19
IV.	PROFESORES DE RELIGIÓN EN LAS AULAS.....	pág.21
V.	CONCLUSIONES.....	pág.23

I. INTRODUCCIÓN

En España, como en el resto de Europa hemos vivido en los últimos años un conjunto de movimientos migratorios entre diferentes culturas y países. Todo ello ha convertido a nuestro país en una sociedad multicultural en la cual conviven diferentes costumbres, ideales y religiones. Cuando salimos a la calle, nos encontramos con personas que hablan otra lengua, que visten de acuerdo a sus creencias o simplemente que piensan de manera distinta a la gran mayoría. Este fenómeno no sólo se produce en la sociedad, sino que se traslada también al ámbito de las relaciones laborales. En este trabajo hemos querido desarrollar este último aspecto, es decir, cómo la multiculturalidad (en especial, su derecho a la libertad religiosa) convive en nuestro sistema laboral. Nos parece un tema sumamente interesante y de actualidad que nos motivó a realizar nuestro TFG ya que cada vez existe un mayor número de personas de culturas diferentes y con las que debe existir una convivencia pacífica

Según prevé la CE, España es un Estado laico en el que ninguna creencia ni religión es impuesta, y todo el mundo tiene la capacidad de creer en lo que considere oportuno así como en manifestar dicha creencia sin que ello le suponga un castigo o una penalización. Ahora bien, como todo derecho, éste también tiene sus limitaciones. Sin embargo, a la hora de realizar el presente trabajo nos hemos encontrado con que en el ámbito laboral no hay una regulación específica que trate este aspecto, por lo tanto, la problemática del ejercicio de este derecho -por parte de trabajadores- y el ejercicio del derecho a la libertad de empresa -por parte del empleador- está ocasionando problemas a la hora de establecer relaciones laborales, por lo que, en numerosas ocasiones, acaban siendo resueltos por nuestros tribunales.

Este es el motivo por el que nuestra investigación está basada fundamentalmente en la jurisprudencia de los tribunales (tanto nacionales como internacionales) así como en las distintas investigaciones que han realizado autores del Derecho del Trabajo (nuestra doctrina) y que han abordado este tema de forma rigurosa.

El trabajo fin de grado lo hemos dividido en varias partes. En la primera, analizaremos la importancia que poseen los derechos inespecíficos establecidos en nuestra CE así como la repercusión que éstos tienen a la hora de marcar el ejercicio de las relaciones laborales. Partiendo de la base de que nuestra CE actúa como norma de mayor rango, el hecho de que haya una relación laboral no puede suponer la supresión de ninguno de los derechos previstos en la misma. Continuaremos analizando cómo se manifiesta el derecho a la libertad religiosa y su influencia en las relaciones laborales y cómo resuelven los tribunales los conflictos que surgen debido al choque entre el ejercicio de este derecho y el ejercicio del derecho de libertad de empresa. Dedicaremos especial atención al acceso al empleo, ya que como demostraremos, puede estar más limitado para aquellas personas que profesan una determinada religión frente a aquellas que no lo hacen o que si lo hacen, no lo manifiestan con tanta intensidad. La utilización de diversos símbolos religiosos en el ámbito laboral (como el velo islámico, el kipá o el crucifijo) ha planteado numerosos conflictos laborales. Analizando la jurisprudencia más reciente, veremos hasta qué punto el empleador tiene la potestad para

limitar el uso de los mismos e impedir que interfieran en su actividad empresarial. En el subapartado dedicado a las condiciones laborales y la libertad religiosa, estudiaremos cómo los descansos y las festividades religiosas pueden colisionar, en ocasiones, con los establecidos en nuestra normativa laboral y cómo han sido resueltas estas cuestiones de nuevo, por nuestra jurisprudencia.

Por último, la parte final está destinada a un apartado que no hemos querido dejar pasar por inadvertido que es “los profesores de religión en las aulas” en el que analizamos hasta qué punto el hecho de enseñar una determinada doctrina religiosa- en nuestro caso la religión católica- puede suponer un problema si tu vida personal no encaja con los principios morales básicos de esa religión.

Tras el análisis exhaustivo de las partes detalladas, dedicamos una parte final a conclusiones en la que reflexionamos sobre las distintas cuestiones -y respuestas- planteadas a lo largo de nuestra investigación.

II. LOS DERECHOS INESPECÍFICOS EN EL ÁMBITO LABORAL: SU PROBLEMÁTICA

El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social estaba ya consolidado en España cuando en el año 1978 nació la CE resultado del fin del franquismo y la posterior proclamación de la Monarquía constitucional. En ella aparecen previstos un elenco de derechos que podemos clasificar en tres grandes bloques: derechos fundamentales, derechos no fundamentales y principios rectores de la política social y económica¹. Dentro de cada uno de estos bloques podemos hallar derechos de contenido estrictamente laboral y otros derechos que, aunque carecen de él, poseen una importante repercusión en la esfera laboral. Nos estamos refiriendo a los derechos inespecíficos laborales denominación acuñada por el profesor M.C. PALOMEQUE y aceptada por la mayoría de la doctrina laboralista. Los derechos fundamentales inespecíficos son aquellos derechos de los que gozan todos los ciudadanos y que, además pueden ser también ejercidos por los trabajadores y empresarios. Estos derechos no pueden verse afectados ni limitados por las características del contrato de trabajo. Dicha conclusión es avalada por el Tribunal Constitucional que indica que la celebración de un contrato de trabajo “no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano”².

Los derechos y libertades no fundamentales están previstos en los arts. 30 y 38 CE que establecen la libre elección de profesión u oficio, el derecho a una remuneración suficiente, el derecho a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo y el derecho a la libertad de empresa. Por otro lado, los principios rectores de la política social y económica aparecen regulados por los arts. 39 a 52 y 129 y 131 que atienden al deber de los poderes públicos de mantener un régimen público de Seguridad Social, de realizar políticas orientadas al pleno empleo, de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, de garantizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada y las vacaciones retribuidas y de fomentar la formación y readaptación profesional.

Por último, los derechos fundamentales, que son aquellos que están previstos en los arts. 14 al 29 CE. Tanto el art. 28.1 de la CE (el derecho a huelga) como el art. 28.2 de la CE (el derecho a la libertad sindical) poseen un contenido típicamente laboral. No obstante, el presente trabajo está orientado a analizar el derecho fundamental la libertad religiosa (art. 16), derecho que, como es sabido, carece de contenido estrictamente laboral.

En un principio, el reconocimiento de los derechos fundamentales en una relación laboral fue un hecho innovador, ya que no sólo supuso reafirmar los valores de libertad y dignidad del trabajador sino también sirvió para sancionar a aquellos empleadores que no respetaran los derechos que acompañan al ciudadano y que suponen una línea roja a la hora

¹ MONTOYA MELGAR, A. (1981). “El trabajo en la Constitución”. *Revista Foro nueva época* nº 0, págs. 29 y ss..

² Véase STC 120/1983, de 15 de diciembre y STC 88/1985, de 14 de agosto, fundamento jurídico 2.

de pautar sus condiciones contractuales. Por ello, hoy los derechos fundamentales de la CE regulados en los artículos 14 a 24 CE, son la referencia legal y la única estructura estable de las relaciones de trabajo.

El resurgimiento de los derechos fundamentales inespecíficos en las relaciones laborales se debe a diferentes circunstancias que han ido marcando las tendencias del mercado de trabajo actual. Entre dichas medidas cabe citar la globalización (que ha implicado nuevas formas de organización y métodos de trabajo), pero sobre todo hay que mencionar las últimas reformas laborales acaecidas en nuestro país que han tenido una inmensa repercusión entre los trabajadores. Especial referencia merecen a este respecto a las leyes 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. A lo anterior añadimos ciertas medidas estructurales que han supuesto también una flexibilización de las condiciones laborales de los trabajadores dejándolos a estos efectos más desprotegidos y vulnerables frente a la figura del empresario³.

En efecto, comprobamos como en los últimos años la figura del trabajador es cada vez más precaria debido a que la ley ya no es tan protecciónista con éste, lo que ha supuesto que se encuentre desprotegido frente al empleador. Por ello, para evitar el abuso del poder empresarial, el trabajador puede ampararse en sus derechos adquiridos e inherentes a su persona para poner un límite a la hora de que le sean fijadas sus condiciones laborales.

