

# Protección de la clientela y restricciones a la libertad religiosa del trabajador (a propósito de la jurisprudencia del TJUE)<sup>1</sup>

Ángel Jurado Segovia

Profesor Contratado Doctor (acreditado a Profesor Titular)  
Universidad Complutense de Madrid

## Protection of customers and restrictions on the religious freedom of the employee (A review of the case law of the CJEU)

### SUMARIO:

1. INTRODUCCIÓN 2. LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE SOBRE LAS NORMAS Y DECISIONES EMPRESARIALES DE NEUTRALIDAD RELIGIOSA 3. ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL ALCANCE Y LA APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE (PARTICULARMENTE, EN RELACIÓN CON EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL).

**RESUMEN:** A tenor de varias cuestiones prejudiciales resueltas por el TJUE, hay cierto margen para que las empresas puedan adoptar políticas de neutralidad que introduzcan restricciones justificadas sobre la libertad religiosa de los trabajadores, con la finalidad de evitar que no seguir dicha neutralidad pueda afectar a las relaciones con la clientela y, por tanto, causar un perjuicio a la empresa. En el presente estudio se reseña dicha jurisprudencia del TJUE y se reflexiona en torno su alcance y aplicación, con algunas consideraciones que se proyectan particularmente sobre el ordenamiento español.

**Palabras clave:** libertad religiosa; no discriminación en el ámbito laboral; símbolos religiosos; libertad de empresa; clientes.

1 Este estudio se ha realizado en el marco del proyecto de investigación "Internacionalización y europeización del Derecho del Trabajo: desafíos en un contexto globalizado de los instrumentos de flexibilidad (EUROILABOUR)"; Investigador principal: Juan Gil Plana. Convocatoria PR-12/2024, Ayudas para la financiación de proyectos de investigación, Universidad Complutense de Madrid, 2023.

**ABSTRACT:** According to several preliminary rulings by the CJEU, there is a certain margin for companies to adopt policies of neutrality that introduce justified restrictions on employees' religious freedom, with the aim of avoiding that not following this neutrality may affect relations with customers and cause damage to the employer. This study reviews this case law of the CJEU and reflects on its scope and application, with some considerations that are particularly relevant to the Spanish legal system.

**Keywords:** religious freedom; non-discrimination in the workplace; religious symbols; freedom to conduct a business; customers.

## 1. INTRODUCCIÓN

Entre el derecho fundamental a la libertad religiosa, consagrado a nivel constitucional e internacional, y el contrato de trabajo por cuenta ajena, del que se derivan deberes anejos a la prestación a la que se obliga el trabajador y los poderes de dirección atribuidos al empresario, se pueden producir, desde luego, diversos focos de fricción, en los que se ven implicados diversos fundamentos normativos, dando lugar a diferentes perspectivas de análisis y soluciones jurídicas a la hora de resolver los conflictos planteados.

Así, uno de esos focos de fricción, desde hace tiempo advertido y analizado, tiene que ver con las particularidades que presentan las denominadas organizaciones o empresas ideológicas o de tendencia —vgr. centros docentes privados, confesiones religiosas, medios de comunicación, organizaciones políticas y sindicales—. La integración en una organización empresarial difusora de un determinado mensaje religioso o ideológico genera una modulación más compleja que la que el contrato de trabajo impone ya de por sí al ejercicio de los derechos fundamentales por parte del trabajador, con los consecuentes matices que de ello se derivan para sus deberes contractuales. La propia libertad ideológica ejercida de forma colectiva por la organización, como manifestación del pluralismo ideológico, aparece como fundamento y justificación de las restricciones sobre la libertad individual del trabajador<sup>2</sup>; pero de ahí también que se entienda —y es una tesis deducible, en buena medida, de la doctrina del TC<sup>3</sup>— que dichas restricciones deberían quedar circunscritas a aquellos trabajadores que desarrollan tareas de tendencia; esto es, tareas en las que el respeto o incluso la difusión de unas determinadas convicciones aparece como una característica objetiva de la prestación laboral<sup>4</sup>.

2 Cfr., en esta línea, BLAT GIMENO, F.: *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, MTSS, Madrid, 1986, pág. 31 y 32; GALLEGO, F. J.: *Contrato de trabajo y libertad ideológica*, CES, Madrid, pág. 74 y 75.

3 Cfr. SSTC 5/1981; 47/1985; 106/1996 y 79/2023.

4 Cfr. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup>. F.: "Libertad ideológica y relaciones laborales", *Relaciones Laborales*, 1985, Tomo-II, pág. 436 y ss.; BLAT GIMENO, F.: *Relaciones...*, op. cit., pág. 73 y ss.; CALVO GALLEGO, F. J.: *Contrato...*, op. cit., pág. 153 y ss.

Fuera de estos supuestos, los puntos de fricción se producen más bien entre la libertad del trabajador y otro tipo de intereses organizativos o productivos del empleador. En este sentido, se ha planteado la compleja cuestión sobre en qué medida está el empresario obligado a acomodar la organización del trabajo para que el trabajador pueda ejercitar su libertad, no trabajando en determinados momentos para cumplir con prescripciones religiosas. La complejidad estriba, ciertamente, en valorar hasta qué punto los derechos fundamentales del trabajador adquieren una dimensión positiva, imponiendo al empresario unos deberes de soportar o actuar, que va más allá de lo que tradicionalmente se ha considerado como función esencial de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo<sup>5</sup>. A este respecto, como es sabido, nuestra jurisprudencia constitucional<sup>6</sup> invocó un principio de neutralidad y los deberes contractuales asumidos por el trabajador para entender que no existe una obligación empresarial de modificar las condiciones sobre tiempo de trabajo en orden a que el trabajador pueda ejercer su libertad religiosa. Frente a ello, seguramente la crítica más fundada que cabría formular pasaría por —sin sustraerse de la inevitable lógica contractual a la que debe sujetarse el ejercicio de la libertad del trabajador— apelar a la buena fe contractual del empresario, a efectos de exigirle, en determinadas circunstancias, un mínimo deber de acomodación<sup>7</sup>.

Sea como fuere, más allá de las particulares incertidumbres en torno a esa dimensión positiva de la libertad religiosa del trabajador, de lo que no hay duda es que dicha libertad cumple una clara función negativa como derecho de inmunidad y, por tanto, como límite a los poderes empresariales exigiendo, en este caso, la neutralidad que el empresario no lleve a cabo comportamientos o decisiones que impliquen una clara injerencia en la libertad del trabajador o una discriminación asociada a la misma<sup>8</sup>. En efecto, *a priori*, parece difícil que se pueda invocar con fundamento un principio de neutralidad para justificar determinadas prácticas o decisiones empresariales, que nada tienen que ver con la exigencia al empresario de una conducta positiva o carga para facilitar el ejercicio de la libertad por parte del trabajador, sino que suponen una decisión restrictiva basada en su religión o convicciones. De ahí que se venga haciendo alusión a un deber del empresario de no indagar sobre las creencias e ideología del trabajador<sup>9</sup> y de no adoptar decisiones referidas a las condiciones de trabajo en sentido amplio que suponga un trato desigual para aquellos trabajadores que profe-

5 Cfr. DEL REY GUANTER, S.: "Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general", Relaciones Laborales, Tomo-I, 1995, pág. 202; RODRIGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: "Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo", Relaciones Laborales, Tomo-I, 1996 (versión electrónica), pág. 5.

6 STC 19/1985.

7 Cfr., en esta línea, entre otros, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup>. F.: "Libertad...", op. cit., pág. 429 y 430; CALVO GALLEGU, F. J.: *Contrato...*, op. cit., pág. 173 y ss. y 250 y ss.; RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: "Buena fe y poderes empresariales", Relaciones Laborales, N<sup>o</sup> 17, 2003 (versión electrónica), pág. 5 y 6.

8 Cfr., en esta línea, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: "Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia", Persona y Derecho, N<sup>o</sup> 50, 2004, pág. 364.

9 Cfr. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: "Libertad...", op. cit., pág. 359.

san una determinada religión o ideología (cfr. arts. 4.2 y 17.1 ET; art. 34 Ley 62/2003 y art. 9 Ley 5/2022).

Con todo, lo dicho anteriormente también puede ser objeto de ciertas matizaciones. La libertad de empresa podría actuar como fundamento para adoptar políticas empresariales de neutralidad que introduzcan prohibiciones generales sobre las libertades de los trabajadores<sup>10</sup>. Y entre las finalidades que podrían legitimar dichas políticas estaría la de evitar que no seguir dicha neutralidad pueda afectar a las relaciones con la clientela y, a la postre, incidir negativamente sobre la rentabilidad empresarial. Se trata ésta de una perspectiva presente en algún pronunciamiento del TEDH<sup>11</sup>, pero ha sido, sobre todo, el TJUE el que, más recientemente, ha tenido que pronunciarse en varias ocasiones sobre el particular, como consecuencia de diversas cuestiones prejudiciales, que vendrían a indicar una importancia relativamente creciente de tales políticas empresariales de neutralidad en diversos países de la UE. Es cierto que no parece que ello esté provocando una conflictividad reseñable en el contexto español de relaciones laborales, aunque seguramente no cabe descartar que lo pueda hacer en un futuro más o menos próximo, considerando, entre otros posibles factores, la problemática de cierto calado que la cuestión del velo islámico viene suscitando, desde hace ya algún tiempo, en el ámbito educativo<sup>12</sup>.

En las páginas que siguen se reseña la indicada jurisprudencia del TJUE y se realizan una serie de reflexiones en torno a su alcance y aplicación, con algunas consideraciones que se proyectan particularmente sobre el ordenamiento español.

