

EL USO DEL VELO ISLÁMICO EN EL PUESTO DE TRABAJO: FORMAS DIVERSAS DE ABORDAR EL CONFLICTO POR LOS TRIBUNALES NACIONALES Y EL TJUE

Comentario a la [SJS núm. 1 de Palma de Mallorca de 6 de febrero de 2017](#),
[res. núm. 31/2017](#), en relación con las SSTJUE de 14 de marzo de 2017,
asuntos [C-188/15](#) y [C-157/15](#)

Ferran Camas Roda

Catedrático. Universidad de Gerona

1. MARCO NORMATIVO Y JUDICIAL RECIENTE SOBRE EL USO DEL VELO ISLÁMICO POR LAS TRABAJADORAS EN LAS EMPRESAS

El objeto de este comentario es abordar la doctrina judicial que se está adoptando en torno al ejercicio Derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral en su manifestación específica de mostrar un símbolo visible como es el velo islámico, supuesto que ha sido objeto de conocimiento por la [Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Palma de Mallorca de 6 de febrero de 2017](#).

De hecho, ante el debate que podría producirse sobre los motivos por los cuales las mujeres de confesión musulmana se cubren la cabeza, uno de los primeros puntos de interés de esta resolución judicial es que se parte directamente, por así defenderlo la propia trabajadora, de que el uso del velo islámico, en concreto el hiyab, se fundamenta en la religión que profesa, aportando incluso a juicio un certificado de la Federación de Entidades Religiosas Islámicas en el que se califica dicho gesto como una obligación derivada del Corán.

Esta constatación lleva a recordar que las bases jurídicas sobre las que se pueden asentar las manifestaciones de carácter religioso en el ámbito empresarial son, en primer lugar, el artículo 16 de la [Constitución](#) al reconocer que nadie puede ser obligado a declarar sobre su religión o creencias, pero también al prever en su artículo 14 la prohibición de discriminación de ningún español en función de su religión, preceptos cuyo alcance en materia de relaciones laborales fue tempranamente analizado por el Tribunal Constitucional al resolver que las creencias religiosas no pueden llevar a modificar unilateralmente el régimen de condiciones de trabajo previsto contractualmente (véase su [Sentencia núm. 19/1985, de 13 de febrero](#)).

Pero junto a la normativa constitucional, cabe traer a colación el artículo 10.1 de la [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#), que reconoce el derecho de toda persona a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, que se corresponde con el artículo 9 del [Convenio Europeo de Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales](#), de los cuales se deriva una doctrina de sumo interés, ya que predicen la existencia de un contenido esencial del derecho de libertad religiosa que se concretaría en profesar una determinada creencia o religión y, más allá de este, un derecho a manifestarla o practicarla públicamente (véase la [STJUE de 5 de septiembre de 2012, asuntos acumulados C-71/11 y C-99/11](#); para un estudio de estos preceptos, véase *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el trabajo en el ámbito internacional y europeo. Estudio comparado de Reino Unido, Francia, Bélgica y España*, coordinado por mí mismo y editado por HUYGENS en 2016).

El derecho a la libertad religiosa en la normativa europea se fortalece a través del artículo 21 de la [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#), que recoge la religión o las convicciones como factores específicos en los que se prohíbe ejercer cualquier discriminación y también, reconociendo dicho principio antidiscriminatorio al ámbito laboral, por la [Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000](#), relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta directiva, que ha sido transpuesta al Ordenamiento español a través de la [Ley 62/2003, de 30 de diciembre](#), de medidas fiscales, administrativas y del orden social, establece la prohibición de cualquier discriminación tanto de carácter directo como indirecto por motivos de religión o convicciones: mientras el primer tipo de discriminación se define como la prohibición de que «una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga», la discriminación indirecta se constata cuando una disposición, criterio o práctica «aparentemente neutros» ocasiona una desventaja particular a personas con una religión respecto de otras; pese a ese perjuicio, aquellos requerimientos de carácter neutro serán válidos si puede justificarse objetivamente que disponen de una finalidad legítima y los medios para conseguirlos son adecuados y necesarios.