Como ya hemos mencionado anteriormente, este trabajo se centra en el ejercicio del derecho a la libertad religiosa en sus relaciones laborales con el empleador. Dicho derecho - previsto en el art. 16 de la CE- establece la garantía de la libertad ideológica, religiosa y de culto en nuestro Estado de Derecho, lo cual garantiza que nadie podrá ser obligado a manifestar sus creencias ni a imponérsele un determinado pensamiento. Sin embargo, el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales viene mitigado por las propias obligaciones del compromiso contractual, así como por el principio de la libertad de empresa. El poder de dirección empresarial y de organización es una percepción y una idea muy sólida en el ámbito de las relaciones laborales, además de ser una cuestión completamente inseparable de la relación laboral debido a las obligaciones que se desprenden del contrato de trabajo. El contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. A partir de aquí, es cuando empiezan a surgir las complicaciones entre la convivencia de los derechos y libertades fundamentales del trabajador y el ejercicio del poder empresarial, ambas notas básicas de las relaciones laborales, a pesar de que hay una clara primacía del derecho a la libertad de empresa, pese a que no es un derecho fundamental⁴.

³ GOÑI SEIN, J.L (24 de enero de 2014)"Los derechos laborales inespecíficos en la relación laboral: ¿necesidad de una reformulación?". Universidad Pública de Navarra, págs. 3 y ss..

⁴ GOÑI SEIN, J.L (24 de enero de 2014)"Los derechos laborales inespecíficos en la relación laboral: ¿necesidad de una reformulación?". ya cit.

Concretamente una de las mayores dificultades se encuentra en el ejercicio a la libertad religiosa, tema que explicaremos y abordaremos a fondo en el presente trabajo.

III. DERECHO A LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES

El derecho a la libertad religiosa dentro del ámbito de las relaciones laborales es un derecho fundamental de los denominados inespecíficos que, al contrario que los derechos fundamentales específicos, su práctica se encuentra comedida por la naturaleza del propio contrato de trabajo.⁵

Está claro, que los derechos y libertades fundamentales de las personas son inseparables de éstas, incluso en la relación laboral. Por ello, la formalización de un contrato laboral no supone la inmunidad de estos derechos para ninguna de las partes. Tanto es así que “(...) los derechos de la persona se incorporan a la relación laboral, por lo que según la doctrina constitucionalista, los derechos y libertades fundamentales no son ejercitables únicamente ante los poderes públicos, sino también en el ámbito de las relaciones privadas”⁶. Para el TC “el derecho a la libertad religiosa garantiza la existencia de un claustro íntimo de creencia y, por tanto, un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, vinculado a la propia personalidad y dignidad individual, ahora (...) junto con esta dimensión interna, esta libertad, incluye también una dimensión externa de agere licere (...)"⁷.

Esto implica que las personas, no solo muestran su fe mediante el culto y la práctica, sino que también adaptan su manera de vivir de acuerdo a esas convicciones religiosas. En el art. 16 CE reside la idea de que el Estado, en cuanto a las actuaciones religiosas se refiere, debe adoptar una postura de neutralidad para poder proteger este derecho. Este neutralismo o laicismo no implica que el Estado fomente el escepticismo de los ciudadanos a las religiones, sino que el Estado debe promover el reconocimiento de las distintas confesiones religiosas y velar por los intereses religiosos de los ciudadanos. Por ello, la laicidad estatal supondrá tener en cuenta las creencias del conjunto de la sociedad y mantener la convivencia pudiendo conseguir un ejercicio efectivo de la libertad religiosa. Dicho ejercicio efectivo supondrá poder ejercer cualquier expresión externa de fe y religión sin poder ser discriminado ni juzgado por ello y serán “los poderes públicos los obligados a promover, proteger y evitar los obstáculos que impidan el real y efectivo ejercicio del derecho a la libertad religiosa, estando atentos a cualquier intromisión legítima o ilegítima que obstaculice su libre ejercicio (...)"⁸. Asimismo, los

⁵ GONZALEZ-CASTRO, G. G. (2016). “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora”. *Revista jurídica de los derechos sociales: Lex Social*, págs. 327-328.

⁶ GONZÁLEZ-CASTRO, G. G. (2016). “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de los Derechos Humanos:una propuesta armonizadora”, *ya cit.*, pág. 328.

⁷ Véase STC 177/1996, de 11 de noviembre, fundamento jurídico 9.

⁸ APARICIO ALDANA, R. K. (2015). *El deber de modulación o acomodación de los derechos fundamentales de los trabajadores: la libertad religiosa y de conciencia en las relaciones laborales*, pág. 53.

particulares se encuentran obligados a tolerar cualquier creencia o religión, para la protección de este derecho fundamental y favorecer así al bien común.

En opinión de Aldana, R.K (2015), los trabajadores, tal y como está tipificado en el derecho de libertad religiosa, podrán exteriorizar su fe, mostrando vestimentas o cualquier otro símbolo vinculado a la religión sin que, por llevarlos, se les vincule necesariamente a una comunidad religiosa. No obstante, el hecho de formar parte de una empresa y de ocupar un puesto de trabajo en la misma conlleva el cumplimiento de una serie de normas relacionadas con la imagen corporativa que se proyecta al exterior y las actividades que se desempeñan. De este modo, la compañía ha de ser la encargada de marcar las pautas a la hora de determinar cuando el trabajador está ejerciendo su derecho a la libertad religiosa lícitamente y cuando supone una práctica desmedida, debido a que en algunos casos puede suponer una ventaja frente al resto de los empleados.

Para abordar esta problemática del choque que supone el ejercicio del derecho a la libertad de pensamiento de los trabajadores y del ejercicio del derecho a la libertad de empresa, es necesario acudir a la normativa que regula esta situación. Pero, ¿qué normativa es la que se encarga de regular la libertad religiosa en el trabajo por cuenta ajena o asalariado?. La normativa existente es obsoleta y no hay recientemente novedades sobre la materia, salvo la jurisprudencia, que ha sido la que se ha encargado de solucionar los conflictos acaecidos entre el derecho a la libertad religiosa y el derecho de libertad de empresa.

Así pues, el derecho a la libertad religiosa se encuentra regulado en la Ley Orgánica 7/1980, del 5 de julio y en los Acuerdos de Cooperación del año 1992 alcanzados con distintas comunidades religiosas⁹. Esta normativa está anticuada y desconoce los nuevos problemas planteados a propósito del ejercicio del derecho a la libertad religiosa. En el ámbito laboral constantemente tenemos novedades y reformas importantes. Sin embargo, en esta materia no existe una legislación actual, a pesar de que en los últimos años sí ha habido un aumento importante de trabajadores de distintas religiones, es decir, grupos religiosos cada vez más diversos que han surgido como consecuencia de los flujos migratorios acaecidos en nuestro país, en Europa y a nivel mundial. Por lo que la problemática crece mientras la legislación se queda anticuada y estancada, y esto ha llegado a manifestarse en nuestro sistema de relaciones laborales. Existen además otras fuentes del Derecho del Trabajo que regulan la relación laboral como son el Estatuto de los Trabajadores, los Convenios Colectivos y contrato de trabajo, en los cuales el trabajador puede ampararse en el caso de verse privado del libre ejercicio del derecho a la libertad religiosa.

⁹ Véanse a este respecto los siguientes acuerdos: El Acuerdo de Cooperación del Estado con Comunidades Israelitas en España; El Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica; El Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas en España y el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Iglesia Católica.

i. El acceso al empleo como barrera a las relaciones de trabajo

La cuestión clave en este aspecto sería determinar si las personas que llevan a cabo el ejercicio de una determinada fe o creencia religiosa están en igualdad de condiciones a la hora de acceder a un empleo que aquellos que no forman parte de ningún colectivo religioso.

