



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

LA RECIENTE JURISPRUDENCIA DEL TJUE SOBRE EL USO DE SÍMBOLOS RELIGIOSOS EN EL EMPLEO

Presentado por:

Julia Requejo Acebes

Tutelado por:

Fernando Rey Martínez

Valladolid, 9 de enero de 2021

*“Tenemos bastante religión
para odiarnos unos a otros,
pero no la bastante para amarnos”*

Jonathan Swift

Resumen:

La utilización de símbolos religiosos en el empleo se sitúa como un problema de actualidad al que se enfrentan los países de Occidente en relación con el derecho a libertad religiosa.

Se pretende, a través del presente trabajo, analizar la jurisprudencia emitida por los tribunales europeos y nacionales a cerca de la cuestión en conflicto, tras exponer el marco normativo, contenido y límites del respeto a la libertad religiosa, así como al derecho a la no discriminación.

Para llevar a cabo lo anteriormente expuesto, es necesario tener en cuenta la postura de ambos; empleado y empleador. De un lado, el primero adoptará el rol de defender su derecho a la utilización de símbolos religiosos en aplicación de su derecho fundamental a la libertad religiosa. Por otra parte, el empresario respaldará la libertad de empresa.

La experiencia nos dice que desafortunadamente, el enfrentamiento entre ambas partes solo puede ser resuelto, en la mayoría de los casos, a través de la intervención de la justicia.

Palabras clave: neutralidad; no discriminación; libertad religiosa; libertad de empresa; relación laboral; límites; simbología religiosa.

Abstract: The use of religious symbols at work is a current problem that Western countries have to tackle in relation with the right of freedom of religion.

Through this work we try to analyse the role of both, European and national courts, about the conflict issue after exposing the legal framework, content and the limits of respect to freedom of religion as well as the right to non-discrimination.

To implement what said above, it is necessary to take into account the position of both: the employee and the employer. On the one hand, the employee will assume the role of defending the right to the use of religious symbols concerning the fundamental right to freedom of religion. On the other hand, the employer will be in charge of backing the freedom of business.

Experience tells us that, unfortunately, confrontation between the two parts can only, in most cases, be solved by means of the tribunals intervention.

Key words: neutrality; non-discrimination; freedom of religion; freedom of business; employment relationship; limits; religious symbolism.

Índice

I.-INTRODUCCIÓN	7
II.- DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO, DE 27 DE NOVIEMBRE DEL 2000, RELATIVA AL ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO GENERAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN	11
III.- JURISPRUDENCIA EUROPEA SOBRE DISCRIMINACIÓN RELIGIOSA: EL USO DE LOS SÍMBOLOS RELIGIOSOS EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO	16
3.1. Simbología religiosa en el Tribunal Europeo Derechos Humanos	16
3.1.1. <i>Sentencia Eweida y otros v. Reino Unido, de 15 de enero de 2013</i> .	16
3.1.2. <i>Caso Dahlab contra Suiza</i>	23
3.2. Simbología religiosa en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea	26
3.2.1. <i>Sentencia Samira Achbita</i>	26
3.2.2. <i>Caso Asma Bougnaoui vs Micropole Univers</i>	29
3.3. Relación entre ambos Tribunales	33
IV. ESPECIAL REFERENCIA AL CASO ESPAÑOL:	36
4.1. TSJ Baleares (Sala de lo Social, Sección 1) sentencia 457/2002, de 9 de septiembre	37
4.2. Juzgado de lo Social nº 1 de Palma, Sentencia 2/2017, de 6 de febrero	39
V.- CONCLUSIONES	44
VI. BIBLIOGRAFÍA Y ANEXO JURISPRUDENCIAL	49

SIGLAS Y ABREVIATURAS

Art.	Artículo
Arts.	Artículos
AN	Audiencia Nacional
CE	Constitución Española
CEDH	Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales
EM	Estado miembro
EEMM	Estados miembros
EMT	Empresa Municipal de Transportes
LO	Ley Orgánica
Núm.	Número
RAE	Real Academia Española
Sr.	Señor
Sra.	Señora
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TEDH	Tribunal Europea de Derechos Humanos
TUE	Tratado de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea

I.-INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de fin de grado pretende exponer una visión jurídica sobre el derecho fundamental a la libertad religiosa en su vertiente simbólica y cómo este ha sido interpretado por la jurisprudencia de los tribunales europeos y de nuestro país.

Abordaremos como cuestión principal el estudio de una de las cuestiones más conflictivas a las que se enfrentan los países occidentales en relación con el derecho a la libertad religiosa: la utilización de símbolos religiosos en el ámbito laboral.

Sería conveniente, antes de adentrarnos en el estudio de dicha problemática, facilitar una breve introducción a cerca de lo que entendemos por símbolo religioso y comprender en qué consiste el derecho a la libertad religiosa.

La palabra símbolo procede del griego, *symballein*, que significa “lanzar juntos” o “unir juntos”, lo contrario a *diaballein*, “causar división y confusión”¹.

La Real Academia Española establece que un **símbolo** es *todo elemento u objeto material que, por convención o asociación, se considera representativo de una entidad, de una idea, de una cierta condición, etc.*

Siendo, de este modo, un **símbolo religioso** *la materialización sensible de la religiosidad personal y colectiva, un modo de manifestar o dar testimonio de las propias creencias*².

Podemos afirmar que el derecho de libertad religiosa es un derecho fundamental inherente a toda persona humana, el cual dispone por el mero hecho de serlo. Este derecho se encuentra respaldado por el *artículo 16*³ de nuestra Carta Magna, así como en muchos de sus preceptos, y por una Ley Orgánica que lo desarrolla completamente; Ley Orgánica 7/1985, de 5 de Julio, de Libertad Religiosa.

¹ PALOMINO LOZANO, RAFAEL (2016) *El símbolo religioso en el Derecho. Concepto y clases*. Pág.3, Párr.1.

² Artículo 2.1. a) Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa (BOE núm. 177, de 24 de julio de 1980).

³ Artículo 16 CE: “1. Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.

2. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias.

3. Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones.”

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 sobre la que vamos a centrar nuestro estudio y la que ha planteado más problemas en el ámbito laboral, ya que el hecho de que algunos trabajadores se identifiquen religiosamente mediante símbolos religiosos (velo islámico, crucifijo, kipá⁴, etc.) puede perjudicar a la empresa en su actividad y repercutir en su imagen.

En la mayoría de las ocasiones, los dirigentes de las empresas centran sus esfuerzos en proyectar una imagen determinada para captar un determinado tipo de clientela.

Atendiendo a la naturaleza del servicio que prestan las empresas es normal encontrarse con la existencia de implantación de una normativa basada en códigos de actuación y políticas, ya sean de vestimenta, conducta, etc, cuyo objetivo es el de mantener una imagen neutra o análoga frente a los diferentes clientes y organismos con el fin de evitar que ciertas expresiones, actitudes, creencias o manifestaciones ideológicas aparten a los demandantes.

Así, a la hora de introducir prácticas de neutralidad en la empresa y para que no se confundan con actitudes discriminatorias, el empresario debe considerar varios aspectos como son: el fin perseguido de la práctica, es decir, ¿qué busca el empresario con la puesta en marcha de estas prácticas?, así como el alcance de esta. Será crucial en nuestro estudio diferenciar si la práctica en cuestión se aplica directamente a un trabajador por querer portar un signo religioso visible o si se trata, por el contrario, de una política de neutralidad con alcance general para todo el personal de la sociedad. Nos encontraríamos únicamente en el primer supuesto ante una vulneración del derecho fundamental a la libertad religiosa.

Bien que los tribunales se reservan la posibilidad de analizar si, a la luz de los escenarios específicos de cada caso, nos encontraríamos ante una discriminación o no hacia trabajadores con convicción religiosa.

Nos centraremos, en los capítulos tercero y cuarto de nuestro trabajo, en las sentencias de los dos grandes tribunales europeos: el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en

⁴ 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.

adelante, TEDH) y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE, en lo sucesivo). Pero también haremos alusión a decisiones judiciales que emanan de los tribunales de nuestro país cuando surgen conflictos que implican al derecho de libertad religiosa en su vertiente externa.

Se trata de un fondo de gran importancia e interés, postulándose como uno de los conflictos de actualidad. Muchas veces nos es difícil imaginar que una simple creencia o práctica religiosa puedan conllevar a una situación conflictiva, así como al despido o exclusión de un trabajador. Hoy, se trata de una realidad que está a la orden del día.

Es por ello por lo que, en numerosas ocasiones, tanto empleadores como empleados, deciden recurrir a la justicia, a los tribunales, para resolver estos conflictos, para defender los derechos fundamentales e intereses que entran en conflicto; los trabajadores ven salpicado su derecho a libertad religiosa. Los contratantes o empresarios defenderán, por otro lado, su derecho a la libertad de empresa reconocido en el *artículo 38*⁵ de la Constitución Española. También entrarán en juego los derechos y deberes regulados por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Lo cierto es que el enfrentamiento entre empleado y empleador no es el único que se produce; aparecerá también en escena la figura del cliente, quien puede jugar un papel fundamental a la hora de suscitar conflictos en el interior de una empresa. Resultará fundamental para el empresario conocer la opinión de este último o satisfacer sus exigencias. De este modo, si la presencia de un símbolo religioso que portase cualquiera de los trabajadores o miembros de la empresa incomodase o resultase inocuo para el bienestar del cliente, un conflicto entre empresario y trabajador sería lo que remataría por ocurrir. Como he indicado anteriormente, será a lo largo de nuestra exposición, concretamente a través de una sentencia -un caso real- del que se ocupó el TJUE, a partir de la cual entenderemos el papel o función del cliente en esta problemática.

Nos será de gran utilidad conocer dos de los artículos más significativos en cuanto a libertad religiosa; los artículos 9⁶ -libertad de pensamiento, de conciencia y de religión-

⁵ *Artículo 38 CE*: Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.

⁶ Artículo 9 CEDH: “1. *Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus*

y 14⁷-prohibición de discriminación- del Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950 (en adelante, CEDH).

Comprobaremos más adelante la forma en que ambos artículos juegan un papel fundamental en las decisiones judiciales tomadas por los órganos jurisdiccionales europeos en materia de libertad religiosa, igualdad y no discriminación.

Del mismo modo, resulta imprescindible para nuestro estudio conocer los diferentes modelos de discriminación existentes, expuestos estos en el texto que desglosaremos en el segundo capítulo nuestro trabajo; la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Dicho texto ejerce un papel más que importante en las decisiones jurisdiccionales que alcanzan los tribunales europeos en cuanto a religión y creencias.

Finalmente, y tras el extenso análisis a cerca de los varios pronunciamientos de los tribunales en cuanto a la colisión de derechos y libertades que pueden sucederse en el ámbito laboral debido al uso de símbolos religiosos, plantearé las conclusiones oportunas así como cuál es mi visión al respecto de un problema que puede parecer de segundo plano, pero la realidad es que nos afecta a todos, como sociedad, más de lo que podríamos imaginar.

convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos.

2. La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás.”

⁷ Artículo 14 CEDH: *“El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.”*

II.- DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO, DE 27 DE NOVIEMBRE DEL 2000, RELATIVA AL ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO GENERAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Antes de comenzar a desglosar varias de las decisiones judiciales que han tenido lugar en los últimos años en cuanto a la discriminación resultante del uso de la simbología religiosa en el espacio laboral, sería conveniente mencionar y comprender la importante función de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, en este ámbito.

