



# El reconocimiento a la libertad religiosa: análisis jurídico y doctrinal

Carlos Arroyo Abad

Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Universidad Internacional de La Rioja (España)

carlos.arroyo@unir.net | <https://orcid.org/0000-0003-4521-5147>

## Extracto

El reconocimiento a la libertad religiosa, de la mano de la libertad de conciencia y pensamiento, se ha traducido en el desarrollo de cauces de protección que garantizan tanto su ejercicio individual como colectivo, sea en un ámbito privado como público. Desde la perspectiva jurídica, este derecho posee una configuración compleja que integra las dimensiones de conciencia, culto y organización, y que exige al Estado una posición de neutralidad y de respeto hacia la diversidad de creencias de la mano de un control en la proporcionalidad de su ejercicio en su contexto de relación con otros derechos fundamentales como la igualdad, la seguridad y el orden público. No obstante, su ejercicio efectivo se enfrenta a tensiones, que conducen al reconocimiento de formatos de discriminación tanto directa como indirecta sobre los que es necesario intervenir. Este trabajo pretende analizar la significación y límites en el ejercicio de la libertad religiosa, haciendo hincapié en las áreas de incidencia más habituales dentro de la esfera de las relaciones laborales.

**Palabras clave:** libertad religiosa; creencia; libertad colectiva; libertad individual; discriminación; persona trabajadora; relaciones laborales.

Recibido: 11-10-2025 / Aceptado: 25-11-2025 / Publicado: 09-01-2026

**Cómo citar:** Arroyo Abad, C. (2026). El reconocimiento a la libertad religiosa: análisis jurídico y doctrinal. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 490, 191-214. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24841>





# Recognition of religious freedom: legal and doctrinal analysis

**Carlos Arroyo Abad**

*Lecturer in Labour Law and Social Security.  
International University of La Rioja (Spain)  
carlos.arroyo@unir.net | <https://orcid.org/0000-0003-4521-5147>*

## Abstract

The recognition of religious freedom, in conjunction with freedom of conscience and thought, has led to the development of legal frameworks that safeguard its exercise both individually and collectively, in private as well as public spheres. From a legal standpoint, this right is characterized by a complex structure encompassing the dimensions of conscience, worship, and organizational autonomy. It imposes on the State a duty of neutrality and respect for the diversity of beliefs, while also requiring proportional oversight in its interaction with other fundamental rights such as equality, security, and public order. However, the effective exercise of religious freedom is often subject to tensions, which give rise to both direct and indirect forms of discrimination that demand appropriate legal and institutional responses. This study seeks to examine the scope and limitations of religious freedom, with particular emphasis on its most frequent implications within the domain of labour relations.

**Keywords:** religious freedom; belief; collective freedom; individual freedom; discrimination; employee; labour relations.

Received: 11-10-2025 / Accepted: 25-11-2025 / Published: 09-01-2026

**Citation:** Arroyo Abad, C. (2026). Recognition of religious freedom: legal and doctrinal analysis. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 490, 191-214. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24841>



## Sumario

1. Introducción
2. Significación de la libertad religiosa
3. Dimensión individual y colectiva de la libertad religiosa
4. Libertad religiosa y no discriminación
5. Tipología de la discriminación en el contexto laboral
6. Consideraciones sobre la discriminación religiosa en el ámbito laboral
  - 6.1. Vestimentas y símbolos religiosos
  - 6.2. Festividades religiosas, descansos y acomodación de horarios
  - 6.3. Actividades en empresas de tendencia y actividades relacionadas con la transmisión de credos
7. Breves reflexiones finales

Referencias bibliográficas



## 1. Introducción

La libertad religiosa configura uno de los pilares fundamentales del Estado social y democrático de derecho, al reconocerse como principio constitucional y como derecho fundamental. Como derecho si lo referenciamos con relación a las personas o a las confesiones religiosas. Como principio si lo asociamos a la posición que debe adoptar el Estado frente al hecho religioso. Y es que «la libertad religiosa trae consigo la necesidad de que el Estado adopte una determinada actitud o comportamiento jurídico a la hora de proteger y promover dicha libertad, que sea coherente con todo el orden constitucional» (Rosell Granados, 2023, p. 46).