Empezando desde el inicio de una relación laboral que sería, por ejemplo, el proceso de selección, nos ponemos en la situación de un trabajador que práctica una determinada religión pero que no manifiesta *a priori* su fe, ¿es necesario que el empresario indague sobre su religión?, o lo que es más importante, ¿puede el empresario indagar sobre esta cuestión de una manera directa? En principio, preguntar directamente a una persona por sus creencias religiosas para determinar su aptitud para un puesto de trabajo supondría un supuesto de discriminación clara hacia la persona. Pero en el caso de que esta pregunta se llevara a cabo en un proceso de selección, ¿qué podría hacer esta persona frente a la vulneración de este derecho por parte de la empresa cuando aún no ha sido ni siquiera contratado y no existe todavía una relación laboral? ¿Hay una protección jurídica para ese trabajador en la fase previa a la contratación? Pocos son los trabajadores que si advierten una discriminación en esta fase, vayan a denunciarlo e implementar así un procedimiento judicial. Ello les supondría un importante coste de tiempo y dinero y si finalmente lograran demostrarlo, la resolución sería una compensación económica por daños y prejuicios. En prácticamente ningún caso se cambiará la oferta de trabajo o se contratará a ese trabajador para prestar servicios para la empresa. Por lo tanto, la protección a los trabajadores en cuanto a este aspecto es bastante débil, ya que la mayoría de los trabajadores se resignará y no denunciarán dado que su objetivo es conseguir un trabajo con el que puedan cobrar un salario.

Por otro lado, el hecho de que una persona crea en una determinada religión puede, en ocasiones, poner en riesgo el correcto funcionamiento de la actividad empresarial o la imagen de la organización. Entonces, ¿qué puede hacer el empresario si quiere averiguar si esa persona practica una determinada religión? El empresario en este caso podría deducir si esta persona profesa algún tipo de religión a través de preguntas más morales como “¿Está usted dispuesto a cumplir con el horario de trabajo?” pensando, por ejemplo, en el rezo del viernes. Con esta sencilla cuestión el empresario puede investigar las creencias de una persona sin necesidad de llegar al acto discriminatorio. Queda así constatado que, aquellas personas que sigan una determinada religión tienen más dificultades de acceso al empleo que aquellas que no tienen ninguna creencia en particular¹⁰.

En el caso de algunas religiones cuyas prácticas puedan llevar a cabo un problema con el horario o la manera de prestar servicios es conveniente que se hable antes con el empresario para conseguir llegar a un pacto, ya que si este pacto no existe el trabajador se verá obligado a actuar bajo la diligencia del empresario.

¹⁰ SERRANO FALCÓN, C. (2015) “Musulmanes y libertad religiosa en el trabajo asalariado en España”. Universidad de Granada. Págs., 87 y ss..

ii. La utilización de símbolos religiosos por los trabajadores

El derecho a la libertad religiosa posee una vertiente interna (lo que cada uno cree internamente, en su interior) y otra externa (la exteriorización de símbolos religiosos). Es precisamente esta última vertiente la que ha planteado numerosos problemas en el ámbito laboral, debido a que para la empresa puede suponer un problema en su actividad y repercutir en su imagen el hecho de que algunos trabajadores se identifiquen religiosamente mediante símbolos religiosos. Veamos a continuación varios supuestos conflictivos.

1. La utilización del pañuelo islámico

En primer lugar, analizamos la indumentaria de la religión musulmana, en concreto el pañuelo islámico, también conocido como hiyab o velo. Este complemento que envuelve la cabeza de las mujeres musulmanas desde que llegan a la pubertad, es el símbolo de vestimenta musulmán de acuerdo a lo establecido en el Corán y a los dogmas islámicos que significa modestia y privacidad. Por lo tanto, aquellas mujeres fieles a las creencias musulmanas exteriorizan su fe a través de dicho símbolo. Ante el desacuerdo empresarial por la utilización de este ícono, ha habido varias sentencias que se han pronunciado al respecto. En primer lugar se explicará una sentencia en un caso en España y otra distinta resuelta por el tribunal europeo.

En la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Palma de Mallorca de 6 de febrero de 2017, se presenta un conflicto laboral entre la empresa Acciona Airport Services -que desarrolla su actividad en el Aeropuerto de Palma de Mallorca- y una trabajadora de confesión musulmana que lleva trabajando varios años en dicha empresa. Dicha trabajadora traslada a la empresa que hará uso del velo islámico durante la jornada laboral. Ante dicha petición, la empresa le comunica por escrito cual es el código de uniformidad de la empresa, entre el que no se encuentra la prenda que la empleada deseaba utilizar. Además, en dicho comunicado la empresa añade que el objeto del código de uniformidad es transmitir una imagen de neutralidad que no condicione las relaciones con sus clientes. Este manual con el código de vestimenta que la empresa transmite a la trabajadora, tal y como consta en los hechos probados de la sentencia, no fue transmitido al resto de los trabajadores.

Desde que la trabajadora decide hacer uso del velo islámico por primera vez y la respuesta de la empresa se suceden distintas fases entre las que la empleada hace uso del hiyab con otros en los que no lo utiliza, lo cual da lugar a reacciones por parte de la empresa comunicándole de manera constante la obligación de respetar el código de vestimenta. En una primera reacción, releva a la trabajadora del trabajo con pérdida del salario hasta la imposición de sanciones disciplinarias, una de ellas con suspensión de empleo y sueldo, con el argumento de que la trabajadora no respeta el código de uniformidad de la empresa. Como consecuencia a las represalias por parte de la empresa, la trabajadora lleva el pañuelo islámico y procede a demandar a la empresa pidiendo la nulidad de las sanciones que le han sido impuestas.

Ante esto, las alegaciones que se presentan por las distintas partes son, por un lado la vulneración del derecho fundamental a la libertad religiosa -por parte de la trabajadora argumentando que la empresa le prohíbe el uso de hiyab. Por otro lado, la empresa defiende la imposición de las sanciones a la trabajadora en referencia a que ésta no cumple con el código de vestimenta impuesto por la empresa, cuyo único objeto es mantener una imagen neutra frente a los diferentes clientes de la compañía, y no vulnerar el derecho a la libertad religiosa de la trabajadora ni ejercer sobre ésta ningún tipo de discriminación frente al resto de sus empleados.

Ante la demanda de la trabajadora, la jueza valora inicialmente si el hecho de que la trabajadora vaya ahora a trabajar con el hiyab (hecho que no se había producido en años anteriores en su relación laboral con la compañía) constituye una modificación unilateral de las condiciones de trabajo. La réplica es negativa ya que “la trabajadora no pretende imponer una modificación en su jornada u horario de trabajo, y no cabe estimar que su pretensión altere el contenido de su contrato de trabajo [...] y que las normas a las que pudieron acceder los trabajadores no se recoge la prohibición del uso del velo islámico¹¹”. Haciendo referencia a la argumentación de la jueza, es preciso recordar que 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 permiten las diferencias de trato en cuestiones religiosas, cuando la empresa realice una actividad profesional, y las ideologías y creencias religiosas de sus empleados determinen un requisito esencial para que dicha actividad se desarrolle óptimamente en función a los criterios que la identifican.

En el caso de la empresa sobre la que se debate el caso, ésta no necesita emplear a personal que cumpla una serie de requisitos religiosos ya que la actividad desempeñada no requiere de ello, simplemente basa su fundamentación en querer presentar una imagen de neutralidad de cara al público. Además, la propia sentencia afirma que la empresa no disponía de ninguna normativa interna que prohibiera el uso de símbolos religiosos en sus trabajadores.

La jueza añade a su vez que la demandante se encuentra discriminada frente a otros trabajadores que sí “pueden exhibir cruces y vírgenes, sin ser sancionados, además de los trabajadores que no hacen un uso riguroso del uniforme portando zapatos y bolsos no reglamentarios o mostrando un aspecto descuidado, con pearcings o tatuajes”¹².

De esta manera, la resolución afirma que no hay evidencia de que en la empresa exista una política de neutralidad, así como que el hecho de que la trabajadora haga uso de hiyab no le causa perjuicio alguno, ni tan si quiera a efectos de seguridad ya que a la trabajadora si se le autorizó por Aena el uso del velo en la fotografía del carnet identificativo porque no había motivos de seguridad que lo impidieran.

Con estas afirmaciones, la jueza valora que el uso hiyab es una exteriorización de la creencia religiosa de la trabajadora amparada por el artículo 16 de la CE y que el hecho de que

¹¹ BENITO-BUTRÓN DE OCHOA, J.C (junio 2017). “Indemnización por daño a la libertad religiosa de una trabajadora: otro ejemplo de cuantificación incompleta”. *CEF*, núm. 411, págs. 158 y ss..