Dicha Directiva se aprobó en Bruselas y entró en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial De la Comunidades Europeas. Encontramos su origen en el razonamiento generalizado de que el empleo y la ocupación constituyen elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos, así como su contribución a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social. De vital importancia para la creación del texto fue la disposición del Tratado de la Comunidad Europea en su décimo tercero artículo, en el que se estipula que la UE: *“luchará contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”*. Dicho artículo se corresponde con el actual artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

El artículo 21 de la mencionada Directiva indica que esta tiene como destinatarios los EEMM. Más preciso es el artículo 3, que establecerá como destinatarias de la Directiva a todas las personas de dichos Estados, organismos públicos inclusive, pertenecientes tanto al sector público como al privado.

Serán los EEMM los que velarán por que sus disposiciones sean trasladadas a los trabajadores a través de todos los medios adecuados.

Veremos, a continuación, como esta Directiva se ha consolidado como un instrumento fundamental a la hora de combatir la discriminación por razón de religión en el ámbito del empleo. Y es que, La Directiva 2000/78 protege contra la discriminación por razones religiosas y de convicciones, pero sólo en el ámbito laboral (la propuesta de Directiva horizontal de 2008, aún no aprobada por la oposición de algunos Estados, la

extiende a los campos de la protección social, salud, educación y acceso a bienes y servicios).⁸

A partir de las disposiciones que van a ser mencionadas seguidamente, comprenderemos el porqué de la importancia de esta Directiva en la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral, y más detalladamente, por cuestiones religiosas. Dicho texto normativo impone pautas y requisitos mínimos de actuación, regulados en el Artículo 8, a los EEMM para evitar que se produzca cualquier trato discriminatorio en el trabajo.

El artículo 1 de la Directiva define el objeto de esta, estableciendo que: *“La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.”*

El artículo 2 de la Directiva introduce el concepto de discriminación, instituyendo en su primer apartado lo siguiente: *“A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.”* Centrándonos en el ámbito religioso, en este caso podríamos intuir que la igualdad de trato entre los trabajadores se alcanzará con la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, que tenga como causa la religión de un trabajador.

Dicho artículo, en su segundo apartado, letras a) y b), aclarará en qué consiste tanto la discriminación directa como indirecta, respectivamente. Presenciamos el primer tipo de discriminación cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por cuestiones religiosas. Por otro lado, existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, existiendo ciertas salvedades; que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y

⁸ Fernando Rey, manuscrito del libro Derecho Antidiscriminatorio, editorial Aranzadi/Thomson Reuters, Pamplona, 2019, p. .., cedido por el autor (p.223, párrafo 3º)

necesarios. En determinadas ocasiones se contemplará una postura excepcional, cuando la discriminación afecte a personas que padezcan alguna discapacidad.

Esto viene a decir que hay determinadas situaciones en las que, la discriminación indirecta, aún y producirse, no se tratará como tal si se cumplen los requisitos recientemente mencionados.

Lo mismo ocurrirá, según indica el artículo 4, con relación a ambas formas de discriminación en el ámbito laboral. Una actuación no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.

Habiendo contemplado hasta este momento la existencia de actos que, en el ámbito laboral no respetan la igualdad de trato y pueden entenderse como discriminatorios y de este modo vulnerar la libertad religiosa de los trabajadores , pasaremos ahora a relatar la importancia que el legislador otorgó, a medida que se iba formando la Directiva, a la necesidad de que existiesen en ella unos medios de protección adecuados, unas garantías que salvaguardasen a los trabajadores en caso de que padezcan discriminación. Este las incluyó en el artículo 9 de la norma, bajo el título *“Defensa de Derechos”*.

Establece que los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos, e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva para todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación. Se exige a los EEMM, a través de este texto, que pongan en marcha los procedimientos más eficaces para amparar la igualdad de trato en el ámbito laboral y de este modo evitar que se produzca discriminación. Estos se apoyarán entre otros, como bien indica el artículo noveno en su segundo apartado, en asociaciones y organizaciones que velen por el cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva. Este último precepto tomará como base la consideración *número 29* de la norma, que determina lo siguiente: *“Las personas que hayan sido objeto de discriminación basada en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, también se debe facultar a las asociaciones o personas jurídicas para que*

puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de la normativa nacional de procedimiento en cuanto a la representación y defensa ante los tribunales. ”

De gran importancia será la redacción del artículo 10 de la Directiva, la cual estipula que cuando un trabajador considere perjudicado el principio de igualdad de trato y alegue ante un tribunal u otro órgano competente la existencia de discriminación directa o indirecta, será la parte demandada quien tenga la carga de la prueba y, por tanto, quien deberá demostrar que no ha habido vulneración de dicho principio aportando una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. No aplicándose lo anterior a los procedimientos penales.

Con el fin de evitar que los trabajadores no acudan a los tribunales por miedo a futuras contramedidas, el artículo 11 establece que: *“Los Estados miembros adoptarán en sus ordenamientos jurídicos las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido o cualquier otro trato desfavorable adoptado por parte del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.”*

Establece el artículo 17 que serán los propios EEMM los que establezcan el régimen de sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la Directiva 2000/78/CE y deberán adoptar todas las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento. Dichas sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias

Tal y como hemos ido reflejando a través del análisis de la Directiva, es una realidad que todos los EEMM han tenido que llevar a cabo una adaptación de las normas contenidas en la Directiva a su legislación interna. En el caso de nuestro país, será la Ley 62/2003, de 30 de noviembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, la que acoja el contenido fundamental de la Directiva 2000/78/CE.

Lo hará a través del Capítulo III de la Ley, *“medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato”*. Centrándonos en las medidas en materia de igualdad de trato y no

discriminación en el trabajo, serán los artículos 27⁹ y 28¹⁰ y del 34 al 36¹¹ los que velen por su cumplimiento.

⁹ Artículo 27. Objeto y ámbito de aplicación de este capítulo.

“1. Este capítulo tiene por objeto establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en los términos que en cada una de sus secciones se establecen.

2. Este capítulo será de aplicación a todas las personas, tanto en el sector público como en el sector privado.”

¹⁰ Artículo 28. Definiciones.

“1. A los efectos de este capítulo se entenderá por:

a) Principio de igualdad de trato: la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.

b) Discriminación directa: cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

c) Discriminación indirecta: cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

d) Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

2. Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios.”

¹¹ Artículo 34. Ámbito de aplicación de la Sección 3.^a

“1. Esta sección tiene por objeto establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo en el acceso al empleo, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional y la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.

Las diferencias de trato basadas en una característica relacionada con cualquiera de las causas a que se refiere el párrafo anterior no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.”

Artículo 35. Medidas de acción positiva.

“Para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o se adopten medidas específicas a favor de determinados colectivos destinadas a prevenir o compensar las desventajas que les afecten relativas a las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección.”

Artículo 36. Carga de la prueba.

“En aquellos procesos del orden jurisdiccional civil y del orden jurisdiccional contencioso-administrativo en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de las personas respecto de las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

III.- JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia emanada sobre símbolos religiosos, como son el uso de símbolos religiosos o la vestimenta islámica, no es uniforme y depende de las diferentes modalidades de velo y de su uso -si es en espacios públicos o privados o en actividades públicas, privadas o funcionariales¹².

Para poder tratar el derecho a la libertad religiosa en el ámbito del empleo y ver dónde se encuentran sus límites y hasta qué paraje las personas o trabajadores, en este caso, se encuentran protegidos por este derecho, vamos a analizar algunas de las sentencias más sonadas dictadas por los dos grandes tribunales europeos: el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

3.1. Simbología religiosa en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos

3.1.1. Sentencia *Eweida y otros v. Reino Unido*, de 15 de enero de 2013

La sentencia resuelve cuatro casos diferentes de los que conocieron los Tribunales del Reino Unido y que aquí se sustancian por pretendido incumplimiento de los *artículos 9* (derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión) y *14* (no discriminación) del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Los supuestos se agrupan en dos tipos: compatibilidad de signos religiosos con vestuario laboral (Ms. Eweida y Ms. Chaplin) y objeción de conciencia a uniones del mismo sexo (Ms. Ladele y Mr. McFarlane).¹³

Como a nosotros, lo que mayoritariamente nos interesa es la cuestión del uso de símbolos religiosos en el ámbito laboral, nos vamos a centrar en los dos primeros casos. Ambos tienen en común que las partes demandantes, las señoras Eweida y Chaplin, alegan que la legislación interna no protege adecuadamente su derecho a manifestar su religión. Señalan en concreto las limitaciones impuestas por su empresa por llevar una

¹² MENÉNDEZ-VALDÉS NAVAS, M., “Reflexiones jurídicas entorno a los símbolos religiosos”, Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado, 24 (2010), p.22

¹³ Palomino Lozano, Rafael (2013) Comentario de Jurisprudencia. Derecho eclesiástico del Estado. Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 4.^a), de 15 enero de 2013, asunto Eweida y otros contra Reino Unido. Ars Iuris Salmanticensis, 1 (2). pp. 241-244. ISSN 2340-5155

cruz visible alrededor del cuello. A continuación, se resumen los hechos de cada cuestión y las respectivas valoraciones que el TEDH dio al respecto. Y podremos comprobar como el Tribunal de Estrasburgo, teniendo ambas situaciones una gran similitud, llegará a muy diversas conclusiones.

Caso Eweida¹⁴

La Señora Eweida, quien vivió los primeros dieciocho años de su vida en Egipto, es practicante del cristianismo copto. Desde 1999 trabaja para la empresa privada British Airways Plc, en la cual el requisito primordial es que sus empleados, siempre que estén en contacto con el público, lleven uniforme. En el año 2004 la empresa introduce un nuevo uniforme cambiando una blusa tradicional de cuello alto por una blusa de cuello abierto con una corbata que puede llevarse apretada o ligeramente atada al cuello. También se distribuyó una guía de usuario a todos los trabajadores, en la que se detallaban con precisión todos los aspectos relativos al uniforme. Incluía un apartado llamado “accesorios femeninos” en el que se establece lo siguiente:

«Cualquier accesorio o prenda de vestir que el empleado, por motivos religiosos, esté obligado a llevar, debe en todo momento estar cubierto por el uniforme. Si, no obstante, esto es imposible dada la naturaleza del objeto y la forma en que debe ser usado, entonces se requerirá la aprobación a través de la jefatura local en cuanto a la idoneidad del diseño para garantizar el cumplimiento de las normas del uniforme, a menos que dicha aprobación ya figure en la guía del uniforme. Nota: no se aceptan otros objetos para ser usados con el uniforme. Se requerirá la retirada de cualquier objeto de joyería que no se ajuste a la normativa anterior”.

Cuando algún empleado era advertido por portar algún elemento que no cumplía con la normativa establecida, la empresa, de forma habitual, solicitaba al empleado que se retirara el elemento en cuestión o, si era necesario, volviera a su casa para cambiarse de ropa. El tiempo dedicado por el trabajador en corregir el vestuario era descontado de su salario final.

¹⁴ STEDH 48420/10 y 59482/10, de 15 de enero de 2013. Caso Eweida y otros contra Reino Unido

Considerando la existencia de ciertos artículos de ropa como obligatorios en ciertas religiones y contemplando que estos no se podían ocultar bajo el uniforme, British Airways permitió a los varones llevar un turbante blanco o azul oscuro y mostrar la pulsera sij¹⁵ en verano, si obtenían autorización para usar una camisa de manga corta. Las mujeres musulmanas del personal de tierra fueron autorizadas a llevar el velo (hiyab)¹⁶ en colores aprobados por la empresa.