Al igual que en nuestra Carta Magna, a través de su artículo 16, otros instrumentos normativos internacionales han realizado un específico reconocimiento al derecho a la libertad religiosa, de la mano de la libertad de pensamiento y conciencia. Así, por señalar algunos ejemplos, lo encontramos reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>1</sup>, a través de su artículo 18; el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos<sup>2</sup>, a través de su artículo 9; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>3</sup>, a través de su artículo 18; o la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)<sup>4</sup>, a través de su artículo 10.

Este reconocimiento no contraría la laicidad del Estado, pese a la relevancia que las creencias han tenido en la configuración de la conciencia moderna. Tampoco supone transformar la neutralidad en una posición de pasividad que contrarie el principio de igualdad jurídica y su plasmación en la no discriminación. De esta forma, la religión no queda relegada a la esfera íntima del individuo, sino que es reconocida por el Estado facilitando y promoviendo las condiciones que hacen posible su ejercicio.

---

<sup>1</sup> Adaptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) de 10 de diciembre de 1948.

<sup>2</sup> Ratificado en España en 1979 a través del Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente (BOE de 10 de octubre de 1979).

<sup>3</sup> Ratificado en España en 1977 a través del Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966 (BOE de 30 de abril de 1977).

<sup>4</sup> DOCE, C-364/1, de 18 de diciembre de 2000.



En el plano laboral, la libertad religiosa adquiere una especial relevancia, al coexistir con otros principios constitucionales, como la libertad de empresa y la igualdad de trato.

El equilibrio entre la manifestación de las convicciones religiosas de la persona trabajadora y las exigencias de neutralidad de la empresa ha generado un amplio debate jurídico y social en el contexto de las manifestaciones de discriminación indirecta, especialmente en sociedades plurales y secularizadas. Especial relevancia adquiere en esta esfera la Directiva 2000/78/CE del Consejo<sup>5</sup>, en tanto establece un marco general a nivel europeo para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; eje normativo vertebrador en esta materia y puerta a una diversidad de pronunciamientos por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Tal diversidad refleja la tensión entre la neutralidad empresarial y el derecho de la persona trabajadora a expresar sus creencias, configurando un marco de ponderación en el que la proporcionalidad y la justificación objetiva son elementos esenciales.

En este contexto, el presente artículo, previa concreción conceptual de la libertad religiosa y sus límites, analiza la interacción entre libertad religiosa y el principio de no discriminación en el ámbito laboral, con el propósito de identificar los criterios interpretativos que permiten garantizar una convivencia equilibrada entre derechos fundamentales.

## 2. Significación de la libertad religiosa

El análisis del fenómeno religioso, la protección que el ordenamiento le depara y los límites que debe presentar su ejercicio requieren previamente de una concreción conceptual y una identificación del marco regulatorio a partir del cual se encuentra reconocida la libertad religiosa. Tomando en consideración lo expuesto, la aproximación a la religión se revela como un proceso complejo, en tanto que exige, por un lado, considerar otras realidades también amparadas jurídicamente y cuyo itinerario histórico-evolutivo ha discurrido de forma paralela como, por otro lado, identificar realidades que se han ido asimilando a la realidad de la práctica religiosa, pero que, sin embargo, resultan ajenas a los dogmas que se encuentran integrados en ella.

Desde una perspectiva conceptual, el significado a reconocer al fenómeno religioso cambia según se obtenga a partir de una perspectiva sociológica, antropológica o teológica.