¹² SJS, núm. 1 de Palma de Mallorca de 6 de febrero de 2017, rec.núm. 478/2016.

la empresa no permita a la trabajadora el uso del velo es fruto de motivos estéticos, lo cual no es argumentación suficiente para vulnerar el derecho de la trabajadora.

En el año 2017, el Tribunal Europeo irrumpió con la STJUE de 14 de marzo de 2017 con el caso Amira Achbita, el cual se remonta al año 2006 cuando una trabajadora decide portar el velo islámico durante su jornada de trabajo¹³. La empresa de Seguridad G42 le informa a la trabajadora que durante su jornada laboral no podrá hacer uso del velo islámico puesto que la compañía quiere mantener su imagen de neutralidad religiosa. Ante esto Achbita comunicó que ella llevaría la prenda y la empresa reaccionó sacando un nuevo reglamento interno en el que prohibía a los trabajadores el uso de símbolos visibles de sus creencias políticas, religiosas y filosóficas. Sin embargo, Achbita hizo caso omiso del nuevo reglamento interno y fue despedida.

La trabajadora presentó una demanda de indemnización ante la justicia belga pero fue rechazada en las dos primeras instancias. Sin embargo, el tribunal de casación belga cuando revisó el caso decidió remitirlo a la Corte de Luxemburgo para que fijara su posición. Durante el juicio, la compañía alegó que el hecho de prohibir a la trabajadora el uso del velo islámico durante la jornada de trabajo no estaba vinculado a su condición de musulmana, si no a la imagen de neutralidad religiosa que la compañía quería mantener. El tribunal de justicia explica que dicha organización no discrimina sino trata a todos los trabajadores por igual, ya que les impone individualmente, una neutralidad sobre la vestimenta. Por lo tanto los jueces no encuentran indicios de discriminación ya que las normas son las mismas para toda la plantilla.

La prohibición puede llegar a ser una discriminación indirecta si se demuestra que ocasiona una desventaja particular de las personas que practican una religión. No obstante esta “discriminación indirecta puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima, como una neutralidad religiosa en las relaciones con sus clientes, siempre que los medios sean adecuados, precisos y necesarios¹⁴”. Así, el TJUE apoya las políticas de neutralidad, pero con límites, que en caso de no ser respetados podrían dar lugar a discriminación, como por ejemplo, en los casos de que el trabajador no está en contacto con los clientes

En España se encuentra un caso similar al expuesto anteriormente. Se trata de la sentencia STSJ de La Rioja 351/2017 se dictamina que una organización puede exigir a sus empleadas musulmanas a cubrirse completamente el hiyab con el gorro obligatorio del uniforme debido a la seguridad alimentaria.

Una trabajadora es despedida porque el velo sale por fuera del gorro del uniforme. Este gorro se utiliza como herramienta de higiene, ya que la actividad empresarial consiste en el cultivo del champiñón (producto especialmente sensible por su carácter poroso). Ante esta

¹³ Sobre esta importantísima sentencia, véase, *in extenso*, C. SERRANO FALCÓN, “A propósito del uso del pañuelo musulmán (hiyab) en la empresa privada: El TJUE avala la política de neutralidad religiosa en las empresas, pero con límites”, en La ley digital y, de la misma autora, “El uso del pañuelo musulmán (hiyab) en el ámbito laboral: ¿Prohibición o tolerancia? en Revista Trabajo y Derecho, nº 18, 2016.

¹⁴ STJUE de 14 de marzo de 2017, asunto C-157/2015, G42 Secure Solutions.

situación, la trabajadora es sancionada por infracción grave con suspensión de empleo y sueldo, por oponerse a las indicaciones de jefes y encargados. Tras su sanción, vuelve a hacer caso omiso de las indicaciones empresariales y es sancionada por infracción muy grave con despido disciplinario. Hay que destacar que en la plantilla varias trabajadoras son musulmanas y utilizan velo, las cuales se quitan el velo para trabajar o se lo cubren con el gorro reglamentario.

La empresa cuenta con un certificado de calidad. Un auditor de la empresa certificadora advirtió verbalmente sobre su estricta normativa en materia de higiene, e hizo hincapié en que la ropa de algunos trabajadores sobresalía por fuera de la bata, indicándoles a la empresa que si continuaban tolerando esa situación, podrían perder el certificado de calidad.

En este caso, el juez entiende que la decisión de sancionar a la trabajadora es ajena al derecho constitucional de la libertad religiosa, ya que responde a razones de higiene en el trabajo. Las encargadas de línea transmitieron a todas las trabajadoras que debían cumplir escrupulosamente la instrucción de mantener toda su indumentaria cubierta. Es por ello que no existe discriminación indirecta, pues la decisión empresarial constituye un medio idóneo, proporcionado y necesario para la finalidad de cumplir los protocolos en materia de higiene alimentaria impuestos por la empresa certificadora de calidad, todo ello vinculado al tipo de actividad que desarrolla la empresa. Por lo tanto, al juez no se le ocurre solución alternativa a la llevada a cabo por la empresa. Destacar que la empresa en ningún momento le dice a la trabajadora que no puede llevar el velo, sino que éste debe ser cubierto por completo por el gorro reglamentario en materia de higiene. Asimismo, esta normativa vincula a todos los trabajadores, y no exclusivamente a las musulmanas por el uso del velo. Así pues, ningún trabajador puede llevar objetos que sobresalgan de su indumentaria de trabajo tales como pendientes, collares o anillos.

Es importante destacar el rasgo de la proporcionalidad que el juez tiene en cuenta a la hora de tomar la decisión en la sentencia. Es decir, que los trabajadores pueden ejercer su derecho a la libertad religiosa, pero este derecho encuentra uno de sus límites en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. Además, la trabajadora con su actitud y el reclamo de llevar el hiyab en el puesto de trabajo pone en peligro la principal actividad de la compañía debido a que el uso de complementos prohibidos y no adecuados a la higiene puede llevar a la empresa a perder el certificado de calidad que garantiza la calidad de su principal producto.

2. El crucifijo

La cruz latina, más comúnmente denominada crucifijo, es un símbolo en forma de cruz en el que aparece Jesucristo clavado. Dicho símbolo es la insignia del cristianismo, ya que tal y como cuenta la teoría de esta religión Jesucristo fue crucificado convirtiéndose en el representante más importante de la religión cristiana. Por ello, todo aquel cristiano que decide exteriorizar su fe lo hace a través de dicho símbolo religioso. En la mayoría de las ocasiones, lo encontramos en el cuello de los fieles a modo de collar. A pesar de ser un adorno que puede pasar fácilmente desapercibido, también ha suscitado importantes controversias laborales.

A este respecto encontramos la demanda resuelta por la Sentencia de TEDH de 15 de enero de 2013¹⁵, cuando una trabajadora cristiana de la compañía British Airways portaba una cruz como símbolo de su creencia religiosa. La empresa contaba con un código de uniformidad que dictaminaba que cualquier prenda o accesorio que el trabajador esté obligado a llevar por motivos religiosos, debe ser cubierto por el uniforme de trabajo. Así, la empresa solicita a la trabajadora que cubriera o se quitara la cruz, y ante la negativa de ésta la empresa procedió a sancionarla con suspensión de empleo y sueldo hasta que la empleada acatara la obligación contractual. Después, la empresa ofreció a la trabajadora un trabajo como administrativa, sin la exposición al público. En dicho puesto no era necesario el uso del uniforme pero la trabajadora lo rechazó.

Tras unos artículos publicados en la prensa, la compañía se comprometió a revisar su política de uniformes, permitiendo posteriormente a la trabajadora llevar la cruz, pero no le indemnizó por los sueldos que no había recibido por el tiempo en que se negó a ir a trabajar.