El objeto de conflicto del actual caso comienza el 20 de mayo de 2006 cuando la demandante empieza a llevar una cruz a la vista, entendiéndola como signo de compromiso con su fe. Tras varios avisos por parte de la empresa para que cumpliera las normas de uniformidad y peticiones por parte de su jefe para que se quitase u ocultase la cadena, inicialmente aceptadas por la señora Eweida, esta, el 20 de septiembre de 2006 se negó a quitarse o esconder la cruz, siendo enviada a casa suspendida de empleo y sueldo hasta el momento en que decidiera cumplir con su obligación contractual respecto al uso del uniforme. El 23 de octubre de 2006, se le ofreció un trabajo administrativo sin contacto con el público que no requería uniforme, oferta que fue rechazada por la trabajadora.

Al hacerse público el caso a través de varios artículos de prensa de carácter crítico con la empresa y como consecuencia de la presión mediática, el 24 de noviembre de ese mismo año, British Airways anunció una revisión de su política de uniformes en relación con el uso de símbolos religiosos visibles. Dicha revisión tuvo como resultado la posibilidad de exhibir símbolos religiosos en horas de trabajo mediante previa autorización. Algunos símbolos, como la cruz o estrella de David, tuvieron autorización inmediata. La señora Eweida regresó a trabajar el 3 de febrero de 2007, con permiso para usar la cruz según la nueva política.

¹⁵ **Sijismo**.

Religión monoteísta fundada por Nanak en la India en el siglo XVI, que combina elementos del hinduismo y del islamismo [Real Academia Española]

¹⁶ El **hiyab** es un velo que cubre la cabeza y el pecho que deben usar las mujeres musulmanas desde que tienen su primera menstruación, en presencia de varones adultos que no sean de su familia inmediata. El hiyab puede denotar además cualquier cobertura de cabeza, cara o cuerpo empleada por las mujeres musulmanas que de manera similar concuerda con una cierta norma de modestia. Asimismo puede referirse a la reclusión de las mujeres de los hombres en la esfera pública, o puede encarnar una dimensión metafísica: *Al-hiyab* se refiere a “el velo que separa al hombre o el mundo de Dios”. [Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (2014). «hiyab». *Diccionario de la lengua española* (23.ª edición)]

Pero el verdadero problema llega cuando la empresa se niega a indemnizar a la demandante por el tiempo que no se le ha permitido participar de su puesto de trabajo, momento en el que esta decide acudir a los tribunales.

La aerolínea trató de resolver el pleito sin acudir a los tribunales y ofreció a la señora Eweida una ardua cantidad de dinero, la cual la protagonista rechazó, convencida de querer batallar por la defensa de sus ideales y principios.

En cuanto a las correspondientes defensas, el Gobierno del Reino Unido estará representado por su agente, la señora Ahila Sornarajah. En cuanto a la señora Eweida, estará representada por Aughton Ainsworth, un reconocido despacho de abogados en Manchester.

La señora Eweida presentó una reclamación ante el Tribunal Laboral el 15 de diciembre de 2006, reclamando, *inter alia*, daños por discriminación indirecta contraria a la regla 3 de la igualdad en el empleo del Reglamento 2003¹⁷ y denunciando también una violación de su derecho a manifestar su religión contraria al artículo 9 del Convenio. El Tribunal Laboral desestimó su reclamación. Ante la negativa, la trabajadora apeló ante el Tribunal de Apelación Laboral, siendo esta desestimada el 20 de noviembre de 2008 así como ante el Tribunal de Apelación de su país, siendo esta petición también rechazada.

Finalmente, el 26 de mayo de 2010, el Tribunal Supremo denegó a Ms Eweida el permiso para apelar.

Tras su fracaso ante la Justicia británica, Eweida acudió a Estrasburgo. En este caso, existen dos intereses en conflicto: el derecho de la trabajadora a proclamar sus creencias religiosas como manifestación pública de un derecho fundamental, frente a los legítimos intereses empresariales de proyectar una imagen corporativa. El Tribunal entiende la actitud de la demandante como una manifestación del derecho de libertad religiosa,

¹⁷ La **Regla 3** del Reglamento de Igualdad en el empleo de 2003 dispone:

«3. *Discriminación por motivos de religión o de creencias*

(1) *A efectos de este Reglamento, una persona (A) discrimina a otra persona (B) si—*

(b) *A aplica a B una disposición, criterio o práctica que aplica o aplicaría igualmente personas que no tienen la misma religión o creencia que B, pero —*

(i) *que pone o pondría a personas de la misma religión o creencia que B en una posición de desventaja al compararla con otras personas, (ii) que pone a B en desventaja, y (iii) que A no puede demostrar que es un medio proporcional para conseguir un objetivo legítimo».*

mientras que la de la compañía, una injerencia en dicho derecho. Estrasburgo no veía inconveniente alguno en que los trabajadores de cualquier compañía porten símbolos religiosos siempre que estos no resulten inocuos o perjudiquen la imagen de la compañía, que evidentemente, no es el caso de la señora Eweida. El resultado de la ponderación entre un derecho y la medida adoptada en aras de preservar una imagen concreta de la compañía fue descomedido. Es por ello, que el TEDH liquida el caso sentenciando que la conducta empresarial en este caso, lejos de estar justificada, se presenta como desproporcionada, arbitraria e innecesaria, produciéndose de este modo una violación del artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Tras conocerse que el Tribunal europeo fallaba en su favor, la señora Eweida realizó unas declaraciones a la BBC en las que se mostraba más que satisfecha y mantenía tu tono reivindicativo y protector de sus creencias y fe: *“Estoy encantada de saber que la justicia me ha dado la razón, me siento vengada y siento que los cristianos británicos y europeos han sido vengados. Significa que los cristianos pueden trabajar en libertad sin recriminaciones ni discriminaciones y nos da la oportunidad de mostrar sus símbolos de fe tanto como otros colegas que profesan otras religiones”*.¹⁸

Fue tal la trascendencia del caso, que, hasta el mismísimo Primer Ministro británico, David Cameron, se pronunció al respecto, escribiendo este en su perfil de Twitter lo siguiente: *“Los principios no deberían sufrir discriminación motivada por creencias religiosas”*.¹⁹

Caso Chaplin²⁰

La segunda demandante también cristiana practicante, había llevado una cruz al cuello desde 1971, pensando que quitársela constituía una violación de su fe.

Trabajaba como enfermera y prestó sus servicios a un hospital público (la Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust) desde 1989 a julio de 2010. En el momento de los hechos en cuestión trabajaba para la unidad geriátrica.

¹⁸ https://elpais.com/sociedad/2013/01/15/actualidad/1358254140_161369.html [Consulta: 23/11/2020, 17:53]

¹⁹ https://elpais.com/sociedad/2013/01/15/actualidad/1358254140_161369.html

²⁰ STEDH 48420/10 y 59482/10, de 15 de enero de 2013. Caso Eweida y otros contra Reino Unido

El hospital tenía una política de uniformes basada en la guía del departamento de salud, que disponía, entre otras cosas, lo siguiente:

- En su párrafo 5.1.5: *“si se llevan artículos de joyería deberán ser discretos”*.
- En su párrafo 5.3.6: *“Para minimizar el riesgo de infección cruzada se reducirá al mínimo el uso de joyería, indicando entre otros, que no se utilizarán collares para reducir el riesgo de lesiones al manipular a los pacientes. Cualquier miembro del personal que desee usar determinado tipo de ropa o joyas por razones religiosas o culturales deberá plantearlo ante su superior jerárquico que no denegara su aprobación de manera injustificada”*.

En junio de 2007, se introdujeron nuevos uniformes en el hospital, incluyendo estos por primera vez una bata con cuello abierto para las enfermeras.

En junio de 2009, el superior de la señora Chaplin le pidió que se quitara su collar. La segunda demandante insistiendo en que era un símbolo religioso, solicitó autorización para usarlo. Dicha solicitud fue denegada por la empresa, alegando esta que su utilización podía ser causa de eventuales lesiones a los pacientes, suponiendo además un riesgo para la salud y la seguridad; teniendo en cuenta, por ejemplo, que el collar podría entrar en contacto con heridas abiertas de los enfermos.

A modo de solución, la empresa sugirió a la enfermera que podía asegurar su cruz y la cadena al cordón que sostenía su tarjeta de identidad, siendo necesario que se quitara la acreditación y el cordón cuando tuviese que realizar tareas clínicas delicadas. La demandante rechazó la sugerencia.

La señora Chaplin fue trasladada a un puesto de trabajo provisional de no enfermería que desapareció en julio de 2010.

Posteriormente, tras llevar 21 años en plantilla, la enfermera fue despedida.

En noviembre de 2009 presentó ante el Tribunal Laboral una reclamación por discriminación directa e indirecta por motivos religiosos.

La demandante estará representada a lo largo del proceso judicial por el Sr. Paul Diamond.

En su sentencia de 21 de mayo de 2010, el tribunal negó la existencia o concurrencia de ambas prácticas discriminatorias. No existe discriminación directa, ya que la denegación del hospital se basaba en motivos de salud y seguridad más que en motivos religiosos. Referente a la discriminación indirecta, el Tribunal declara que no había pruebas de que otras personas hubieran estado en desventaja, siendo proporcional la respuesta dada por el hospital a la señora Chaplin.

Las pruebas que presentaron los empleadores de la señora Chaplin ante el Tribunal Laboral fueron las siguientes: su propia apreciación del riesgo existente de que un paciente perturbado pudiera coger y tirar de la cadena, lesionándose a sí mismo o a la demandante, o el hecho de que la cruz podía moverse hacia delante entrando en contacto, por ejemplo, con una herida abierta. También se presentó como prueba el que también se solicitó a otra enfermera cristiana que se retirara la cruz y la cadena; se informó a dos enfermeras sijes que no podrían usar un brazalete o *kirpán*²¹; y que estaban prohibidos los *hiyabs* holgados. El último medio probatorio y como bien hemos mencionado anteriormente lo constituye el ofrecimiento a la demandante de poder llevar la cruz en su uniforme a modo de broche, o escondido en una camiseta de cuello alto por debajo de su túnica.

En el supuesto de hecho número 22 de la sentencia podemos apreciar que la demandante fue advertida de que, a la luz de la sentencia del Tribunal de Apelación en el asunto de la señora Eweida, una apelación sobre cuestiones de derecho ante el Tribunal de Apelación del Trabajo no tenía perspectivas de éxito.

Una vez expuestos los hechos, la valoración que hizo el TEDH fue la siguiente; En este caso y a diferencia de lo ocurrido con la primera demandante, el TEDH consideró que no hubo violación del artículo 9 del CEDH.

Tal y como expresa la STEDH, el Tribunal europeo no parece tener ninguna duda en cuanto a que el motivo de la restricción en la joyería, incluidos los símbolos religiosos,

²¹ **Kirpán:** arma simbólica parecida a un puñal que portan los sijes ortodoxos justamente como un símbolo por la lucha contra la opresión y la injusticia. Traducción obtenida de: <https://www.learnreligions.com/shastar-defined-weaponry-in-sikhism-2992896> [Consulta 8/1/2021, 21:33]

no era otro que proteger la salud y la seguridad de los pacientes y de los propios trabajadores.

Estrasburgo tiene en cuenta la importancia que supone portar la cruz para la demandante, ya que esta es indiscutible expresión de sus creencias religiosas y fe, pero en este caso, pesan más las razones que aporta el centro de salud para solicitarle que se la quite.