## **2. LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE SOBRE LAS NORMAS Y DECISIONES EMPRESARIALES DE NEUTRALIDAD RELIGIOSA**

Han sido, al menos, seis los asuntos en que el TJUE ha abordado cuestiones prejudiciales referidas a casos relacionados con el uso del velo islámico en el ámbito laboral, que se han proyectado sobre la valoración de normas y decisiones del empleador basadas en una suerte de principio de neutralidad como eventual justificación

10 En esta línea, hace ya algún tiempo que se señalaba que un principio de neutralidad empresarial ha justificado en determinados sistemas la prohibición general de actividades políticas o confesionales en la empresa, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: "Libertad...", op. cit., pág. 366.

11 Cfr. GONZALEZ ORTEGA, S.: "Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", Temas Laborales, nº 145, 2018, pág. 211 y ss.

12 Cfr. GUTIERREZ DEL MORAL, M. J.: "El velo islámico: ¿una causa de discriminación? Especial referencia a su uso en la escuela, en la documentación de identificación y en el ámbito judicial", Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado, vol. XXXVI, 2020, pág. 78 y ss. Y para una referencia a algunos conflictos recientes, incluso alguno judicializado, véase, por ejemplo "El vacío legal sobre el uso del velo pone a las escuelas en una encrucijada", El Confidencial, 12-3-2022, [https://www.elconfidencial.com/espana/andalucia/2022-03-12/vacio-legal-velo-pone-escuelas-encrucijada\\_3390576/](https://www.elconfidencial.com/espana/andalucia/2022-03-12/vacio-legal-velo-pone-escuelas-encrucijada_3390576/) ; "La justicia avala al Instituto que acordó el traslado de una alumna que se negó a quitarse el velo islámico", Noticias Jurídicas, 6-7-2023, <https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/18153-la-justicia-avala-al-instituto-que-acordo-el-traslado-de-una-alumna-que-se-nego-a-quitarse-el-velo-islamico/>.

de las restricciones al ejercicio de la libertad religiosa impuestas a los trabajadores. Por consiguiente, resulta posible hablar de una jurisprudencia con, cuando menos, vocación de consolidación, sin perjuicio de los matices introducidos en los diferentes casos resueltos y ciertos elementos de indefinición que, como se verá, cabe identificar en la doctrina pergeñada; lo que, en buena medida, resulta lógico atendiendo a la propia idiosincrasia de las cuestiones prejudiciales ante el TJUE y al ineludible juicio de ponderación de intereses que plantea la materia<sup>13</sup>.

A continuación, se reseñan los pronunciamientos que se han referido a esta cuestión en el ámbito del empleo privado, en los que cabe identificar, en mayor o menor medida, la presencia del apuntado elemento —de relevancia para el objeto de estas líneas— que conecta con el interés empresarial de proteger su clientela. Cabe dejar, por tanto, de lado algún otro supuesto reciente en que el TJUE se ha pronunciado sobre la cuestión en el ámbito del empleo público, considerando que la neutralidad exigida por la Administración, incluso para aquellos empleados que no están en contacto con los usuarios, no se opone necesariamente a la normativa europea sobre no discriminación por motivos de religión<sup>14</sup>. En esta misma línea de tendencia, sobre las restricciones al uso de símbolos religiosos en el ámbito público ha sido particularmente significativa la jurisprudencia del TEDH<sup>15</sup>, de la que se desprenden, ciertamente, elementos de justificación de las restricciones —laicidad o aconfesionalidad del Estado y garantía estatal del pluralismo religioso e ideológico— que no son trasladables completamente o siempre al ámbito de las relaciones laborales en el ámbito privado<sup>16</sup>.

Pues bien, entrando a reseñar los asuntos relativos al ámbito privado, todas las cuestiones prejudiciales planteadas han ido referidas a la compatibilidad de ciertas prácticas o decisiones empresariales con la Directiva 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, cuyas previsiones van dirigidas a combatir las discriminaciones por motivos, entre otros, de religión o convicciones. Así, en uno de los primeros supuestos (STJUE 14-3-2017, asunto C-188/15), la cuestión prejudicial presentada por el Tribunal de Casación francés planteaba en qué medida el despido de una trabajadora que se negó a no portar pañuelo islámico cuando entraba en contacto con un cliente podría con-

13 Cfr., en esta línea, CONTRERAS MAZARIO, J. M. "Velo islámico y neutralidad empresarial: ¿dos nuevos casos para su prohibición?", *Laicidad y libertades*, Nº 21, 2021, pág. 105 y ss. y 135.

14 STJUE 28-11-2023 (asunto C-148/22). Para algunas reflexiones al respecto, GARCIA SALAS, A. I.: "Símbolos religiosos en los lugares de trabajo de las Administraciones Públicas: criterios marcados por el TJUE", *El Foro de Labos*, <https://www.elforodelabos.es/2023/12/simbolos-religiosos-en-los-lugares-de-trabajo-de-las-administraciones-publicas-criterios-marcados-por-el-tjue/>.

15 Véase, particularmente, SSETDH 15-2-2001 (Dahlab contra Suiza), 24-1-2006 (kurtulmus contra Turquía), 15-1-2013 (Chaplin contra Reino Unido) y 26-11-2015 (Ebrahimian contra Francia). Una reseña al respecto, por ejemplo, en GONZALEZ ORTEGA, S.: "Libertad...", op. cit., pág. 211 y ss.; y en FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "La indumentaria religiosa en el trabajo a la luz de los tribunales", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, Vol. XV, 2023, pág. 52.

16 Cfr. CONTRERAS MAZARIO, J.M.: "Velo...", cit., pág. 118-120.

siderarse justificado a la luz del art. 4.1 de la Directiva 2000/78, que admite que una diferencia de trato basada en los motivos prohibidos no sea considerada discriminatoria si estamos en presencia de un requisito profesional esencial y determinante, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo.

Más concretamente, el supuesto se refería al supuesto de una trabajadora, contratada como ingeniera, a la cual, antes de la contratación y en momentos posteriores la empresa, le comunicó que el uso del pañuelo podía ser un problema a la hora relacionarse con los clientes, mostrando la trabajadora una actitud negativa a cumplir con la exigencia de retirarse el velo; lo que provocó que a los pocos meses de su contratación fuese despedida, aludiéndose en la comunicación de despido a que uno de los clientes, en cuyo centro de trabajo se le habían asignado funciones a la trabajadora, había informado de su malestar por el hecho de que la trabajadora usará el velo, solicitando que no se repitiera dicha circunstancia; lo que, a su vez, llevó a motivar el despido en el interés de la empresa en las relaciones y expansión con clientes. Alegando que el despido era discriminatorio, la trabajadora presentó una demanda ante los tribunales franceses, no apreciándose tal discriminación en las instancias inferiores por entenderse que se trataba de una restricción legítima resultante de los intereses de la empresa, dado que el ejercicio por parte de la asalariada de la libertad de manifestar sus convicciones religiosas sobrepasaba los límites de la propia empresa y se imponía a los clientes de esta última. El asunto llegó, finalmente, ante la *Cour de cassation*, que planteó la cuestión prejudicial ante el TJUE en los términos antes apuntados.

Pues bien, el TJUE, tras despejar cualquier duda sobre que el hecho de portar y mostrar signos religiosos está amparado por la libertad religiosa que pretende proteger la normativa europea, en consonancia con el Convenio Europeo de Derechos Humanos (art. 9)<sup>17</sup>, prosigue deslizando unas consideraciones con una proyección que va más allá de la concreta cuestión prejudicial planteada y que sirven para empezar a teorizar en torno al principio de neutralidad, en el sentido de que las políticas empresariales que prohíban el uso de cualquier signo visible de convicciones religiosas podrían constituir una desventaja particular para determinadas personas y, por tanto, una discriminación indirecta (art. 2.2 b Directiva 2000/78); lo que no ocurriría, sin embargo, si la norma empresarial puede justificarse con una finalidad legítima como es la instauración de una política de neutralidad para con los clientes de la empresa. Nótese, pues, la relevancia que, como se apuntó, adquiere la protección de la clientela ya desde estas primeras consideraciones del TJUE sobre la neutralidad empresarial y las restricciones al ejercicio de la libertad religiosa.

17 Señala el TJUE en esta y en otras sentencias que, a la luz del Convenio Europeo de Derechos Humanos y de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, procede interpretar que el concepto de "religión" ex art. 1 de la Directiva cubre tanto el "*forum internum*"; a saber, el hecho de tener convicciones, como el "*forum externum*"; a saber, la manifestación pública de la fe religiosa.

Lo anterior se acompañó de otras consideraciones del TJUE indicando que corresponde a los tribunales nacionales determinar la existencia de una norma interna empresarial en los términos apuntados. Y, en caso negativo, entonces sí que la decisión empresarial de despedir a la trabajadora por portar el velo islámico sólo podría considerarse justificada abordando la cuestión planteada por el tribunal francés; esto es, si la voluntad de un empresario de atender al deseo de un cliente de que los servicios no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva pañuelo islámico constituye un requisito profesional esencial y determinante, en el sentido del art. 4.1 de la Directiva 2000/78. Y, a este respecto, tras aludir al alcance más bien restringido que debe atribuirse a tal previsión, se concluye que el concepto de requisito profesional esencial y determinante implica un requisito objetivamente dictado por la naturaleza de la actividad profesional de que se trate o por el contexto en que ésta se lleve a cabo, pero, en cambio, no puede cubrir consideraciones subjetivas, como la voluntad del empresario de tener en cuenta los deseos particulares de un cliente. Parece, pues, que para poderse justificar la diferencia de trato en el citado art. 4.1. el hecho religioso debería comportar una suerte de falta de aptitud profesional —derivada, por ejemplo, de la negativa del trabajador a manipular productos derivados del cerdo—, no considerándose, en cambio, lo mismo respecto a la capacidad para prestar servicios como ingeniera por el hecho de portar el velo<sup>18</sup>.