El TEDH reconoce el derecho a la libertad religiosa como un derecho fundamental, que toda sociedad democrática debe tolerar y respetar en un contexto de diversidad ideológica y religiosa. Por eso, dicho derecho prevalece sobre el también derecho del empresario a elegir la imagen que quiere transmitir como compañía. El tribunal prosigue manifestando que la cruz que llevaba la trabajadora era muy pequeña y ello no dañaba su imagen profesional. Tampoco había pruebas de que el uso de otras prendas de vestir que habían sido autorizadas por la empresa como turbantes o velos, hubieran provocado perjuicio alguno en la actividad de la empresa. El tribunal resuelve que el hecho de que la empresa no dejara a la trabajadora continuar en su puesto de trabajo por portar una cruz como símbolo de su fe, suponía una vulneración del derecho a la libertad religiosa de la trabajadora.

En esta sentencia se advierte a los empresarios que deben ajustar el derecho fundamental a la libertad religiosa de sus empleados con el también legítimo, por su parte, derecho a la libertad de empresa. En este caso, al basarse la argumentación de la empresa en una mera razón de uniformidad, suponía una prohibición arbitraria por parte del empleador, ya que el ejercicio al derecho de libertad religiosa por parte de la trabajadora no constituía ningún perjuicio a la actividad desempeñada por la empresa ni tampoco se vulneraba con ello el derecho a la libertad de empresa.

Caso distinto fue el resuelto en la STEDH de 15 de enero de 2013¹⁶, denominado caso Eweida en Reino Unido. Se trataba de una trabajadora cristiana practicante que prestaba sus servicios en un hospital de Reino Unido, concretamente en el Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trusts. Esta trabajadora portaba una cruz en su cuello como símbolo de su fe. El hospital tenía una guía de uniformes enfocada a la seguridad y salud de los trabajadores y de los pacientes, en la cual se hacía una especial referencia en cuanto al uso de joyería, prohibiendo llevar collares para evitar posibles lesiones con los pacientes. La trabajadora informó a su superior jerárquico de que su collar era símbolo religioso y así conseguir la autorización para portarlo, pero dicha autorización fue denegada por motivos de seguridad. La

¹⁵ STEDH DE 15 de enero de 2013, caso Eweida contra el Reino Unido, *Demandante British Aiways*.

¹⁶ STEDH DE 15 de enero de 2013, caso Eweida contra el Reino Unido, *ya cit.*

empresa ofreció a la trabajadora portar la cruz con un broche, pero dicha proposición fue rechazada por la trabajadora.

En este caso el TEDH resuelve valorando dos derechos diferentes como son el derecho a la libertad religiosa y el derecho a la seguridad y salud, teniendo mayor peso el segundo. Esto es debido a que el derecho a la libertad religiosa tiene como límite el respeto al derecho de los demás, y el TEDH considera que en este caso predomina la seguridad de las personas frente al deseo de una trabajadora de exteriorizar su fe.

3. La kipá

La kipá es un gorro perteneciente al ritual judío que tiene forma de cúpula y sirve para cubrir la cabeza de los fieles. Al contrario, como sucede en el musulmán, aquí solo es utilizado por los hombres tal y como lo exige la ley judía. Esta indumentaria, es otro de los símbolos religiosos que ha causado controversia en el ámbito de las relaciones laborales. La sentencia del 9 de septiembre de 2002 del Tribunal Superior de Justicia de Baleares se pronunció a este respecto. Los hechos de dicha sentencia versan sobre un conductor de autobús que junto a la indumentaria de la compañía el gorro kipá, un claro símbolo religioso de aquellos que profesan la religión judía. Más tarde, la empresa decidió imponer la uniformidad de la compañía exclusivamente, prohibiendo al trabajador llevar la kipá.

Ante esto el trabajador demandó a la empresa por ver vulnerado su derecho a la libertad religiosa. Podemos observar como la sentencia reconoce a la empresa su derecho a imponer una determinada uniformidad, basada en el derecho a la libertad de empresa. No obstante, a su vez advierte de que la confrontación entre dos derechos no ofrece una solución exacta y por lo tanto, hay que atender a cada situación ofreciendo una solución a cada una de las diferentes casuísticas.

En este caso, el hecho de que dicho trabajador haya portado el kipá como símbolo de su fe a la religión judía no ha causado algún daño, ni económico ni moral, a la imagen de la empresa. Por lo que se entiende que la compañía, a través de un caciquismo absoluto, atenta contra los sentimientos religiosos del trabajador, a la vez que vulnera su derecho a la libertad religiosa, no cabiendo como posible amparo su derecho a la libertad de empresa. Más aun teniendo en cuenta que dicha empresa pertenece al sector municipal y público, y por esto se encuentra en una situación aún más expuesta que si operara en el ámbito privado atendiendo a la necesidad de custodia el cumplimiento de los derechos constitucionales. Es por ello que, al igual que cuando un trabajador entra a formar parte de una empresa privada a través de una relación laboral formalizada bajo contrato de trabajo, sus derechos no se ven afectados, entre otros motivos porque son totalmente irrenunciables, tampoco lo son para un trabajador que establece una relación laboral con un organismo o empresa pública.

Por lo tanto, la postura que adopta la empresa de prohibir al trabajador llevar la kipá resulta, según concluye Aldana¹⁷, totalmente injustificada y supone un acto arbitrario por parte de la misma hacia el empleado, máxime si tenemos en cuenta que éste cumple con la estética de la uniformidad sin que por llevar kipá se cause algún perjuicio a la empresa.

En resumen, un contrato de trabajo no puede suponer la renuncia o vulneración de los derechos de ninguna de las partes, sino que debe encontrarse un punto de intermedio en el que los derechos de ambas partes puedan convivir sin necesidad de llegar a posturas autoritarias que adviertan o hieran sentimientos y derechos de la otra parte.

iii. Condiciones laborales y libertad religiosa

En ocasiones, las tradiciones laborales y el derecho a la libertad religiosa pueden suponer una problemática debido a que las primeras pueden interferir y limitar el libre ejercicio del derecho a la libertad religiosa. Por ello, a continuación vamos a analizar cómo han sido resueltos los conflictos surgidos por dos relevantes condiciones laborales, y que nos han hecho cuestionarnos cómo las tradiciones laborales de un país pueden suponer un problema para una minoría cultural que no profesa las mismas tradiciones.

1. El descanso semanal

Tal y como queda establecido en el artículo 37 del ET “los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal [...] que comprenderá la tarde del sábado, o en su caso la mañana del lunes y el día completo del domingo”. Así, en España generalmente el día de descanso semanal corresponde al domingo, día en el que la mayoría de centros de trabajo, incluidos comercios, suelen permanecer cerrados. Esta costumbre obedece a una antigua tradición instaurada por la religión cristiana. No obstante, a pesar de su origen, hoy en día se ha convertido en una costumbre más que generaliza en las empresas tanto públicas como privadas.

Este día de descanso, sin embargo, puede suponer ciertos problemas para aquellas personas que practican una religión cuyo día de descanso no coincide con el domingo. Es cierto que existen acuerdos con los distintos grupos religiosos para solventar esta problemática, pero lo cierto es que hoy en día sigue resultando difícil encontrar remedios satisfactorios para las partes perjudicadas por este asunto.

En primer lugar, deberíamos hacer una doble distinción entre aquellas personas que teniendo ya una relación laboral, cambian de religión durante su curso y aquellos que optando a un puesto de trabajo no comunican al empleador con anterioridad el problema que supone

¹⁷ APARICIO ALDANA, R. K. (2015). *El deber de modulación o acomodación de los derechos fundamentales de los trabajadores: la libertad religiosa y de conciencia en las relaciones laborales*.ya cit., pág 72 y ss..

para ellos que el descanso laboral se realice en domingo, ya que la omisión puede ser considerada un acto de mala fe.

El primer caso analizado en relación a esta particularidad, tal y como argumenta Aparicio Aldana, R.K (2015)¹⁸, queda recogido en la STC 19/1985, de 13 de febrero¹⁹. Se trata de una mujer perteneciente a la Iglesia adventista del séptimo día. La doctrina de esta religión prevé que los días de descanso están fijados desde la puesta de sol del viernes a la del sábado, mientras que su empresa, Industrias Dik S.A, estipulaba el domingo como la jornada de parón semanal. El ejercicio de su religión chocaba con las normas establecidas por la entidad, las cuales había aceptado libre y voluntariamente por la citada trabajadora.