Así, ponderando los intereses en juego, el TEDH entiende que el derecho de la trabajadora a manifestar su religión debe ceder en favor de otros derechos merecedores de protección, especialmente los relacionados con la seguridad y salud de los propios trabajadores y de terceros.²²

3.1.2. Caso Dahlab contra Suiza²³

La solicitante, Sra. Lucía Dahlab, es maestra de una escuela pública de primaria en Ginebra (Suiza) desde el 1 de septiembre de 1990. La profesora imparte clase a niños de entre 4 y 8 años.

Tras un largo período de introspección espiritual, la demandante abandona la fe católica y se convierte al Islam en marzo de 1991. El 19 de octubre del mismo año contrajo matrimonio con un ciudadano argelino, el señor A.Dahlab.

A finales del curso académico 1990-91 comienza a portar, en horas de trabajo, el velo islámico y una túnica larga hasta los pies, con la intención de cumplir con el precepto establecido en el Corán que dispone que las mujeres deben cubrir su cabello en presencia de hombres y adolescentes varones.

En mayo de 1995, la inspectora de la escuela en la que trabajaba informó a la Dirección General de Educación Primaria del Cantón de Ginebra del uso continuado del velo por

²² ROSSEL GRANADOS, J., *La no discriminación por motivos religiosos en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2008, p.135.

²³ STEDH caso Dahlab contra Suiza, Dec. Admon. n° 42393/98, de 15 de febrero de 2001

parte de la demandante en la escuela, especificando en su informe que dicho uso no ha suscitado conflicto alguno o comentario por parte de los padres a cerca del asunto.

Pero el centro decide tomar medidas. Se le prohíbe, a la Sra. Lucía, el uso del velo alegando el carácter público y laico del establecimiento educativo.

El 23 de agosto de 1996, la Dirección General de Enseñanza insta a la profesora a que no lleve el velo cuando ejerce sus actividades profesionales, por ser dicho comportamiento incompatible con lo establecido en la sección 6 de la Ley de Instrucción Pública y constituir *“un medio evidente de identificación impuesto por un docente a sus alumnos, en especial en un sistema educativo público y laico”*.

Consecuencia de ello, el 26 de agosto de 1996, la demandante decide interponer recurso contra la decisión del gobierno cantonal de Ginebra ante el Consejo de Estado de Ginebra. El gobierno desestima dicho recurso, cimentando su objeción en que la enseñanza en una escuela pública debe estar presidida por una cabal obligación de neutralidad confesional.

Ya que ni el Estado ni el Tribunal Federal aceptan su reclamación, la Sra. Dahlab presentó demanda ante el TEDH contra las autoridades suizas, por no permitirle en calidad de empleada el uso del *hiyab* en su puesto de trabajo.

Argumenta que la conducta de su jefe implica una vulneración de su derecho de libertad, ya que se le está impidiendo manifestar sus creencias religiosas, regulado este en el artículo 9 del CEDH. Considera la demandante que la práctica también ha constituido una violación del artículo 14 del mismo Convenio, calificándola como un acto discriminatorio por razón de género, ya que un hombre perteneciente a la fe musulmana podía enseñar en una escuela pública sin quedar sujeto a ningún tipo de prohibición.

En primer lugar, el Tribunal de Estrasburgo hace referencia a su jurisprudencia en el sentido de que la libertad de pensamiento, conciencia y religión, según está consagrada en el artículo 9 del Convenio, constituye una de las bases de una “sociedad democrática” en el marco del Convenio.

El Tribunal también observa que, en las sociedades democráticas, en las que coexisten varias religiones dentro de una misma población, puede ser necesario poner

restricciones a esa libertad para conciliar los intereses de los diferentes grupos y garantizar que se respeten las creencias de todos.

El TEDH, tras realizar un estudio de los intereses que están en juego en el presente caso, considera que la medida adoptada con anterioridad por las autoridades suizas estaba prevista por la Ley. Esta perseguía un fin legítimo en el sentido del artículo 9.2 de la Convención: la protección de los derechos y libertades de los otros, la seguridad pública y la protección del orden se preveían como necesarias en una sociedad democrática.

Es por ello por lo que dicha medida, la prohibición a la demandante del uso del velo islámico en horas de trabajo, resulta justificada, puesto que existe un interés público que prevalece.

Tiene la Corte en cuenta en su decisión final la justificación presentada por el Tribunal Federal. Y es que este último ha establecido la prohibición del uso del símbolo religioso únicamente en horas docentes, por el posible perjuicio que se pudiera llegar a causar a los sentimientos religiosos de los alumnos de la Sra. Dahlab, de otros alumnos del centro o incluso a sus respectivos familiares, viéndose de este modo dañada la neutralidad de la enseñanza pública. En ningún momento se le prohibió a la maestra el uso del velo fuera de horas lectivas, supuesto de hecho que convenció al Tribunal europeo.

Es importante resaltar de la valoración del Tribunal, que la Corte tiene en cuenta la influencia que puede ejercer una maestra en niños de edad entre 4 y 8 años, discurriendo que es difícil conciliar el velo islámico con el mensaje de tolerancia, de respeto.²⁴

En cuanto a la observación de la discriminación por razón de género por parte de la demandante, el Tribunal observa que la medida por la que se le prohibía a esta el uso del velo islámico en el ejercicio de sus actividades profesionales no estaba dirigida contra ella por ser miembro del género femenino. Dicha práctica podría dirigirse igualmente contra un hombre que portara un símbolo religioso que pudiera identificarlo como miembro o practicante de una fe determinada. Se pronunciaba el Tribunal de la siguiente forma:

²⁴ ALBANESE, S., "La complejidad cultural a la luz de algunos fallos de la Corte Europea", *Centro de Filosofía, Investigación y Docencia*, número 40, pp. 101-102.

“El Tribunal recuerda igualmente que la progresión hacia la igualdad de sexos constituye hoy día un objetivo importante de los Estados miembros del Consejo de Europa. De ahí que sólo razones de gran peso puedan justificar a la vista del Convenio una diferencia de trato fundada en el sexo”.

El Tribunal, por mayoría, declara inadmisibile la demanda. Dicha inadmisión conforma un rechazo previo, ya que se produce en la fase de admisión, a través de una “decisión” y sin llegar a sentencia. Se trata de un acontecimiento destacable, ya que esto indicaría que los siete jueces, dos de ellos mujeres, tenían bastante clara su postura y no precisaron de sucesivas demostraciones o debates.

3.2. Simbología religiosa en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea

3.2.1. Sentencia Samira Achbita²⁵

La STJUE de 17 de Marzo de 2014, se conoce como la Sentencia del <<*caso Samira Achbita y Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contra G4S Secure Solutions NV*>>.

Cabe destacar, antes de comenzar a analizar el fondo del asunto, que esta, es la primera vez que la justicia europea se pronuncia sobre este asunto.²⁶

Esta STJUE resuelve el litigio que se dio entre Samira Achbita, de confesión musulmana y parte actora y G4S Secure Solutions NV, sociedad con domicilio en Bélgica que presta, en particular, servicios de recepción y acogida a clientes tanto del sector público como del sector privado, y parte demandada, relativo a la prohibición impuesta por G4S a sus trabajadores de llevar signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas y de observar cualquier rito relacionado con dichas convicciones en el lugar y horas de trabajo.

²⁵ Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de marzo de 2017, Samira Achbita y Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV, C-157/15, EU:C:2017:203

²⁶ https://www.eldiario.es/sociedad/justicia-ue-discriminatorio-prohiba-islamico_1_3533337.html
[Consulta: 25/11/2020, 12:37]

En este Asunto (C-157/15), la cuestión consiste en establecer si la prohibición de discriminación por motivos de religión convierte en ilegal el despido de una trabajadora, musulmana practicante, que se niega a acatar la orden del empresario de no portar velo ni pañuelo cuando se relaciona con los clientes de la empresa.

Para ponernos en situación, debemos conocer que la Sra. Achbita trabajaba como recepcionista en G4S, desde febrero de 2003. Según se desprende de los hechos del caso, en la empresa existía una norma no escrita con arreglo a la cual los trabajadores tenían prohibido llevar símbolos religiosos, políticos o filosóficos en el trabajo. Entre los años 2003 y 2006, la Sra. Achbita desempeñó su trabajo llevando el velo únicamente fuera del trabajo, realizando sus tareas con la cabeza descubierta durante la jornada laboral. A partir del 15 de mayo de 2006 comenzó a trabajar portando el velo, sin atender las peticiones de la dirección de la empresa de quitárselo. Ante la negativa de la Sra. Achbita de quitarse el velo en el trabajo, la empresa procedió a despedirla el 12 de junio de 2006, siendo esta indemnizada bajo las condiciones que aparecían en el contrato. Además, el 13 de junio de 2006 la empresa aprobó, con el acuerdo del Comité de Empresa, un Reglamento de régimen interno redactada en los siguientes términos: *«Se prohíbe a los trabajadores llevar signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas u observar cualquier rito derivado de éstas en el lugar de trabajo»*²⁷.

Tras la producción de dichos hechos, la Sra. Achbita decidió interponer una demanda ante el Tribunal Laboral de Amberes, Bélgica. Tras la desestimación de dicha demanda, la protagonista decide apelar contra dicha resolución ante el Tribunal Laboral Superior de la misma ciudad. Obteniendo como respuesta una nueva desestimación. El Tribunal justificaba su decisión manifestando que el despido no podía considerarse improcedente, ya que la prohibición general de llevar signos visibles de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo no suponía una discriminación directa y no se había observado ninguna discriminación indirecta o violación de la libertad individual o de la libertad de religión.

Es cuando entonces, la Sra. Achbita decide interponer un recurso de casación.

²⁷ Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de marzo de 2017, Asunto 157/15, Apartado 15

En estas circunstancias, el *Hof van Cassatie*, Tribunal de Casación del país belga, decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 en el sentido de que la prohibición de llevar un pañuelo como musulmana en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa si la norma en vigor en la empresa prohíbe a todos los trabajadores llevar en el lugar de trabajo signos externos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas?»²⁸

Establece el artículo 2, en su apartado primero, que *se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos y mencionados*. En el apartado 2, letra a) se nos dice que *existe una discriminación directa cuando una persona es tratada de manera menos favorable en relación con otra persona en situación análoga por algunos de los motivos mencionados en el artículo 1, entre lo que se incluye la religión*.

Así, será necesario determinar si la norma interna debatida en el litigio principal ocasiona una diferencia de trato entre los trabajadores en función de la religión o de las convicciones de estos, y de ser así, si esa diferencia de trato constituye una discriminación directa en sentido del art.2 apartado 2, letra a).

Habida cuenta de las correspondientes consideraciones y estudio del caso concreto, se podría sistematizar la respuesta del Tribunal del siguiente modo:

“—El artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que la prohibición de llevar un pañuelo islámico dimanante de una norma interna de una empresa privada que prohíbe el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones en el sentido de esta Directiva.

—En cambio, tal norma interna de una empresa privada puede constituir una discriminación indirecta en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 si se acredita que la obligación aparentemente neutra que contiene

²⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de marzo de 2017, Asunto 157/15, Apartado 21

ocasiona, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima, como el seguimiento por parte del empresario 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 al tribunal remitente.”²⁹

A modo de resumen y como ya hemos mencionado anteriormente, en este caso no estamos ante una práctica de discriminación directa, ya que no se está produciendo un acto discriminatorio por motivos religiosos contra una persona en concreto, sino que forma parte de las normas de la empresa el hecho de no poder portar o manifestar símbolos que expresen ciertas creencias o ideologías por decisión de la empresa.

Dicha medida afecta a todos sus empleados. En cuanto a la discriminación indirecta, el Tribunal sí que determinó que se trata de un caso en el que se aprecia este tipo de discriminación, pero esta última será justificada, ya que se debe a la finalidad de mantener una política neutral, siendo esta última la imagen que la empresa ha decidido proyectar.