Ambos tipos de discriminación en relación con la utilización visible de símbolos religiosos en el trabajo han sido objeto de análisis en dos sentencias del TJUE publicadas el mismo día, el 14 de marzo de 2017, una de ellas respecto de un conflicto laboral en Bélgica y la segunda en Francia. La primera de ellas, relativa al [asunto C-157/15](#) (Achbita y Centro para la Igualdad de Oportunidades v. G4S Secure Solutions), conoce del caso de una trabajadora musulmana que fue despedida porque empezó a usar un pañuelo islámico en una empresa que tenía adoptada una política de neutralidad en el uso de signos religiosos o políticos; la trabajadora alegó ante los tribunales que el despido efectuado constituía una discriminación de carácter directo contra su religión, ya que a su entender la prohibición de la empresa se focalizaba en una convicción religiosa determinada pese a que aparentemente se aplicase a todos los trabajadores. Esta alegación no es atendida por el TJUE por cuanto la norma interna de la empresa trata por igual a todos los trabajadores cualquiera que sea su religión ya que les impone, de forma general e indiferenciada, una neutralidad indumentaria que se opone al uso de aquellos signos. En consecuencia, no se acepta que el despido de la trabajadora sea constitutivo de una discriminación «directa».

Ahora bien, el TJUE no se queda ahí y aunque no se le haya cuestionado sobre si existe una discriminación indirecta, pasa a establecer unos parámetros sobre cuándo se entiende que esta se puede producir, que a buen seguro condicionará futuras demandas laborales sobre el velo. De interés son las argumentaciones que ofrece el TJUE para valorar cuándo existe un supuesto de discriminación indirecta por motivos religiosos en el ámbito laboral: en primer lugar, analizar si la indicación de no usar símbolos religiosos tiene una finalidad legítima; en este sentido, el tribunal ampara la legitimidad de una empresa de seguir un régimen de neutralidad religiosa en las relaciones con los clientes. En segundo término, que la norma empresarial sea de carácter adecuado. En relación con esta condición, el TJUE apunta que el hecho de prohibir a los trabajadores el uso visible de signos de convicciones religiosas es apto para garantizar la correcta aplicación de un régimen de neutralidad, siempre que dicho régimen se persiga realmente de forma congruente y sistemática. Por ello, el juzgador europeo le dice al tribunal belga que compruebe si efectivamente se aplicaba un régimen indiferenciado de prohibición del uso de signos religiosos con anterioridad al despido de la trabajadora. En tercer y último lugar, no se producirá discriminación indirecta si la norma prohibitiva es de carácter necesario, esto es, ha de comprobarse si la prohibición del uso visible de cualquier signo o prenda de vestir que pueda asociarse a una creencia religiosa atañe únicamente a los trabajadores de la empresa que están en contacto con los clientes, ya que en tal caso dicha prohibición deberá considerarse estrictamente necesaria para alcanzar la meta perseguida.

La segunda resolución de interés es la [STJUE de 14 de marzo de 2017, asunto C-188/15](#) (procedimiento entre A. Bougnaoui y Asociación en Defensa de los Derechos del Hombre v. Micropole). Conforme al supuesto de hecho ocurrido en Francia, una empresa informática envió a una de sus técnicas al domicilio de un cliente, el cual se quejó que aquella hubiese aparecido con un velo. La empresa advirtió a la trabajadora que no usase velo cuando se relacionase con clientes, pero ante la negativa de esta a seguir esta directriz se le resolvió el contrato de forma indemnizada. En este caso, la alegación de la trabajadora se focalizó en la tesis de que toda restricción de la libertad religiosa debe justificarse por la naturaleza de la tarea que deba realizarse y debe responder a un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito sea proporcionado. Se ha de traer a colación que este precepto permite a los Estados miembros a que puedan establecer diferencias de trato de carácter no discriminatorio en materia de religión o creencias cuando «debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado». A mi entender, se trata de una alegación de la parte demandante novedosa por cuanto el objeto del precepto es justamente el de reconocer, en las empresas denominadas de tendencia o ideologizadas, que puedan exigir un criterio religioso en el momento de ejecutar un trabajo, cosa que no ocurre con la compañía informática parte en el conflicto.