Esta aproximación se complementó con la realizada en otra sentencia dictada por el TJUE en la misma fecha que la recién reseñada (STJUE 14-3-2017, asunto C-157/15), en un supuesto en que, efectivamente, se podía constatar la existencia de una política empresarial de neutralidad en relación con las convicciones religiosas o ideológicas. En la cuestión prejudicial, el Tribunal de Casación de Bélgica planteaba si la prohibición de llevar el velo musulmán en el lugar de trabajo podría estar justificada cuando la prohibición empresarial se extiende a todos los trabajadores respecto a portar en dicho lugar cualquier signo externo de convicciones políticas, filosóficas o religiosas y lo hacía con ocasión de un supuesto en que también se había producido un despido por quebrantar tal prohibición. La trabajadora despedida prestaba servicios como recepcionista para una empresa en la que regía una norma en el sentido apuntado, habiéndose comunicado a la trabajadora que no se toleraría su reiterada intención de llevar el pañuelo islámico. Los tribunales belgas entendieron que el despido no podía reputarse discriminatorio, dado el alcance general de la prohibición impuesta empresarialmente, si bien, ante los alegatos de una posible discriminación indirecta formulados por la trabajadora, el Tribunal de Casación decidió plantear la cuestión prejudicial.

Pues bien, el TJUE descartó, en efecto, la existencia de una discriminación directa (art. 2.2. a Directiva 2000/78), por cuanto que la regla empresarial controvertida ata-

18 Cfr. RODRIGUEZ BLANCO, M.: "La neutralidad del empresario como límite a la libertad religiosa del trabajador (comentario a las sentencias de la Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de marzo de 2017), Foro. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época, N° 1, 2017, pág. 396.

ña indistintamente a cualquier manifestación de convicciones políticas, filosóficas o religiosas, tratando por igual a todos los trabajadores de la empresa al imponer de forma general e indiferenciada una neutralidad indumentaria que se opone al uso de tales signos, no existiendo datos relativos a que la trabajadora despedida hubiera sido objeto de una aplicación distinta de dicha norma interna. De ahí que se haya afirmado, con razón, que no sería preciso sacar la impresión de que el TJUE ha avalado simplemente la prohibición del velo islámico en el trabajo, pues de sus pautas cabe colegir de que no hay discriminación directa si se prohíben con semejante alcance dicho velo, el turbante de los sijs, las cruces cristianas u otros símbolos de carácter religioso que puedan portarse en el ámbito laboral<sup>19</sup>.

Por lo que se refiere a posible existencia de una discriminación indirecta (art. 2.2.b Directiva 2000/78), el TJUE señaló que, efectivamente, ello podría darse en caso de acreditarse que la obligación, aparentemente neutra contenida en la norma empresarial, ocasionase, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas. Y, a este respecto, abundando en la misma línea que en el asunto previamente reseñado, el Tribunal señaló que, sin perjuicio del margen de competencia y apreciación que corresponde al juez nacional, pero en orden a aportar pautas que permitan a ese juez resolver el litigio concreto, el requisito de la existencia de una finalidad legítima que permite justificar las discriminaciones indirectas puede considerarse cumplido por la voluntad empresarial de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica o religiosa en las relaciones con los clientes. Se afirma, en efecto, textualmente que *“el deseo de un empresario de ofrecer una imagen neutra ante sus clientes está vinculado a la libertad de empresa, reconocida en el artículo 16 de la Carta (de derechos fundamentales de la UE), y tiene, en principio, un carácter legítimo, en particular cuando el empresario sólo incluye en la persecución de esa finalidad a los trabajadores que, en principio, van a estar en contacto con sus clientes”*. Cabe subrayar que en este punto el TJUE se apoya en la doctrina del TEDH, concretamente en el caso Eweida contra el Reino Unido<sup>20</sup>, en el que, ciertamente, se juzgó legítima la finalidad de neutralidad perseguida por la empresa frente a terceros, si bien se concluyó que se había vulnerado la libertad religiosa de una trabajadora —azafata de unas aerolíneas— a la que se le había impedido portar una cruz cristiana, considerándose, entre otros factores, que el símbolo portado era más bien discreto y que a otros trabajadores sí que se les había permitido vestir prendas religiosas —vgr. turbante y velo—, sin prueba de que ello hubiera causado consecuencias negativas en la imagen o marca de la empresa.

Prosiguiendo con la valoración acerca del carácter justificado de una posible discriminación indirecta efectuada por el TJUE, respecto el carácter adecuado y necesario que el citado art. 2.2.b Directiva 2000/78 exige que tengan los medios utilizados para la consecución de la finalidad legítima, el Tribunal europeo se refirió a la

19 Cfr. CONTRERAS MAZARIO, J.M.: “Velo...”, op. cit., pág. 115.

20 STEDH 15-1-2013.

necesidad de que el régimen de neutralidad impuesto por la empresa sea aplicado *“realmente de forma congruente y sistemática”* y afecte *“únicamente a los trabajadores (...) que están en contacto con los clientes. En tal caso, dicha prohibición deberá considerarse estrictamente necesaria para alcanzar la meta perseguida”*. Mas, dicho lo anterior, el Tribunal añadió otra consideración destinada al Tribunal nacional encargado del caso concreto, en orden a *“comprobar si, tomando en consideración las limitaciones propias de la empresa y sin que ello representara una carga adicional para ésta, se tenía la posibilidad (...) de ofrecer (...) a la (trabajadora despedida) un puesto de trabajo que no conllevara un contacto visual con los clientes (...)”*. Para varios autores, esta referencia apuntaría a la inclusión de un deber de *“acomodación razonable”* a la hora de valorar la justificación de las políticas empresariales de neutralidad religiosa<sup>21</sup>.

El siguiente pronunciamiento del TJUE sobre la materia no tuvo lugar hasta unos años después en una sentencia, resolviendo dos asuntos acumulados (STJUE 15-7-2021, asuntos C-804/18 y C-341/19), que llevaron al Tribunal a introducir nuevos e importantes matices en su doctrina al respecto<sup>22</sup>. El primero de los asuntos citado trajo causa, una vez más, en el hecho que una trabajadora portase en el lugar de trabajo el velo islámico, razón por la cual fue objeto de sanciones disciplinarias. La empresa venía aplicando unas *“instrucciones de servicio relativas a la obligación de neutralidad”*, en las que se declara que, en aras de garantizar el libre desarrollo individual de los niños en cuanto a religión, filosofía y política, los trabajadores deberán observar estrictamente la obligación de neutralidad para con los padres, los niños y otras personas y, en consecuencia, frente a tales sujetos evitarán hacer en el puesto de trabajo cualquier declaración política, filosófica o religiosa, no portarán tampoco en el puesto de trabajo signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas, ni practicarán en el puesto de trabajo ritos relacionados con dichas convicciones. Impugnadas judicialmente las sanciones y a la vista de las alegaciones de las partes, el Tribunal Laboral de Hamburgo planteó una cuestión prejudicial compleja, pues no sólo se aludía a la posible existencia de una posible discriminación directa o indirecta por motivos de religión, sino también indirecta por razón de sexo, habida cuenta de que la prohibición controvertida en el litigio principal afectaría mayoritariamente a las mujeres. Y, además, también planteaba si a la hora de valorar la posible justificación de la diferencia de trato, se pueden tener en cuenta previsiones nacio-

21 Cfr., en esta línea, RODRIGUEZ BLANCO, M.: “La neutralidad ...”, op. cit, pág. 394 y 395; CONTRERAS MAZARIO, J.M.: “El TJUE no prohíbe el uso del velo islámico”, Revista de Derecho Comunitario Europeo, N° 57; 2017; pág. 603; OJEDA AVILÉS, A.: “Libertad religiosa versus libertad de empresa: las técnicas de ajuste”, Revista Española de Derecho del Trabajo, N° 225, 2019, (versión electrónica), pág. 16 y 17; FERNANDEZ SANCHEZ, S.: “Libertad religiosa y política de neutralidad empresarial. A la luz de la sentencia del TJUE de 13 de octubre de 2022 (C-344/20)”, Revista Española de Derecho del Trabajo, N° 264, 2023 (versión electrónica), pág. 5.

22 Cfr. CAÑAMARES ARRIBAS, S.: “Luces y sombras en la protección de la igualdad religiosa en la Unión Europea. La sentencia del Tribunal de Justicia Wabe & MH Müller, de 15 de julio de 2021”, Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado, N° 57, 2021, pág. 1 y ss.

nales que aparezcan como más favorables que la Directiva 2000/78 (art. 8.1), en el sentido de que la prohibición de vestimenta religiosa no se justificaría simplemente con la posibilidad abstracta de comprometer la neutralidad del empresario, sino que resultaría necesario un riesgo suficientemente concreto de causar un perjuicio económico al mismo o a un tercero.

Ante ello, la respuesta del TJUE viene, en primer lugar, a confirmar su doctrina anterior sobre la ausencia de una discriminación directa como consecuencia de las políticas empresariales que de forma general e indiferenciada exigen una neutralidad religiosa, subrayándose, además, el dato presente en el caso concreto relativo a que durante el mismo período que la trabajadora fue sancionada por portar el pañuelo islámico, la empresa había exigido a otra trabajadora que dejase de llevar en el cuello una cadena con una cruz. A este respecto, se ha objetado una falta de sensibilidad del Tribunal por no reparar en que el velo islámico tiene un predicamento obligatorio, que no tienen otros símbolos religiosos, lo que debería llevar a tener en cuenta las consecuencias sociolaborales que podría conllevar no seguir determinadas prescripciones religiosas, considerándose, por tanto, que las políticas empresariales de neutralidad producen efectos particulares sólo en aquellos en que se ven afectados por una obligación religiosa<sup>23</sup>.