Desde una perspectiva sociológica, la religión se configura como un sistema colectivo de creencias y prácticas que estructura la vida social, reforzando la cohesión comuni-

<sup>5</sup> 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 (DOCE de 2 de diciembre de 2000).



taria. Es decir, «un sistema solidario de creencias y prácticas relativas a cosas sagradas [...] que une en una misma comunidad moral, llamada Iglesia, a todos los que se adhieren a él» (Durkheim, 1993, p. 65).

Antropológicamente, la religión se dispone como un sistema cultural de acepciones que permite a las sociedades dar sentido a la existencia y al orden del mundo. De esta forma, conforma

un sistema de símbolos que obra para establecer poderosamente, penetrantemente y duraderamente estados de ánimo y motivaciones en los hombres, formulando concepciones de un orden general de existencia y revistiendo esas concepciones de tal aura de factualidad que los estados de ánimo y motivaciones parezcan singularmente realistas (Geertz, 1966, p. 4).

Por último, la perspectiva teológica considera a la religión como la respuesta del ser humano al misterio de lo divino, expresada a través de la comunión con Dios. La búsqueda a un interrogante vital, personal y social que transciende a través de la fe (Tillich, 1957).

El reconocimiento jurídico de la libertad religiosa, en nuestro caso, no responde de forma exclusiva a una concreta concepción, sino que se apoya en las tres, integrando elementos de todas ellas; si bien la perspectiva sociológica resulta preponderante para el ordenamiento jurídico español, en tanto entiende la religión como un fenómeno social que genera prácticas y comunidades organizadas que requieren protección dentro de nuestro modelo de Estado democrático<sup>6</sup>. Dicho de otra forma, no considera la libertad religiosa desde una exclusiva perspectiva individual, sino también desde una perspectiva colectiva, tanto pública como privada.

Esta perspectiva al mismo tiempo da respuesta al porqué del reconocimiento a la religión como una realidad de necesaria protección. Más allá de otro tipo de ideas, filosofías o doctrinas, argumentos abstractos de reconocimiento como su comprensión como bien social, o su análisis desde una perspectiva cosmológica<sup>7</sup> u ontológica (Cencillo, 1971), la razón última que justifica la protección de la libertad religiosa radica en la constatación objetiva de que la religión ha ejercido, a lo largo de los siglos, un papel determinante en la configuración de identidades y en la orientación de conductas. Este peso histórico que nos lleva a hablar de juicio de realidad le confiere un estatus esencial que afecta simultáneamente a la esfera individual y a su proyección social (Díaz de Valdés, 2022).

<sup>6</sup> Otras realidades nacionales de carácter teocrático sustentan el reconocimiento jurídico en una perspectiva teológica.

<sup>7</sup> Lo que implica la comprensión de la religión como un elemento vinculado al orden del cosmos y al sentido último de la existencia humana en relación con la totalidad del universo.



Identificada la necesidad de dotar a la libertad religiosa de un marco protector, este se perfila de forma moderna, por primera vez, a través de la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada en la Asamblea General de Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948. Su artículo 18 reconoce el derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión, si bien seguidamente emplea en paralelo a la libertad religiosa la expresión de «libertad de creencia». En términos similares se expresa el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos, en su artículo 9, si bien supliendo el término «creencias» por «convicciones».

El artículo 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el acta final de la Conferencia sobre Seguridad y Cooperación en Europa, a través de su rúbrica VIII, y la Directiva 2000/78 del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 (en este último caso focalizado en el empleo y la ocupación<sup>8</sup>), retoman en su literalidad la redacción del artículo 18 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, reconociendo en un mismo contexto la libertad religiosa y de creencia.

A nivel nacional, el artículo 16 de nuestra Carta Magna contrapone a la fórmula empleada en las normas referenciadas la libertad ideológica, religiosa y de culto. De igual forma el artículo 1 de la Ley orgánica 7/1980, de libertad religiosa<sup>9</sup>, reconoce la libertad religiosa y de culto, si bien seguidamente lo materializa en el derecho a la profesión de creencia, cambio de confesión y práctica de culto.