3.2.2. Caso Bougnaoui vs Micropole Univers ³⁰

La Sra. Bougnaoui conoció en el mes de octubre de 2007, en una feria de estudiantes, a un representante de la empresa privada Micropole, quien en ese mismo momento la informó de que llevar un pañuelo islámico podría constituir un problema a la hora de relacionarse con los clientes de dicha empresa.

La Sra. Bougnaoui se presentó el 4 de febrero de 2008 en Micropole para realizar un periodo en prácticas de fin de carrera. En este momento llevaba anudado un simple pañuelo bandana. Posteriormente, usó un pañuelo islámico en su lugar, en horas de

²⁹ Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de marzo de 2017, Asunto 157/15, Apartado 44

³⁰ STJUE caso Bougnaoui contra Micropole Asunto C-188/15 de 14 de marzo de 2017

trabajo. Al final del período de prácticas, Micropole la contrató por tiempo indefinido como ingeniero de proyectos, a partir del 15 de julio de 2008.

El despido de la Sra. Bougnaoui, que analizaremos posteriormente, se va a producir como consecuencia de la queja de un cliente al que le molestaba el uso del velo por parte de la trabajadora. Tras esta queja, la empresa le reiteró el principio de neutralidad a la solicitante, pidiéndole que dejara de llevar el velo. La ingeniera se negó a obedecer dicha petición.

Tras ser convocada, el 15 de junio de 2009, a una entrevista previa a un eventual despido, la Sra. Bougnaoui fue despedida mediante una carta el 22 de junio de 2009, en la que se decía lo siguiente:

«(...) Entre sus cometidos se incluía el de prestar servicios en los locales de nuestros clientes.

El pasado 15 de mayo le asignamos un trabajo con uno de nuestros clientes (...) en el centro de (...) de éste. Una vez concluido, el cliente nos hizo saber que a algunos de sus empleados les había molestado que usted llevara velo, como efectivamente hace a diario. El cliente también nos pidió que “no hubiera velo la próxima vez”.

Tanto en el momento de su contratación como en las reuniones que mantuvo con su director de operaciones, (...), y con la responsable de selección de personal, (...), la cuestión del uso del velo se trató de forma muy directa con usted. Le manifestamos nuestro total respeto al principio de libertad de expresión y a las convicciones religiosas personales, pero puntualizamos que, puesto que tendría que relacionarse con los clientes, tanto en la empresa como fuera de ella, no siempre podría llevar el velo. En interés de la empresa y en aras de su expansión, en las relaciones con nuestros clientes nos vemos obligados a imponer la discreción en lo que respecta a la expresión de las opciones personales de nuestros asalariados.

En nuestra reunión del pasado 17 de junio, reiteramos la necesidad de respetar esa neutralidad, que le pedimos mantuviera para con nuestros clientes. En dicha ocasión volvimos a preguntarle si podía asumir tales exigencias profesionales, lo que implicaba no usar el velo, y su respuesta fue negativa.

Consideramos que estos hechos justifican, por las razones expuestas, la resolución de su contrato de trabajo. Teniendo en cuenta que su actitud hace imposible que siga prestando sus servicios en nuestra empresa, dado que como consecuencia de ella no podemos contemplar la posibilidad de que preste servicios en los locales de nuestros clientes, no podrá efectuar la prestación de trabajo correspondiente al período de preaviso. Al serle imputable esta imposibilidad, no tendrá derecho a una indemnización.

Lamentamos que se produzca esta situación, cuando tanto sus competencias profesionales como su potencial nos habían hecho albergar la esperanza de que su colaboración con nuestra empresa fuera duradera.»

Conformará el despido, en este caso, el núcleo de la cuestión.

Considerando que el despido era discriminatorio, la Sra. Bougnaoui presentó, el 8 de septiembre de 2009, una demanda ante el *Conseil de prud'hommes de Paris* (Tribunal Laboral Paritario de París, Francia).

Este condenó, el 4 de mayo de 2011, a Micropole al pago de la indemnización correspondiente al periodo de preaviso por no haber indicado en su carta de despido la gravedad de la falta reprochada a la Sra. Bougnaoui y desestimó la demanda en todo lo demás al considerar que la restricción de la libertad de la Sra. Bougnaoui de llevar el pañuelo islámico estaba justificada por el hecho de que ésta había de relacionarse con clientes de esa sociedad y era proporcionada al objetivo perseguido por Micropole de preservar la imagen de la empresa y no herir las convicciones de sus clientes.

La Sra. Bougnaoui, con el respaldo de la Asociación de Defensa de los Derechos del Hombre (en adelante ADDH), apeló contra la anterior resolución y mediante sentencia del 18 de abril de 2013, dicho tribunal confirmó la resolución del Tribunal Laboral Paritario de París.

La Sra. Bougnaoui y la ADDH interpusieron un recurso de casación ante el Tribunal de Casación en Francia contra sentencia de 18 abril de 2013. En dicho recurso se alega que el Tribunal de Justicia, en su sentencia de 10 de julio de 2008, se limitó a declarar que el hecho de que un empleador declare públicamente que no contratará a trabajadores de determinado origen étnico o racial constituye una discriminación directa en la contratación, en sentido de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de

2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, pero no se pronunció sobre si debe interpretarse el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 en el sentido de que el deseo de cliente de un empresario de que los servicios de éste no sigan siendo prestados por un trabajador por alguno de los motivos que son objeto de esta última Directiva constituye un requisito profesional esencial y determinante, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trata o al contexto en que se lleva a cabo.

La Cour de cassation (Tribunal de Casación) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial (apreciable en el supuesto de hecho número 25 de la STJUE):

«¿Debe interpretarse el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 en el sentido de que el deseo manifestado por un cliente de una empresa de consultoría informática de que, en lo sucesivo, los servicios informáticos contratados no sean prestados por una asalariada de dicha empresa, ingeniero de proyectos, que usa un pañuelo islámico constituye un requisito profesional esencial y determinante, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trata o al contexto en que se lleva a cabo?»

En su valoración, tras analizar exhaustivamente las circunstancias de este particular caso, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

“El artículo 4, apartado 1, de 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, debe interpretarse en el sentido de que la voluntad de un empresario 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 de esta disposición”.

Se puede deducir, que el TJUE, resolvió basándose en que en el caso de que el despido de la Sra. Bougnaoui no se hubiese justificado en el incumplimiento de una norma interna de la empresa (hecho que corresponderá valorar al Tribunal francés), se podría tener en cuenta el requisito del artículo 4.1 de la Directiva, siempre y cuando el objetivo fuese legítimo y el requisito proporcionado.

Recuerda el Tribunal con sede en Luxemburgo que dicho requerimiento podrá ser de aplicación en escasas ocasiones, cuando estén estas vinculadas a la religión, ya que el requisito del artículo cuarto debe ser dictado objetivamente en cuanto a la naturaleza de una actividad profesional y no va a cubrir consideraciones subjetivas, como ocurriría en este caso; estamos tratando la voluntad del empresario de satisfacer los intereses de un cliente.

Es por lo recientemente analizado que la trabajadora no podría ser despedida si no existiese una norma interna que justificase dicha cesantía.

La trabajadora entonces no podría ser despedida por este motivo si no existiera una norma interna.

El Tribunal señala la imposibilidad de establecer si el despido estaba motivado por razón de la religión o no y, remitiéndose a lo declarado en la sentencia anterior (Caso Samira Achbita), indica que será competencia del juez nacional determinar dicha cuestión.

De este caso y el anterior, resueltos ambos a través de la misma sentencia, se puede deducir la interpretación y postura que adopta el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en cuanto a la libertad religiosa y la expresión de esta, en este caso de una forma externa, a través del uso de símbolos, en aplicación de la Directiva 2000/78/CE, teniendo a su misma vez presente el *artículo 16*³¹ -garante de la libertad de empresa- de la Carta Europea de Derechos fundamentales³².

3.3. Relación entre ambos Tribunales

Como hemos venido explicando hasta el momento, ambas figuras ostentan un papel fundamental en la defensa de los derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos de la Unión Europea. No solo otorgan protección en el ámbito religioso, sino que se van a hacer cargo de todos los aspectos que merezcan o sean dignos de dicho amparo.

³¹ “Se reconoce la libertad de empresa de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales.”

³² La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea es un documento que contiene provisiones de derechos humanos y fue proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea el 7 de diciembre de 2000 en Niza.

En la base de las relaciones entre ambos tribunales subyace la creación de dos jurisdicciones supraestatales con aspiración constitucional. Se trata de dos de los tribunales más avanzados del mundo.³³

Puede parecer, a priori, que ambos tribunales “jueguen” el mismo papel en el núcleo de la justicia europea o incluso que trabajen aunados para resolver los conflictos que se les presentan. Pero no es así. A modo de esclarecimiento, unas breves notas definitorias de cada uno de ellos:

Por un lado, el **TJUE**, con sede en Luxemburgo, es el encargado de resolver cualquier controversia a propósito de los tratados constitutivos (*Artículo 19 Tratado de la Unión Europea*) y se le atribuyen muy amplias competencias para conocer del control de cumplimiento del Derecho de la UE por los Estados Miembros, así como para controlar la legalidad de los actos de la Unión, la constitucionalidad de los tratados internacionales que celebre la Unión y hasta una posible responsabilidad extracontractual). Su jurisdicción es obligatoria.³⁴

El Tribunal de Justicia, encarna, sin duda alguna, la jurisdicción más evolucionada de cuantas existen en el panorama mundial.³⁵

Por otro lado, el **TEDH**, con sede en Estrasburgo, es intérprete supremo del sistema europeo de protección de los derechos fundamentales derivado del Convenio Europeo de Derechos Humanos (*artículo 32 CEDH*) y encarna una jurisdicción que, entre otros aspectos sobresalientes, tiene la peculiaridad de permitir el acceso a los particulares a través de la demanda individual. De este modo, no solo ofrece una protección supranacional de los derechos fundamentales de los seres humanos, sino que puede interpretarse como un tribunal constitucional funcional o un tribunal constitucional *sui generis*.³⁶³⁷

33 José Martín y Pérez de Nanclares. El diálogo judicial entre el TJUE y el TEDH, algo más que el derecho a la última palabra en el triángulo judicial europeo. (Tribunal Constitucional y diálogo entre Tribunales). Págs. 171-172.

34 José Martín y Pérez de Nanclares. El diálogo judicial entre el TJUE y el TEDH, algo más que el derecho a la última palabra en el triángulo judicial europeo. (Tribunal Constitucional y diálogo entre Tribunales). Págs. 173-174

35 José Martín y Pérez de Nanclares. El diálogo judicial entre el TJUE y el TEDH, algo más que el derecho a la última palabra en el triángulo judicial europeo. (Tribunal Constitucional y diálogo entre Tribunales).

P.173

36 José Martín y Pérez de Nanclares. El diálogo judicial entre el TJUE y el TEDH, algo más que el derecho a la última palabra en el triángulo judicial europeo. (Tribunal Constitucional y diálogo entre Tribunales). Págs. 177-178.

37 Sui *génereis*: Dicho de una cosa: De un género o especie muy singular y excepcional. Real Academia Española. www.rae.es [Consulta: 7/1/2021, 18:53]

Debido probablemente al fenómeno de la inmigración, y a la consiguiente diversidad cultural y religiosa, lo cierto es que en las últimas décadas el TEDH ha debido pronunciarse en varias ocasiones sobre el alcance de los ya citados al inicio del trabajo, artículos 9 y 14 del Convenio, normalmente empleando la combinación de ambos.³⁸

En numerosas ocasiones, la relación que se produce entre los dos tribunales europeos es complicada.