A mi modo de ver, este tipo de planteamientos supone negar de plano la posibilidad de políticas empresariales de neutralidad congruentes respecto a factores que —se quiera o no<sup>24</sup>— no son inherentes y absolutamente inseparables a la persona, a diferencia de otros tales como el sexo, la raza, la discapacidad, entre otros. Resultando, asimismo, lógico, desde un pluralismo respetuoso con las distintas libertades y sensibilidades del conjunto de trabajadores y de los terceros que se relacionan con la empresa, que tales políticas empresariales se proyecten sin distinciones respecto a cualquier confesión o tendencia religiosa, más allá del carácter más o menos imperativo de sus símbolos, tal y como resulta deducible, no sólo de la doctrina del TJUE, sino también del TEDH<sup>25</sup>. Un entendimiento que considere necesario establecer distinciones entre religiones dentro las políticas de neutralidad significaría, a mi modo de ver, imponer al empresario de una suerte de “acción positiva” en favor de determinadas religiones, lo que no parece fácil de admitir, al menos, desde la perspectiva de la Directiva 2000/78 y de los principios constitucionales que informan en favor de la

23 En esta línea, FERNANDEZ SANCHEZ, S.: “Libertad...”, op. cit., pág. 6, 7 y 16 y ss., apoyándose, en gran medida, en las consideraciones de las abogadas generales en algunos asuntos abordados por el TJUE.

24 Señalando que sobre este aspecto se aprecian discrepancias relevantes entre las opiniones de los abogados generales del TJUE, PALOMINO LOZANO, R.: “El Tribunal de Justicia de la Unión Europea frente a la religión y las creencias”, Revista de Derecho Comunitario Europeo, Nº 65, 2020, pág. 54.

25 Cfr. al hilo de diversas sentencias del TEDH, GONZALEZ ORTEGA, S.: “Libertad...”, op. cit., pág. 215, 216, 220 y 221, señalándose particularmente en esta última página que la imperatividad del mandato religioso que permita imponer una diferencia radical de trato, de modo que ni la obligatoriedad de la regla religiosa convierte en legítimo el ejercicio de mostrar símbolos religiosos, ni la mayor flexibilidad de los mandatos religiosos conduce forzosamente a dar prioridad a los intereses empresariales.

neutralidad<sup>26</sup>; además, y al fin y al cabo, ello podría frustrar el principal interés legítimo perseguido por la empresa con su política también de neutralidad, que no es otro que no verse perjudicada en su actividad económica por cualquier manifestación religiosa o ideológica en las relaciones con los clientes.

Continuando con el asunto abordado por el TJUE, respecto a las eventuales discriminaciones indirectas, la cuestión del sexo quedó imprejuizada al no estar las discriminaciones por tal motivo incluidas en la Directiva 2000/78 y no haber invocado la cuestión prejudicial ninguna otra norma europea en su fundamentación<sup>27</sup>. Valga apuntar, en este sentido, que en su día el TEDH descartó que una prohibición que conllevaba la imposibilidad de usar el velo islámico en el ámbito de la empleo público pudiera considerarse discriminatoria por razón de sexo, por cuanto que perseguía el objetivo legítimo de garantizar la neutralidad del sistema de educación primaria y resultaría también aplicable a un hombre que, en circunstancias similares, llevase una vestimenta que le identificara claramente como miembro de una confesión; amén de que, a la hora de justificar la prohibición impuesta a quien prestaba servicios como profesora, se aludió a las dificultades de conciliar la obligación de llevar un velo, impuesta sólo a las mujeres, con un mensaje de igualdad y no discriminación que una democracia debe transmitir<sup>28</sup>.

Y en cuanto a la discriminación por razones de religión, el TJUE en este asunto se mostró proclive a aceptar el planteamiento subyacente en la cuestión remitida por el órgano judicial alemán en el sentido de que una norma empresarial como la controvertida en el asunto afectaría, desde un punto de vista estadístico, mayormente a las trabajadoras que llevan un pañuelo debido a su fe musulmana. Sin embargo, el Tribunal se reafirma en que ello, como discriminación indirecta, podría justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y siempre y cuando los medios para la consecución de dicha finalidad sean adecuados y necesarios, reiterándose, asimismo, en su criterio de que puede reputarse legítima la voluntad de un empresario de seguir un régimen de neutralidad en las relaciones con los clientes. Ahora bien, en este punto el TJUE introduce el relevante matiz de que dicha voluntad no es suficiente por sí sola para justificar objetivamente la diferencia de trato, de modo que *"el carácter objetivo de tal justificación solo puede determinarse ante una necesidad real de ese empresario"*; *"necesidad que incumbirá a este acreditar tomando en consideración especialmente las expectativas legítimas de dichos clientes o usuarios y las consecuencias desfavorables que sufriría sin tal régimen (...)"*. Por consiguiente, el Tribunal añadió a través de este pronunciamiento una mayor rigurosidad al principio de neutralidad como justificativo de las restricciones empresariales a la libertad reli-

26 Cfr., sobre el escaso margen de las discriminaciones positivas en materia religiosa, CAÑAMARES ARRIBAS, S.: "Religión y relaciones laborales en las entidades públicas y privadas en España", *Ius Canonicum*, Vol. 59, 2019, pág. 636-638.

27 Considerando que en estos casos se podría dar una discriminación múltiple, CONTRERAS MAZARIO, J.M.: "Velo...", cit, pág. 116; FERNANDEZ SANCHEZ, S.: "Libertad...", op. cit., pág. 15 y 19.

28 STEDH 15-2-2001 (Dahlab contra Suiza).

giosa, imponiéndole al empresario, aunque de forma algo abstracta e indefinida, una auténtica carga probatoria sobre el carácter indispensable de que los trabajadores mantengan una conducta neutra cuando se relacionan con los clientes.

Con todo, tal exigencia quizá no resultaría tan gravosa en el supuesto de trabajadores que se relacionan con menores, como ocurría en el caso origen de la cuestión prejudicial, pues así parece que cabe interpretarse la alusión que el TJUE efectúa, en punto a la acreditación de una justificación objetiva y una verdadera necesidad del empresario, al derecho de los padres a garantizar la educación y la enseñanza de sus hijos conforme a sus convicciones (art. 14 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE), así como al legítimo deseo de los mismos de que sus hijos sean supervisados por personas que no manifiesten su religión o sus convicciones, para garantizar así el libre desarrollo individual de los niños. Aunque no se deja constancia expresa de ello, parece que, en este el punto, el TJUE considera trasladables a las empresas educativas privadas que, como en el asunto litigioso, no se identifican con ninguna tendencia religiosa e ideológica y adoptan una postura de neutralidad, criterios similares a los manejados por la ya citada jurisprudencia del TEDH considerando justificadas las restricciones impuestas al personal educativo de centros públicos<sup>29</sup>.

En cambio, para otros supuestos distintos, a efectos de acreditar la necesidad objetiva por parte del empresario, el TJUE pareció referirse a la especial pertinencia de que el empresario *“aporte la prueba de que, sin el régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa, se vulneraría su libertad de empresa, (...) habida cuenta de la naturaleza de sus actividades o del contexto en el que estas se inscriben, sufriría consecuencias desfavorables”*. Lo que puesto en relación, además, con la exigencia de que la diferencia de trato se produzca a través de los medios adecuados y necesarios para la consecución de la finalidad perseguida, llevó al Tribunal a concluir que el régimen de neutralidad empresarial, no sólo debe ser aplicado de forma congruente y sistemática, sino que debe limitarse a lo estrictamente necesario, ponderando la restricción impuesta sobre la libertad religiosa y las consecuencias desfavorables que el empresario pretende evitar mediante la prohibición impuesta. En definitiva, un juicio de adecuación y proporcionalidad que, aunque bastante abierto en su formulación, trasluce una notable rigurosidad, deduciéndose que el Tribunal quiso, en comparación con otros asuntos precedentes, introducir mayores pautas y cautelas en sus criterios acerca de las políticas empresariales de neutralidad religiosa<sup>30</sup>.

Por lo demás, en cuanto a la otra cuestión planteada por el órgano judicial nacional relativa a la consideración de normas nacionales de las que quepa inferir que se tratan de disposiciones más favorables (art. 8.1 Directiva 2000/78), otorgando una mayor protección a la libertad religiosa en comparación con la posible justificación

29 STEDH 15-2-2001 (Dahlab contra Suiza).

30 En esta línea, respecto a pronunciamientos anteriores se había objeto no hubiera sido más profundo y riguroso sobre el juicio de ponderación a llevar a cabo frene a estas políticas empresariales de neutralidad, RODRIGUEZ BLANCO, M.: “La neutralidad...”, op. cit., pág. 392 y 396.

de una discriminación indirecta de conformidad con las previsiones de la Directiva 2000/78, el TJUE sostuvo que una norma nacional que para justificar una desigualdad exige demostrar un riesgo suficientemente concreto de verse perjudicados los intereses empresariales, como sería el caso de que se produzcan determinadas alteraciones en la empresa o el riesgo de pérdida de ingresos, se inscribe en el marco establecido por la propia Directiva en cuanto a la justificación de las discriminaciones indirectas. Y señaló, asimismo, que, en todo caso, de las previsiones de la Directiva se desprende que el legislador de la Unión no quiso precisar a la hora de establecer la conciliación necesaria entre tales libertades y las finalidades legítimas que pueden invocarse como justificación de una desigualdad de trato, sino que dejó este cometido en manos de los Estados miembros y sus órganos jurisdiccionales, permitiendo tener en cuenta el contexto propio de cada Estado miembro; lo que, a la postre, puede llevar a la imposición de requisitos más estrictos para justificar una discriminación indirecta que los que se desprenden del art. 2.2.b de la Directiva.