En todo caso, ante la fundamentación efectuada, el TJUE recuerda que en función del artículo 4.1 de la [Directiva 2000/78/CE](#) «lo que debe constituir un requisito profesional esencial y determinante no es el motivo en el que se basa la diferencia de trato sino una característica relacionada con dicho motivo», es decir, el establecimiento de un requisito laboral que condicione

la realización de un trabajo no puede ser la religión o las creencias de un trabajador sino una característica relacionada con dichas motivaciones. En todo caso, añade que solo en muy contadas circunstancias una característica vinculada a la religión puede constituir un requisito profesional esencial y determinante, y con ello establecer una diferencia de trato justificada. Con esos fundamentos, el TJUE hace hincapié en que, a tenor del artículo 4.1 de la [Directiva 2000/78/CE](#), la característica en cuestión únicamente puede constituir un requisito profesional y determinante «debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo». Por esa razón, el concepto de requisito profesional esencial y determinante viene dictado por la naturaleza de la actividad profesional de que se trate o por el contexto en que esta se lleve a cabo, y no por consideraciones subjetivas como la voluntad del empresario de tener en cuenta los deseos particulares del cliente.

En consecuencia, el TJUE resuelve que el artículo 4.1 de la [Directiva 2000/78/CE](#) debe interpretarse en el sentido de que la voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente consistente en que los servicios de aquel no sean prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico no puede considerarse un requisito profesional esencial y determinante en el sentido de esta disposición.

En conclusión, el deseo de los clientes de una empresa es un factor clave en las dos sentencias comentadas: por un lado, ateniéndonos a la primera de las reseñadas, el que una empresa atienda a dicho interés como fundamento para el establecimiento de una política general de neutralidad puede ser validado como legítimo siempre que de esa política no se deriven situaciones de discriminación; ahora bien, conforme a la segunda de las sentencias del TJUE comentadas, el artículo 4.1 de la [Directiva 2000/78/CE](#) debe interpretarse de forma que el deseo de terceros de no querer relacionarse con una trabajadora con velo no es hábil para hacer de su prohibición un requisito esencial para ejecutar el trabajo si la propia naturaleza de este no lo justifica.

2. SUPUESTO DE HECHO DE LA SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 1 DE PALMA DE MALLORCA DE 6 DE FEBRERO DE 2017 Y LÍNEAS DE ARGUMENTACIÓN DE LAS PARTES EN LA DEFENSA DE SUS INTERESES

El conflicto laboral sometido al conocimiento de la juzgadora enfrenta a la empresa Acciona Airport Services, cuya actividad de servicios se desarrolla en el Aeropuerto de Palma, con una de sus trabajadoras contratadas de forma fija-discontinua, de confesión musulmana, cuyo trabajo se desarrolla íntegramente de cara al público. Tras varios años de servicio en la empresa, con ocasión de su llamamiento anual, la trabajadora comunicó a la empresa su intención de hacer uso del velo islámico (hiyab) durante la jornada de trabajo (no consta en la sentencia desde cuándo la trabajadora profesaba las creencias que practica). La empresa le respondió por escrito recordándole cuál era el catálogo de la uniformidad, entre el que no se incluía la prenda que pretendía utilizar la trabajadora, y añadía que el objeto de esta política empresarial era mantener una ima-

gen neutra y uniforme de la compañía frente a los diferentes clientes y organismos en todos los centros de trabajo, así como para el respeto de las exigencias derivadas de las normas de seguridad e identificación vigentes en los aeropuertos.

Para situar el objeto de debate, se parte de que la empresa dispone de una política de uniformes para su personal. Acciona expresa a la trabajadora musulmana que debe cumplir con dicha política según los requisitos previstos en el manual de imagen personal y uniformidad establecido por la empresa. Las prendas que forman parte de este uniforme son informadas por la empresa en las misivas que transmite a la trabajadora, sin que el manual del que derivan fuese informado a los trabajadores según consta en el primer hecho probado de la sentencia. Solo tenemos referencia de dicho manual en el hecho probado vigésimo cuarto donde consta que la empresa no acepta ningún motivo de discriminación por motivos de religión y regula el deber de los empleados a poner el máximo de cuidado en preservar la imagen y reputación de la compañía en todas sus profesionales. Además de dicho código empresarial, también se aporta a juicio el manual operativo del departamento de servicio al pasajero del Aeropuerto de Palma en el que se establece la necesidad de que el personal acuda a «su puesto de trabajo aseado y con el uniforme en perfecto estado, trasladando una imagen de profesionalidad, orden y pulcritud en el servicio». En función de este principio se establecen directrices específicas en materia de higiene, adornos, peinado, donde se expresa que los cabellos han de estar limpios y recogidos, aspecto facial, adornos, ámbito en el que se pide la discreción que collares, pendientes o anillos de forma que no molesten la sensibilidad del cliente.