La empleada procura romper esta disyuntiva buscando opciones que favorecieran a ambas partes, como era el cambio de turno o la correspondiente pérdida de salario a final de mes. Ante la negativa de la empresa a cualquiera de las propuestas formuladas, la mujer decide abandonar su puesto de trabajo fuera del horario fijado, motivo por el cual es despedida. A causa de ello, se presenta ~~el~~ recurso de amparo al TC por la trabajadora, en el que **se** argumenta que su rescisión de contrato se debía a causas de índole religioso y alega que se “había vulnerado el derecho a la libertad religiosa que posibilita el cambio de confesión religiosa y que protege el culto y la práctica de la religión elegida”.

En la sentencia, el TC se posiciona a favor empresario, afirmando que el domingo es un día secular y los días de descanso solicitados por la empleada en relación a su religión quebrantaría, en cierta media, la obligación contractual establecida. “Los derechos fundamentales no pueden ser utilizados por una de las partes contratantes para imponer a la otra las modificaciones de la relación contractual que considere oportunas²⁰”.

Sumado a ello, la resolución de este órgano constitucional también hace hincapié en razones de seguridad jurídica y el posible clima laboral negativo que generaría entre el resto de trabajadores. El hecho de cambiar las obligaciones laborales y el día de descanso, sin ningún apoyo normativo que lo ampare y únicamente ajustándose a cuestiones de índoles históricas, tradicionales o religiosas, podría mermar la relación laboral que mantenía con los integrantes de la empresa.

No parece la manera más correcta de solucionar este conflicto en concreto. Por un lado, nos encontramos con que se haga efectivo el derecho a la libertad religiosa y todo lo que ello implica, como son la libre elección de cambiar o adherirse a otra religión y a vivir de acuerdo con los valores de su práctica. Es cierto, que el hecho de que la trabajadora decida cambiar de religión y lleve a cabo las prácticas para profesar esa religión bajo sus preceptos, puede influir en la relación laboral, por ejemplo, en el día de descanso. Pero el empresario, ante la comunicación de la trabajadora y las soluciones que ésta le proponía, debería haber tomado una postura negociadora para así no poner en riesgo la efectividad del derecho a la

¹⁸ APARICIO ALDANA, R. K. (2015). *El deber de modulación o acomodación de los derechos fundamentales de los trabajadores: la libertad religiosa y de conciencia en las relaciones laborales.* ya cit, pág 70 y ss..

¹⁹ Véase STC 19/1985, de 13 de febrero. Antecedente de hecho nº1, apart. c).

²⁰ Véase STC 19/1985, de 13 de febrero. Fundamento jurídico 1

libertad religiosa de la trabajadora. En nuestra opinión, el empresario debe ejercer también su derecho a la libertad de empresa desde la buena fe, y no con el ego del poder, ya que no estamos ante un privilegio, sino ante un derecho fundamental.

Sería más oportuno que el empresario intente encontrar una solución para adaptar la organización a las necesidades religiosas de la trabajadora que se ha adherido a una nueva religión. De este modo, si la empresa encuentra los medios para hacer efectiva una modificación de las condiciones laborales que permitan a ese trabajador profesar la religión sin ningún problema, el empleador deberá llevar a cabo tal modificación y asegurar así la efectividad del derecho fundamental.

No obstante, si aún con el empeño de adaptar las condiciones laborales para poder permitir que el trabajador practique su religión sin problemas no se encontrara una solución, estaríamos ante la inviabilidad objetiva de que el trabajador lleve a cabo su derecho por resultar demasiado dañino para la empresa y la actividad. En el caso de que la empresa no pueda adaptar ningún puesto de trabajo o cambio de turno para el trabajador perjudicado fundamentará y argumentará para que el trabajador conozca las razones que acompañan la imposibilidad de hacer una modificación de las condiciones de trabajo. En el caso de que el trabajador abandone el puesto de trabajo, habiendo cumplido el empresario con estos dos deberes, no se verá violado su derecho a la libertad religiosa.

Otro caso característico, que exemplifica lo argumentado anteriormente y recoge Aparicio Aldana, R.K (2015)²¹, fue el denominado “Caso Protos” contra Volkswagen America. La entidad automovilística contaba en sus filas con una trabajadora perteneciente a la WorldWide Chuch of Word. Dada su condición religiosa y tras un aumento de los días laborales semanales, la empleada solicitó ausentarse de su puesto de trabajo los sábados dado que para su religión esa jornada es considerada de descanso y que el incumplimiento de esta directriz le podría acarrear la excomunión.

Informada la entidad, decide trasladar a la trabajadora a un puesto en el que no se trabaje los sábados. La medida adoptada beneficiaba a ambas partes, no obstante, su adopción suponía infringir el sistema de antigüedad establecido por el convenio colectivo de la entidad, por lo que el sindicato se vio obligado a rechazar dicha medida. La compañía, en virtud de defender los derechos de libertad religiosa que atañen a todas las entidades, propuso una nueva alternativa que suponía emplear el sistema de personal ausente. La empleada consiguió que un compañero que le sustituyera durante esa jornada, de tal forma que el ritmo, los servicios y las directrices de la empresa no se veían afectados.

Por otro lado, en cuanto a la cuestión de si un futuro empleado debería informar a su futuro empleador sobre sus convicciones religiosas, en el caso de que éstas puedan afectar a la hora de trabajar un día laboral el cual en su religión esté marcado como día de descanso, en

²¹ APARICIO ALDANA, R. K. (2015). *El deber de modulación o acomodación de los derechos fundamentales de los trabajadores: la libertad religiosa y de conciencia en las relaciones laborales.* ya cit,pág 75 y ss..

principio cabe decir que el empresario al explicarle a los futuros trabajadores cuáles van a ser las condiciones de trabajo, los horarios, los días laborales y los días festivos, el candidato puede ya autodescartarse en el caso de que perciba la incompatibilidad que supondría ajustar los horarios y días de descanso y rezo de la religión que profesa con la actividad empresarial.

Si el trabajador celebrara el contrato de trabajo comprometiéndose a realizar de manera efectiva las tareas de su prestación, siendo consciente de la incompatibilidad de la prestación de servicios y el día de descanso semanal, y se negara a realizar las tareas que le fueron encomendadas, esta actitud sería contraria al principio de buena fe laboral y, por lo tanto, en el caso de que el empresario decidiera despedirle, no estaríamos ante una violación del derecho a la libertad religiosa, ya que el empleador no tiene la obligación de tener a trabajadores en su plantilla que no cumplan con el principio de la buena fe laboral.

En resumen, para hacer frente a esta problemática el empresario debe, ante un supuesto de incompatibilidad del día de descanso semanal por la conversión o adhesión a una religión, intentar adaptar y modificar las condiciones laborales del trabajador para que este pueda ejercer de manera efectiva su derecho. En el caso, de que esta vía sea inviable por perjudicar la actividad empresarial, el empleador deberá informar y fundamentar al trabajador afectado las razones de la imposibilidad de dicha modificación. Pero también, en el acceso al empleo el trabajador conociendo las condiciones y horarios de trabajo, si considerara que se pudiera ver perjudicado por el ejercicio de su religión, tiene el deber de comunicarlo al empresario para intentar llegar a un acuerdo en cuanto al día de descanso, ya que si luego abandona el puesto de trabajo estará infringiendo el principio de buena fe laboral, con las consecuentes medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

2. Las festividades laborales y su relación con la libertad religiosa

Si nos paramos a observar el número de festividades laborales que tenemos en España a lo largo del año, podemos comprobar que la mayoría de ellas tienen su origen en la religión cristiana, debido a que en nuestro país tradicionalmente siempre ha sido la religión predominante²². No obstante, hoy en día, debido a los fenómenos migratorios, las festividades laborales han supuesto un conflicto en algunas organizaciones ya que muchos trabajadores practican otras religiones. Un ejemplo de ello lo vemos en el caso Kontinen²³ (resolución de 3 de diciembre de 1996 de la Comisión Europea), en el que un trabajador se adhiere a los Adventistas del Séptimo Día, religión en la que se obliga a los fieles a respetar el descanso

²² Como son los días 24 y 25 de diciembre por Navidad; 6 de enero Día de Reyes; Jueves Santo y Viernes Santo en Semana Santa; 15 de agosto Día de la Asunción de la Virgen María; 8 de diciembre Día de la Inmaculada Concepción.