El otro asunto abordado por la STJUE 15-7-2021 (asunto C-341/19) se refirió a una trabajadora que prestaba servicios como dependiente en una tienda de moda y que también fue requerida para que no portase el velo islámico. Ante su negativa, fue ocupada en otro puesto de trabajo sin contacto con los clientes, si bien al poco tiempo la empresa le volvió a solicitar que no portase el pañuelo y ante la nueva negativa, decidió suspender su prestación de servicios, para al cabo de un tiempo solicitarle su reincorporación, pero sin signos de convicciones que fueran vistosos y de gran tamaño. La trabajadora recurrió a los tribunales nacionales solicitando la nulidad de la orden y una indemnización por el perjuicio sufrido, frente a lo que la empresa alegó que, desde que solicitó su reincorporación, aplicaba en todas sus tiendas una directriz interna en el sentido de lo exigido a la trabajadora con el objeto de mantener la neutralidad en el seno de la empresa y evitar conflictos entre trabajadores, los cuales ya se habían producido en diversas ocasiones por tales razones relacionadas con las distintas religiones y culturas presentes en la empresa. Las instancias judiciales inferiores estimaron las pretensiones de la trabajadora y la empresa interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo alemán, invocando que de la antes reseñada STJUE 14-3-2017 (asunto C-157/15) no se desprende la necesidad de que la empresa haya sufrido un perjuicio económico concreto o una disminución del número de clientes para que pueda aplicarse válidamente una política empresarial de neutralidad religiosa e ideológica, encontrando fundamento tal política en la libertad de empresa protegida por la Carta de Derechos Fundamentales UE.

Ante estas circunstancias, el TS alemán planteó una cuestión prejudicial también compleja, con diversas cuestiones interrelacionadas, partiendo de la premisa de que, en aplicación de las propias disposiciones nacionales, la decisión empresarial respecto a la trabajadora en cuestión constituye una discriminación indirecta, si bien para determinar el carácter ilegítimo o justificado de la desigualdad de trato resultaría preciso responder a la cuestión de si solo una prohibición completa que cubra cualquier forma visible de expresión de convicciones es apta para alcanzar el objetivo perseguido por un régimen empresarial de neutralidad o si, como sucedía en el caso,

una prohibición limitada a los signos que sean vistosos y de gran tamaño es suficiente a tal efecto. Y para el caso que se considerase suficiente con una prohibición limitada, el tribunal añadía otras cuestiones en el sentido de si para valorar el carácter adecuado de la política empresarial resulta pertinente una ponderación más o menos abstracta de los derechos que se presentan en conflicto y están consagrados en la Carta de Derechos Fundamentales —libertad de pensamiento, conciencia y religión (art. 10) y libertad de empresa (art. 16)—; y en qué medida las previsiones nacionales de rango constitucional que protegen la libertad religiosa pueden ser tenidas en cuenta como disposiciones más favorables en el sentido del art. 8.1 de la Directiva 2000/78.

La respuesta del TJUE en este caso descansó primeramente en considerar que, si la prohibición asociada a la neutralidad afecta exclusivamente a los trabajadores portadores de signos vistosos y de gran tamaño, estaría afectando, en mayor medida, a los seguidores de aquellas convicciones que establezcan el uso de un signo de gran tamaño, como sería una cubrecabezas. Y, en consecuencia, que no cabría hablar sólo de una discriminación indirecta, sino directa en el sentido del artículo 2.2. a) Directiva 2000/78, por tratar de modo menos favorable a los seguidores de determinadas confesiones religiosas frente a los de otros en situaciones análogas. Por tanto, un criterio que parece deducirse con bastante claridad de este asunto es que focalizar la atención de las decisiones empresariales de neutralidad en aspectos que, por sus características, se asocian particularmente a determinadas religiones, constituye un trato menos favorable directo, sin posibilidad de justificación alguna de acuerdo con las pautas de la normativa europea<sup>31</sup>. Amén de que, según se desprende de esta misma sentencia, no permitir ciertos signos y otros sí, "*pone en peligro la aptitud de la medida para alcanzar la finalidad supuestamente perseguida y pone en entredicho de ese modo la propia congruencia del referido régimen de neutralidad*" que se debe respetar para considerar justificada la restricción introducida sobre la libertad religiosa. Una apreciación que iría sintonía con la llevada a cabo por el TEDH en el citado caso Eweida, en que la empresa no había mantenido un criterio uniforme con todos los símbolos religiosos<sup>32</sup>.

Respecto a las discriminaciones indirectas que, en todo caso, se derivarían de la neutralidad exigida, el TJUE recuerda, asimismo, la necesidad de que la finalidad perseguida con ello sea legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios, señalando que ello podría concurrir tanto en el caso de que el empresario quiera garantizar presentarse de manera neutra ante los clientes, cuanto —como se desprende del caso concreto— para prevenir conflictos sociales en el seno de la empresa, mas siempre que, en los términos apuntados ya en relación con el otro asunto abordado, se acredite una verdadera necesidad del empresario en tal sentido y la prohibición se limite a lo estrictamente necesario. Y por lo que se re-

31 Cfr., en esta línea, CONTRERAS MAZARIO, J. M.: "Velo...", op. cit., pág. 116 y 117.

32 STEDH 15-1-2013.

fiere a la última cuestión planteada por el TS alemán acerca de si a la hora de valorar el carácter adecuado de la restricción resultante del régimen de neutralidad impuesto empresarialmente procede una ponderación de los derechos fundamentales en conflicto y consagrados en la propia Carta de Derechos Fundamentales de la UE, para el Tribunal la respuesta es afirmativa a la luz de los Considerandos de la Directiva 2000/78 y de la propia jurisprudencia del TJUE; lo que conduce a la observancia de un principio de proporcionalidad llevado a cabo respetando la necesaria conciliación de las exigencias relacionadas con la protección de los distintos derechos. Sin embargo, ello no sería incompatible con que los órganos judiciales nacionales, como ya apuntó respecto al otro asunto resuelto en la misma sentencia, tengan en cuenta el contexto propio de cada Estado, reconociéndoles a cada uno de ellos un margen de apreciación y, en particular, que puedan considerar las previsiones nacionales que puedan presentarse como disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato.

Finalmente, el último pronunciamiento del TJUE (STJUE 13-10-2022, asunto C-344/20), que procede reseñar los efectos de este estudio, se refiere al conflicto surgido a raíz de la candidatura presentada para realizar unas prácticas profesionales en una entidad privada por una mujer que portaba, de nuevo, el velo islámico. Los responsables de la empresa le transmitieron una opinión positiva acerca de su candidatura y le preguntaron si podía atenerse a la regla de neutralidad que regía en el reglamento de la empresa, en el sentido de que los trabajadores no deberían manifestar en modo alguno, ya sea verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas. La candidata respondió negativamente, proponiendo cubrirse la cabeza con otro tipo de tocado, frente a lo cual la respuesta de la empresa fue, asimismo, negativa, informándole de que, dadas las circunstancias, quedaba descartada para la realización de las prácticas. Suscitada la cuestión de una posible discriminación directa o indirecta por motivos religiosos, primero ante un organismo público con competencias en la materia y posteriormente ante los tribunales belgas, el órgano judicial remitente plantea diversas cuestiones de las que se deduce una invitación a efectos de que el TJUE pudiese replantearse su doctrina precedente en la materia, reforzando la protección de la libertad religiosa<sup>33</sup>. Así, pese al carácter más bien prolijo y de no siempre de fácil comprensión de las cuestiones formuladas, sintetizando cabe señalar que las mismas estribaron, esencialmente, en plantear si hay margen alguno de apreciación para que el juez nacional valore una norma empresarial de neutralidad, en los términos de la referenciada en asunto litigioso, como una discriminación directa prohibida Y, desde esta perspectiva, se comprenden mejor otras cuestiones planteadas, interrogando al TJUE sobre si los términos "*religión*" y "*convicciones*, que utiliza la Directiva 2000/78, son equiparables o guardan una cierta autonomía, que permita a la hora de comparar situaciones otorgar una mayor protección a quien ejerce su libertad religiosa; y, al hilo de lo anterior,

33 Cfr. FERNANDEZ SANCHEZ, S.: "Libertad...", op. cit. pág. 12.

si hay margen para que el juez nacional interprete una norma nacional en el sentido de apuntado de diferenciar la religión de otro tipo de convicciones, sobre la base de considerar que se trata de una disposición nacional más favorable contra la discriminación.

