



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

Facultad de Derecho

PCEO DERECHO/ADE

TRABAJO FIN DE GRADO

EL USO POR MOTIVOS RELIGIOSOS DEL PAÑUELO ISLÁMICO
O HIYAB EN EL ÁMBITO LABORAL: ¿UN CAMPO PARA LA
LLAMADA “ACOMODACIÓN RAZONABLE”?

Iciar Merediz Palacios

Convocatoria: Extraordinaria julio 2020

OVIEDO, JULIO 2020

Resumen

Cada vez son más los flujos migratorios de la población alrededor del mundo, proliferando por ello distintas creencias religiosas en los diferentes países, provocando dos efectos totalmente opuestos, uno de ellos positivo, al incrementar la riqueza cultural de la sociedad, y otro negativo, aumentando el número de conflictos debido a la religión, siendo principalmente su origen el uso de símbolos religiosos por parte de los fieles de dichas creencias. Sin embargo, partiendo del conocimiento de que actualmente todas las religiones, sean mayoritarias o minoritarias, crean conflictos, nos centramos sólo en una de ellas para el presente trabajo, la religión musulmana y sus símbolos, en concreto el hiyab o pañuelo islámicos en las mujeres, en un sector determinado, en el laboral. Son dos los derechos que se contraponen en estos desacuerdos, el de las empleadas a portar el velo islámico en el trabajo amparado por su derecho fundamental de libertad de religión, y el de la empresa a salvaguardar sus intereses. Para ello, se analiza y examina la doctrina del acomodamiento razonable, cuyo objetivo primordial es buscar una solución intermedia y proporcionada para las dos partes poniendo ambas todo el interés y medios necesarios para ello. El punto de partida de este tema son dos autos del Tribunal Supremo, al llegar a este órgano judicial dos casos sobre el uso del hiyab en el ámbito laboral por primera vez en el 2018.

Abstract

There are more and more migratory flows of the population around the world, proliferating different religious beliefs in different countries, causing two totally opposite effects, one of them positive, by increasing the cultural richness of the society, and other negative, increasing the number of conflicts due to religion, being mainly its origin the use of religious symbols by the faithful of those beliefs. However, based on the knowledge that today all religions, whether majority or minority, create conflicts, we focus on only one of them for the present work, the Muslim religion and its symbols, specifically the hijab or Islamic headscarf on women, in a particular sector, in the workplace. There are two conflicting rights in these disagreements, the right of female employees to wear the Islamic headscarf at work under the protection of their fundamental right to freedom of religion, and the right of the company to safeguard its interests. To this end, the doctrine of reasonable accommodation, whose primary goal is to seek an intermediate and proportionate solution for the two parties putting both of them all the interest and necessary means for it, is analysed and examined. The starting point for this topic is two Supreme Court orders, when two cases about the use of the hijab in the workplace reached this judicial body for the first time in 2018.

Abreviaturas

TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
CE	Constitución Española
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
Nº	Número
cit.	Citado
p.	Página
pp.	Páginas
Vid.	Véase
Vol.	Volumen

Índice

RESUMEN.....	2
ABSTRACT	2
ABREVIATURAS	3
ÍNDICE	4
1.- INTRODUCCIÓN.....	5
2.- EL PAÑUELO ISLÁMICO EN CUANTO EXPRESIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE LIBERTAD RELIGIOSA	6
3.- LA LLAMADA DOCTRINA DE LA “ACOMODACIÓN RAZONABLE”	15
4.- TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL RECIENTE: LOS AUTOS DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 20 DE MARZO Y 29 DE MAYO DE 2018.....	22
4.1- ANTECEDENTES DE HECHO.....	22
4.2- ITER PROCESAL.....	24
4.3- DECISIÓN ADOPTADA POR EL TRIBUNAL SUPREMO.....	25
4.4- DOCTRINA DEL ACOMODAMIENTO RAZONABLE	27
CONCLUSIONES	29
BIBLIOGRAFÍA.....	31

1.- INTRODUCCIÓN

Este Trabajo Fin de Grado trata acerca del uso del pañuelo islámico o hiyab en el ámbito laboral. La elección de este tema es principalmente consecuencia de tres factores de distinta índole: por un lado, los numerosos problemas que han venido surgiendo, en estos últimos años, a causa del uso de distintivos símbolos religiosos en los lugares de trabajo; por otro lado, un interés personal por la doctrina del acomodamiento razonable; y, finalmente, dos recientes autos de nuestro Tribunal Supremo, relativos a dos trabajadoras de religión musulmana, despedidas por utilizar el hiyab en su trabajo.

Conviene advertir, ya desde el primer momento, que de la problemática del hiyab interesan aquí únicamente los aspectos laborales, es decir los relacionados con el uso de símbolos, prendas o distintivos religiosos en el lugar de trabajo, en conexión con esa doctrina de la acomodación razonable. Otros aspectos y dimensiones relacionadas con el pañuelo islámico no son objeto de este trabajo, sin que eso implique desconocer su relevancia e importancia. La perspectiva adoptada da razón, en gran medida, de la propia estructura del trabajo.

Primeramente, se expone la relevancia que están teniendo, hoy en día, los símbolos religiosos, en especial el pañuelo islámico (vid. n. 2). Debido al aumento de los flujos migratorios internacionales, cada vez son más las religiones que existen en los distintos países, aumentando con ello el número de conflictos, en especial en el sector laboral, donde se contraponen dos tipos de derechos: el de libertad religiosa, por parte de los empleados, y el de la empresa, sus intereses, por parte de la corporación. Se expone, además, el modo en que este tipo de conflictos son tratados en algunos países europeos, advirtiendo la existencia de importantes diferencias entre unos y otros: por ejemplo, mientras que Francia, país laico por excelencia, opta por la prohibición del uso de cualquier símbolo religioso en sus empresas públicas, en cambio, otros países como Alemania, Gran Bretaña o España, son más proclives a permitirlo.

En un segundo momento, se analiza y examina la doctrina del acomodamiento razonable (vid. n. 3). Se trata de una práctica cuyo origen se remonta a los años ochenta y noventa y que surge con el objetivo de que, cuando exista un conflicto entre una empresa y un trabajador de ésta, las partes intenten acordar una solución apoyada en una cierta flexibilización, por parte de la empresa, de sus normas de régimen o disciplina en el trabajo. La finalidad de esta doctrina es pues tender a proteger a la parte más débil de la relación, que es siempre el empleado, pero sin excluir los legítimos intereses de la empresa, teniendo presente que el derecho de libertad religiosa tiene, como cualquier otro, unos límites.

Finalmente, la tercera y última parte del trabajo se centra en el análisis de dos autos del Tribunal Supremo del año 2018 (vid, n. 4). La importancia de dichos autos radica en que era la primera vez que dicho alto tribunal debía pronunciarse en una causa relativa al uso del velo islámico en un lugar de trabajo. Son, por lo tanto, dos asuntos pioneros en la jurisdicción española, donde las dos demandantes, trabajadoras que profesan la religión musulmana y portan el velo islámico, son despedidas por Cultivos Riojal SL, empresa de manipulación de

alimentos. Las empleadas alegaron discriminación indirecta, defendiendo que su derecho de libertad religiosa amparaba el uso del hiyab en su lugar de trabajo. En cambio, la empresa sostuvo que la libertad religiosa tiene límites y que no puede prevalecer en toda circunstancia, señalando, además, que el despido de las trabajadoras no se debió a la religión de las empleadas, sino a motivos disciplinarios, relacionados con la necesidad de garantizar la calidad y la higiene en sus procesos productivos.

El Tribunal Supremo falló a favor de la empresa, manifestando la no existencia de trato discriminante hacia las demandantes, señalando además la existencia de límites en el derecho de libertad religiosa de las trabajadoras. Ahora bien, en ninguno de los dos autos, el Tribunal Supremo hizo mención alguna a la doctrina del acomodamiento razonable, lo que podría llevar a preguntarse si ha perdido una buena oportunidad para que el Tribunal Supremo aplicase la doctrina del acomodamiento razonable o si, por el contrario, dadas las peculiares circunstancias que concurrían, estos no eran los asuntos más idóneos para la aplicación de dicha doctrina.

Antes de concluir esta introducción, resta por hacer una última acotación metodológica. Dado que sobre el tema de los símbolos religiosos en general y del hiyab, en particular, existe una bibliografía muy abundante, hemos optado por servirnos de algunas obras colectivas que abordan la problemática de forma general, prescindiendo de otros estudios más concretos.

2.- EL PAÑUELO ISLÁMICO EN CUANTO EXPRESIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE LIBERTAD RELIGIOSA

Actualmente estamos viviendo en una sociedad donde el cambio continuo y, sobre todo, la constante conexión entre las personas y los países, están en el punto del día. Estamos en un mundo globalizado donde, a través de la libertad de circulación, reconocida en casi todas las jurisdicciones, todos los individuos pueden desplazarse de un país a otro, provocando que, al haber dicho intercambio de culturas y conocimientos, existan distintas religiones en los estados, ya sean antiguas o nuevas, que proliferan. Es por ello que, todos esos países, consagran como principio supremo la neutralidad o aconfesionalidad del Estado aunque, como veremos, no es igual en todas las naciones¹.

Todas las religiones, independientemente de que sean mayoritarias o minoritarias, son objetos de conflictos en numerosos ámbitos pero, especialmente, es en el ámbito laboral donde más se están dando, siendo este sector el que nos interesa para el presente trabajo.

Los conflictos en el terreno religioso, hoy en día, afectan a todas las religiones, las mayoritarias y minoritarias. Estos desacuerdos surgen en todos los ámbitos, pero en especial en el laboral. Desde algunos sectores, por ejemplo el Tribunal Constitucional Español, incluso ha llegado a decir, en algunas de sus sentencias,

¹ CASAL HERNÁNDEZ, J.M., "Las restricciones al velo islámico: neutralidad estatal y derechos humanos", *Revista de derecho*, 2(2007), p. 23;

que en un mundo donde los países abogan por la laicidad y la igualdad, es normal que surjan conflictos en el ámbito religioso².

Como hemos mencionado, es en el sector laboral donde, mayoritariamente, los trabajadores que profesan una determinada religión tienen un problema, ya que se contraponen dos derechos, el de la libertad religiosa por parte de éstos, y el derecho de la empresa por parte del empleador. Quizás, muchas personas se cuestionan cuál es el origen de estos problemas, siendo la respuesta la religión de los empleados. Esta creencia engloba tanto los símbolos religiosos como su práctica religiosa.

Hoy en día, agrupamos a la gente en distintas religiones en función de los elementos que portan, es decir, una persona que tiene una cruz colgada al cuello se le identifica con la fe cristiana, mientras que a una mujer que lleva el velo islámico se le incluye dentro de la religión musulmana. Por lo tanto, los símbolos sirven para identificar a las personas que los portan en una u otra creencia, además de permitir a los fieles expresar su religión, encontrando también su pilar en el derecho de expresión³.

Todas las personas tienen consagrado, como derecho fundamental, el derecho de libertad religiosa, recogido en el artículo 9⁴ del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), donde se reconoce, a todo individuo, el derecho a profesar cualquier religión y a su manifestación, tanto en sitios públicos como privados. Por su parte, el artículo 14⁵ de ese mismo Convenio, garantiza el disfrute de los derechos y libertades del mismo sin distinción alguna, tampoco por razón de religión⁶.

Por lo tanto, en este trabajo, nos centraremos en los conflictos que surgen en las empresas, tanto públicas como privadas, entre los empresarios y aquellos trabajadores que portan un símbolo, a causa de su religión. Sin embargo, no estudiaremos todos los tipos de símbolos religiosos, sino uno sólo, el velo islámico⁷, al ser el más polémico actualmente. Para ello analizaremos varias sentencias, siendo tres las más importantes⁸, ya que creemos que son el ejemplo

² STC 154/2002, de 18 de julio de 2002.

³ MOTILLA, A., "Vestimenta y símbolos religiosos en el Derecho laboral español", *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 24, Nº2 (2016), pp. 483-484;

⁴ El artículo 9.1 de la CEDH: "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 convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos".