En lo que a la Constitución respecta, la libertad ideológica debe verse asimilada a la libertad de pensamiento, cuestión esta que queda refrendada en el párrafo segundo del artículo 16, al manifestar que «nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencia», toda vez que tanto creencias como ideología requieren de la presencia del libre pensamiento. Pero ¿qué ocurre con la libertad de conciencia reconocida internacionalmente y no referenciada en la Carta Magna? Como pone de manifiesto Areces Piñol (1994), «la libertad de conciencia queda constitucionalizada implícitamente [...] en la medida en que [...] [la] "libertad ideológica" ha de interpretarse y llenarse de contenido con los Convenios sobre Derechos humanos por la vía del artículo 10.2 de la Constitución española» (p. 40).

De este acotado resumen regulatorio contemplamos cómo de forma paralela a la expresión «libertad religiosa» se incorporan distintos términos, como «creencia», «convicción» y «culto», que al mismo tiempo operan frente a «conciencia», «pensamiento» e «ideología». Todo ello debe hacernos abrir un interrogante en tanto nos situemos ante un problema de matiz conceptual o incluso práctico, más cuando tales conceptos no operan como sinónimos. Así, si la religión se concibe jurídicamente como un sistema organizado de creencias

<sup>8</sup> Con relación al artículo 13 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y el Convenio n.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

<sup>9</sup> BOE de 24 de julio de 1980.



y prácticas con proyección comunitaria e institucional (Durkheim, 1993), las convicciones, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, incluyen posiciones éticas, filosóficas o políticas equiparables a las religiosas en la protección jurídica de la libertad ideológica (González-Varas Ibáñez, 2008). Por otro lado, las creencias constituyen una adhesión individual a determinadas verdades o principios, no necesariamente integrados en una confesión (Taylor, 2007), mientras que el culto, finalmente, se refiere a la dimensión externa de tales derechos, esto es, a los actos de manifestación pública de la religión o creencia cuya protección exige garantizar su ejercicio frente a injerencias indebidas (Bobbio, 1991).

Dicho esto, y siendo innegable la protección a todas estas realidades, no deja de ser cierto que tal diversidad de realidades, muy comúnmente entrelazadas, nos planteará, como más adelante veremos, algunos puntos de fricción dentro de la esfera religiosa<sup>10</sup>. Por último y en cuanto a las libertades de pensamiento y conciencia, comparten con la libertad religiosa dos elementos en común. Por un lado, comparten la dignidad humana en su fundamento y, por otro lado, no se corresponden con conceptos o modelos matemáticos universales, sino que son tipologías generales con áreas fronterizas y que responden a una realidad diversa y mutable.

Más allá de lo expuesto, se hace necesario subrayar que las normas internacionales reconocen la libertad de pensamiento, conciencia y religión como un único derecho, pese a que su plasmación práctica presente diferencias (Salcedo Hernández, 1997). Como reconoce el TJUE en la Sentencia de 13 de octubre de 2022, en el caso L. F. contra S. C. R. L. (C-344/20), «[...] el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, tal como viene protegido por el artículo 9 de ese Convenio, constituye uno de los pilares de la sociedad democrática en el sentido de dicho Convenio».

### 3. Dimensión individual y colectiva de la libertad religiosa

Como vino a expresar el artículo 18 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la libertad de religión o creencia se puede manifestar de forma individual o colectiva.

Todas las religiones poseen estas dos dimensiones complementarias. Una dimensión colectiva que se traduce en la presencia de estructuras comunitarias conformadas de forma jerárquica, y otra individual, que viene condicionada a la adhesión personal y voluntaria a su fe. Si la primera de las dimensiones nos reconduce a las asociaciones religiosas, más concretamente definidas como asociaciones «expresivas» o «de tendencia» (Rossell Granados, 2008), la segunda nos reconduce a la figura de la persona creyente.

<sup>10</sup> Más cuando planteemos el posible choque entre creencia, convicción y religión, así como el significado a dotar a las conductas religiosas.