Pues bien, la respuesta del TJUE fue bastante tajante a la hora de confirmar su parecer acerca de que una regla empresarial de neutralidad, como la presente en el caso litigioso, no constituye una discriminación directa si se aplica de forma general e indiferenciada, sin perjuicio de que se pueda derivar una discriminación indirecta, remitiéndose a tal efecto a las pautas ya expresadas en asuntos anteriores. Cabe resaltar, a este respecto, la consideración efectuada por el Tribunal sobre que el exigente canon de justificación de la discriminación indirecta impuesto al empresario, no bastando alegar la finalidad legítima de mostrar una neutralidad en las relaciones con la clientela, sino probar una necesidad real en tal sentido, *“se inspira en el deseo de fomentar por principio la tolerancia, el respeto y la aceptación de un mayor grado de diversidad y de evitar que el establecimiento de una política de neutralidad en el seno de la empresa se use indebidamente en perjuicio de trabajadores que observen preceptos religiosos que les exigen vestirse de un determinado modo”*. Por lo demás, respecto a las otras cuestiones, la respuesta resultó más alambicada, pues la confirmación del criterio, ya expresado en otros asuntos, de que la Directiva vendría a equiparar la religión y otras convicciones filosóficas o espirituales (la religión y las convicciones serían *“las dos caras de un único y mismo criterio protegido”*), sin que ello cubra las meras opiniones u convicciones políticas, se combinó con la contestación de que el art. 8 de la Directiva permite disposiciones nacionales más favorables que la Directiva en materia de religión y otras convicciones, mas sin que el margen de apreciación reconocido a los Estados miembros pueda permitir a éstos o a los órganos jurisdiccionales nacionales dividir, en varios motivos, uno de los motivos de discriminación enumerados de manera exhaustiva en el art. 1 Directiva 2000/78, so pena de desvirtuar el texto, el contexto y la finalidad de ese motivo y menoscabar el efecto útil de dicha Directiva.

### **3. ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL ALCANCE Y LA APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE (PARTICULARMENTE, EN RELACIÓN CON EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL)**

De la anterior reseña de la jurisprudencia del TJUE se desprenden ciertos elementos bastante bien perfilados y otros, en cambio, rodeados de un mayor halo de indefinición. En el primer sentido, se podría afirmar que las empresas que adopten e informen a sus trabajadores de una clara política de neutralidad en cuanto a la no utilización de símbolos u otras manifestaciones de carácter religioso o ideológico, que se aplique de forma general, indiferenciada, congruente y sistemática, con la finalidad de mostrar tal neutralidad en las relaciones con los clientes —sin perjuicio de otras eventuales finalidades también legítimas, como sería evitar conflictos entre trabajadores—, habrán sorteado la posibilidad de que ello se repute una discriminación

directa y también, al menos en parte, indirecta por motivos asociados a la religión o convicciones de los trabajadores, siempre y cuando y en consecuencia, las restricciones queden limitadas a las situaciones en que los trabajadores están en contacto con los clientes<sup>34</sup>.

Sin embargo, a partir de aquí la indeterminación se hace más presente, proyectándose particularmente sobre ciertos elementos del juicio de ponderación a superar para que las políticas de neutralidad no constituyan una discriminación indirecta. El TJUE ha dejado claro a los órganos judiciales nacionales encargados, a la postre, de aplicar dicho juicio, que las discriminaciones indirectas no se justifican sólo apelando a la finalidad de preservar dicha neutralidad en las relaciones con la clientela, siendo necesario, además, acreditar —carga de la prueba impuesta a la empresa; en consonancia con lo dispuesto en el art. 10.1 de la Directiva 2000/78<sup>35</sup>— una necesidad real de aplicar una política en tal sentido, tomando en consideración especialmente las expectativas legítimas de dichos clientes o usuarios y las consecuencias desfavorables que sufriría la empresa sin tal régimen de neutralidad, habida cuenta de la naturaleza de sus actividades o del contexto en el que estas se inscriben. Así expresado, el canon se antoja, como se apuntaba más arriba, riguroso y de no fácil cumplimiento, salvo quizá en el caso de las empresas que sean centros educativos de menores de edad y sin ideario o tendencia concreta, pues en tal supuesto, como también se apuntó, el TJUE parece presumir que la no neutralidad va en contra de los derechos de los usuarios —niños y padres— y, por tanto, incide negativamente en la empresa que presta el servicio.

En otros casos, sin un cierto grado de concreción en las reseñadas pautas del TJUE seguramente existe el riesgo de que las mismas se conviertan en un fácil expediente técnico para negar la legitimidad de tales políticas de neutralidad, a pesar de que, como se viene señalando, persiguen fines legítimos y, por ende, tutelables. Por ello, aunque, a la luz de la propia doctrina del TJUE, las quejas particulares de un cliente no pueden servir para imponer *ad hoc* restricciones sobre un determinado o determinados trabajadores, pues ni estaríamos en presencia de un requisito profesional esencial y determinante, ni ante una política sistemática y congruente, que sirviese para justificar la desigualdad de trato impuesta, no parece irrazonable pensar que la empresa pudiera aportar un registro de quejas y/o informaciones reportadas por los clientes para intentar justificar de modo objetivo que la implantación y apli-

34 Subrayando que, a tenor de la jurisprudencia del TJUE, se desprende como elemento esencial de la legitimidad de la neutralidad empresarial el contacto con los clientes, ya sean genéricos o específicos, como los padres de alumnos, CONTRERAS MAZARIO, J.M.: "Velo...", op. cit., pág. 126. En la misma línea, FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "La indumentaria...", op. cit., pág. 52.

35 Que dispone que: "Los Estados miembros adoptarán con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta".

cación de una política de neutralidad es un medio necesario y adecuado para evitar un riesgo suficientemente concreto de pérdidas de clientela y, por tanto, de perjuicios económicos, en el sentido que parece apuntar el TJUE en respuesta a algunas de las cuestiones prejudiciales planteadas en esta materia<sup>36</sup>. Del mismo modo, cabe pensar razonablemente que la prueba, aunque de no fácil articulación, de que el perfil de la clientela de la empresa es bien muy concreto o bien muy heterogéneo, desde el punto de vista de las convicciones, pueda justificar la necesidad y adecuación de una política empresarial de neutralidad, pues tanto una fuerte uniformidad cuanto una significativa heterogeneidad de la clientela en dicho sentido, parecen incrementar las probabilidades de incidencias o valoraciones negativas por parte de dicha clientela y, por tanto, de posibles pérdidas de ingresos como consecuencia de manifestaciones religiosas o de convicciones de los trabajadores que entran contacto directo con los clientes<sup>37</sup>.

Dicho esto, a la hora de concretar el alcance del juicio de adecuación y proporcionalidad perfilado por la jurisprudencia del TJUE habría que evitar incurrir en una cierta contradicción susceptible de producirse como consecuencia de subrayar como elemento necesario de las políticas de neutralidad su aplicación de forma indiferenciada, congruente y sistemática frente a las diversas manifestaciones religiosas —sin afectar, por ejemplo, particularmente a los símbolos de gran tamaño— y, al mismo tiempo, que las restricciones impuestas deben limitarse lo estrictamente necesario atendiendo a las consecuencias desfavorables que el empresario pretende evitar<sup>38</sup>. Salvo que se quiera entrar en argumentaciones algo esquizofrénicas, parece razonable entender que una política indiferenciada que se aplica sin distinciones relevantes a todos los trabajadores que se relacionan con los clientes y con aportación de indicios relevantes de que lo contrario podría perjudicar a la empresa, resulta adecuada y no desproporcionada, pues entrar a considerar si la restricción pudiera ser menos necesaria o más desproporcionada en el caso de algunos trabajadores, a pesar de que están en contacto con los clientes, sería, al fin y al cabo, como cabe inferir no sólo de la doctrina del TJUE sino también del TEDH, admitir tratos desiguales que le restan

36 Cfr., particularmente, STJUE 15-7-2021, asuntos C-804/18 y C-341/19. En esta línea de considerar que las quejas de clientes y usuarios se presentan como motivos objetivos y razonables para probar la finalidad legítima de las políticas de neutralidad, CONTRERAS MAZARIO, J.M.: "Velo...", op. cit., pág. 127, 128 y 136. Más matizadamente, considerando que las quejas de clientes y usuarios, menos aún si son puntuales, difícilmente se pueden considerar como la causa esencial de la limitación de la libertad del trabajador, no se descarta que puedan ser un medio complementario para apuntalar la legitimidad de decisiones empresariales, GONZALEZ ORTEGA, S.: "Libertad...", op. cit., pág. 226-229.

37 En esta línea, puede destacarse que uno de los argumentos manejados, para justificar la política de neutralidad empresarial, por la abogada general encargada de uno de los asuntos resueltos por el TJUE, aludía a que la empresa presta servicios de vigilancia y seguridad, y también de recepcionista —en los que estaba empleada la trabajadora en cuestión—, a los más diversos clientes tanto del sector público como del privado, y que sus trabajadores debían poder atender a todos esos clientes con flexibilidad, a través de un trabajo que exige un contacto permanente cara a cara con tales clientes. Cfr. Conclusiones de la abogada general Sra. Juliane Kokott, 31-5-2016; Asunto C-157/15.

38 Cfr., apuntando esta posible contradicción, CAÑAMARES ARRIBAS, S.: "Luces...", op. cit., pág. 8.

credibilidad al finalidad de neutralidad argüida para justificar la restricción impuesta a otros trabajadores<sup>39</sup>.

Cuestión aparte es valorar el papel que puede jugar en ese juicio de ponderación un eventual deber del empresario de acomodación o de realizar ajustes razonables, sobre lo cual la jurisprudencia del TJUE dista de ser del todo diáfana<sup>40</sup>. Nótese que de la Directiva 2000/78 (art. 5) y de nuestra legislación nacional (art. 6.1 Ley 15/2002, en relación con Real Decreto Legislativo 1/2013) se desprende que la exigencia de acomodación en el ámbito laboral resultaría predicable específicamente respecto a las cuestiones relacionadas con la discapacidad. Con todo, la referencia dirigida a los órganos nacionales en uno de los asuntos resueltos por el TJUE, en el sentido de comprobar si, tomando en consideración las limitaciones propias de la empresa y sin que ello representara una carga adicional para ésta, tenía la posibilidad de ofrecer a la trabajadora en conflicto un puesto de trabajo que no conllevara un contacto visual con los clientes<sup>41</sup>, unida a la perspectiva que sobre la disposición empresarial en orden a acomodar la prestación al ejercicio de la libertad del trabajador se infiere de algunos razonamientos del TEDH<sup>42</sup>, parecen abonar en favor de que el hecho de que el empresario haya mostrado o no una actitud tendente a tal acomodación puede resultar relevante en el juicio de ponderación sobre la restricción empresarial impuesta. Ello sería, además, como se apuntó al inicio de este trabajo, una derivación del deber de buena fe contractual que se impone en nuestro ordenamiento al empresario.