⁵ El artículo 14 de la 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".

⁶ SANJURJO RIVO, V.A., "Estado constitucional y derecho a la libertad religiosa: especial atención a la manifestación de símbolos religiosos en el ámbito educativo", *Revista jurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, 1(2013), pp. 655;

⁷ También conocido como hiyab. Es un velo que cubre tanto la cabeza como el cuello, el pecho y los hombros de todas las mujeres fieles a la religión musulmana en presencia de hombres mayores de edad que no son de su familia. No es obligatorio en muchos países, aunque sí en otros como en Irán.

⁸ STEDH 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, de 15 de enero de 2013. *Eweida y Otros v. Reino Unido*, donde diferenciamos cuatro demandas de personas distintas, siendo las más importantes la de la Sra. Eweida y la Sra. Chaplin. El tercer caso al que nos referimos es el de Dahlab v. Suiza.

más claro para la explicación de la controversia y que, además, muchos autores mencionan en sus obras, y sobre todo analizaremos una de ellas con más detalle, al marcar un antes y un después en la jurisprudencia.

Gracias al aumento de la inmigración, ya comentado, en un mismo Estado están conviviendo diversas religiones. Sin embargo, el velo islámico o hiyab, símbolo principal en este escrito, no goza de muy buena fama fuera de los países donde la religión musulmana es la mayoritaria, ya que existe un sector de la población que lo relaciona directamente con el machismo, al creer que la mujer está siempre por detrás del hombre, por lo que ven su proliferación como una amenaza⁹. Debido a esto, el Consejo de Europa, en su Recomendación 1927/2010 sobre Islam, Islamismo e Islamofobia apuntó que se debería permitir “usar ropa religiosa o especial y garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres musulmanas a participar en la vida pública y llevar a cabo actividades de educación y profesionales”.

Algunos expertos en la materia, en especial sobre la mujer y el Islam, defienden que este punto de vista negativo lo han formado, sobre todo, los medios de comunicación, los cuales no reflejan con exactitud su verdadero significado, facilitando dicha postura entre el público¹⁰. Incluso, también, han asegurado que en los países occidentales existe una idea que consiste en que la religión se debe relegar, sólo, al plano de la vida privada, y no debe tener representación en la vida pública. Este pensamiento es lo que se conoce como la secularización, tema principal en muchas de las obras del filósofo canadiense Charles Taylor¹¹. Éste explica, respaldado por muchos expertos, entre los que se encuentra el sociólogo español José Casanova¹², que los países modernos han justificado, como solución al aumento de las creencias religiosas, la laicidad y privatización de las religiones. Sin embargo, todos ellos defienden lo contrario, es decir, poder llegar a construir naciones donde se les permita, a las religiones, tener un peso en la vida pública, consiguiendo una laicidad que se caracterice por la neutralidad extrema, esto es, crear un “estado neutral”, como lo denomina Taylor, donde ninguna religión tenga preferencia sobre las otras. En definitiva, en la actualidad, todos los países tienen una tarea, ardua aunque no imposible, que consiste en permitir la presencia de las religiones tanto en la vida privada como pública, y por consiguiente, intentar solucionar todos los problemas que ello conlleve, considerándolos como una posibilidad para avanzar y no como un problema.

Decimos que los estados tienen una tarea ya que, éstos, han constituido modelos de laicidad que, debido a cómo la entienden, están surgiendo, hoy en día, numerosos problemas con las religiones. Este modelo de aconfesionalidad no es el mismo en todos, como ya explicamos al principio, encontrando diferencias incluso dentro de la Unión Europea. Tomaremos como ejemplos los países de

⁹ MOTILLA, A., “Vestimenta y símbolos religiosos en el Derecho laboral español”, cit., pp. 484;

¹⁰ HERRERO AGUADO, C., “Mujeres, religión y cultura: el discurso de los medios sobre el velo” en SUÁREZ-VILLEJAS, J.C., LIBERIA VAYÁ, I., ZURBANO-BERENGUER, B. (Coord.), *Congreso Internacional de comunicación y género*, Libro de Actas, Sevilla, 2012, pp. 721.

¹¹ AROCA BERNABEU, M., *Intimidad y proceso de secularización según Charles Taylor*. Tesis doctoral leída en la Universidad CEU Cardenal Herrera. Valencia, 2017, pp. 317-318.

¹² CASANOVA, J., “Secularización y laicidad en España y Europa. Una perspectiva comparada global”, en REUS CANALS, M. (Coord.), *Secularización, laicidad y religión*, Ed. Universidad de Deusto, Bilbao, 2014, pp. 111-120.

Francia, Alemania, Gran Bretaña y España, para poder observar mejor dicha disparidad.

Francia es un país que se caracteriza por tener una neutralidad absoluta. Todos sus empleados públicos, es decir, aquellos que trabajan en empresas públicas, como, por ejemplo, los funcionarios, tienen absolutamente prohibido expresar su religión, ya sea a través de símbolos o con otro tipo de práctica. Por lo tanto, en el caso de que entre en conflicto la religión en algún servicio público, pesa más este último. Es característica la ley que se aprobó el 15 de marzo de 2004 en este país, conocida como la “ley anti-velo”, la cual prohibía el uso del velo islámico en todas las escuelas públicas, entendiéndolo como una medida preventiva¹³. Esta ley antisímbolos prohibía el uso de cualquier símbolo religioso en colegios. Se fundamentaba en evitar que el estudiante fuese objeto de discriminación religiosa, al igual que se formasen actitudes de intolerancia ante cualquier religión¹⁴.

En la Constitución de Alemania, país europeo con más turcos en su población¹⁵, se aboga por el respeto de todas las religiones presentes en su país, sean mayoritarias o minoritarias, no dando más peso a ninguna de ellas. En el pasado, hubo mucho conflicto en los colegios públicos con aquellas profesoras que portaban el velo islámico en sus clases. Los tribunales alemanes, como solución, permitieron a todos los ciudadanos llevar cualquier tipo de símbolo religioso en sus empleos, siempre que no se constituya, debido a ello, un peligro real, tomando las medidas necesarias en ese determinado caso¹⁶. Sin embargo, actualmente, aunque el principio principal es dicha neutralidad igualitaria, existen ciertas restricciones en el uso de algunos símbolos religiosos, como el velo, en determinados ámbitos, abogando por el acomodo razonable¹⁷.

En Gran Bretaña, país que se caracteriza por tener ciudadanos de todas partes del mundo y con ello numerosas religiones, se han llevado a cabo prácticas, en relación con el uso del velo islámico, para llegar a soluciones intermedias, acuerdos, en las escuelas y en el ámbito laboral. Dos son los pilares que sustentan este tipo de conflictos en los colegios británicos¹⁸: la flexibilidad y las autoridades locales, siendo éstas las encargadas de su solución. Por su parte, en el trabajo existen dos límites al derecho de libertad religiosa del empleado: el orden público, seguridad e higiene, y los intereses de la empresa¹⁹.

¹³ SANJURJO RIVO, V.A., “Estado constitucional y derecho a la libertad religiosa...”, cit., pp. 655;

¹⁴ CIÁURRIZ, M.J., “Laicidad y Ley sobre los símbolos religiosos en Francia”, en MOTILLA, A. (Coord.), *El pañuelo islámico en Europa*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 2009, pp.108.

¹⁵ En el 2000 se llevó a cabo una reforma del Código Civil Alemán. Ésta consistía en permitir a todas las personas nacidas en este país, y cuyos padres, madre y/o padre, llevasen más de ocho años viviendo allí, podían obtener la nacionalidad alemana.

¹⁶ ELÓSEGUI ITXASO, M., “La ponderación y la neutralidad abierta contra la discriminación religiosa y racial en la decisión del Tribunal Constitucional Alemán de 2015 sobre el uso del velo por profesoras”, *Anuario de filosofía de derecho*, 30 (2014), pp.342-343;

¹⁷ ROSSELL, J., “La cuestión del velo islámico y la vestimenta religiosa en la República Federal de Alemania”, en MOTILLA, A. (Coord.), *El pañuelo islámico en Europa*, cit., pp. 202.

¹⁸ MOTILLA, A., “La cuestión del pañuelo y de las vestimentas religiosas en Gran Bretaña”, en MOTILLA, A. (Coord.), *El pañuelo islámico en Europa*, cit., pp.147.

¹⁹ *Ibidem*, pp. 165-166.

En España, lo que se pretende es conseguir la tolerancia de todas las religiones, sin diferencias, el respeto también de los derechos humanos, y la cooperación entre confesiones y Estado, y como resultado de todo ello se obtiene la laicidad²⁰. Es por ello que, en nuestro país, en el Derecho Eclesiástico, el principio clave es el de libertad religiosa, y alrededor de éste giran todos los demás, donde se encuentra, entre ellos, el principio de la no confesionalidad o laicidad. Es decir, si no se respeta el derecho fundamental, la neutralidad no existiría. En nuestra Constitución, en el artículo 9.2²¹, se habla de la creación de unas determinadas condiciones que alcancen la igualdad y libertad de forma efectiva, promoviendo, en mayor medida, la cooperación sobre el pluralismo religioso.

En cuanto a las sentencias que, al inicio del apartado, expresamos que íbamos a estudiar con más detalle, comenzaremos con aquellas donde entra en juego la fe cristiana, y, por lo tanto, religión mayoritaria en Europa, que como también hemos dicho, estas religiones pueden crear conflictos. Nos estamos refiriendo a dos casos contra el Reino Unido, que casualmente se presentaron, las demandas, de forma conjunta ante el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos (TEDH), bajo el nombre de *Eweida y Otros v. Reino Unido*²². Este asunto engloba el caso de la Sra. Chaplin²³, por un lado, y de la Sra. Eweida²⁴ por otro, marcando este último, un precedente en la protección del derecho fundamental de libertad religiosa del trabajador afectado.

Antes de esta sentencia, el empleado debía comunicar al empresario su creencia religiosa, y lo que ello conllevaba a la hora de trabajar, antes de la firma del contrato. Una vez firmado y, por lo tanto, aceptada la relación contractual, el trabajador tenía que cumplir todas las obligaciones, ya que, en el caso de no hacerlo por su religión, el empresario podía despedirlo. La justificación que daba este último era que, si una persona, que profesaba una determinada creencia, entraba a trabajar voluntariamente, y no podía compaginar el empleo con la religión, puede, buenamente, dejar el trabajo. Esto es lo que se conoce como el principio de voluntariedad, el cual significa que, al igual que una persona decide pertenecer a alguna empresa, organización, etcétera, por su propia voluntad,

²⁰ En el artículo 16 de la Constitución Española se define la neutralidad de España.

²¹ El artículo 9.2 de la CE dice: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

²² STEDH 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, de 15 de enero de 2013.

²³ Este asunto hace referencia a la demanda interpuesta por la Sra. Chaplin junto a otros tres sujetos, afectados por el mismo problema, contra el Reino Unido. Casualmente, una de estas otras personas era la Sra. Eweida. Caso Chaplin y Otros v. Reino Unido: una enfermera, que trabaja en un hospital público, ha llevado desde que comenzó a trabajar una cruz cristiana en una cadena a modo de colgante. En el 2007 la empresa decide cambiar el código de vestimenta, prohibiendo a todos sus empleados llevar cualquier símbolo que se relacione con una religión, salvo a las trabajadoras musulmanas que se les permite llevar el pañuelo, siempre y cuando sea uno especial, determinado por el hospital. Por ejemplo, en la plantilla del hospital había un par de enfermeras de la religión sijs, las cuales fueron advertidas de que no podían utilizar una pulsera que reflejaba su creencia, y éstas lo cumplieron. Ante la negativa de la Sra. Chaplin, el hospital intenta llegar a una solución con ella, planteándole que enganchase la cruz y la cadena a la pinza donde llevaba su identificación, ya que la mayor preocupación y lo que pretendía evitar el hospital a toda costa es que la cruz entrase en las heridas. Al final no se consiguió llegar a ningún acuerdo, concluyendo el TEDH que no había ni discriminación directa ni indirecta al ser una cuestión de higiene y salud, siendo causas suficientes para limitar el derecho fundamental de la trabajadora.