El marco de protección jurídica reconocida a ambas dimensiones, pese a que ambas son una expresión de libertad religiosa, no presenta la misma intensidad.

Si la persona creyente goza de una protección máxima en el plano individual, pues «la libertad interior de conciencia es un ámbito absolutamente inmune frente a la injerencia estatal» (Martínez-Torrón, 2014, p. 87), las asociaciones de tendencia, como sujetos colectivos, reciben una protección condicionada. Esta protección está reconocida, en paralelo, bajo el principio de libertad de asociación, lo que le permite dotarse de personalidad jurídica, así como del derecho a organizarse conforme a sus fines, definiendo sus propias doctrinas, autoridades y ministros de culto. Con todo, dicha garantía no es absoluta, pues se encuentra sujeta a límites derivados del orden público, la seguridad y los derechos de terceros (González-Varas Ibáñez, 2008). Así, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha señalado que «la libertad de asociación religiosa es un instrumento para garantizar la libertad de los creyentes, pero no alcanza el mismo grado de intangibilidad que el foro interno individual»<sup>11</sup>.

En consecuencia, aunque existe una estrecha relación entre la protección del individuo y la comunidad, la intensidad de protección es mayor respecto a la persona creyente en su foro interno que frente a las asociaciones religiosas, las cuales, en tanto que entes organizativos, están más expuestas a limitaciones legítimas en una sociedad democrática (Bobbio, 1991).

No obstante, el reconocimiento a un marco de protección superior de la libertad religiosa individual frente a la colectiva no deja de generar ciertos interrogantes que procedemos a señalar:

- En primer lugar, habría que considerar la presencia de visiones divergentes sobre la esencialidad de una creencia, lo que permitiría reconocer posiciones de disidencia dentro del ejercicio de la libertad religiosa colectiva. El problema se generará de cara a entender si tal disidencia conforma una manifestación de libertad religiosa en sí o, por el contrario, al configurarse como una conducta ajena a la posición dogmática establecida, la misma no puede ser reconocida dentro del ejercicio de la libertad religiosa, sino más bien dentro de la libertad de pensamiento.
- En segundo lugar, y en continuidad con el anterior interrogante, habría que plantearse si posee o no relevancia jurídica la distinción entre la creencia religiosa de un individuo y las conductas que emanen de tal creencia, de tal forma que solo las primeras fueran objeto de total protección.
- En tercer lugar, habría que valorar la posible singularidad de las religiones minoritarias, en tanto el ejercicio de la libertad religiosa en las mismas encuentra más dificultades.

<sup>11</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional (STC), Pleno, 46/2001, de 15 de febrero de 2001.



En lo que respecta a los dos primeros interrogantes, que procederemos a analizar de forma conjunta, habría que comenzar recordando que la distinción entre conducta de raíz religiosa y creencia ha sido fuertemente criticada, por dos razones:

- La relación entre una conducta y una creencia resulta tan estrecha que proceder a contemplarlo como dos realidades ajenas resulta ilusorio. Si bien es cierto que determinadas expresiones o manifestaciones de raíz religiosa se han transformado en hábitos sociales o tradiciones, al mismo tiempo su manifestación por parte de las personas creyentes conforma un hábito vinculado al ejercicio de fe<sup>12</sup>.
- La diversidad tanto de religiones como de individuos que las practican debe permitirnos entender que, para muchos, como manifiesta Díaz de Valdés (2022), «una conducta religiosa puede resultar tan trascendente como la propia creencia» (p. 188).

A partir de ello, la valoración jurídica del hecho de la disidencia religiosa, más allá del propio respeto a la libertad de expresión y de pensamiento, resulta en la práctica una realidad sobre la que nuestros tribunales no se vienen a manifestar, más cuando ello requiere de un conocimiento de la doctrina religiosa como de las prácticas de las personas creyentes. El desconocimiento de las mismas se encuentra acentuado a partir de la proliferación de minorías religiosas, así como el derecho a no declarar las propias creencias. Con ello, la posición de los tribunales, en lo que respecta a la libertad religiosa individual y colectiva, sobre la base de subgrupos, viene a identificarse con el posicionamiento institucional de las distintas confesiones.