Sobre este eventual deber de acomodación, se suelen resaltar las ventajas que reporta como técnica de valoración de conflictos, ya de larga tradición en determinados ordenamientos para solventar cuestiones relacionadas con la religión o creencias de los trabajadores, permitiendo a los tribunales salir de los estrechos límites de otras técnicas de ponderación que llevan a un mayor sacrificio de uno de los derechos en conflicto. No obstante, la experiencia también ha puesto de relieve sus límites, que cristalizan en la concesión de un amplísimo margen de discrecionalidad al órgano judicial, pudiéndose incluir en la valoración, bajo el prisma de la acomodación razonable, elementos de muy diversa índole<sup>43</sup>. Pues bien, centrando la atención sobre el objeto específico de este estudio y teniendo en cuenta la lógica contractual que, a mi juicio, inevitablemente hay que considerar a la hora de valorar el alcance de un deber de acomodación, parece lógico preguntarse si la falta de disposición empresarial a la adaptación –vgr. cambio de puesto o funciones para no estar en contacto con clientes– no debería ser irrelevante en aquellos casos en que el empresario hubiera

39 Cfr., particularmente, STJUE 15-7-2021, asunto C-341/19 y la también la antes citada STEDH 15-1-2013 (Eweida contra Reino Unido).

40 Señalando la existencia de una divergencia de opiniones doctrinales a la luz de las sentencias del TJUE, PALOMINO LOZANO, R.: "El Tribunal...", op. cit., pág. 13.

41 STJUE 14-3-2017, asunto C-157/15. Abogando por entender que la referencia de esta sentencia apunta a la existencia de un deber de acomodación razonable, véase la doctrina citada en la nota 20.

42 Cfr. GONZALEZ ORTEGA, S.: "Libertad...", op. cit., pág. 215, 229, 230 y 237

43 Cfr. más ampliamente el estudio de OJEDA AVILES, A.: "Libertad...", op. cit., pág. 1 y ss.

informado al trabajador antes de la contratación de la política de neutralidad que rige en la empresa, pues la posterior pretensión del trabajador de no respetar dicha política sería una actuación contraria a sus propios actos y, por tanto, ausente de buena fe. Desde esta perspectiva, el deber de acomodación del empresario sólo sería exigible cuando la restricción impuesta a los trabajadores fuese sobrevenida a la contratación y, además, la acomodación deviniese viable material y económicamente para el empresario<sup>44</sup>. Y, en este último sentido, parece, por ejemplo, razonable la alegación empresarial que consta en uno de los asuntos abordados por el TJUE<sup>45</sup>, relativo al conflicto planteado por una trabajadora que prestaba servicios como asistente de personas con discapacidad en guarderías, aludiéndose a la imposibilidad de destinarla a un puesto que no implicase el contacto con los niños y sus padres, en tanto que tal puesto no se correspondería con sus capacidades ni su cualificación. Quién sabe si por ello en la sentencia sobre este asunto, a diferencia de lo ocurrido en otra precedente, el TJUE no incluyó ninguna referencia que apuntase a la existencia de un deber empresarial de acomodación razonable.

Por lo demás, como aspecto también reseñable sobre el alcance y aplicación de la jurisprudencia del TJUE, cabe subrayar que la misma ha confirmado la virtualidad que en la materia puede adquirir el art. 8.1 de la Directiva 2000/78, sobre disposiciones más favorables. En este sentido, nada se opone a que las normas nacionales — constitucionales o de rango inferior— otorguen una mayor protección en materia de no discriminación —particularmente reforzando libertad religiosa frente a la libertad de empresa— que la que se desprende de la interpretación efectuada de la Directiva por parte del propio TJUE; y, más específicamente, que las normas nacionales pueden supeditar la justificación de las políticas de neutralidad empresarial, entendida como discriminación indirecta, a requisitos más estrictos que los que se derivan del art. 2.2.b) de la Directiva 2000/78

A este respecto, en el ordenamiento español no parece que resulte posible un planteamiento como el que quizá está detrás de algunas de las cuestiones prejudiciales formulados ante el TJUE, considerando que del propio texto constitucional nacional se deriva una mayor jerarquía de la libertad religiosa frente a la libertad de empresa<sup>46</sup>. Ciertamente, de nuestra Constitución no parece posible inferir una tal relación de jerarquía entre los diversos derechos constitucionales consagrados, por más que su nivel de garantías pueda diferir<sup>47</sup>; y la interpretación efectuada por el TC, sobre el alcance de los derechos fundamentales en el ámbito de la relación laboral, así lo vendría a confirmar,

44 Cfr., en esta línea, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup>. F.: "Libertad ideológica...", op. cit., pág. 429 y 430; CALVO GALLEGO, F. J.: *Contrato...*, op. cit., pág. 249 y ss.

45 STJUE 15-7-2021, asunto C-804/18.

46 Cfr. CONTRERAS MAZARIO, J. M.: "Velo...", op. cit., pág. 133.

47 Cfr., en esta línea, JIMENEZ CAMPO, J.: *Derechos fundamentales. Concepto y garantías*, Trotta, Madrid, 1999, pág. 33 y ss. Y, en particular, desde la perspectiva de la libertad de empresa, ARAGON REYES, M.: "El contenido esencial del derecho constitucional a la libertad de empresa", (AAVV): *Libertad de empresa y relaciones laborales en España*, IEE, Madrid, 2005, p. 23 y ss. En contra también de una interpretación jerarquizadora de derechos con ocasión de abordar cuestiones en que se ve implicada

sometiendo los conflictos a un juicio de adecuación y proporcionalidad, sin dejar de considerar también los deberes del trabajador derivados del contrato de trabajo<sup>48</sup>; todo lo cual, en términos generales, no parece otorgar un estándar de protección superior al que se desprende de la jurisprudencia del TJUE relativa a las políticas empresariales de neutralidad y la no discriminación por motivos religiosos<sup>49</sup>.

En cuanto a otras previsiones normativas nacionales que pudiesen operar como disposiciones más favorables a la hora de ponderar conflictos en la línea de los presentes en asuntos abordados por el TJUE, cabría pensar en la LO 7/1980, de Libertad Religiosa, si bien no parece fácil identificar en la misma elementos para sopesar conflictos de tales características<sup>50</sup>. Por lo demás, el hecho de que el Estatuto de los Trabajadores prohíba tanto las discriminaciones directas como indirectas por razones de religión o convicciones, sin prever la posibilidad de justificación alguna que evite tal calificación de discriminación, no permite, sin más, entender que nuestro ordenamiento ha establecido un régimen más favorable que el que se desprende de la Directiva 2000/78, pues dicha posibilidad de justificación, en términos semejantes a lo previsto por la norma europea e interpretados por el TJUE —finalidad legítima perseguida con medios adecuados, necesarios y proporcionados— sí que resulta predicable a la luz de otras previsiones nacionales sobre igualdad y no discriminación aplicables a las relaciones laborales por cuenta ajena, como son las contenidas no sólo en la Ley 62/2003 (cfr. particularmente art. 28.1c), mediante la cual se traspuso, al menos formalmente, la Directiva 2000/78, sino también las recogidas en la más reciente Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (cfr. particularmente art. 4.2).

Y, al hilo de todo lo anterior, ciertos elementos deducibles de la lectura efectuada por los tribunales españoles, ante supuestos que, en alguna medida, guardan una cierta proximidad o relación con el tipo de conflictos a los que se refiere la jurisprudencia del TJUE objeto de este estudio, vendrían —creo— a confirmar que, en nuestro ordenamiento, cabe operar con unas pautas equiparables a las de dicha de dicha

la libertad ideológica del trabajador, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup>. F.: "Libertad...", op. cit., pág. 425; BLAT GIMENO, F.: *Relaciones...*, op. cit., pág. 50 y ss.

48 Cfr. DEL REY GUANTER, S.: "Derechos...", op. cit., pág. 206-208; RODRIGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER: "Derechos...", op. cit., pág. 540 y 54.

49 En este sentido resultaría indicativa la similitud entre las pautas marcadas por el TJUE y las consideraciones que se realizan en orden a identificar los criterios generales que, con apoyo en nuestra doctrina constitucional, guiarían la legitimidad de las restricciones de la libertad religiosa en la relación laboral, aludiéndose, en referencia a dicha doctrina, a la necesidad de motivaciones objetivas y fines legítimos —protección de otros bienes constitucionalmente protegidos— y al carácter indispensable y proporcionalidad de la limitación, sin olvidar el principio de buena fe contractual que rige en la relación laboral, SALAS PORRAS, M.: "Ponderación y modulación del ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el contexto obligacional laboral: una mirada a la jurisprudencia española", *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, N<sup>o</sup> 9, 2014 pág. 49 y 50.