²⁴ Este asunto lo comentaremos detalladamente en el acomodo razonable. Como veremos, el TEDH concluye que se había violado el derecho fundamental de la trabajadora

también puede dejarlo. Podemos observar, que con este principio se grava al más débil, al empleado, por lo que se está intentando, actualmente, llevar a cabo criterios para equilibrar esta práctica. Uno de esos criterios es la doctrina del acomodamiento razonable, que estudiaremos en el siguiente apartado. Siguiendo esta misma línea de pensamiento, el TEDH, en la sentencia de *Eweida y Otros v. Reino Unido* defiende que “dada la importancia en una sociedad democrática de la libertad de religión, el Tribunal considera que, cuando una persona alega una restricción a la libertad de religión en el lugar de trabajo, en lugar de declarar que la posibilidad de cambiar de trabajo evitaría cualquier injerencia con el derecho, la mejor aproximación sería sopesar la posibilidad de considerar en el balance total si la restricción era proporcionada o no”²⁵.

En cuanto a la otra sentencia, que creemos que es también importante, conocida como *Dahlab v. Suiza*²⁶, es un ejemplo claro de la laicidad francesa, como hemos dicho, absoluta²⁷. Este asunto ha recibido numerosas críticas, ya que muchos expertos en la materia opinan que si de verdad un estado es aconfesional, debería de permitir a todos sus trabajadores poder expresar su religión, con el único límite de que no aprovechen para adoctrinar, ya que laicidad y pluralismo religioso deben de ir de la mano²⁸.

Sin embargo, el derecho de libertad de religión, aun constituyendo un derecho fundamental que tiene toda persona reconocido desde que nace, no es absoluto. Por tanto, si en algún momento, este derecho entra en colisión con otros que se consideran más importantes, predominan estos últimos. Es lo que se conoce como límites²⁹ al derecho de libertad de religión, y los podemos clasificar en dos grupos:

- El orden público, al que, en el ámbito nacional, se refiere el artículo 16.1 de la Constitución Española³⁰, luego desarrollado por el art. 3.1 de la Ley 7/1980

²⁵ STEDH 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, de 15 de enero de 2013.

²⁶ STEDH 42393/98, de 15 de febrero de 2001. Caso Dahlab: maestra en Ginebra que se convierte al Islam, después de llevar unos años enseñando, por lo que comienza a acudir a la escuela primaria con velo y túnica larga. Cuatro años después de este cambio de religión y vestimenta, un inspector evalúa la situación y termina con la conclusión de que ni los alumnos ni los padres se han visto perjudicados por esta nueva situación, no habiendo ningún problema. Sin embargo, es denunciada por la Dirección General de Enseñanza Primaria defendiendo que como neutral que es el estado de Suiza, todos los trabajadores en las escuelas públicas deben seguir dicha conducta, es decir, no llevar ningún símbolo que le relacione con alguna religión y no hablar sobre ninguna de ellas ya que el objetivo primordial es que ningún alumno se vea influenciado.

²⁷ MARTÍNEZ-TORRÓN, J., “La cuestión del velo islámico en la jurisprudencia de Estrasburgo”, *Derecho y religión*, 4 (2009), pp. 104;

²⁸ CANO RUIZ, I., “Vestimenta y símbolos religiosos en el ámbito laboral”, en MOTILLA, A. (Coord.), *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en torno al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral*, Ed. Comares, Granada, 2016, pp. 41-42.

²⁹ DURÁN BERNARDINO, M., “Lucha contra toda discriminación por la exhibición de símbolos religiosos o políticos” en SOLANES CORELLA, A. (Coord.), *Derechos Humanos, diversidad y convivencia*, Ed. Universitat de València, 2017, pp. 136-143.

³⁰ “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”.

de 5 de julio, de Libertad religiosa³¹, en conexión con la seguridad, la salud y la moralidad pública, siguiendo la línea marcada por el artículo 9.2 del CEDH³².

- Los intereses de la empresa. En este grupo podemos diferenciar dos posibles situaciones, siendo la primera la imagen corporativa de la empresa, que se vea dañada porque uno de sus trabajadores porte un símbolo de cara al público, o el correcto funcionamiento de la empresa, como puede suceder cuando un empleado interrumpe su turno para llevar a cabo la práctica de su religión.

Estos límites tienen lugar tanto en empresas privadas como públicas. Una vez vistos los límites de forma teórica, nos parece interesante examinar qué ocurre exactamente en la práctica cuando tienen lugar en un caso:

- El asunto más característico donde se contrapuso el derecho de libertad religiosa frente al orden público fue el asunto Chaplin. En este asunto, se concluyó que tiene más importancia la seguridad de los pacientes, y su higiene, que el derecho de la trabajadora a portar una cruz cristiana en el cuello. Se puede entender, este límite, ya que entran en juego intereses y derechos de terceras personas, y no sólo los del afectado.

Apuntar que dicha limitación, sólo existe en países como Alemania, Gran Bretaña o España, ya que en el caso de aquellos donde la laicidad es absoluta, véase en Francia, es irrelevante que afecte al orden público o no lo haga, puesto que ningún trabajador en las empresas públicas puede portar algún símbolo, por lo tanto, al no darse la causa de este límite, nunca tendría lugar el conflicto y en ningún momento se tiene que observar si el orden público se afecta o no.

- En cuanto al límite de la empresa, refiriéndonos a su imagen pública, creemos que una de las sentencias más representativas del problema es la que tuvo lugar en las Islas Baleares el 9 de septiembre de 2002³³. En relación con este problema, el de la imagen de la empresa al exterior, se pueden dar dos situaciones con dos soluciones distintas. Una posibilidad es que la empresa imponga un código de vestimenta por una causa legítima, comprometiéndola en el caso de que uno de sus empleados lo incumpla y porte algún símbolo. En este caso, por lo tanto, tiene más peso el derecho de la empresa. Sin embargo, la otra posibilidad es que la empresa cuente con un uniforme, pero se estudia y se prueba que su imagen no se ve afectada si, al igual que en la situación anterior,

³¹ El artículo 3.1 de la Ley 7/1980 de 5 de julio: "El ejercicio de los derechos dimanantes de la libertad religiosa y de culto tiene como único límite la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, así como la salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública, elementos constitutivos del orden público protegido por la Ley en el ámbito de una sociedad democrática."

³² El artículo 9.2 de la CEDH: "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."

³³ Un conductor de autobuses municipales en Palma de Mallorca lleva gorra debido a su religión judía, al tener que taparse la cabeza. La empresa defiende que su imagen se puede ver perjudicada al no cumplir éste con su código de vestimenta. Hay que estudiar si la empresa ciertamente sufre o no, ya que de no ser así se tendría que permitir al trabajador seguir llevando la gorra, al estar por encima su derecho fundamental, en el caso siempre de que la empresa no se vea perjudicada. En este caso, al no sufrir ningún perjuicio, el Tribunal falla a favor del demandante.

uno de sus trabajadores lleva algún elemento que representa una religión. Esta última posibilidad es la que se dio en el caso español, fallando, el Tribunal Superior de Justicia de Baleares, a favor del demandante, el trabajador.

El juez, por su parte, cuando tiene que resolver un caso donde la parte demandante alega discriminación a causa de su religión en el ámbito laboral, tiene que estudiar cada caso individualmente, al igual que, la situación del trabajador, por un lado, y de la empresa por el otro. También tiene que mirar si el acto que lleva a cabo el empleado, ya sea portar algún símbolo o no cumplir alguna obligación contractual, es debido a su religión y no por otro motivo, ya que, si es por otra causa, no entra en juego el derecho de libertad de religión. Y por último, una vez se verifique que existen esos puntos, tiene que estudiar, también, la solución adoptada por el empresario, esto es, que sea la más adecuada y proporcional para el asunto³⁴. Todas estas pautas las debe de observar el magistrado nacional, ya que los países de la Unión Europea cuentan con cierto margen de decisión y análisis, es decir, son los tribunales de cada país los que deben de examinar si el derecho del trabajador se ha visto afectado y si la solución a ello es la adecuada, pero siempre controlado, en última instancia, por órganos europeos³⁵.

El principio de proporcionalidad, en los límites, tiene un papel fundamental, ya que es, en estos casos, cuando el derecho de libertad religiosa se ve ceñido a otros derechos. Según CAÑAMARES, “la regla de proporcionalidad exige que la restricción del derecho cedente no vaya más allá de las posibilidades de realización del derecho preponderante. Esto es, que el derecho de libertad religiosa no padezca más allá de lo necesario para la necesaria salvaguarda del otro bien jurídico constitucional que demanda su restricción”³⁶.

Una vez que ya sabemos cómo interactúa, en algunos países de la Unión Europea, el derecho fundamental que estamos estudiando en el ámbito laboral frente a otros derechos, siendo éstos, a veces, más importantes que el primero, nos centraremos más en España.

En la Constitución Española, además del derecho a la libertad religiosa, tenemos reconocido el derecho a la propia imagen, en el artículo 18.1³⁷, y el de la libertad de empresa, en el 38³⁸. En nuestro país, entran en juego los límites antes mencionados, aunque según MOTILLA existe otro más, que surge a causa de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 27 de octubre de 1997, que lo llama “la buena fe contractual”³⁹. Este nuevo límite consiste en que, si el

³⁴ GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G., “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Una propuesta armonizadora”, *Revista jurídica de los derechos sociales*, 1 (2016), pp. 343-344;

³⁵ STEDH 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, de 15 de enero de 2013.

³⁶ CAÑAMARES ARRIBAS, S., “El empleo de simbología religiosa en España”, *Boletín mexicano de derecho comparado*, 116 (2006), pp. 349;

³⁷ La Constitución Española, en su artículo 18.1, garantiza “el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”

³⁸ “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.”

³⁹ MOTILLA, A., “Vestimenta y símbolos religiosos en el Derecho laboral español”, cit., pp. 506;

trabajador, en el momento de la firma del contrato de trabajo, se da cuenta de que algunas de sus obligaciones colisionan con su religión, se lo tiene que comunicar al empresario.

En España existen casos donde tiene lugar este problema, es decir, el derecho de libertad religiosa de uno de los trabajadores se ve restringido por su trabajo. Sin embargo, este conflicto no tiene lugar sólo en empresas privadas ni públicas donde el empleado sólo mira por sus intereses, sino también en aquellos trabajos donde las actividades que desarrollan éstos tienen efectos en terceras personas, como sucede, por ejemplo, en la sentencia del Tribunal Superior 5910/2010, de 2 de noviembre de 2010⁴⁰.

Por lo tanto, a modo de conclusión, lo más importante a resaltar es que actualmente todos los símbolos que se relacionan con una religión, sea cual sea, pueden ser objeto de disputas, principalmente en las relaciones laborales, ya sea en empresas públicas como privadas. En las disputas en empresas públicas, se habrá de tener en cuenta la normativa del Estado donde surja el conflicto, siendo distinto si se trata de un país donde la neutralidad es absoluta y los trabajadores no pueden llevar símbolos de ninguna creencia; o si, por el contrario, esa neutralidad es relativa y los derechos fundamentales de los trabajadores se anteponen al principio de laicidad, como en España. Como ya tuvimos oportunidad de ver, esto es debido a que los propios Estados cuentan con cierto margen de apreciación o discrecionalidad, si bien limitado y sujeto al control de los competentes tribunales supranacionales.

Sin embargo, el derecho de libertad religiosa, aunque sea un derecho fundamental, no es absoluto, ya que existen ciertos factores que, si se cruzan con este derecho, éste se subordina a aquellos. Los límites son; el orden público, donde se engloba la salud, la higiene y la moralidad pública, la imagen de la empresa y su correcto funcionamiento. También pueden existir otros más específicos, como el que reconoce MOTILLA, que consiste en que un trabajador, antes de firmar el contrato, debe avisar al empresario si alguna condición le afecta debido a su práctica religiosa.