El principal motivo de la existencia de discrepancias se debe a las diferentes características de los ordenamientos jurídicos que cada tribunal debe aplicar.³⁹ El Tribunal de Estrasburgo realiza sus diversas funciones en aplicación del CEDH, mientras que el TJUE trabaja mano a mano con el Tratado de Derecho de la Unión. Tendrá esto como resultado una visión diferente de ver y resolver la justicia.

Entre otros motivos encontraríamos la intromisión del tribunal de Luxemburgo en las cuestiones jurisdiccionales que debe tratar el TJUE o la evidente supremacía que ejerce este último en el ámbito jurisdiccional de la Unión Europea.

Ejemplo de su arduo trato son las contrapuestas sentencias que ambos tribunales han ejecutado como solución a cerca de los mismos casos. Esto nos acerca a la idea de que su forma de entender la justicia puede ser diferente, hecho que dirige a ambos organismos a rebatir lo dispuesto por uno y por otro. A modo de ejemplo, podemos observar esta disparidad en sentencias, casos reales, como el “*caso Hoescht*”⁴⁰, “*asunto Chappell*”⁴¹ o el “*asunto Niemetz*”⁴².

Pero no todo van a ser complicaciones en la relación entre estos dos emblemas de la justicia de nuestra organización supranacional. También, en numerosas ocasiones, ambos dos se complementan.

³⁸ GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN y RODRÍGUEZ CARDO, IVÁN ANTONIO, Signos religiosos en la indumentaria de trabajo y principio de no discriminación: las primeras aportaciones del Tribunal de Justicia, Pág. 6.

³⁹ LOUSADA ARACHENA, JOSÉ FERNANDO: Encuentros y desencuentros entre el TEDH y el TJUE en materia de igualdad de género. Vol.4, Núm.2 (2019) Pp. 39-49.

⁴⁰ STJCE de 21 de septiembre de 1989 caso 46/87 Hoechst vs Comisión.

⁴¹ Sentencia TEDH, 30 de marzo de 1989 caso Chappell vs Reino Unido.

⁴² Sentencia TEDH, 16 de diciembre de 1992 caso Niemietz vs Alemania.

La relación entre ambos ha conocido dos fases claramente diferenciadas, separadas por la entrada en vigor del Tratado de Lisboa.⁴³ Momento a partir del cual se pretende lograr la confluencia de los tribunales a través de la solución que propone el artículo 6.2 del Tratado de la Unión Europea: “*La Unión se adherirá al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Esta adhesión no modificará las competencias de la Unión que se definen en los Tratados*”. No obstante, las negociaciones consiguientes a este mandato no están dando sus frutos, ni parece que los vayan a dar de una manera inmediata, a pesar de que ya han transcurrido algo más de dos lustros desde el Tratado de Lisboa.⁴⁴

IV. ESPECIAL REFERENCIA AL CASO ESPAÑOL:

La creciente inmigración que ha tenido lugar en el territorio español en las últimas décadas ha derivado en el incremento de la riqueza cultural, con la convivencia bajo unas mismas fronteras de personas de diferentes etnias y tradiciones. Incidiendo este hecho, directamente, en el ascenso de la diversidad de creencias y, por tanto, en el perfil religioso de los trabajadores y empresarios extranjeros que se incorporan al mundo laboral. Esta nueva realidad se ve reflejada en la heterogeneidad de las plantillas de trabajo y en la inclusión en su seno de numerosas tendencias religiosas, con la dificultad de casar de forma pacífica el desarrollo de los deberes propios de su actividad laboral con el cumplimiento de las exigencias de su fe.⁴⁵

Siguiendo en el marco de apreciación o no de discriminación por el empleo de símbolos religiosos en el ámbito laboral, cabría acentuar que, estas cuestiones, como hemos podido observar hasta el momento, se caracterizan principalmente por su complejidad.

⁴³ MARTÍN Y PÉREZ DE NANCLARES, JOSÉ: El TJUE como actor de la constitucionalidad en el espacio jurídico europeo: la importancia del diálogo judicial leal con los tribunales constitucionales y con el TEDH. Pág. 253.

UNED. Teoría y Realidad Constitucional, núm. 39, 2017, pp. 235-269.

⁴⁴ LOUSADA ARACHENA, JOSÉ FERNANDO: Encuentros y desencuentros entre el TEDH y el TJUE en materia de igualdad de género. Vol.4, Núm.2 (2019) Pp. 39-49.

⁴⁵ SALIDO MERCEDES, Derecho a la propia imagen y convicciones religiosas en el trabajo: distintivos religiosos, Pág.1

A continuación, trataremos asuntos de rasgos similares a los expuestos anteriormente, pero que, en este caso, han tenido lugar en nuestra nación. Viéndose, de este modo, nuestros tribunales obligados a pronunciarse al respecto.

4.1. TSJ Baleares (Sala de lo Social, Sección 1) sentencia 457/2002, de 9 de septiembre⁴⁶

La STSJ de Islas Baleares 457/2002, de 9 de septiembre, da solución a un caso en que un trabajador vio vulnerado sus derechos a la libertad religiosa y a la propia imagen.

Resumen de los hechos

El Sr. Pedro, trabajaba como autobusero para la Empresa Municipal de Transportes (EMT) desde el 29 de julio de 1985.

Desde que el conductor, practicante de la religión judía, comenzó a prestar sus servicios y en adelante, lo hizo siempre con la cabeza cubierta por una gorra, ya que los practicantes de dicha religión deben llevar siempre la cabeza cubierta como signo de respeto a la deidad.

Tras 16 años de prestación de servicios a EMT, la empresa decidió abrir expediente disciplinario contra el trabajador por conducir este con gorra, siendo sancionado el 29 de noviembre de 2001. Fue este acontecimiento lo que motivó al Sr. Pedro a demandar a la empresa.

El Juzgado de lo Social número 2 de Palma de Mallorca estimó la demanda interpuesta por el trabajador. Lo que llevó a EMT a interponer recurso de suplicación, siendo este desestimado por la STSJ de Islas Baleares.

La EMT, en su recurso, alegó que el trabajador no respetó lo dispuesto por el artículo 26 del convenio colectivo de la empresa, estableciendo este la utilización en el puesto de trabajo de un uniforme concreto, que no comprende gorras u otras prendas parejas para la cabeza. Resultaba indiscutible para la empresa de transportes que el uso de gorra por parte de la parte actora no se encontraba autorizado. De la existencia de dicho convenio

⁴⁶ TSJ Baleares (Sala de lo Social, Sección 1) sentencia 457/2002, de 9 de septiembre

se extraía la obligación, tanto para la empresa como los trabajadores, de exigir y cumplir con el vestuario en dicha norma previsto.

Valoración del Tribunal

Sorprendentemente, la Sala de lo Social número 2 se apoyó en una doctrina totalmente distinta a la que la empresa inicialmente planteó.

La Sala argumentó, que *“no existen derechos ilimitados, y el derecho de la empresa a imponer a sus empleados el uso de un determinado uniforme cabe que ceda si colisiona con un derecho al que deba atribuirse rango preponderante. Ya se ha visto que la orden empresarial de vestir una determinada ropa no puede lesionar la dignidad y honor del trabajador o cualquiera de los derechos fundamentales y libertades públicas constitucionalmente consagrados. El empeño del aquí actor en llevar gorra mientras conduce el autobús no obedece a un mero capricho o al seguimiento de modas. Es hecho clave alegado en la demanda y corroborado de pleno en juicio que aquél es miembro de la Comunidad Israelita de Mallorca y practicante de la religión judía desde hace unos 23 años, así como que esta creencia considera necesario tener siempre cubierta la cabeza en señal de respeto a la divinidad. Usar gorra, así pues, constituye para el demandante un acto prescrito por su religión, de manera que el conflicto se plantea entre el derecho de la empresa a dirigir la actividad laboral y el derecho fundamental a la libertad religiosa de uno de sus empleados”*.

El Tribunal, tras analizar las circunstancias y acontecimientos que se han ido sucediendo, deberá valorar hasta qué punto las manifestaciones religiosas del trabajador resultan perjudiciales o incompatibles con los intereses o imagen que quiere mostrar la empresa (en este caso EMT).

Tal y como se expone en la STSJ, *“no consta que la conducta del actor haya causado algún tipo de daño o menoscabo a la imagen de la empresa, incidente o trastorno cualquiera durante la ejecución del servicio o, más en general, ninguna clase de perjuicio. Luego, si ni la actividad laboral ni los intereses empresariales sufren en absoluto, no se ve razón atendible que justifique en derecho una decisión de la empresa, rayana, pues, en el autoritarismo, que hiere, sin provecho para sí, los sentimientos religiosos de uno de sus empleados constitucionalmente tutelados; máxime cuando la demandada es una empresa municipal y por tanto perteneciente al sector*

público, y puede que, por ello, más comprometida que las de puro carácter privado con el cumplimiento efectivo de los valores constitucionales”.

Es por todo lo analizado anteriormente, que el Tribunal va a fallar a favor del conductor, reconociendo que el uso del símbolo en cuestión no era un capricho y que su utilización no afectaba al trabajo dentro de la empresa⁴⁷ así como a su correcto funcionamiento.

4.2. Juzgado de lo Social nº 1 de Palma, Sentencia 2/2017, de 6 de febrero⁴⁸

Resumen de los hechos

La Sra. Daniela es practicante de la religión musulmana y presta servicios como trabajadora fija discontinua del área administrativa de una compañía de servicio al pasajero, Acciona Airport Services S.A.U, en el Aeropuerto de Palma de Mallorca, desde el 1 de mayo de 2008. La trabajadora habría colaborado de forma temporal con la empresa desde el 1 de marzo de 2007.

La compañía aérea recoge en un Convenio una serie de normas a cerca del funcionamiento interno de la empresa; el hecho probado segundo recoge el contenido del Manual operativo del Departamento de servicio al pasajero relativo a la imagen personal y uniformidad de los trabajadores que prestan sus servicios en el aeropuerto mallorquín. A destacar del mismo lo exigido a cerca del peinado del personal: *“cabellos limpios y recogidos. Colores y tintes no serán impedimento si están bien cuidados”.*

Sin embargo, no se realiza pronunciamiento alguno a cerca de la prohibición de portar velo u otros símbolos religiosos por parte de los trabajadores.

La mujer comunicó a su superior el 21 de diciembre de 2015 su intención de hacer uso del *hiyab* durante la jornada de trabajo. Petición que le fue autorizada.

El día 22/12/2015 la trabajadora prestó servicios haciendo uso del velo islámico.

El día 23/12/2015, la empresa comunicó a la trabajadora que no podía hacer uso del *hiyab*, entregándole el siguiente escrito: *"Por medio de la presente, le recordamos los elementos que constituyen el catálogo de uniformidad del personal femenino del*

⁴⁷ DE LEMUS DIEGO, María Teresa, Libertad Religiosa, simbología y derecho comparado. P. 275

⁴⁸ Juzgado de lo Social nº 1 de Palma, Sentencia 2/2017, de 6 de febrero

Departamento de Pasajeros de acciona Airport Services: Bolso Acciona azul marino, minimedias verano ref. negro, pax blusa ref. 941ML c/celeste, cinturón ref. Acciona negro, parka riverref. unisex azul marino, pax rebca punto ref. A azul marino, pax pantalón Sra. 2018 R azul marino, pax zapato ref. 0302 Sra. negro. Como usted bien conoce, los mismos son distribuidos a toda la plantilla por Mallorca Vestuarios bajo el concepto de catálogo cerrado, con el objeto de mantener una imagen neutra y uniforme de la Compañía frente a los diferentes clientes y organismos en todos los centros de trabajo. De conformidad con lo anterior, portar cualquier prenda que no se encuentre incluida en el catálogo relacionado con anterioridad no está permitido durante los períodos de prestación de servicios para Acciona Airport Services"

El conflicto laboral no detonará hasta el día 29 de abril, ya que con anterioridad la trabajadora disfrutó de permiso por matrimonio, se encontró después de baja por incapacidad temporal, y faltó más adelante al trabajo por disponer de otra serie de permisos.