Tras ese primer momento de uso por la trabajadora del hiyab y la respuesta empresarial se suceden periodos en los que la trabajadora no utiliza el velo islámico con otros en los que sí, que dan lugar a la reacción de la empresa que a través de continuas misivas, que indican la necesidad de respetar la uniformidad, va tomando medidas, algunas de ellas no impugnadas por la trabajadora como recuerda la empresa, que van desde el relevo del trabajo sin pérdida del salario hasta la instrucción de sanciones disciplinarias (la última de ellas, una suspensión de empleo y sueldo) bajo el fundamento en todos los casos de realizar un uso indebido del uniforme. Frente a ello, la trabajadora defiende su derecho a llevar el pañuelo islámico en función de su religión, aportando, como se ha citado anteriormente, un certificado de una entidad religiosa que ampara portar dicho velo como un acto obligado por su fe.

En consecuencia, los términos del debate defendidos por ambas partes son, por el lado de la trabajadora, que el impedimento de la empresa de utilizar el velo islámico supone una vulneración de su derecho fundamental a la libertad religiosa. En sus respuestas a la empresa también alega que sufre discriminación por ese motivo, pero lo hace sin distinguir si se trata de una diferencia de trato injustificada de carácter directo o indirecto. Por otra parte, la parte empresarial basa la defensa de las sanciones a la trabajadora estrictamente en el hecho de que esta ha incumplido la política de uniformidad que se aplica en la empresa, dejando al margen cualquier involucración del derecho de libertad religiosa. En todo caso, en las misivas que envía a la trabajadora para que no utilizase el hiyab como prenda no prevista en el uniforme del personal, se expresaba que buscaba mantener una imagen neutra frente a los diferentes clientes, así como para el respeto de las exigencias derivadas de las normas de seguridad e identificación vigentes en los aeropuertos.

3. ASPECTOS CLAVE DE LA FUNDAMENTACIÓN JUDICIAL

Ante la demanda de la trabajadora pidiendo la nulidad radical de las sanciones impuestas por la empresa, la juez va a focalizar su fundamentación jurídica en la confrontación entre el derecho de libertad religiosa alegado por la demandante para amparar el uso del pañuelo islámico y su impedimento por la empresa al incumplir la reglamentación relativa la uniforme. Por tanto, la sentencia no entra en el debate de la posible discriminación de la trabajadora por la utilización de un símbolo religioso, es decir, si la política empresarial discrimina a la trabajadora en función de su religión, aunque en varias ocasiones de la fundamentación jurídica de la sentencia se mencionen algunos hechos que sí podrían dar por entendida dicha situación, como se va a ver posteriormente.

Centrando el foco en la alegación de la trabajadora, la sentencia admite que la utilización del hiyab por la trabajadora forma parte de la dimensión externa de su libertad religiosa que se deriva del derecho de libertad religiosa previsto en el artículo 16 de la [Constitución](#). La búsqueda de la legitimidad del ejercicio de ese derecho por la trabajadora es lo que la sentencia va a ir desggranando, analizando los intereses puestos en juego entre la parte laboral y la empresarial a través de un caleidoscopio de normas y resoluciones judiciales de instancias varias. Para empezar, la juzgadora valora si el hecho de que la trabajadora vaya a trabajar portando un velo, presentándose de forma distinta a como había hecho en años anteriores, supone una modificación unilateral de sus condiciones de trabajo, cosa que la [STC 88/1985](#) impide que pueda producirse, como se ha visto anteriormente. La respuesta es negativa ya que, para la ponente de la sentencia, «la trabajadora no pretende imponer una modificación en su jornada u horario de trabajo, y no cabe estimar que su pretensión altere el contenido de su contrato, teniendo en cuenta además que en relación con la uniformidad en las normas a que pudieron acceder los trabajadores no se recoge la prohibición del uso del velo, ni se indica nada que apunte a dicha prohibición».

Dos cuestiones de interés se derivan de esta fundamentación: en primer lugar, la afirmación de que la pretensión de la actora no supone una alteración del contrato, la cual es discutible básicamente porque la imagen o la forma de presentarse ante terceros de la trabajadora sí supone un factor que modula la relación laboral, tanto como elemento de acceso a un empleo como si, ya realizándolo, es objeto de alteración no conocida previamente por la empresa.