En cuanto al primer límite, decimos que siempre prevalece frente al derecho del trabajador ya que se pueden ver afectados, a causa de la actitud de éste, terceras personas. La imagen corporativa, depende de si el cambio en su código de vestimenta, en el uniforme de sus empleados, le afecta o no. En el caso de que le afecte, predomina el límite, pero si se prueba que no, tiene más importancia el derecho del trabajador a llevar cualquier símbolo representativo de su creencia. Y, por último, si como consecuencia de la actitud del trabajador por ejercer su derecho de libertad religiosa, el funcionamiento de la empresa o sus intereses económicos se ven alterados, prevalece el derecho de la empresa,

⁴⁰ Una abogada acude a un juicio como traductora por parte de la defensa. En la sala, el juez le pide que se marche de los estrados de los abogados al llevar puesto ésta un hiyab además de la toga, debiendo unirse al público. La afectada interpone una denuncia y posteriormente un recurso, ya que alega que no había sido la primera vez en presentarse ante esa misma sala y no haber tenido nunca ningún problema. Al final se le da la razón al juez, puesto que se considera que al no haber ninguna norma que se exprese ante esto, es decir, que diga si se puede o no, es el juez el que decide. Además, como no era la abogada titular de los acusados, ante dicha decisión no se quedó nadie sin defensa.

pero siempre que se pruebe dicho efecto, sino, como sucede en la mayoría, se defiende al trabajador.

España es un país que aboga por la neutralidad, es decir, el respeto de todas las creencias religiosas existentes en el territorio, independientemente de su diversidad y origen. Defiende que cuanto más libertad para establecerse en el país, las distintas religiones, mejor es, siempre y cuando, en ninguna ocasión se sirva para adoctrinar o interferir en las creencias de otras personas.

3.- LA LLAMADA DOCTRINA DE LA “ACOMODACIÓN RAZONABLE”

Como hemos podido ver en el primer apartado del trabajo, pueden darse situaciones complicadas entre un trabajador y un empresario en el ámbito laboral⁴¹. Estos conflictos surgen, principalmente, a causa de la religión del empleado, ya sea a través de su práctica o con manifestaciones por medio de símbolos religiosos. Originariamente, la solución consistía directamente en el despido, es decir, si el empleador veía o sospechaba que el empleado no estaba realizando adecuadamente sus funciones en la empresa o se podía ver afectada la imagen corporativa, éste le echaba. Sin embargo, con el objetivo de favorecer al más débil, al trabajador, surge el conocido acomodamiento razonable.

El concepto de acomodamiento razonable tiene su origen⁴² en Estados Unidos con dos sentencias muy importantes, *TransWorldAirlinesInc v. Hardison*⁴³ en 1977 y *Ansonia Board of Education v. Philbrook*⁴⁴ en 1986. En la primera nos encontramos con un empleado que no puede trabajar los sábados por su religión, mientras que en la segunda sentencia con una maestra que no puede impartir clases los días sagrados. A este país le sigue, posteriormente, Canadá con otras dos sentencias objeto de estudio que tratan sobre lo mismo, dos vendedoras que

⁴¹ GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G., “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora”, cit., pp. 344-345;

⁴² PRECIADO DOMÈNECH, C.H., “El juicio de acomodación razonable: los primeros pasos de la vinculación positiva del empresario/a con los derechos fundamentales del trabajador/a”, *Jueces para la democracia*, 89 (2017), pp. 44;

⁴³ Sentencia de la Corte Suprema de Estados Unidos, 432 U.S. 63, 16 de junio de 1977: *TransWorldAirlines* contaba en su sección de mantenimiento y revisión de aviones con el trabajador *Hardison*, el cual podía no trabajar los sábados al contar, en este departamento, con un sistema de antigüedad suficiente para permitírsele. El problema surge cuando éste, voluntariamente, solicita el cambio a otro departamento donde ya no goza de estas ventajas, no pudiendo solicitar la abstención de trabajar los sábados. La aerolínea solicita al sindicato el cambio del sistema de antigüedad, pero no se acepta, por lo que el trabajador, ante esta situación, presenta como posible solución trabajar sólo cuatro días. Ante esto, la empresa se niega ya que dice que es perjudicial para su correcto funcionamiento, por lo que el trabajador fue cesado, no consiguiendo una correcta acomodación razonable. Al ser un problema del sistema de antigüedad intentando, la empresa, modificarlo, y probar que la solución que proponía el trabajador suponía un perjuicio para la aerolínea, la solución fue el despido.

⁴⁴ Sentencia de la Corte Suprema de Estados Unidos, 479 U.S. 60, 17 de noviembre de 1986: la Sra. *Philbrook* es creyente de una religión la cual no le permite trabajar durante los días sagrados, siendo, en su trabajo en un centro escolar, un total de seis días. En el convenio del centro está pactado las vacaciones de tres de esos días, pero no para todos. La solución que da la maestra es que el colegio le permita ausentarse o incluso que contrate a un sustituto para esos tres días restantes y le paguen con su propio sueldo. El centro docente rechaza ambas soluciones y es demandado por discriminación. En este caso, el Tribunal concluye que con que la empresa demuestre que intentó llevar a cabo el acomodamiento razonable basta, no siendo necesario que demuestre que las soluciones dadas por la trabajadora sean perjudiciales para la escuela.

no podían trabajar los sábados por sus creencias religiosas, *Singh (Ishar) v. Security and Investigation Services Ltd*⁴⁵ y *Ontario Human Rights Commission O'Malley c. Simpsons Sears Ltd*⁴⁶. En el caso del acomodamiento razonable, el país de referencia es éste último, Canadá, al ser el único que realmente lo ha implantado en la práctica⁴⁷.

En estas cuatro sentencias se plantea la misma solución, y es que el empresario tiene que hacer todo lo posible para alcanzar una solución adecuada entre el trabajador y él mismo. Dicha solución tiene que ser, generalmente, distinta al despido, ya que no puede, nunca, suponer un perjuicio para la empresa. Consiste, por lo tanto, en ser más flexible y conceder un beneficio en el trato, una excepción, a ese trabajador que puede verse perjudicado por practicar una creencia minoritaria, ya que el principio fundamental en estas circunstancias es el de no discriminación⁴⁸. Sin embargo, el acomodamiento razonable no es una obligación de resultado, de no llegar al despido, sino una obligación de medios, es decir, que el empresario ponga todo su interés y los medios que sean necesarios, y con todo ello, además de ser más tolerante, intentar que el final, con todo ese esfuerzo, la solución sea distinta⁴⁹.

En definitiva, al referirnos a un solo trabajador, o en su minoría, a un grupo reducido de trabajadores de una empresa, el acomodamiento razonable lo que pretende es que no se llegue a dar ningún tipo de discriminación indirecta. Ante esto, tenemos que diferenciar dos tipos de discriminaciones, la directa y la indirecta. La primera surge como consecuencia de que se imponga, en la empresa, una norma discriminatoria para todos sus trabajadores o para un segmento de la sociedad, como por ejemplo que no se contrate a ninguna persona procedente de China. En cambio, la discriminación indirecta tiene su origen con una norma que en principio es imparcial, neutra, pero en la práctica afecta a un trabajador determinado o grupo reducido, siendo en este caso debido

⁴⁵ Sentencia de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario, 31 de mayo de 1977: una dependiente de una tienda de moda de mujeres decide convertirse, después de llevar tiempo trabajando los seis días de la semana a tiempo completo, a una religión donde le prohíben trabajar los sábados. El empleador le recomienda que siga trabajando esos días ya que si no será despedida. Ante la negativa de la trabajadora de seguir sus normas y no marcharse de la empresa, el empresario decide ponerla a trabajar por turnos. Pasados unos años, la trabajadora demanda a la empresa por discriminación y solicita la diferencia del sueldo entre trabajar a tiempo parcial y tiempo completo. El Tribunal Supremo de Canadá falla a su favor, explicando que el empresario debería de haber sido más flexible y haber buscado una solución mejor para esta trabajadora.

⁴⁶ Sentencia de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario, 17 de diciembre de 1985: una trabajadora en una tienda que, al igual que la anterior, no puede trabajar los sábados por su religión. El empleador en vez de intentar buscar una solución, una alternativa, siempre y cuando no le perjudique a su empresa, la despidió.

⁴⁷ INTXAURBE VITORICA, J.R., "Cuando Dios también ficha a las ocho. El origen del acomodamiento razonable de las prácticas religiosas en el puesto de trabajo", *Derechos y libertades. Revista del Instituto Bartolomé de las Casas*, 32 (2015), pp.237;

⁴⁸ ATIENZA MACÍAS, E., "Inmigración y pluralidad lingüística: un reto para los Derechos Humanos", *Revista de derecho*, 33 (2018), pp. 25;

⁴⁹ RUIZ VIEYTEZ, E.J., "Crítica del acomodo razonable como instrumento jurídico del multiculturalismo", *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, 18 (2019), pp. 9;

a su religión⁵⁰. Cuando se da este tipo de discriminación se deben de cumplir unos requisitos procedimentales⁵¹:

- Primero, le compete al trabajador demostrar que le ha comunicado, al empresario, que es fiel a una determinada religión, y que por ello lleva a cabo algunas prácticas o lleva consigo algún símbolo. Una vez expuesto esto, por último, tiene que probar que, como consecuencia de este hecho, se le ha perjudicado en su trabajo, ya que no cumple alguna obligación contractual por motivo religioso.
- Por su parte, le compete al empresario, una vez probado todo eso por el empleado, mostrar que ha hecho todo lo posible por llegar a una solución válida para ambos, es decir, llevar a cabo el acomodamiento razonable.

Una vez que sabemos dónde surge la doctrina del acomodamiento razonable y que ésta tiene especial importancia en Canadá, nos parece interesante estudiar nuestro país, pero, sobre todo, la Unión Europea. Esta comunidad se caracteriza, como hemos explicado anteriormente, por dejar cierto margen de decisión a sus Estados en aquellas controversias que surgen a causa del derecho de libertad religiosa, conduciendo entonces a resultados diversos. Así, por ejemplo, en Francia, donde existe un sistema de neutralidad absoluta, no permitiendo en los trabajos públicos portar ningún símbolo religioso, el acomodamiento razonable no tiene sentido. Ésta es la posible explicación que se puede dar a la escasez del uso de la práctica del acomodamiento razonable en Europa a lo largo de la historia⁵². Sin embargo, es cierto que se está intentando evolucionar hacia soluciones que pueden llegar, algún día, a ser semejantes al acomodamiento razonable e, incluso, ya se han dado casos donde los altos tribunales del ámbito europeo, incluido el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, hablan de esta doctrina.

Una de esas sentencias, precisamente de este último Tribunal, es la conocida, y ya comentada brevemente en el apartado anterior, *Eweida y Otros v. Reino Unido*⁵³. El asunto de la Sra. Eweida es el que más nos interesa en este análisis, al anexionarse cuatro demandas distintas en la sentencia, como bien ya sabemos.

En el 2004 la empresa para la que trabajaba la demandante, la aerolínea British Airways, modifica su código de vestimenta, prohibiendo el uso de cualquier complemento que refleje alguna ideología o religión, salvo que se apruebe, dicho uso, por la jefatura local. Debido a este cambio, varios trabajadores que profesaban la religión musulmana y sijismo⁵⁴ solicitaron a la empresa la autorización de poder portar sus respectivos símbolos religiosos, esto es, el hijab

⁵⁰ ELÓSEGUI ITXASO, M., "El concepto jurisprudencial de acomodamiento razonable. El Tribunal Supremo de Canadá y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ante la gestión de la diversidad cultural y religiosa en el espacio público", *Anuario de filosofía de derecho*, 30 (2014), pp. 74-75.

⁵¹ PRECIADO DOMÈNECH, C.H., "El juicio de acomodación razonable...", cit., pp. 46-47;

⁵² RUIZ VIEYTEZ, E.J., "Crítica del acomodo razonable...", cit., pp. 14;

⁵³ STEDH 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, de 15 de enero de 2013.