²³ MESEGUEZ BELASCO, S. "La cuestión de las prácticas religiosas en el ámbito laboral: la jurisprudencia de Estrasburgo (Konttinen vs. Finlandia, demanda 24949/94, Resolución de la Comisión 3 de diciembre de 1996)". Elsevier, vol. 48. Núm. 144, págs. 902 y ss..

laboral desde la tarde del viernes hasta la puesta de sol del sábado²⁴. Por ello, el trabajador pidió permiso para atender a sus obligaciones religiosas pero su compañía denegó tal solicitud. Haciendo caso omiso a la negativa empresarial, el trabajador se ausentó de su puesto de trabajo y al poco tiempo le comunicaron el despido.

Los tribunales finlandeses le dieron la razón al empleador y la Comisión Europea declaró la inadmisibilidad de la demanda, entendiendo que el despido se había producido por ausentarse de su puesto de trabajo antes de finalizar la jornada laboral, sin darle importancia a que la ausencia estuviera motivada por atender a sus creencias religiosas. En todo caso, la Comisión consideró si las creencias religiosas son un obstáculo para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, el trabajador podría renunciar a su puesto de trabajo para garantizar así su derecho de libertad religiosa y las manifestaciones del mismo.

Un caso similar al comentado sería el Caso Kotoski²⁵ (resolución de la Comisión 13 de abril de 2006) en el que un trabajador es sancionado económicamente con una rebaja del 15% de su salario durante un período de 3 meses por ausentarse un día al trabajo para acudir a una festividad musulmana sin permiso autorizado de sus superiores jerárquicos. Tras un tiempo, el trabajador vuelve a ausentarse por el mismo motivo y la empresa toma la decisión de sancionarle con la misma cantidad pero esta vez durante un período de 6 meses. Ante esto, el trabajador demanda a la empresa alegando que se ha violado su derecho a la libertad religiosa. Sin embargo, los Tribunales rechazan el recurso debido a que el modus vivendi del trabajador no corresponde con las prácticas musulmanas ya que no había prueba de que practicara cultos musulmanes, ni mostraba su acercamiento a los colectivos que profesan esta religión e incluso había celebrado las festividades cristianas.

El Tribunal entiende que si un trabajador presenta alguna reclamación que conlleva un privilegio en cuanto a sus obligaciones contractuales, éste debe presentar prueba que acredite su pertenencia a esa religión.

²⁴ En España el TS avaló el derecho de una opositora a no ser examinada en sábado. Aunque inicialmente la Xunta de Galicia denegó la petición de la actora a que se le modificara el día de la prueba, el TS anuló dicha resolución basándose en el Acuerdo de Cooperación entre el Estado y la Federación de entidades religiosas evangélicas de España (Acuerdo de 1992 en que se establece literalmente que "los exámenes, oposiciones o pruebas selectivas convocadas para el ingreso en las Administraciones Públicas, que hayan de celebrarse entre la puesta de sol del viernes y la del sábado, serán señalados en una fecha alternativa para los fieles de estas entidades religiosas"). *Vid. STS de 6 de julio de 2015 (recurso núm. 1851/2014, ponente D. Pablo Lucas Murillo de la Cueva).*

²⁵ MESEGUEZ BELASCO, S. "La cuestión de las prácticas religiosas en el ámbito laboral: la jurisprudencia de Estrasburgo (Kosteski vs. la ex República Yugoslava de Macedonia, Resolución de la Comisión 13 de abril de 2006)". *Elsevier*, vol. 48. Núm. 144, ya cit.págs. 910 y ss..

IV. PROBLEMÁTICA DE LOS PROFESORES DE RELIGIÓN EN LAS AULAS

La religión que se recibe en las aulas en España no tiene carácter obligatorio para el alumnado, aunque se garantiza plenamente el derecho a recibirla. Es importante recordar que la no confesionalidad del Estado impide que sea él quien elija al docente para impartir dicha asignatura siendo la iglesia únicamente la legitimada para determinar el contenido de dicha asignatura y el docente adecuado para impartirla. Así se prevé en la Disposición Adicional 3^a de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo cuando dice que “la propuesta para la docencia corresponderá a las autoridades religiosas y se renovara automáticamente cada año”.

Un aspecto relevante y que ha corregido el Real Decreto 696/2007 de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación es que según el artículo 4.1 *“La contratación de los profesores de religión será por tiempo indefinido, salvo en los casos de sustitución del titular de la relación laboral que se realizará de conformidad con el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de lo dispuesto en las causas de extinción del contrato que figuran en el presente real decreto”*²⁶. Con esto se consigue acabar con el tratamiento diferenciado de los profesores de religión, ya que se termina con la temporalidad anual que éstos sufrían frente a los profesores de otras asignaturas.

Por otro lado, la existencia del carácter especial de la contratación de este tipo de profesorado de religión hace que sea diferente del resto de los docentes. Por un lado, es regulada por la iglesia católica que tiene facultad para intervenir en el profesorado a través de un juicio de idoneidad que vendría presentándose por dos principios básicos: *“ser católico practicante y estar en posesión de la declaración eclesiástica de idoneidad, a lo que se unen otros criterios de valoración (formación permanente y actualización, compromiso eclesial y otros criterios circunstanciales, tales como la cercanía al centro docente y la precariedad económica en caso de igualdad de condiciones)”*²⁷.

Ahora bien, en referencia a esto se encuentran muchos matices, resueltos algunos por los tribunales. Ejemplo de ello es la Sentencia TC 51/2011, de 14 de abril (libertad religiosa e intimidad personal y familiar). En referencia a dicha sentencia, los hechos que se advierten son los siguientes: una empleada que venía prestando sus servicios como profesora de religión desde el año 1994 es cesada por el Obispado de Almería por contraer matrimonio civil con un hombre divorciado. La dirección del colegio argumenta que el cese de la profesora se sustenta en la incoherencia que supone la situación personal de la profesora y los valores de la iglesia católica. Tras esto, la profesora decide presentar demanda amparándose en una vulneración de su derecho a la intimidad personal y familiar.

²⁶ Véase Real Decreto 696/2007 de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

²⁷ Véase la Sentencia TC 51/2011, de 14 de abril (libertad religiosa e intimidad personal y familiar). *Vid* en antecedente de hecho nº 9, 4º párr..

Tras la desestimación de la demanda de la profesora en varias ocasiones, ésta recurre mediante recurso de amparo y afirma que el hecho de que el Obispado se ampare en el derecho a la libertad religiosa, éste no puede ejercerse con carácter absoluto, sino que debe respetar los derechos y libertades fundamentales de las otras partes. El Tribunal Constitucional acaba entendiendo como nulo el despido de la profesora de religión ya que por un lado, entiende que la situación personal y familiar de la demandante debe ser desvinculada de su actividad docente, debido a que en ningún momento los conocimientos sobre religión de la docente se ven afectados por el hecho de que contraiga matrimonio civil con un hombre divorciado. Además, no hay pruebas de que ésta haya hecho apología de su situación personal ni del matrimonio civil, el cual va en contra a los valores de la iglesia católica.

Hay que tener en cuenta también, y el Tribunal Constitucional así lo entiende, que la persona elegida por la docente para contraer matrimonio no es idónea dada su condición de divorciado. Sin embargo la profesora no puede ver afectado su derecho de elegir con total libertad con quien quiere casarse por temor a perder su puesto de trabajo, y por lo tanto, la decisión de la iglesia no puede prevalecer sobre el derecho a la intimidad personal y familiar de la profesora. Se produce una violación del art. 44.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional que establece los derechos y libertades reconocidos en los arts. 14 a 29 de la CE.

En suma, el Constitucional ha reconocido el derecho a no sufrir discriminación por sus circunstancias personales, a la libertad ideológica y a la intimidad personal y familiar de esta profesora. De modo que TC anula la sentencia diciembre del 2001 del juzgado en lo social número tres de Almería y otra sentencia de 2002 de la sala de lo social tribunal superior de justicia de Andalucía²⁸.

Aunque *a priori* puede resultar incoherente prestar servicios como profesora de religión católica sin predicar los valores que la Iglesia Católica establece, entendemos al igual que el TC que los derechos fundamentales de una persona no pueden verse vulnerados ni afectados por las decisiones de una entidad religiosa y máxime, teniendo en cuenta que, en este, caso se refiere a una situación totalmente personal y que ello no afecta a la actividad docente ni a la programación de las clases de religión, ya que no se cuestiona la doctrina católica por parte de la profesora ni tampoco perjudica el desarrollo óptimo de las clases impartiendo el temario que la Santa Sede pauta.