En segundo término, la adición efectuada en el fundamento entrecomillado anteriormente por la Juez de que de la política de uniformidad de la empresa no se deriva la prohibición del uso del velo debe merecer una atención específica. Para sostener esa afirmación la fundamentación de la sentencia recuerda que la [Directiva 2000/78/CE](#) (al igual que lo hace en nuestra [Ley 62/2003](#)), permite diferencias de trato en materia religiosa cuando «debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante», si bien la propia sentencia afirma que la empresa no habría hecho uso de esa posibilidad ya que «no existe una norma interna prohibitiva de símbolos religiosos ni posicionamiento alguno al respecto» (FJ 4.º). Como he comentado anteriormente, la cláusula de la directiva relativa al «requisito esencial y determinante» para el

ejercicio de una profesión está pensada para las denominadas como empresas ideológicas o de tendencia, justamente para que estas puedan emplear a personal en función de los criterios religiosos o de creencias que las identifican. En este marco, incluso el propio TJUE recuerda la excepcionalidad de exigir como condición para trabajar una característica vinculada a una religión. En el caso que nos ocupa la empresa no necesita emplear personal que cumpla con exigencias derivadas de una confesión religiosa, ya que la naturaleza de la actividad a prestar no lo requiere; de hecho, lo que la empresa solicita en función de su libertad de empresa es una imagen de neutralidad que también está amparada por la normativa y la doctrina judicial.

De la lectura de la sentencia se deriva que la empresa no ha seguido una estrategia basada en la defensa de una política de neutralidad religiosa que prohíba la utilización de símbolos religiosos, sino que más bien ha fundamentado su actuación en el cumplimiento por los empleados del departamento de atención al pasajero de las normas de uniformidad que no permiten hacer uso de prendas o elementos distintos de los que ella misma proporciona, en defensa de una buena imagen corporativa. Ahora bien, también se ha de tener en cuenta que en las misivas que la empresa enviaba a la trabajadora sí se recogía el interés en mantener una «imagen neutra frente a los diferentes clientes», en función de la cual, pese a que expresamente no se prohibiese la utilización de cualquier signo religioso tampoco cabe deducir que se permitiera por omisión el uso de tales símbolos (véase el [comentario de E. ROJO en su entrada de blog sobre *Libertad religiosa y relaciones de trabajo*, de 27 de febrero de 2017](#)).

De hecho, analizar si la política de uniformidad con el objeto de mantener una imagen neutra sostenida por el manual de uniformidad de la empresa y por las cartas escritas remitidas a la trabajadora era legítima o no a efectos de una posible discriminación, hubiera resultado de interés sobre todo para valorar si las necesidades comerciales frente a los clientes pueden sustentarla o no. Más aún, en caso de ampararse su legitimidad se habría podido analizar si esa política de neutralidad se aplicaba de forma coherente o no, sobre todo ante la propia afirmación de la sentencia que, remitiéndose a lo alegado por la trabajadora, sostiene que «está siendo discriminada pues otros trabajadores pueden exhibir cruces y vírgenes colgadas y visibles, sin ser sancionados, además de los trabajadores que no hacen un uso riguroso del uniforme portando bolsos y zapatos no reglamentarios o mostrando un aspecto descuidado, con *piercings* o con tatuajes».

La resolución, por tanto, mantiene que no existe una política de neutralidad en la empresa; para el Juzgado de lo Social, esta política no deriva de la reglamentación de uniformidad en la empresa, donde además, añade la sentencia, «no se dispone de ninguna norma prohibitiva, pues el manual de imagen personal y uniformidad, tantas veces reclamado a la empresa por la propia trabajadora y por miembros del comité de empresa y no entregado, no puede tenerse por existente a la fecha del inicio del conflicto y durante el mismo, lo que ha sido asimismo aceptado por la empresa –manual que no prohíbe además el uso de símbolos religiosos–». La sentencia también recuerda que la empresa no ha invocado que el uso del hiyab le causara perjuicio alguno, lo cual posiblemente hubiese servido para ponderar el grado de afectación del uso del velo frente a los intereses de la empresa, así como, añade, tampoco a efectos de seguridad (aspecto este que también era utilizado por la empresa en las cartas que dirigía a la trabajadora indicándole que se des-

posase del velo), aportando para ello el hecho de que a la trabajadora sí se le autorizó por Aena el uso del velo en la fotografía de su tarjeta de identificación, dado que no concurrían motivos de seguridad que lo impidiesen.