⁵⁴ El sijismo es una religión procedente de la India que combina las creencias del Islam con el hinduismo. Su creencia se centra en un solo Dios y en las enseñanzas de diez gurús. Actualmente es la novena religión con más adeptos en el mundo, situando su núcleo en India.

y el turbante respectivamente, a lo que esta última aceptó. Por su parte, en el 2006 la Sra. Eweida decide empezar a llevar, alrededor del cuello, un colgante con una cruz cristiana, que, debido al uniforme, era visible para los clientes. Tras varios avisos por parte de la aerolínea y negativa de la trabajadora a quitarlo, la empresa le suspende de empleo y sueldo, hasta que un día le ofrece un trabajo diferente, ya no de cara al público, que consiste en tareas administrativas. La demandante se niega a este cambio y, debido a la publicidad del caso, como consecuencia de filtraciones a la prensa, meses después British Airways decide modificar el código de sus uniformes y aceptar la cruz cristiana y de David. En este caso, la demandante alega la violación de su derecho de libertad religiosa, ya que es fiel al cristianismo copto⁵⁵, al igual que discriminación indirecta. Después de que los distintos tribunales ingleses fallasen a favor de la empresa al defender que no se daba este tipo de discriminación y que, incluso, se le ofreció una alternativa en un puesto diferente, el asunto llegó a manos del TEDH, el cual falló a favor de la demandante. Este tribunal alegó que la utilización de la cruz, por parte de la trabajadora, entra dentro del artículo 9 del CEDH ya comentado, al igual que la empresa intervino en este derecho. Por lo tanto, se produce una violación de ese artículo y del 14 del mismo texto. También concluye que, al permitir a otros trabajadores poder portar símbolos de sus religiones y no provocar, por ello, efectos negativos en la aerolínea ni en terceras personas, el despido de la Sra. Eweida no es proporcional, al igual que lo demuestra el cambio posterior del propio código de vestimenta sin incurrir en ningún problema.

En este caso, se puede observar una falta de acomodamiento razonable por parte de la empresa, al ser el despido o el cambio de trabajo sus únicas soluciones. Sin embargo, como se pudo comprobar, la última modificación de la política de vestuario no le supone ningún perjuicio a la empresa, pudiendo ésta haber optado por esta solución desde el inicio, habiendo llevado a cabo el acomodo propiamente dicho.

Sin embargo, en cuanto a discriminación indirecta se refiere, quizá una de las sentencias más conocidas en este ámbito es la de *Achbita v. G4s Secure Solutions*⁵⁶.

En el 2003 la Sra. Achbita, de religión musulmana, comienza a trabajar en la empresa Secure Solutions como recepcionista. En aquella época ya existía, en la empresa, una política en cuanto al uniforme muy restrictiva, ya que se les prohibía a todos sus trabajadores portar cualquier signo, independientemente de su naturaleza. Sin embargo, esa norma no estaba escrita, por lo que tres años más tarde, la demandante decide comunicar a sus superiores que quiere empezar ir a trabajar con el velo islámico puesto. Ante esta actitud, los jefes le comunican que no es posible, al ser el máximo objetivo de la empresa su neutralidad con respecto de sus clientes. Además, la empresa para evitar problemas mayores, decide modificar su reglamento interno e introducir una norma prohibiendo “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”. La trabajadora, al final decide, igualmente, acudir al trabajo con

⁵⁵ La Iglesia Ortodoxa Copta es la religión más importante en Egipto, ya que fue fundada en ese país en el siglo I, y en Oriente Medio.

⁵⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, C-157/15, de 14 de marzo de 2017.

el pañuelo, siendo despedida por ello. Ante esto, se alega en la demanda tanto discriminación directa como indirecta. En cambio, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea defiende que no hubo ninguna de las dos dando los siguientes motivos: no existe discriminación directa ya que no sólo se prohíben símbolos religiosos, sino también políticos o filosóficos, y tampoco discriminación indirecta al no despedir, a la trabajadora, por profesar la religión musulmana sino por no cumplir las normas y reglas de la empresa, al ser éstas igual para todos los empleados. Es decir, no existe este último tipo de discriminación ya que la norma es común para todos sus trabajadores, no perjudicando sólo a la Sra. Achbita.

En ambas sentencias los dos tribunales llegan al mismo punto, el cual es el estudio de la proporcionalidad en la solución adoptada. Esto quiere decir que, primero es el demandado, ya sea una empresa privada o el Estado, el que explica la solución adoptada para que luego el tribunal del país analice si es proporcional o no, es decir, si es la más adecuada y menos restrictiva de entre todas ellas, y con ella se persigue un fin legítimo. Y por último, si el caso llega a algún tribunal europeo, es éste el que tiene la última palabra acerca de la proporcionalidad⁵⁷. El objetivo que se pretende con ello es que puedan existir, simultáneamente, el derecho del demandante, del trabajador, y el del demandado, la empresa o Estado⁵⁸.

En cuanto a España, actualmente, el empresario está supeditado al principio de la buena fe. Esto conlleva a que éste tiene que evitar que se produzcan perjuicios en los derechos fundamentales, entre ellos el de libertad religiosa, de sus empleados. En el caso de que se dañe alguno de ellos, deben de colaborar tanto el empleador como el empleado perjudicado para intentar conseguir un resultado que sea viable para los dos, modificando o no alguna norma de la empresa, es decir, se debe llevar a cabo el acomodamiento razonable⁵⁹.

Sin embargo, al igual que en la protección del derecho de libertad religiosa, existen ciertos límites en esta práctica, ya no sólo a nivel español sino a nivel internacional. Estos límites, conocidos en Europa como “carga desproporcionada”, tienen lugar cuando al realizar el acomodamiento razonable, la empresa o el Estado se ven realmente perjudicados, por lo que no es posible llevar a cabo dicha práctica. Se resumen en las siguientes categorías:

- El orden público, donde se encuentra la salud, higiene y bienestar, es decir, los derechos y libertades de terceras personas, así como del resto de los trabajadores.
- Los intereses de la empresa, donde se engloban tanto los objetivos y la estrategia empresarial como su adecuado funcionamiento.

⁵⁷STEDH 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, de 15 de enero de 2013: “Es competencia del Tribunal determinar si las medidas adoptadas a nivel nacional estaban justificadas en principio y eran proporcionadas.”

⁵⁸ CONTRERAS MAZARÍO, J.M., “El TJUE no prohíbe el uso del velo islámico. Comentario a las sentencias del TJUE de 14 de marzo de 2017, asuntos C-157/15 y C-188/15”, *Revista de derecho comunitario europeo* (2017) 21 (57), pp. 606;

⁵⁹ GIL Y GIL, J.L., “Poderes del empresario y riesgos psicosociales en el trabajo en España”, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, (2013) 1(4), pp. 228;

Es decir, si el empresario, o el Estado en el caso de empresas públicas, se percata de que al intentar llegar a un acuerdo con uno de sus trabajadores pueden verse perjudicados algunos de los elementos que ahora hemos mencionado, siendo dicho perjuicio real, éste está legitimado a no realizar el acomodamiento razonable, pesando más, en este caso, el derecho de la empresa⁶⁰.

También, en este apartado del trabajo, nos parece interesante poder conocer la interacción de estos límites con los derechos de los trabajadores en la práctica. Por lo tanto, podemos clasificar algunas de las sentencias comentadas en el trabajo en las distintas categorías de los límites.

- La sentencia de la Sra. Chaplin entraría dentro del límite del orden público. Al igual que, como ya sabemos, se interpuso el derecho de la empresa, el hospital, frente al derecho de libertad de religión de la trabajadora al entrar en juego el orden público, en especial, la salud e higiene de los pacientes, el hospital al final no pudo llevar a cabo el acomodamiento razonable, ya que al contar con tantas normas y restricciones a favor de sus pacientes, las soluciones válidas tanto para el hospital como para la enfermera eran mínimas. Es decir, los resultados factibles para el hospital, siendo su primordial objetivo la defensa de los derechos de los pacientes, no eran suficientes para la demandante⁶¹, no llegando a ningún acuerdo y por consiguiente no aplicando la doctrina del acomodamiento razonable.

- La sentencia de la Sra. Achbita se incluye en el límite de los intereses de la empresa, especialmente en los objetivos de ésta. El objetivo primordial de la empresa, y su estrategia, era conseguir la neutralidad de sus trabajadores frente a los clientes a través de la prohibición, para cualquier empleador, de portar símbolos de cualquier tipo. Por ello, no es posible llegar a un acomodamiento razonable entre ambas partes ya que el fin de la empresa es legítimo y constituye un límite, siendo la solución final el despido de la trabajadora y dándole la razón, el tribunal, a la empresa.

En este ámbito es imprescindible el requisito de que el daño que causa el acomodamiento razonable sea grave y excesivo, ya que, si no es así, si el demandado no consigue demostrarlo, siempre tiene cabida esta práctica, por lo que se le beneficia y se falla a favor del demandante. Un claro ejemplo de este caso es el de la Sra. Eweida, ya que al demostrar que la imagen corporativa no se veía perjudicada ante la voluntad de la demandante de portar un crucifijo, la aerolínea por mucho que justifique que le despidió porque provoca un daño serio e importante nunca se le dará la razón, siendo esto lo que ocurrió.

También, podemos observar que los límites son los mismos tanto en la restricción del derecho de libertad religiosa de los trabajadores, según lo visto en el apartado anterior del trabajo, como para poner en práctica el acomodamiento

⁶⁰ BORGES BLÁZQUEZ, M.D., "Derechos e integración: el acomodo razonable como instrumento para la igualdad material", *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, 23 (2011), pp. 67-68;

⁶¹ Al principio, el hospital intenta llegar a una solución intermedia con la enfermera al plantearle la posibilidad de enganchar la cruz a la identificación de ésta. Sin embargo, ante la negativa de la demandante, no pueden hacer nada más ya que con cualquier otra solución adecuada para la empleada, se perjudicarían los derechos e intereses de los pacientes, no llevando a cabo el acomodamiento razonable.

razonable. Esto puede tener una explicación, y es que cuando no se puede llegar a una solución intermedia entre ambas partes, es decir realizar el acomodamiento razonable, es porque tiene más peso el derecho de la empresa, el de los demandados, que el derecho fundamental, y por tanto se ve restringido el derecho del demandante. Es decir, se puede decir que existe una estrecha relación entre ambas cuestiones, la del acomodamiento razonable y la de la delimitación del derecho de libertad religiosa.

Ante el aumento de este tipo de casos, debido principalmente a un mundo cada vez más globalizado, donde se aboga por la igualdad de oportunidades para todo tipo de ciudadanos, ya sea por su raza, sexo, religión, etcétera, el objetivo que se plantean los Estados, siendo Canadá pionero en ello, es crear una guía con posibles soluciones y pautas de comportamiento para evitar que los que se ven discriminados interpongan una demanda y se llegue a los tribunales. Como posible solución podría ser transformar una norma ya existente o crear una nueva, dependiendo del caso. Lo que se plantea, por lo tanto, es crear un sistema más equitativo para las minorías y no más ventajoso, es decir, adaptar las normas para que estén en condiciones de igualdad como el resto de ciudadanos. Dicha solución debería de ser uniforme para ambos, es decir, que ni beneficie ni perjudique más al trabajador o al empresario, por lo que los dos deberían acatarla⁶².