50 En esta línea, considerando que esta Ley no se contempla la eventual colisión entre las creencias religiosas y las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo, RODRIGUEZ CARDO, I. A.: "La incidencia de la libertad religiosa en la relación de trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional Español", *Direitos Fundamentais e Justiça*, N<sup>o</sup> 15, 2011, pág. 35.

jurisprudencia. Nuestro TC no ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre conflictos que guarden una identidad sustancial con los de la reseñada jurisprudencia del TJUE. La valoración sobre el alcance del binomio no discriminación/libertad religiosa en las relaciones laborales privadas, más allá de casos más propios de empresas o tareas de tendencia, se circunscribe esencialmente a la citada doctrina que declaró la inexistencia de una violación constitucional como consecuencia de un régimen de tiempo de trabajo incompatible con los festivos prescritos por la religión del trabajador<sup>51</sup>. No obstante, con un sustrato similar, pero proyectándose sobre la posible vulneración del derecho fundamental a la propia imagen, recuérdese que el contacto directo con los clientes inherente a la prestación laboral sirvió de fundamento para el entendimiento constitucional de que una orden empresarial, basada en un uso y costumbre, relativa a permanecer afeitado no era contraria a dicho derecho fundamental<sup>52</sup>. En esta misma línea, el contacto con la clientela, puesto en relación con la imagen y prácticas comerciales habituales en las empresas del sector, también estuvo presente entre los argumentos argüidos en su día por la jurisprudencia para entender legítima y no contraria a los derechos fundamentales la exigencia empresarial de una vestimenta con determinadas características<sup>53</sup>.

Más específicamente, respecto al conflicto entre los requerimientos empresariales y el uso de símbolos religiosos, nuestros tribunales han conocido muy puntualmente de algunos supuestos<sup>54</sup>, en cuyas circunstancias cabe apreciar, además, algunas diferencias relevantes respecto a la aplicación de políticas empresariales de neutralidad en la línea de las analizadas y, en cierta medida, legitimadas por la jurisprudencia del TJUE. Así, entre los supuestos más citados a este respecto, cabe aludir al de una trabajadora de servicios de atención al público en un aeropuerto, que fue sancionada por su negativa a retirarse el velo islámico cuando prestaba tales servicios<sup>55</sup>. Las sanciones fueron dejadas sin efecto por la decisión judicial y como elementos de hecho relevantes a tal efecto cabe destacar que la empresa había venido tolerando durante un tiempo dicho uso del velo, no constando que tuviera aprobada norma o política alguna de neutralidad que lo prohibiera, alegando simplemente el cumplimiento de las normas de uniformidad en aras de una buena imagen corporativa, a pesar de que algunos otros trabajadores portaban símbolos religiosos —cruces— y sin ni siquiera invocarse perjuicio alguno derivado del uso de tales símbolos. Teniendo en cuenta las anteriores circunstancias y sobre la base de diferentes referentes normativos, entre otros, las nociones de discriminación directa e indirecta ex Directiva 2000/78, así como la dimensión externa de la libertad religiosa que faculta a los ciudadanos para

51 STC 19/1985.

52 STC 170/1987. Por contraste con la STC 99/1994, en la que el hecho de que el puesto del trabajo para el que fue contratado el trabajador no requiriese un contacto con el público o clientes, se consideró relevante a efectos de declarar vulnerado su derecho fundamental a la propia imagen.

53 STS 23-1-2001 (Rº 1851/2000).

54 Cfr., con una reseña de los que se consideran asuntos más destacados, FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "La indumentaria...", op. cit., pág. 61 y ss.

55 SJS Nº 1 Palma de Mallorca 6-2-2017 (Nº 31/2017).

actuar con arreglo a sus propias convicciones de acuerdo con nuestra Constitución y el Convenio Europeo de Derechos Humanos, aludiéndose extensamente, además, a los razonamientos del antes citado caso Eweida contra el Reino Unido, resulta compatible que la sentencia declarase la existencia de una discriminación vinculada al ejercicio de dicha libertad; discriminación que seguramente merecería el calificativo de directa, por no concurrir los presupuestos esenciales, que a la luz de la doctrina del TJUE, permitirían salvar dicha calificación<sup>56</sup>.

En la misma línea cabría entender la solución adoptada por alguna otra resolución judicial precedente, que declaró el derecho de un trabajador de religión judía a seguir portando, como había hecho durante más de veinte años, un gorro de significado religioso —“kipá”—, pues, sin perjuicio del derecho de la empresa a exigir una determinada uniformidad, la ausencia de explicación respecto a qué obedecía la posterior prohibición, así como la falta de una mera alegación de que se hubiera producido algún tipo de perjuicio para la empresa, llevaron a tutelar el ejercicio de la libertad religiosa por parte del trabajador<sup>57</sup>.

Finalmente, en una lógica tampoco del todo coincidente aunque sí, en cierta medida, conectada a la de los supuestos abordados por el TJUE, cabe dar cuenta de una doctrina judicial que declaró ajustadas a derecho las decisiones empresariales basadas en una prohibición general de portar elementos de un modo que sobrepusieran al uniforme laboral; prohibición impuesta por las razones indicadas por una auditoría de calidad alimentaria de los productos manipulados por los trabajadores y comercializados por la empresa —y, por ende, por razones también vinculadas a la protección de la clientela—. Tratándose de una exigencia de aplicación general, no circunscrita a determinadas trabajadoras que fueron sancionadas al insistir en portar el velo islámico, y que obedecía a tal finalidad legítima, no resulta extraño que las decisiones de la doctrina judicial al respecto se apoyasen en la jurisprudencia del TJUE en asuntos antes reseñados para negar la existencia de una discriminación directa o indirecta por motivos de religión, no apreciándose tampoco un atentado al derecho fundamental a la libertad religiosa, por tratarse de una restricción que, por las mismas circunstancias que explicarían la ausencia de discriminación, superaría el test de proporcionalidad exigido por nuestra jurisprudencia constitucional<sup>58</sup>.

## BIBLIOGRAFÍA CITADA

ARAGÓN REYES, M.: “El contenido esencial del derecho constitucional a la libertad de empresa”, (AAVV): *Libertad de empresa y relaciones laborales en España*, IEE, Madrid, 2005.

56 Cfr., en esta línea, CAÑAMARES ARRIBAS, S.: “Religión...”, op. cit., pág. 643 y 644; CONTRERAS MAZARÍO, J.M.: “Velo...”, cit., pág. 114.

57 STSJ de Baleares de 9-9-2002 (Rº 390/2002).

58 Cfr. las tres sentencias dictadas por el TSJ La Rioja 22-5-2017 (Rº 178/2017, 179/2017 y 181/2017).

- BLAT GIMENO, F.: *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, MTSS, Madrid, 1986.
- CAÑAMARES ARRIBAS, S.: "Religión y relaciones laborales en las entidades públicas y privadas en España", *Ius Canonicum*, Vol. 59, 2019.
- CAÑAMARES ARRIBAS, S.: "Luces y sombras en la protección de la igualdad religiosa en la Unión Europea. La sentencia del Tribunal de Justicia Wabe & MH Müller, de 15 de julio de 2021", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, Nº 57, 2021.
- CALVO GALLEGO, F. J.: *Contrato de trabajo y libertad ideológica*, CES, Madrid, 1995.
- CONTRERAS MAZARIO, J.M.: "El TJUE no prohíbe el uso del velo islámico", *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, Nº 57, 2017.
- CONTRERAS MAZARIO, J. M. "Velo islámico y neutralidad empresarial: ¿dos nuevos casos para su prohibición?", *Laicidad y libertades*, Nº 21, 2021.
- DEL REY GUANTER, S.: "Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general", *Relaciones Laborales*, Tomo-I, 1995.
- FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: "La indumentaria religiosa en el trabajo a la luz de los tribunales", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, Vol. XV, 2023.
- FERNÁNDEZ LOPEZ, M<sup>a</sup>. F.: "Libertad ideológica y relaciones laborales", *Relaciones Laborales*, 1985, Tomo-II.
- FERNANDEZ SANCHEZ, S.: "Libertad religiosa y política de neutralidad empresarial. A la luz de la sentencia del TJUE de 13 de octubre de 2022 (C-344/20)", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 264, 2023.
- GARCIA SALAS, A. I.: "Símbolos religiosos en los lugares de trabajo de las Administraciones Públicas: criterios marcados por el TJUE", *El Foro de Labos*, <https://www.elforodelabos.es/2023/12/simbolos-religiosos-en-los-lugares-de-trabajo-de-las-administraciones-publicas-criterios-marcados-por-el-tjue/>.
- GONZALEZ ORTEGA, S.: "Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", *Temas Laborales*, Nº 145, 2018.
- GUTIERREZ DEL MORAL, M. J.: "El velo islámico: ¿una causa de discriminación? Especial referencia a su uso en la escuela, en la documentación de identificación y en el ámbito judicial", *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, Vol. XXXVI, 2020.
- JIMÉNEZ CAMPO, J.: *Derechos fundamentales. Concepto y garantías*, Trotta, Madrid, 1999.
- OJEDA AVILES, A.: "Libertad religiosa versus libertad de empresa: las técnicas de ajuste", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 225, 2019.
- PALOMINO LOZANO, R.: "El Tribunal de Justicia de la Unión Europea frente a la religión y las creencias", *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, Nº 65, 2020.

- RODRIGUEZ BLANCO, M.: "La neutralidad del empresario como límite a la libertad religiosa del trabajador (comentario a las sentencias de la Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de marzo de 2017)", Foro. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época, Nº 1, 2017.
- RODRIGUEZ CARDO, I. A.: "La incidencia de la libertad religiosa en la relación de trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional Español", Direitos Fundamentais e Justiça, Nº 15, 2011.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: "Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo", Relaciones Laborales, Tomo-I, 1996.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: "Buena fe y poderes empresariales", Relaciones Laborales, Nº 17, 2003.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: "Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia", Persona y Derecho, Nº 50, 2004.
- SALAS PORRAS, M.: "Ponderación y modulación del ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el contexto obligacional laboral: una mirada a la jurisprudencia española", Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social, Nº 9, 2014.