Ante esta constatación, la jueza considera que el uso del hiyab es una manifestación de la creencia religiosa de la trabajadora que resulta amparada por el derecho fundamental a la libertad religiosa de la trabajadora reconocido en el artículo 16 de la Constitución, frente al hecho de que la empresa no mantiene ninguna política de neutralidad religiosa, sino que su prohibición del velo obedece meramente a motivos estéticos.

4. CONCLUSIONES Y ALCANCE DE LA SENTENCIA

La SJS núm. 1 de Palma de Mallorca de 6 de febrero de 2017 tiene interés por dos cuestiones básicas: en primer lugar, por cuanto supone un primer ejemplo en el ámbito judicial español del uso del velo islámico en el lugar de trabajo, tema que se prevé que emerja con mayor intensidad en los años venideros, tanto en lo relativo en el acceso al empleo como directamente en relación con la ejecución del trabajo; en segundo término, por la inclusión del hiyab como expresión del artículo 16 de la Constitución española, y en función de la ponderación de la utilización del pañuelo islámico en confrontación con unas alegaciones de la empresa fundamentadas únicamente en el respeto a la uniformidad, sin ningún cariz de con ello predicar una política de neutralidad, se priorice el valor religioso asumido por la trabajadora. Centrado así el tema, la propia SJS de Palma integra en su fundamento jurídico séptimo la doctrina vertida en la STSJ de las Islas Baleares de 9 de septiembre de 2002 a la que ha buscado adherirse, donde un trabajador de confesión judía de una empresa pública decidió ponerse una gorra (o kipá) contrariando las indicaciones empresariales sobre uniformidad en función del convenio colectivo aplicable, el cual, según aquella resolución, tampoco preveía nada sobre gorras o prendas similares. Esta cuestión fue fundamental para que en la valoración de los intereses en juego se amparase la decisión del trabajador.

No obstante, la asunción por la sentencia de que la política de uniformidad de la empresa no deriva de una política de neutralidad, que no se reconoce que exista, imposibilita la valoración en esta instancia judicial la legitimidad o no de estas políticas en relación con el uso de simbología religiosa por los trabajadores. En particular, si estas políticas pueden ser dependientes de los intereses comerciales de la empresa, por ejemplo respecto de los deseos de sus clientes o no. Unas primeras aproximaciones han sido expuestas ya por el TJUE en sendas sentencias que se han comentado anteriormente, que pueden tener una importante influencia en la disposición de políticas neutras por las empresas y en su aplicación posterior respecto de los trabajadores, tanto si afectan a aquellos en contacto con terceros como a los que no.

A falta de una regulación específica sobre esta cuestión, la posición que se adopte por los órganos judiciales españoles respecto de la manifestación religiosa en las empresas y en la función pública pueden determinar también la prevalencia de las opciones que subyacen sobre la

presencia de la religión en la esfera social, si una visión comunitarista, que aboga por que la ciudadanía no disponga de ningún obstáculo en el ejercicio de su práctica religiosa en cualesquiera ámbitos; la que propone un reconocimiento por el Estado de una laicidad, básicamente de carácter positivo, que admita acomodados o ajustes para el ejercicio del derecho de libertad religiosa, tesis seguida en la doctrina vertida en sentencias como la del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 2013 (rec. núm. 4118/2013) o a la que se adheriría la sentencia comentada en este artículo; o, finalmente, la vía laicista que, centrándose directamente en el espacio laboral, aboga por la neutralidad del contrato de trabajo y, derivado de ello, ni el trabajador debe responder de obligaciones particulares ligadas a opiniones religiosas, ni el empleador tiene ninguna obligación de modificar la organización laboral en función de la religión de sus trabajadores.

La preeminencia de unas o otras tesis está por hacerse. El margen de apreciación de cada Estado en este sentido es reconocido por instancias judiciales europeas. Pese a ello, una de las mayores complejidades sobre la dinámica del uso de símbolos religiosos se constata en el ámbito laboral, de lo que hacen prueba las sentencias publicadas hasta la fecha. Por ahora, la primera conclusión que aportan es la inexistencia de soluciones generales y taxativas; al contrario, parecen seguirse vías casuísticas y de planteamientos abiertos en relación con los conflictos planteados.