Para concluir, por lo tanto, definimos el acomodamiento razonable como la práctica que debe de llevar a cabo el empresario, a través de los medios necesarios, para intentar llegar a una solución consensuada entre éste y el trabajador afectado por portar algún símbolo religioso o por poner en práctica su creencia religiosa. Es un procedimiento de medios y no de resultado, ya que el objetivo no es conseguir forzosamente una solución distinta al despido por incompatibilidad religiosa, sino poner, el empleador, todo de su parte, medios e intereses, para que se llegue a un acuerdo efectivo y real. En Canadá es donde tiene su máxima expresión y puesta en práctica, ya que va más adelantado, éste país, que Europa, donde no tiene mucho peso. Tiene lugar cuando se discrimina, en el puesto de trabajo, a un solo empleado o un grupo reducido de ellos por su religión, por lo que surge cuando se manifiesta una discriminación indirecta. En Europa, cuando llega un caso donde se enfrentan el empresario, alegando su derecho de empresa, por un lado, y un trabajador defendiendo su derecho de libertad religiosa, los tribunales nacionales, de cada país, tienen un margen para apreciar y decidir si la medida adoptada por la empresa, como solución al conflicto, es proporcional o no, ya que es el principio fundamental en estos litigios, aunque siempre, estas decisiones, se pueden controlar por los tribunales europeos como último paso. Debido al aumento del número de casos con estas características a nivel mundial, los países están definiendo un objetivo común, encabezados por Canadá, el cual consiste en poder crear un patrón con una serie de normas y pautas para intentar que este tipo de problemas se solucionen en la propia empresa, y así evitar llegar a los tribunales, pero siempre encontrando una solución equitativa entre ambos, es decir, que no sea más beneficiosa para uno y más perjudicial para el otro. Por último, también, para realizar el acomodamiento razonable, existen ciertos límites donde predomina el

⁶² ELÓSEGUI ITXASO, M., "El concepto jurisprudencial del acomodo razonable...", cit. pp. 88-90;

derecho de empresa sobre el del trabajador, siendo éstos los mismos que los del apartado anterior, es decir, el orden público y los intereses y funcionamiento de la empresa.

4.- TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL RECIENTE: LOS AUTOS DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 20 DE MARZO Y 29 DE MAYO DE 2018

En este apartado vamos a analizar dos autos recientes del Tribunal Supremo de nuestro país que guardan directa relación con el tema de este trabajo. Ambos tratan sobre dos trabajadoras que son despedidas por portar el velo islámico en su jornada laboral cuando no está permitido por la normativa de la empresa. La importancia de estos pronunciamientos deriva de que ésta era la primera vez que el Tribunal Supremo se encontraba con el problema del velo islámico en el ámbito laboral. Por lo tanto, era también la primera vez que el Tribunal Supremo tenía oportunidad de aplicar o no aplicar, en este específico campo, la doctrina del acomodamiento razonable, estudiada con anterioridad. Este último punto resulta de particular importancia, ya que precisamente nos interesa analizar y valorar si podría haberse aplicado o no y porqué.

4.1- ANTECEDENTES DE HECHO

Nos parece interesante comenzar este desarrollo con la introducción de los antecedentes de hecho. Al ser ambos autos iguales, de un mismo problema, dentro de una misma empresa, cambiando sólo de demandante, explicaremos dichos antecedentes de forma paralela⁶³.

El primer auto que resuelve el Tribunal Supremo es el protagonizado por la Sra. Socorro,⁶⁴ peón en la empresa Cultivos Riojal SL, mientras que el segundo lo es por la Sra. María Rosa⁶⁵, también peón en la misma empresa. Ambas trabajadoras profesan la religión musulmana y deciden, siguiendo sus creencias, llevar siempre fuera de casa y, por lo tanto, también en el trabajo, el hiyab, un pañuelo que les cubre la cabeza, el cuello, los hombros y el pecho.

El objeto social de la empresa era la manipulación de alimentos, en concreto champiñones. Al tratarse de una actividad que entrañaba la manipulación, la citada mercantil obligaba a los trabajadores a usar un uniforme que incluía gorro y bata para evitar que los alimentos puedan contaminarse al entrar en contacto con los complementos, pelo o perfume de los empleados. La finalidad del uniforme y sus elementos atendía a razones sanitarias, legalmente establecidas, a fin de que el tratamiento de los champiñones fuera lo más higiénico y seguro posible.

Ahora bien, resulta igualmente del relato de hechos probados que Cultivos Riojal SL era muy flexible en este asunto, de tal suerte que permitía a algunos

⁶³ Para la exposición que sigue, nos basamos en los relatos de los hechos que aparecen en ambos autos del Tribunal Supremo y en las sentencias 131/2017 y 132/2017 del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja.

⁶⁴ Auto del Tribunal Supremo 3140/2017, de 20 de marzo de 2018.

⁶⁵ Auto del Tribunal Supremo 2965/2017, de 29 de mayo de 2018.

trabajadores, entre los que se encontraban las demandantes, portar el velo islámico por fuera de la bata y la gorra, pudiendo entrar en contacto con los champiñones.

Dicha conducta laxa de la mercantil se ve modificada cuando acude el certificador de calidad y tras comprobar que se quebraba la norma sanitaria relativa a la manipulación. El citado certificador le advierte de las medidas que debe atender, las que de inmediato pone en práctica prohibiendo a todos sus empleados llevar cualquier complemento, ya sea estético o de simbología religiosa, por fuera de la bata o el gorro, obligando a todos a cumplir de manera absoluta y contundente el código de vestimenta de la empresa. En estos tiempos, cada vez hay más consumidores que se preocupan por la procedencia y manipulación de los alimentos, siendo este certificado de calidad casi imprescindible para las empresas de alimentación.

Todos los empleados acatan la nueva norma excepto las demandantes, Doña Socorro y Doña María Rosa, las cuales son sancionadas con la suspensión de sueldo y empleo durante 15 días por la empresa después de protagonizar, en la tesis de la mercantil, un comportamiento desobediente y persistente. La justificación de Cultivos Riojal SL para tomar esta medida es el incumplimiento de ambas de portar el uniforme de la empresa, impuesto para proteger a los alimentos, a los propios trabajadores de la empresa y a los consumidores de forma indirecta⁶⁶, siendo dicha conducta constitutiva de una infracción grave⁶⁷. Una vez transcurrido dicho plazo y no observar ningún cambio por las dos, al seguir portando el velo islámico a pesar de haber sido apercibidas en varias ocasiones por sus superiores, la empresa decide que la mejor solución es el despido. Para justificar el despido, Cultivos Riojal SL alega que existe vulneración contractual y una infracción muy grave al haber reincidencia según se desprende del contenido del Convenio Colectivo de cultivo de champiñón y otros hongos de La Rioja⁶⁸. Por su parte, las demandantes alegan en todo momento que ellas están en pleno derecho de portar cualquier símbolo religioso al estar amparado por su derecho de libertad de religión y ser éste absoluto⁶⁹.

En ambos autos se puede observar que se contraponen siempre dos derechos; por un lado, el de las trabajadoras a la libertad religiosa, que es el derecho fundamental que hemos estado analizando a lo largo de nuestro trabajo; y, por otro lado, el de la empresa, a velar de manera legítima por sus propios intereses.

⁶⁶ Artículo 36.c del Convenio Colectivo de cultivo de champiñón y otros hongos de La Rioja: “Se considerarán falta grave: No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros”.

⁶⁷ Artículo 36.f del Convenio Colectivo de cultivo de champiñón y otros hongos de La Rioja: “Se considerarán falta grave: La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.”

⁶⁸ Artículo 37.p del Convenio Colectivo de cultivo de champiñón y otros hongos de La Rioja: “Se considerarán falta muy grave: La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito”.

⁶⁹ Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja 131/2017 y 132/2017, de 22 de junio de 2017.

4.2- ITER PROCESAL

Una vez que ya sabemos los datos fácticos y el fondo del asunto, que fue lo que sucedió y cómo actuaron ambas partes, las trabajadoras y la empresa, procedemos a comentar el iter procesal, es decir, que sucedió en el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja⁷⁰, para después examinar la decisión del Tribunal Supremo y los fundamentos en los que se basó.

Para que un asunto llegue al Tribunal Supremo, es preciso que las demandantes presenten una serie de recursos en distintos órganos judiciales agotando todas las vías ordinarias⁷¹. En este caso, una vez tramitado y concluido el recurso de suplicación en el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, las trabajadoras presentaron un recurso de casación contra Cultivos Riojal SL al Tribunal Supremo.

Por un lado, Doña Socorro alega la vulneración de su derecho de libertad religiosa y la improcedencia de su despido como motivos de los recursos ante el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja y ante el Tribunal Supremo. Por el otro, Doña María Rosa defiende la lesión de su derecho de libertad religiosa y expone que su conducta no es tan grave como alega la empresa que es, ya que, en su tesis, según la demandante, antes del certificador de calidad, Cultivos Riojal SL la entendía como una actitud inofensiva, cambiando completamente de parecer después de ese acontecimiento. Por lo tanto, lo que se invoca en el fondo es una discriminación por parte de la empresa hacia ambas trabajadoras por sus creencias religiosas.

Según el Tribunal Superior de Justicia, el despido de Doña Socorro y Doña María Rosa no se debe calificar como improcedente y defiende que no hubo violación al derecho de libertad religiosa de ambas trabajadoras. Las razones que facilita son las siguientes:

- Ninguna de las dos empleadas demuestra que la razón de su despido es el velo islámico, es decir, este símbolo religioso no es la causa, sino que lo es el incumplimiento de las normas de la empresa por parte de las demandantes.
- Cultivos Riojal SL demuestra que tiene razones justificadas para exigir que ningún complemento, tenga o no connotaciones religiosas, sobresalga del uniforme.
- La empresa permite a sus trabajadores, independientemente de la religión que éstos profesan, portar cualquier símbolo religioso o un accesorio estético siempre y cuando vayan dentro de la bata y el gorro.

⁷⁰ Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja 131/2017 y 132/2017, de 22 de junio de 2017.

⁷¹ El procedimiento comienza, en ambos casos, con una sentencia del Juzgado de lo Social de La Rioja, contra Cultivos Riojal SL. Posteriormente le sigue el recurso de suplicación al Tribunal Superior de Justicia de La Rioja. Y, por último, tiene lugar el recurso de casación ante el Tribunal Supremo que actualmente estamos analizando, siendo ambos recursos interpuestos por las demandantes.

- Esta nueva norma es obligatoria para todos los trabajadores de la empresa, siendo una medida adecuada y proporcional para cumplir los requisitos de la empresa certificadora.
- El cambio de opinión de Cultivos Riojal SL, al pasar de un comportamiento permisivo a otro estricto y absoluto, es a causa de los requisitos dados a conocer por el certificador de calidad, al igual que las consecuencias por no cumplirlos.

4.3- DECISIÓN ADOPTADA POR EL TRIBUNAL SUPREMO

Pasando ya ahora al tratamiento que del caso hizo el Tribunal Supremo, ha de tenerse presente que, para que procesalmente prosperase su recurso, resultaba necesario que las interesadas fundamentasen su petición en la existencia de otros supuestos similares. Es decir, tanto Doña Socorro como Doña María Rosa debían mencionar otro caso parecido al suyo donde el tribunal hubiese fallado a favor del trabajador, siempre y cuando este último hubiese, a su vez, alegado trato desigual por su religión. El objetivo de este planteamiento es dar la posibilidad a las demandantes de demostrar que existen casos como los suyos que les puede beneficiar, partiendo del punto de que cuando se alega un problema de igualdad de trato no puede valorarse en abstracto sino en comparación con otro caso.

Una de ellas, Doña Socorro, fundamenta su petición con apoyo en varias resoluciones, solicitándole el tribunal que elija sólo una de ellas en virtud del artículo 223 y 224 de la ley de jurisdicción social⁷². Sin embargo, no lo hace, por lo que se escoge la sentencia más actual de todas ellas, el caso del conductor judío de autobuses municipales de Palma de Mallorca, de 9 de septiembre de 2002, el cual portaba a su trabajo una gorra sobre la cabeza, símbolo de su religión, no formando parte del uniforme, sentencia ya explicada en este trabajo.

En cambio, Doña María Rosa alega dos sentencias⁷³ y sólo se le acepta una ya que la otra, la del Tribunal Supremo de 30 de abril de 1978, no cumple con el requisito imprescindible de los artículos 221.4⁷⁴ y 224.3⁷⁵ de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social al no incluirse en la redacción del recurso, en concreto en la preparación del recurso, dicha sentencia. Por lo tanto, para esta última demandante sólo se toma como referencia la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 1987 elegida para contrastar el motivo de la violación de su derecho de libertad religiosa. Esta sentencia trata sobre un trabajador de un almacén donde llegar tarde sólo suponía una reducción de su salario en función del tiempo no trabajado, nunca manifestándose la empresa en este aspecto,

⁷² Ambos artículos tratan sobre el recurso, el 223 de forma general, mientras que el artículo 224 trata sobre el contenido del escrito de interposición del recurso.