²⁸ La profesora de religión, Resurrección Garlera, volvió a las aulas 17 años después de su primera demanda judicial. *Vid.*, elpais.com/politica/2018/09/03/actualidad/1536003879_430868.html

V. Conclusiones

(i) El derecho fundamental a la libertad religiosa plantea numerosos problemas en el ámbito de las Relaciones Laborales. En primer lugar, en el acceso al empleo. Hemos podido inducir que las personas que practican una determinada religión tienen una barrera a la hora de acceder a determinados puestos de trabajo que exijan, por ejemplo, llevar una vestimenta determinada por imagen de empresa o por la actividad realizada por ésta. También encuentran serias dificultades para cumplir con determinadas condiciones de trabajo (turnos, horarios de esa compañía) dado que pueden resultar antagónicas y contradictorias con los símbolos y prácticas religiosas que ellos han asumido. Por tanto, los trabajadores que profesan externamente una determinada religión, tendrán más dificultades que otros que no llevan a cabo ningún tipo de práctica religiosa debido a que puede que haya condiciones laborales que no puedan asumir por las incompatibilidades con su religión. Si el empresario da a conocer las condiciones laborales (cosa que cada vez acostumbran más a hacer) que el trabajador va a tener previo a la firma del contrato de trabajo y éste las acata inicialmente, posteriormente no podrá llevar a cabo prácticas religiosas que sean incompatibles con la actividad empresarial y que puedan causarle perjuicios a la compañía.

Sin embargo, en este caso el trabajador siempre va a resultar perjudicado debido a que si éste quiere conseguir un empleo, no va a cuestionarse seguir el reglamento de una empresa aunque dichas normas limiten su derecho a la libertad religiosa, ya que el empresario en esta fase inicial lo lógico es que no contratara al candidato para evitar problemas futuros.

(ii) En cuanto al uso de símbolos religiosos en el ámbito laboral, hemos visto como el hecho de mostrar y exteriorizar la fe a través de símbolos y complementos religiosos implica, en ocasiones, algunos problemas porque el empresario puede interpretar que la imagen de su compañía no es la que él desea. No obstante, como hemos inferido de diferentes sentencias, el empleador, en el ejercicio de su derecho a la libertad de empresa, no está siempre legitimado para prohibir al trabajador el uso de símbolos religiosos, máxime si ello no queda justificado. Por lo tanto, los trabajadores, en el ejercicio de su fe pueden portar símbolos religiosos que lo identifiquen con una determinada religión, ahora bien, siempre con unas limitaciones. Las distintas sentencias analizadas confirman que a un trabajador no se le puede prohibir que lleve una prenda o complemento que le identifique con una determinada religión cuando a otros trabajadores sí que se les permita llevar otros complementos, ya sean de carácter religioso o no y no haya establecido un código de uniformidad ni pruebas concluyentes de que el uso de símbolos religiosos supongan un perjuicio económico para la compañía. Por ello, el empleador no puede arbitrariamente limitar el uso de símbolos religiosos y el veto sólo tendrá una justificación cuando existan razones de seguridad y salud y cuando la compañía tenga establecido un código de uniformidad para todos los trabajadores, y que se aplique en igualdad para todos sus empleados.

De otra manera, se entenderá discriminatorio limitar el uso de símbolos religiosos a los trabajadores. El trato, por parte del empleador debe ser equitativo para todas las personas que formen parte de la empresa y con independencia de la religión profesada.

(iii) Otra cuestión que encontramos en nuestra investigación es como las tradiciones laborales de nuestro país resultan incompatibles con las festividades y días de descanso de otras religiones. Puesto que históricamente la religión predominante en España ha sido la católica, hemos comprobado que la mayoría de las festividades y descansos semanales están marcados según lo establecidos por nuestra religión. Sin embargo, esto supone un conflicto cuando un trabajador que profesa una religión diferente se encuentra con que sus días de descanso semanal o festividades no coinciden con los que necesitaría para poder realizar una buena práctica de su fe. No obstante, el empresario en el ejercicio del derecho a la libertad de empresa tiene potestad para establecer los días de descanso y festivos y los trabajadores, deben asumirlos y respetarlos como condiciones laborales que son. El hecho de no hacerlo puede suponer una modificación de sus condiciones laborales además de un privilegio frente al resto de los empleados. Lo más idóneo sería, en nuestra opinión, que el empleador conociendo la situación religiosa del trabajador adoptara una postura negociadora haciendo uso de las herramientas de la propia compañía, como son los cambio de turno, para que el trabajador no viera limitado su derecho a la libertad religiosa y así poder llegar a un acuerdo que contentara a ambas partes.

Los tribunales advierten que en el caso de que las condiciones laborales de un trabajador se vean modificadas y supongan un privilegio para éste, el empleado deberá acreditar y probar su pertenencia a esa religión.

(iv) Por último, terminamos con el último apartado de nuestra investigación que trata sobre “los profesores de religión en las aulas”. Aquí el conflicto se presenta, por un lado por la autoridad religiosa, y por otro lado, por parte de una profesora de religión que muestra contradicciones con los principios básicos de la religión que imparte en las aulas y su vida persona. Pues bien, los criterios y reglas de una determinada religión no justifican la vulneración de los derechos de la otra parte (en este caso los de profesora). Los derechos de un profesor de religión que tiene ya adquiridos porque son inherentes a la persona no pueden verse quebrantados por la doctrina de una determinada religión. Cabe siempre la convivencia de ambas partes mientras el profesor siga el programa docente establecido por la institución que tiene la capacidad legal para realizarlo, ya que la vida profesional y personal del trabajador son perfectamente compatibles debido a que aunque en su vida cotidiana no practique la religión los conocimientos de la misma no tienen por qué verse alterados.

VI. Bibliografía

APARICIO ALDANA, R. K. (2015). *El deber de modulación o acomodación de los derechos fundamentales de los trabajadores: la libertad religiosa y de conciencia en las relaciones laborales.*

BENITO-BUTRÓN DE OCHOA, J.C (junio 2017). “Indemnización por daño a la libertad religiosa de una trabajadora: otro ejemplo de cuantificación incompleta”. *CEF*, núm. 411.

GONZALEZ-CASTRO, G. G. (2016). Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora. *Revista jurídica de los derechos sociales: Lex Social.*

GOÑI SEIN, J.L (24 de enero de 2014) “Los derechos laborales inespecíficos en la relación laboral: ¿necesidad de una reformulación?”. Universidad Pública de Navarra.

MESEGUER BELASCO, S. “La cuestión de las prácticas religiosas en el ámbito laboral: la jurisprudencia de Estrasburgo”. *Elsevier*, vol. 48. núm. 144.

MONTOYA MELGAR, A. (1981). El trabajo en la Constitución. *Revista Foro nueva época.*

GARCÍA MURCIA, J. (2005), “¿Qué Derecho del Trabajo para el siglo XXI?”, Aranzadi Social, nº 5 (pp. 1291 y ss..

RODRÍGUEZ CARDO, I.A., (2011) “La incidencia de la libertad religiosa en la relación de trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional español”, *Direitos Fundamentais e Justiça*, nº 15, p. 31.

SERRANO FALCÓN, C. (2015) “Musulmanes y libertad religiosa en el trabajo asalariado en España”. Universidad de Granada.

Jurisprudencia y legislación utilizada:

STC 120/1983, de 15 de diciembre.

STC 88/1985, de 14 de agosto.

STC 177/1996, de 11 de noviembre

STC 19/1985, de 13 de febrero.

STC 51/2011, de 14 de abril.

SJS, núm. 1 de Palma de Mallorca de 6 de febrero de 2017.

STJUE de 14 de marzo de 2017, asunto C-157/2015, G42 Secure Solutions

STEDH DE 15 de enero de 2013, caso Eweida contra el Reino Unido.

Constitución española, de 6 de diciembre de 1978.

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.

Ley Orgánica 7/1980, del 5 de julio, de libertad religiosa.

Real Decreto 696/2007 de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.