El 27 de abril, la Sra. Daniela se reincorpora al trabajo haciendo uso del *hiyab*.

Dos días después, la empresa, le hizo entrega de dos escritos, recogidos en el supuesto de hecho número octavo:

En el primero le requirió que no hiciera uso de ninguna prenda que no estuviera incluida en el catálogo de uniformidad de la empresa.

En el segundo la empresa le reiteró lo anterior comunicándole asimismo lo siguiente: *"Dada su negativa a cumplir las órdenes de uniformidad de la empresa, y puesto que no resulta posible la prestación de servicios en el Departamento de Pasajeros sin dicha uniformidad, esta empresa se ve obligada a relevarla de su trabajo en el día de hoy, sin perjuicio de abonarle el salario, requiriéndola nuevamente para que mantenga una actuación respetuosa con las normas de uniformidad de la empresa, respetando las mismas al incorporarse a su siguiente turno de trabajo. Se le recuerda que la falta de uso de la uniformidad o el uso incorrecto de la misma, así como la desobediencia a las órdenes legítimas de la empresa puede dar lugar a sanciones disciplinarias"*.

Narra el supuesto de hecho noveno que el 29 de abril, la trabajadora acudió al servicio de urgencias del *Hospital Son Llàtzer* debido a una crisis de ansiedad. Se indica en el informe que: *"la paciente refiere que hace unas horas ha tenido problemas en el*

trabajo y ha comenzado con una crisis de ansiedad con llanto, nerviosismo, temblor y dificultad respiratoria.”

La trabajadora se reincorpora a su puesto de trabajo el 30 de abril, haciendo, una vez más, uso del velo. Es por ello por lo que la empresa le entrega un escrito en que se le sanciona por incurrir en una falta leve, siendo esta la primera de varias que estarían por aplicar.

Se decide sancionar a la demandante en conformidad con lo previsto en el *artículo 64*, apartado faltas leves, del Convenio colectivo de empresa, que define como falta leve: *"Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique o su uso indebido"*. Se valora que la empleada está realizando un uso indebido del uniforme, por lo que su conducta resulta tipificada como falta leve, siendo merecedora de la sanción de un día de suspensión de empleo y sueldo, conforme establece el *artículo 65* del Convenio colectivo de aplicación.

Aprovechó la empresa dicho comunicado para transmitir el siguiente mensaje: *"no sólo mantener una imagen neutra y uniforme de la compañía frente a los diferentes clientes y organismos en todos los centros de trabajo, sino también respetar las exigencias derivadas de las normas de seguridad e identificación, vigentes en los aeropuertos"*.

A partir de este momento, se van a suceder una serie de sanciones dirigidas por parte de la empresa hacia la Sra. Daniela, por faltas calificadas como leves, graves y muy graves; estas consistían en sucesivas suspensiones de sueldo y empleo a la trabajadora. La última sanción se interpuso el 13 de julio de 2016, radicando en una suspensión de empleo y sueldo de sesenta días por la comisión de una falta muy grave. La sanción se cumplió entre los días 13 de julio y 11 de septiembre de 2016, ambos inclusive.

En el hecho probado decimotercero se explica con todo detalle el contenido del escrito remitido por la trabajadora a la empresa el día 6 de mayo, es decir en la primera fase del conflicto, a través del que expone su parecer sobre el incumplimiento empresarial de su derecho fundamental a la libertad religiosa y los daños físicos y psíquicos que la actuación de la empresa le había causado. La empleada se dirige a la empresa con la intención de clarificar que ella en ningún momento había descatado la normativa de la empresa, sino que acudía a trabajar haciendo uso del velo porque es un derecho que le

reconoce la Constitución Española. También solicita a la empresa una rectificación y un cese de las actitudes mantenidas hasta la fecha. No obstante, la trabajadora puntualizaba que esa petición la hacía *“sin perjuicio de las acciones legales que interpondré por las actuaciones llevadas a cabo por la empresa hasta la fecha”*. Los dos últimos párrafos del escrito son de especial interés, ya que combinan la crítica jurídica y religiosa en los siguientes términos: *“Lamento enormemente la situación actual, sintiéndome obligada no sólo a defender mis derechos, si no los de cualquier mujer musulmana que puede desarrollarse libremente y ejercer su derecho de trabajo en España, no existiendo ninguna Ley prohibitiva del uso del velo islámico. Además, su utilización no desvirtúa la imagen de la Compañía ni genera riesgo alguno para la seguridad ni infringe norma alguna en materia de seguridad e identificación vigentes en los Aeropuertos”. En relación con el contenido religioso del debate, siempre enfatizado por la trabajadora y nunca planteado como tal por la empresa, aquella aportó más adelante un certificado emitido el 20 de septiembre por el Secretario/Representante de la Federación Española de Entidades Religiosas Islámicas (FEERI), entidad fundadora de la Comisión Islámica de España (CIE), donde explicaba que el Corán “especifica la obligatoriedad de la mujer musulmana de cubrirse la cabeza con un velo y vestir de forma púdica (capítulo 24, versículo 31 y capítulo 33 versículo 59), siendo el llevar la cabeza cubierta con el pañuelo para una mujer musulmana un acto religioso”*.⁴⁹

A partir de este momento y durante multitud de meses, la situación va a detonar en un círculo vicioso entre la trabajadora y la compañía aérea. La trabajadora, a pesar de las severas sanciones que se le están aplicando, reiterará su comportamiento y acudirá a su puesto de trabajo haciendo uso del *hiyab*. La empresa, por su parte, continuará “castigando” esta conducta, la cual tacha de ilícita, a través de la imposición de sanciones cada vez más severas.

La demanda fue interpuesta el 2 de junio 2016, a través de la cual la parte actora, representada a lo largo del proceso judicial por la abogada Margarita Montaner, pedía la declaración de nulidad de las diversas sanciones interpuestas por la empresa, considerando que las mismas vulneraban el derecho fundamental de libertad religiosa

⁴⁹ ROJO TORRECILLA, EDUARDO. Notas a la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Palma de Mallorca de 6 de febrero de 2017 (caso Acciona Airport Services SAU). Párr. 6º.

recogido en el artículo 16⁵⁰ CE, ordenando el cese de las conductas empresariales contrarias a tal derecho y solicitando el permiso necesario para “*poder realizar su actividad laboral con el velo islámico (Hiyab)*”, así como al abono de los salarios dejados de percibir durante los períodos de suspensión y una indemnización por los daños y perjuicios causados por la actuación antijurídica del empleador.

Valoración del Tribunal

Tras analizar las circunstancias del caso y los preceptos legales citados, la magistrada Pilar Ramos, responsable del caso, considera que la prohibición interpuesta a la solicitante -de portar velo- supone una vulneración del derecho fundamental de libertad religiosa del artículo 16 CE. Se argumenta lo anterior disponiendo que el uso del hiyab conforma una manifestación de creencias religiosas, así como recordando que la empresa no obedece a ninguna política de neutralidad religiosa y tampoco prohíbe portar símbolos religiosos.

Como consecuencias del fallo de la SJSO, la magistrada ha declarado la nulidad de las sanciones de empleo y sueldo que le impuso la empresa entre abril y julio del año pasado.

Además, ha ordenado a la compañía el cese inmediato de la actuación contraria a su derecho a la libertad religiosa y que reponga la situación anterior a cuando la sancionó. La jueza también ordena que la empresa pague a la trabajadora 4.491 euros que dejó de percibir y la indemnice por daños y perjuicios con otros 7.892 euros.⁵¹

Se refleja en la SJSO que cabe interponer recurso de suplicación.

Para terminar, transcribimos la argumentación con la que la magistrada cierra la sentencia: “*En razón de todo lo expuesto, en el supuesto examinado cabe resolver el conflicto planteado considerando que el uso del hiyab es una manifestación de la creencia religiosa de la trabajadora, que la empresa no mantiene ninguna política de*

⁵⁰ Artículo 16 CE: “*Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley. 2. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias.*”

⁵¹ <https://www.elmundo.es/baleares/2017/02/13/58a1b563ca474154638b460b.html> [Consulta: 4/1/2021, 13:40]

neutralidad religiosa obedeciendo la prohibición impuesta a aquélla a una exigencia meramente estética, que no es comparable el uso de meros adornos a la utilización en este caso del velo, y que no se ha siquiera invocado ni acreditado por la empresa la causación de perjuicio alguno en su imagen derivado del uso del hiyab, sin que además hubiera en la empresa norma prohibitiva alguna, pues el manual de imagen personal y uniformidad, tantas veces reclamado a la empresa por la propia trabajadora y por miembros del Comité de empresa y no entregado, no puede tenerse por existente a la fecha del inicio del conflicto y durante el mismo, lo que ha sido asimismo aceptado por la empresa -manual que no prohíbe además el uso de símbolos religiosos-. Y con estas consideraciones, resolverlo a favor del derecho de la trabajadora, estimando producida la discriminación invocada y la consiguiente lesión de su derecho a la libertad religiosa...’’⁵²

V.- CONCLUSIONES

Después de desarrollar cada apartado del Trabajo son diversas las conclusiones que considero necesarias exponer.

Hemos comenzado nuestro trabajo estableciendo que el uso de símbolos religiosos por parte de los trabajadores en sus círculos laborales conforma uno de los grandes problemas a los que acarrea la religión en los países de Occidente. Sería conveniente a la par que interesante preguntarnos a cerca del origen de dicho dilema.

La problemática a cerca de los símbolos de pertenencia o el uso de prendas de vestir con significado religioso surge a raíz del choque cultural originado a raíz de flujos migratorios, sobre todo desde países islámicos hacia los países de cultura occidental. Su origen tuvo lugar en Francia de finales de los años 80, en concreto con el *affaire des foulars*. Pero poco a poco se han ido extendiendo al resto de países del continente europeo, a consecuencia del gradual aumento de los movimientos migratorios⁵³.

⁵² Véase el Fundamento de Derecho octavo, párrafo primero, de la SJSO

⁵³ DE LEMUS DIEGO, M.T: *Libertad religiosa, simbología y derecho comparado*, op. cit., p. 18.

Como valores democráticos -en relación con la materia tratada- establecidos en estos países, encontramos el reconocimiento del respeto a la libertad religiosa de los individuos y sus diversas formas de manifestarse, así como el principio de no discriminación. Como hemos podido ir viendo, estas dos cuestiones, van a jugar un papel fundamental en la resolución de conflictos en el ámbito laboral por el uso de la simbología religiosa.

Si algo sacamos en claro de esta exposición, es que el uso externo de símbolos religiosos es una manifestación del derecho a la libertad religiosa que está generalmente reconocido, así como aceptado. Lo verdaderamente conflictivo no es el empleo de estos símbolos en sí, sino su utilización en los espacios o servicios públicos o en el ejercicio de relaciones profesionales, pudiendo ser este derecho restringido por razones consistentes.