⁷³ STS 191/1987, de 20 de enero de 1987 y STS de 30 de abril de 1978.

⁷⁴ Artículo 221.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: "Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición."

⁷⁵ Artículo 224.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: "Sólo podrá invocarse una sentencia por cada punto de contradicción, que deberá elegirse necesariamente de entre las designadas en el escrito de preparación y ser firme en el momento de la finalización del plazo de interposición."

hasta que un día el demandante es despedido alegando, la empresa, que llevaba días llegando con retraso.

El Tribunal Supremo no ve similitud entre los casos de ambas demandantes que estamos estudiando y los mencionados como contraste. Alega, para el caso del conductor de autobuses⁷⁶, que la gorra que éste portaba no se incluía dentro del código de vestimenta de la empresa, a diferencia de lo que ocurre en Cultivos Riojal SL, ya que la gorra y la bata sí se incluyen dentro del uniforme. También defiende, el Tribunal Supremo, que la imagen de la empresa de los autobuses municipales no se veía perjudicada como consecuencia de que el trabajador portase la gorra, al contrario de lo que sucede en ambos autos, ya que la imagen de la empresa manipuladora de alimentos se podía ver afectada en relación con el certificado de calidad, y por consiguiente, con la imagen de ésta hacia los clientes. Por último, también justifica que la razón por la que la empresa de las empleadas musulmanas decide cambiar de un día para otro su actitud, se basa en normas de higiene alimentaria. En el caso del empleado del almacén⁷⁷, se puede observar que a éste no se le sanciona previamente por sus actos ni se le advierte con anterioridad, a diferencia de lo que ocurre con Doña María Rosa, que sabía perfectamente qué estaba sucediendo en la empresa. Tampoco se comparan ambas sentencias como es debido según el tribunal, ni se definen correctamente los preceptos que se infringen según la demandante ni porqué, favoreciendo la decisión final a favor de la empresa.

Finalmente, el Tribunal Supremo falla a favor de la empresa Cultivos Riojal SL inadmitiendo los recursos de casación interpuestos contra ésta por Doña Socorro y Doña María Rosa.

Independientemente de la diferente doctrina que exista y la no acertada comparación, por parte de las demandantes, entre su situación y la de otros, el Tribunal Supremo defiende que existen límites, ya vistos en este trabajo, por los que el derecho de libertad religiosa de las trabajadoras se ve limitado y se le da más peso, más importancia, al derecho de la empresa. Los principales límites en estos autos son el orden público, en concreto la salud de los consumidores y de los trabajadores y la higiene de los alimentos, y la imagen corporativa de la empresa. Este último límite, como hemos venido comentando a lo largo de este trabajo, sólo tiene lugar cuando se prueba que la imagen de la empresa se ve realmente perjudicada por el símbolo religioso que porta el trabajador en su jornada laboral, cosa que sí sucede en este caso con la posible eliminación de la certificación de calidad, esencial en la industria alimentaria, produciendo una posible reducción de ventas por este motivo.

El tribunal también defiende que no existe discriminación indirecta por parte de la empresa a las empleadas ya que cuenta, ésta, con más trabajadores que profesan la misma religión y acatan, desde el primer momento, las normas, y cubren todo el velo por debajo del gorro del trabajo. Además, la prohibición de llevar algún complemento fuera del uniforme sea o no religioso es para toda la plantilla de forma general, siendo las normas iguales para todos. Hay que

⁷⁶ Sentencia mencionada por la Sra. Socorro.

⁷⁷ Sentencia alegada por la Sra. María Rosa.

recordar que antes de la llamada de atención del certificador de calidad, Cultivos Riojal SL les permitía a las dos demandantes trabajar con el pañuelo sin cubrir, reflejando que la empresa nunca quiso perjudicarlas, no teniendo ningún sentido que luego cambiase su comportamiento sin ninguna razón y las discriminase sólo a ellas y no al resto de compañeras que profesan la misma religión.

4.4- DOCTRINA DEL ACOMODAMIENTO RAZONABLE

Antes de analizar si ambos autos constituían una buena opción para que el Tribunal Supremo aplicase la doctrina del acomodamiento razonable o, por el contrario, no tenía cabida al existir causas justificadas, conviene recordar brevemente el concepto de dicha doctrina según el TEDH y su utilización en el TS.

Con el Informe de la Comisión Bouchard-Taylor⁷⁸ se comienza a hablar del acomodamiento razonable en la Unión Europea, siendo este concepto bastante poco utilizado por el TEDH⁷⁹. En dicho informe, se define a la doctrina del acomodamiento razonable como “el deber que, en virtud del derecho, incumbe a los gestores de instituciones y de organizaciones públicas y privadas de evitar cualquier forma de discriminación tomando distintas medidas de armonización en la aplicación de ciertas leyes o de ciertos reglamentos”⁸⁰.

Ninguno de los dos autos del Tribunal Supremo que estamos analizando, hacen mención alguna a esa doctrina del acomodamiento razonable. Esto no debería sorprender ya que, como también tuvimos oportunidad de ver, dicha doctrina no ha tenido una gran acogida en el ámbito europeo y, concretamente, dentro de España. Muchos autores creen que gran parte de este problema es debido a las políticas de estos países, ya que, para que funcione correctamente, deben de ser mucho más inclusivas con las distintas creencias religiosas⁸¹.

Estos dos autos del Tribunal Supremo que hemos analizado, se pueden relacionar con el caso Chaplin⁸² el cual, como ya hemos visto, se le da la razón al hospital al poner en peligro, la cruz de la demandante, la higiene y seguridad de los clientes al poder entrar en contacto con sus heridas. En este caso también entra en juego, al igual que en Cultivos Riojal SL, el límite del orden público, limitando el derecho de libertad religiosa de la enfermera y otorgando más peso a los intereses de la empresa, el hospital.

⁷⁸ Informe publicado en el 2009 por una Comisión formada por Gerard Bouchard, Charles Taylor y otros 15 especialistas, propuesta por el primer ministro de Quebec en el 2007, Jean Charest. El principal objetivo era el estudio del acomodamiento razonable y sus posibles usos.

⁷⁹ ELÓSEGUI ITXASO, M., “El concepto jurisprudencial del acomodo razonable...”, cit. pp. 73.

⁸⁰ Informe de la Comisión Bouchard-Taylor, p. 289.

⁸¹ BORGUES BLÁZQUEZ, L., “Freedom of religion versus freedom of business management in Spain: Spanish Case-law analyzed in the light of “reasonable accommodation” figure according to Canadian Case-law”, *Anuario de acción humanitaria y derechos humanos*, 8 (2011), pp. 69.

⁸² Enfermera de un hospital, la cual es despedida por portar una cruz alrededor del cuello mientras trabajaba. La empresa, en este caso el hospital, intenta llegar a una solución, proponiéndole enganchar dicha cruz a la identificación. Al existir tantas limitaciones, como es la seguridad y salud de los pacientes y del resto de trabajadores, y la trabajadora negarse a dicha solución, el tribunal falla a favor del hospital.

Sin embargo, no podemos olvidar que estamos tratando con un derecho fundamental que tiene toda persona, el de libertad de religión, y privar a cualquiera de ello es contradictorio según los principios en los que se sustenta España⁸³, siendo uno de ellos el de neutralidad religiosa del Estado, defendiendo el derecho de todo ciudadano a expresar su religión en cualquier lugar. Este derecho no se reconoce sólo en nuestro país, sino que son numerosos los documentos internacionales existentes en relación con él, como puede ser la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Por lo tanto, puede extrañar que, siendo un derecho tan importante y primordial en la sociedad, la conclusión a la que se llega en ambos autos del Tribunal Supremo es que, si existen causas justificadas, el derecho de libertad religiosa se debe limitar o incluso suspender sin llevar a cabo ningún intento de alcanzar un acuerdo entre el sujeto afectado y la empresa donde trabaje, práctica conocida como acomodamiento razonable.

En este sentido, según señala MOTILLA, “llama la atención que no se le exigiera a la Empresa haber realizado un mínimo intento de «acomodación razonable»”⁸⁴ en los casos de Doña Socorro y Doña María Rosa, ya que siguiendo la opinión de este autor, hubiese sido más fácil crear una gorra más amplia donde tuviese cabida el velo de las trabajadoras, y por consiguiente, llegar a un acuerdo entre las empleadas y Cultivos Riojal SL sin limitar de forma absoluta dicho derecho.

Como reflejamos al principio de este apartado del trabajo, ambos autos del Tribunal Supremo son un precedente en España al ser la primera vez que llega hasta este órgano judicial un asunto sobre el uso del velo islámico en el ámbito laboral, y por consiguiente, parece oportuno preguntarse si el acomodamiento razonable hubiese podido tener cabida en este caso o, efectivamente, el Tribunal Supremo actuó correctamente al no exigir a la empresa demandada en estos dos casos, alguna forma de aplicación de esa doctrina, ya que como he apuntado con anterioridad, el Tribunal Supremo incluso ni se plantea su utilización.

Desde luego, parece posible pensar en algún tipo de solución que quizás hubiese podido aplicarse para alcanzar un equilibrio entre los derechos de las trabajadoras despedidas, en particular el de libertad religiosa, y los intereses de la empresa para la que trabajaban. Una, por ejemplo, podría haber sido una modificación en la configuración del uniforme, con una gorra más amplia que permitiese llevar cubierto el hiyab, evitando así los riesgos para la seguridad en el manejo de los alimentos.

Un claro ejemplo muy semejante a este analizado es el asunto Chaplin, ya estudiado y mencionado en varias ocasiones. El hospital, en este asunto, intenta llegar a una solución intermedia con la demandante y le propone enganchar la cruz a la pinza que sujeta la identificación de la trabajadora. Sin embargo, la empleada se opone, no encontrando la empresa otra solución sin poner en peligro los derechos e intereses de sus pacientes, no llevando a cabo, al final, el

⁸³ Recordemos que uno de los principios primordiales del ordenamiento español es el de libertad religiosa, girando el resto, como la laicidad, alrededor de él.

⁸⁴ MOTILLA, A., “Jurisprudencia del Tribunal Supremo”, *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, 35 (2019), pp. 685-686;

acomodamiento razonable. El TEDH no creyó necesario aplicar el acomodamiento razonable en este caso al entrar en juego los intereses y derechos de los pacientes del hospital, siendo un límite legítimo al derecho de libertad de religión de la enfermera.

Al ser ambas empresas, Cultivos Riojal SL y el hospital, semejantes en cuanto a que ambas cuentan con unas normas y unos criterios impuestos para conseguir cierta seguridad ya no sólo en el trabajo, sino para los consumidores o pacientes, creo que se podría haber seguido el mismo ejemplo del caso Chaplin o un camino similar. En un primer momento, siempre y cuando sea compatible con los requisitos del certificador de calidad y las normas de la propia industria alimentaria, se puede intentar llegar a una solución intermedia en la que ambas demandantes y la empresa estén de acuerdo y ninguno se vea excesivamente perjudicado. Un ejemplo podría ser modificar el uniforme, cumpliendo siempre todos los criterios. Sin embargo, en el caso de que las dos demandantes no quieran, al igual que ocurrió con la Sra. Chaplin, creemos que tampoco podría tener lugar el acomodamiento razonable en Cultivos Riojal SL, ya que en este asunto se dan dos de los límites al derecho de libertad religiosa del trabajador ya estudiados en los anteriores apartados del trabajo, y es el del orden público, en concreto el de la higiene de los productos y seguridad de los trabajadores y de los consumidores de dichos productos alimenticios, entrando en juego intereses de terceros, y la imagen de la empresa con respecto al certificado de calidad.