El derecho fundamental a la libertad religiosa, a pesar de ser un derecho amparado y constitucionalmente reconocido que otorga protección a los individuos, puede llegar a plantear numerosos problemas en el ámbito de las Relaciones Laborales. Podemos inducir, de todo lo expuesto a lo largo de nuestro trabajo, que las personas que practican una determinada religión pueden encontrar serias dificultades para cumplir con determinadas condiciones de trabajo, dado que pueden resultar incompatibles o contradictorias con los símbolos y prácticas religiosas que estos han asumido. Por tanto, los trabajadores que desempeñan externamente una específica 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.

De la jurisprudencia analizada se desprende, que, en la mayoría de los supuestos, el Tribunal da la razón a la parte actora, la parte demandante; generalmente coincidente con el trabajador. Pero también hemos visto que no siempre es así, ya que en ciertos pronunciamientos judiciales se reconoce al empresario el derecho a prohibir el porte de determinados símbolos religiosos, siempre y cuando las circunstancias lo requieran y se presente la debida justificación por parte de la empresa o empleador. De aquí extraemos que el derecho a la libertad religiosa no es ilimitado.

No existiendo, por tanto, en esta cuestión, afirmaciones tajantes. La solución dependerá de cada caso, condicionada por la actividad profesional del trabajador/a, el ideario de la

empresa, sus reglas de conducta y la proporcionalidad de sus finalidades. La expresión laboral de la religiosidad debe ponderarse entre derechos fundamentales y exige, dentro de esos límites, tanto la buena fe de la empresa como del trabajador.⁵⁴

Personalmente, en la fina línea en la que se mueven los órganos judiciales para adoptar una u otra posición e inclinar la balanza hacia la libertad religiosa reclamada por los trabajadores o la protección a la libertad de empresa que reclama el empleador, considero que debería primar la libertad religiosa.

A mi parecer, es imprescindible que a todos y cada y uno de los individuos, a este respecto, trabajadores, se les permita ser fieles a sus creencias y pensamientos, en este caso religiosos, sin temer perder su empleo; pensar de una u otra forma, o ser practicante de una determinada religión, no debería denotar que un trabajador desarrolle mejor o peor sus ocupaciones.

Podría recalcar, de la misma forma que lo hace JOSÉ MARÍA CONTRERAS, catedrático de Universidad, en su documento jurídico *“La igualdad y la libertad religiosa en las relaciones de trabajo”*, que, en caso de producirse colisión entre el derecho de libertad de empresa y el derecho fundamental de libertad religiosa, debe primar este último de tal forma que el respecto a dicha libertad se convierte en un elemento de orden público que actúa como límite a la esfera de autonomía privada propia del empresario. La libertad religiosa y la empresarial deberán armonizarse de manera que se consiga el respeto de los intereses religiosos en el mayor grado posible, analizando caso por caso.

A título personal, considero que la legislación y jurisprudencia, así como las fuentes de información disponibles sobre la libertad religiosa en el derecho laboral es generosísima; tanto a nivel nacional, como europeo o internacional.

Puede ser, que, en el ámbito nacional, la legislación sea algo más escasa, así como algo atrasada en el tiempo, y cierto es, que no vendría nada mal algo de aire fresco que aportara luz en torno al conflicto en cuestión.

A nivel europeo, por el contrario, la regulación al respecto es bastante reciente. Seguramente los estados europeos, al haber acogido tal gran pluralidad de religiones

⁵⁴ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/03/15/economia/1489593955_207383.html
[Consulta: 8/01/2021, 18:30]

gracias a las corrientes migratorias, observaron la necesidad de crear política garantizadora de la libertad religiosa en el ámbito laboral y, por consiguiente, de la igualdad de trato en el empleo.

El hecho de que sea un conflicto de carácter actual, en auge, siendo cada vez más los afectados por él, crea la necesidad de crear soluciones y evolucionar en la materia. Solo así podríamos hablar en un futuro de un conflicto pretérito; un gran problema discriminatorio a la vez que complejo, que, entre todos, hemos podido solucionar.

Para finalizar, me parece interesante lanzar la siguiente pregunta: ¿Cómo podríamos alcanzar un nivel adecuado de pluralismo, aceptación y tolerancia sin la necesidad de recurrir a la justicia?

Reflexionando, pienso que la base de la solución, al igual que requieren muchos otros conflictos sociales, se encuentra principalmente en la educación y concienciación de la población a través de la convivencia, el diálogo o el respeto al prójimo; aspectos que parecen muy fáciles de llevar a cabo, pero que, a la hora de la verdad, brillan por su ausencia.

¿No sería magnífico educar a las distintas comunidades religiosas sobre sus valores y principios esenciales y a la vez transmitirles los valores del resto de comunidades existentes a nivel global?

Esta transmisión recíproca de valores sería una forma más que valiosa para poder crear una base sólida de aceptación del resto de culturas, así como para erradicar la tendencia a creer que nuestra cultura propia prevalece sobre las demás; basar la educación en la integración de la diversidad religiosa y cultural para poder de este modo conseguir una sociedad variopinta basada en el diálogo y el respeto.

Una buena educación, así como el fomento del capital humano entre la población, serán cruciales para el desarrollo de un país.

Es obvio que estamos ante un problema real, de gran amplitud, ya que, de haber sido de otro modo, esta cuestión no habría sido planteada ante los Tribunales.

No sé si mi postura puede parecer demasiado optimista, pero me atrevo a concluir, que, observando el panorama actual, veo que una posible escapatoria al conflicto podría pasar por el adopte de una negociación amistosa entre las dos partes en cuestión. Es

decir, optar por adecuar la manifestación religiosa al funcionamiento de la empresa sin que esta última resulte perjudicada; aunar el interés del trabajador por su libertad religiosa y la sugestión de la parte contratante de defender la libertad de empresa.

Finalmente, me gustaría culminar expresando, que, el presente Trabajo de Fin de Grado, me ha parecido una oportunidad excelente para conocer más e indagar a cerca de la diversidad cultural e incluso, podría decir, abrir mi mente. Calificaría la temática de mi exposición como interesante, enriquecedora y entretenida. En definitiva, volvería elegir la temática mil veces más.

VI. BIBLIOGRAFÍA Y ANEXO JURISPRUDENCIAL

BIBLIOGRAFÍA:

- Revista de Estudios Jurídicos nº 10/2010 (Segunda Época)
ISSN 1576-124X. Universidad de Jaén (España)
Versión electrónica: rej.ujaen.es
- DE LEMUS DIEGO, M.T: *Libertad religiosa, simbología y derecho comparado*
- MARTÍ SÁNCHEZ, JOSÉ MARÍA. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de la Unión Europea (TJUE) de 14 de marzo de 2017, Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l’homme (ADDH) Y Micropole SA.
Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6034058>
- MARTÍN Y PÉREZ DE NANCLARES, JOSÉ. El dialogo judicial entre el TJUE y el TEDH, algo más que el derecho a la última palabra en el triángulo judicial europeo. (Tribunal Constitucional y dialogo entre Tribunales)
Disponible en: <http://hdl.handle.net/10234/106357>
- ALBANESE, SUSANA: “La complejidad cultural a la luz de algunos fallos de la Corte Europea”, *Centro de Filosofía, Investigación y Docencia*, (número 40)
Disponible en: <http://www.centrodefilosofia.org/investigacionydocencia40.htm>
- DE LEMUS DIEGO, María Teresa, *Libertad Religiosa, simbología y derecho comparado*
- Fernando Rey, manuscrito del libro *Derecho Antidiscriminatorio*, editorial Aranzadi/Thomson Reuters, Pamplona, 2019, p. ..., cedido por el autor
- MENÉNDEZ-VALDÉS NAVAS, MARINA, “Reflexiones jurídicas entorno a los símbolos religiosos”, *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 24 (2010)
Disponible en: https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=409447&d=1
- JOSÉ MARTÍN Y PÉREZ DE NANCLARES: El TJUE como actor de la constitucionalidad en el espacio jurídico europeo: la importancia del diálogo judicial leal con los tribunales constitucionales y con el TEDH.

- UNED. Teoría y Realidad Constitucional, núm. 39, 2017, pp. 235-269. Disponible en: <http://revistas.uned.es/index.php/TRC/article/view/19160>
- LOUSADA ARACHENA, JOSÉ FERNANDO: Encuentros y desencuentros entre el TEDH y el TJUE en materia de igualdad de género. Vol.4, Núm.2 (2019) Pp. 39-49. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4764>
 - PALOMINO LOZANO, RAFAEL (2013) *Comentario de Jurisprudencia. Derecho eclesiástico del Estado. Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 4.ª), de 15 enero de 2013, asunto Eweida y otros contra Reino Unido*. *Ars Iuris Salmanticensis*, 1 (2)
 - PALOMINO LOZANO, RAFAEL (2016) *El símbolo religioso en el Derecho. Concepto y clases*.
 - ROJO TORRECILLA, EDUARDO. Notas a la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Palma de Mallorca de 6 de febrero de 2017 (caso Acciona Airport Services SAU). *Blog Eduardo Rojo Torrecilla*.
Disponible en: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/02/tras-el-debate-en-el-aula_27.html
 - Diccionario de la Lengua Española (23ª edición)
 - R.A.E (Actualización 2020) www.rae.es
 - Jesús Lahera Forteza, *Símbolos religiosos en el centro de trabajo*, EL PAÍS, 2017
Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/03/15/economia/1489593955_207383.html
 - RUIZ DEL ÁRBOL, MARUXA, *La justicia europea avala que una trabajadora luzca una cruz al cuello*, EL PAÍS, 2013
Disponible en: <http://www.maruxaruizdelarbol.com/la-justicia-europea-avala-que-una-trabajadora-luzca-una-cruz-al-cuello>
 - COLOM, EDU, *Un Juzgado reconoce el derecho a usar el velo islámico en el trabajo*, EL MUNDO, 2017
Disponible en: <https://www.elmundo.es/baleares/2017/02/13/58a1b563ca474154638b460b.html>
 - Boletín Oficial del Estado www.boe.es
 - HUDOC, base datos Tribunal Europeo <https://hudoc.echr.coe.int/>

- ROSSEL GRANADOS, JAIME, La no discriminación por motivos religiosos en España, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2008
Disponible en:
https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=408363&d=1
- GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN y RODRÍGUEZ CARDO, IVÁN ANTONIO, Signos religiosos en la indumentaria de trabajo y principio de no discriminación: las primeras aportaciones del Tribunal de Justicia
- SALIDO, MERCEDES, Derecho a la propia imagen y convicciones religiosas en el trabajo: distintivos religiosos
- <https://www.learnreligions.com/>
- <https://eur-lex.europa.eu/>
- <https://www.iustel.com/>

JURISPRUDENCIA

- STEDH 48420/10 y 59482/10, de 15 de enero de 2013. Caso Eweida y otros contra Reino Unido
- STEDH caso Dahlab contra Suiza, Dec. Admon. nº 42393/98, de 15 de febrero de 2001
- Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de marzo de 2017, Samira Achbita y Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV, C-157/15, EU:C:2017:203
- Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) caso Bougnaoui contra Micropole Asunto C-188/15 de 14 de marzo de 2017
- Juzgado de lo Social nº 1 de Palma, Sentencia 2/2017, de 6 de febrero
- TSJ Baleares, sentencia 457/2002, de 9 de septiembre

LEGISLACIÓN

- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
- Constitución Española de 1978
- Ley del Estatuto de los Trabajadores
- LO 7/1980, de 5 de Julio, de Libertad Religiosa
- Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Carta Europea de los Derechos Fundamentales