Por lo tanto, a no ser que la empresa, por un lado, esté dispuesta y pueda, siendo este punto imprescindible, proponer una solución intermedia, y las empleadas, por el otro lado, acepten, sería muy difícil implementar la doctrina del acomodamiento razonable en ambos autos, ya que Cultivos Riojal SL se vería enormemente agraviada y afectada con cualquier otra solución.

CONCLUSIONES

1. Hoy en día, es indudable el efecto que tiene la globalización en la sociedad mundial. Gracias a los nuevos avances y facilidades, cada vez son más las personas que emigran de su país natal a otro, desplazando no sólo su persona sino todo lo que conlleva consigo misma, incluyendo la religión. Esto hace que en muchos países del mundo se haya incrementado el pluralismo religioso y cultural. Sin embargo, de este efecto se deriva también un resultado negativo consistente en el aumento de conflictos a causa de la religión.

2. Los símbolos religiosos son utilizados por los fieles de cada creencia religiosa como forma de expresar su fe. Sobre algunos de ellos, existe cierta controversia en el ámbito laboral, como sucede precisamente con el velo que portan algunas mujeres de religión musulmana: el llamado pañuelo islámico o hiyab.

3. En este tipo de conflictos se contraponen dos derechos: el derecho de libertad religiosa de las trabajadoras a portar el pañuelo como forma de expresar su religión, y el derecho de las empresas, sus intereses. Los distintos países han optado por diferentes actitudes frente a este tipo de problemas, abogando algunos de ellos, por soluciones basadas en el acomodamiento y la flexibilidad.

4. Como cualquier otro derecho, la libertad religiosa, no es absoluta, sino que tiene ciertos límites, entre los que cabe destacar, primeramente, el del orden público, que incluye la seguridad, la higiene y la moralidad pública, por otro lado, los derechos ajenos también constituyen un límite a dicha libertad, incluyendo los legítimos derechos de los empleadores y de las empresas, que abarcan ámbitos como su imagen corporativa y su buen funcionamiento; finalmente, por lo que a España se refiere, algunos autores defienden que existe otro tercer límite de la libertad religiosa en el específico ámbito de las relaciones laborales que sería el derivado de la llamada buena fe contractual.

5. En este marco, la doctrina del acomodamiento razonable tiende a buscar soluciones aceptables para todas las partes en conflicto, con la finalidad de que tanto el trabajador como el empresario hagan lo posible por alcanzar soluciones que permita una armoniosa coexistencia entre el ejercicio de la libertad religiosa del trabajador y los derechos de la empresa, siempre y cuando esta última no se vea realmente perjudicada por ello, evitando los despidos por razones ligadas al ejercicio de la libertad religiosa en el lugar de trabajo.

6. En España, ha habido diversos casos relativos a despidos por el uso de simbología religiosa, pero los primeros casos que llegaron al Tribunal Supremo sobre el pañuelo islámico en particular, fueron los de dos trabajadoras de la empresa Cultivos Riojal S.L. que alegaban que en su despido había existido trato discriminatorio y violación de su derecho a la libertad de religión.

7. No obstante, nuestro Alto Tribunal no consideró que esa fuera la causa real del despido, sino que sostuvo que éste fue debido al incumplimiento de las normas de la empresa por parte de las demandantes. Cumplimiento que la empresa tenía pleno derecho a exigir por razones justificadas, relacionadas con la garantía de localización y de la seguridad en el tratamiento de los alimentos. Por todo ello, dictó dos autos favorables a la empresa explicando, que no existió trato discriminatorio por profesar la religión musulmana, y que en ambos casos entraban en juego los límites al derecho de libertad religiosa.

8. Algún autor ha sugerido que la decisión adoptada por el Tribunal Supremo en esos dos autos es una oportunidad perdida para respaldar la aplicación en nuestro ordenamiento de la doctrina de la acomodación razonable. Personalmente, tras el estudio realizado en este trabajo, no comparto del todo ese punto de vista. La doctrina de la acomodación razonable me parece un importante avance jurisprudencial y, sin duda, entiendo que debe irse introduciendo y usando en el ámbito judicial español, cada vez en mayor medida, teniendo en cuenta el incremento de los litigios laborales por motivos religiosos. Ahora bien, no estoy segura de que el caso concreto de las trabajadoras de la empresa Cultivos Riojal S.L., fuese el más adecuado para la aplicación de dicha doctrina.

9. Por una parte, resultaría posible pensar en una solución intermedia, como, por ejemplo, modificar el uniforme, de modo que, cumpliendo siempre todos los criterios de seguridad e higiene, las trabajadoras pudiesen llevar el velo, pero tapado por el gorro preceptivo. Pero, por otro lado, en este caso, es evidente que concurren dos claros límites al derecho de libertad religiosa del trabajador: por

un lado, la higiene de los productos alimenticios y seguridad de los consumidores, que entroncan con el orden público; y, por otro lado, los derechos de la empresa, concretamente representados en sus legítimos intereses con respecto al certificado de calidad.

10. En la práctica, al entrar en juego el procesamiento de alimentos, que está sujeto a estrictas exigencias de higiene y seguridad, cuyo cumplimiento es, además, verificado por un tercero externo a la empresa, las posibilidades reales de exigir a esta última el esfuerzo de buscar una solución satisfactoria para sus empleadas, para ella misma y para la entidad certificadora, se reducen notablemente. De modo que, en último término, no creo que esos dos autos de 2018 fuesen precisamente los más propicios para favorecer la aplicación de la doctrina de la acomodación razonable.

BIBLIOGRAFÍA

I. Doctrina

AROCA BERNABEU, M., *Intimidación y proceso de secularización según Charles Taylor*. Tesis doctoral leída en la Universidad CEU Cardenal Herrera. Valencia, 2017. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.ceu.es/handle/10637/8599>

ATIENZA MACÍAS, E., “Inmigración y pluralidad lingüística: un reto para los Derechos Humanos”, *Revista de derecho*, 33 (2018), pp. 15-33.

BORGUES BLÁZQUEZ, L., “Freedom of religion versus freedom of business management in Spain: Spanish Case-law analyzed in the light of “reasonable accommodation” figure according to Canadian Case-law”, *Anuario de acción humanitaria y derechos humanos*, 8 (2011), pp. 55-70.

BORGES BLÁZQUEZ, M.D., “Derechos e integración: el acomodo razonable como instrumento para la igualdad material”, *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, 23 (2011), pp. 47-73.

CANO RUIZ, I., “Vestimenta y símbolos religiosos en el ámbito laboral”, en MOTILLA, A. (Coord.), *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en torno al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral*, Ed. Comares, Granada, 2016, pp. 41-70.

CAÑAMARES ARRIBAS, S., “El empleo de simbología religiosa en España”, *Boletín mexicano de derecho comparado*, 116 (2006), pp. 317-350.

CASAL HERNÁNDEZ, J.M., “Las restricciones al velo islámico: neutralidad estatal y derechos humanos”, *Revista de derecho*, 2(2007), pp. 13-33.

CASANOVA, J., “Secularización y laicidad en España y Europa. Una perspectiva comparada global”, en REUS CANALS, M. (Coord.), *Secularización, laicidad y religión*, Ed. Universidad de Deusto, Bilbao, 2014, pp. 111-120.

CIÁURRIZ, M.J., “Laicidad y Ley sobre los símbolos religiosos en Francia”, en MOTILLA, A. (Coord.), *El pañuelo islámico en Europa*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 2009, pp.91-138.

CONTRERAS MAZARÍO, J.M., “El TJUE no prohíbe el uso del velo islámico. Comentario a las sentencias del TJUE de 14 de marzo de 2017, asuntos C-157/15 y C-188/15”, *Revista de derecho comunitario europeo* (2017) 21 (57), pp. 577-613.

DURÁN BERNARDINO, M., “Lucha contra toda discriminación por la exhibición de símbolos religiosos o políticos” en SOLANES CORELLA, A. (Coord.), *Derechos Humanos, diversidad y convivencia*, Ed. Universitat de València, 2017, pp. 133-147.

ELÓSEGUI ITXASO, M., “El concepto jurisprudencial de acomodamiento razonable. El Tribunal Supremo de Canadá y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ante la gestión de la diversidad cultural y religiosa en el espacio público”, *Anuario de filosofía de derecho*, 30 (2014), pp. 69-96.

ELÓSEGUI ITXASO, M., “La ponderación y la neutralidad abierta contra la discriminación religiosa y racial en la decisión del Tribunal Constitucional Alemán de 2015 sobre el uso del velo por profesoras”, *Anuario de filosofía de derecho*, 30 (2014), pp. 295-347.

GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G., “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, 1 (2016), pp. 326-352.

GIL Y GIL, J.L., “Poderes del empresario y riesgos psicosociales en el trabajo en España”, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, (2013) 1(4), pp. 199-239.

HERRERO AGUADO, C., “Mujeres, religión y cultura: el discurso de los medios sobre el velo” en SUÁREZ-VILLEJAS, J.C., LIBERIA VAYÁ, I., ZURBANO-BERENGUER, B. (Coord.), *Congreso Internacional de comunicación y género*, Libro de Actas, Sevilla, 2012, pp. 719-736.

INTXAURBE VITORICA, J.R., “Cuando Dios también ficha a las ocho. El origen del acomodamiento razonable de las prácticas religiosas en el puesto de trabajo”,

Derechos y libertades. Revista del Instituto Bartolomé de las Casas, 32 (2015), pp. 205-238.

MARTÍNEZ-TORRÓN, J., “La cuestión del velo islámico en la jurisprudencia de Estrasburgo”, *Derecho y religión*, 4 (2009), pp. 87- 109.

MOTILLA, A., “Jurisprudencia del Tribunal Supremo”, *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, 35 (2019), pp. 681-703.

MOTILLA, A., “La cuestión del pañuelo y de las vestimentas religiosas en Gran Bretaña”, en MOTILLA, A. (Coord.), *El pañuelo islámico en Europa*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 2009, pp.141-169.

MOTILLA, A., “Vestimenta y símbolos religiosos en el Derecho laboral español”, *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 24, Nº 2 (2016), pp. 483-512.

PRECIADO DOMÈNECH, C.H., “El juicio de acomodación razonable: los primeros pasos de la vinculación positiva del empresario/a con los derechos fundamentales del trabajador/a”, *Jueces para la democracia*, 89 (2017), pp. 41-52.

ROSSELL, J., “La cuestión del velo islámico y la vestimenta religiosa en la República Federal de Alemania”, en MOTILLA, A. (Coord.), *El pañuelo islámico en Europa*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 2009, pp. 171-203.

RUIZ VIEYTEZ, E.J., “Crítica del acomodo razonable como instrumento jurídico del multiculturalismo”, *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, 18 (2019), pp. 1-22.

SANJURJO RIVO, V.A., “Estado constitucional y derecho a la libertad religiosa: especial atención a la manifestación de símbolos religiosos en el ámbito educativo”, *Revista xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, 1(2013), pp. 653-672.

II. Sentencias y autos citados

Sentencia del Tribunal Constitucional, 154/2002, de 18 de julio de 2002.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, de 15 de enero de 2013. *Eweida y Otros v. Reino Unido*.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 42393/98, de 15 de febrero de 2001. *Dahlab v. Suiza*.

Tribunal Superior de Justicia de Baleares 958/2002, de 9 de septiembre de 2002.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 27 de octubre de 1997.

Sentencia del Tribunal Superior 5910/2010, de 2 de noviembre de 2010.

Sentencia de la Corte Suprema de Estados Unidos, 432 U.S. 63, 16 de junio de 1977.

Sentencia de la Corte Suprema de Estados Unidos, 479 U.S. 60, 17 de noviembre de 1986.

Sentencia de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario, 31 de mayo de 1977.

Sentencia de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario, 17 de diciembre de 1985.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, C-157/15, de 14 de marzo de 2017.

Auto del Tribunal Supremo 3140/2017, de 20 de marzo de 2018.

Auto del Tribunal Supremo 2965/2017, de 29 de mayo de 2018.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja 131/2017, de 22 de junio de 2017.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja 132/2017, de 22 de junio de 2017.

Sentencia del Tribunal Supremo 191/1987, de 20 de enero de 1987.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 30 de abril de 1978.