En lo que concierne al tercero de los interrogantes, si bien España carece de una confesión oficial, como viene a remarcar el artículo 16.3 de la Constitución española (CE)<sup>13</sup>, tal neutralidad no es ajena a la realidad, en virtud de la que la religión practicada de forma dominante a lo largo del tiempo influye en la forma general de contemplar no solo el fenómeno religioso, sino los principios morales por los que se rige la sociedad, incidiendo en la valoración de lo aceptable o no aceptable. Ello puede terminar desembocando en una estigmatización de colectivos, fundamentalmente de carácter migrante, que profesan religiones

<sup>12</sup> Ejemplo de ello lo encontramos en la *shahada*, que funciona tanto como una conducta religiosa, como, al mismo tiempo, la declaración central de la creencia en el islam. En este sentido, tiene una doble función, actuando como un acto ritual, en tanto declaración verbal que marca la entrada formal de una persona al islam, y acompañando a los musulmanes en su vida cotidiana (se susurra al oído de los recién nacidos y se ayuda a pronunciarla a los moribundos, se utiliza en el *adhan* [la llamada a la oración] y acompaña a la acción de apuntar el dedo índice hacia el cielo como gesto físico que simboliza la unicidad de Alá).

<sup>13</sup> «Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones».



o corrientes religiosas de carácter minoritario<sup>14</sup>, llegando incluso a asimilar la estigmatización hacia la religión o corriente minoritaria con respecto a todo el colectivo inmigrante en el que tal religión tiene un carácter mayoritario.

## 4. Libertad religiosa y no discriminación

Adoptar una óptica antidiscriminatoria en el estudio de la religión requiere la integración de múltiples dimensiones analíticas. Para ello, es indispensable examinar la relación entre la religión y el poder estatal, su condición sociológica (como fenómeno hegemónico o minoritario), su estructura interna diferenciada, la coexistencia de expresiones personales y comunitarias, y la naturaleza intrincada de su corpus doctrinal. No siendo nuestro propósito dar respuesta a todos estos interrogantes, procederemos a destacar la relación de confesiones con notorio arraigo reconocido por el Estado para, a partir de ello, analizar la tipología de la discriminación y su incidencia con relación a la práctica religiosa colectiva e individual.

El marco de relaciones entre Iglesia-comunidad y Estado, a partir de distintos acuerdos internacionales en concurrencia con normas nacionales, se puede entender conformado del siguiente modo (Fernández Madrid, 2020):

- En relación con la religión católica, el Acuerdo básico de 1976 y los cuatro acuerdos internacionales suscritos el 3 de enero de 1979 entre el Estado español y la Santa Sede<sup>15</sup>, a los que sigue la Ley orgánica de libertad religiosa de 1980, cuya aplicación deviene también a favor de las otras confesiones.
- Con relación a confesiones no católicas, el protestantismo y el judaísmo, por un lado, así como la religión islámica, por otro, obtuvieron la declaración de notorio arraigo en 1984 y 1989, respectivamente. Este reconocimiento habilitó la subsiguiente firma de los Acuerdos de cooperación con el Estado español, materializados en las Leyes 24, 25 y 26/1992, de 10 de noviembre, suscritas con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (FEREDE), la Federación de Comunidades Israelitas de España (FCJE) y la Comisión Islámica de España (CIE)<sup>16</sup>. El reconocimiento de notorio arraigo se hizo después extensivo a los Testigos Cristianos de Jehová en 2006, a la Federación de Entidades Budistas de España en 2007 y a la Iglesia Ortodoxa en 2010.

<sup>14</sup> Véase el caso de los chiíes en Marruecos.

<sup>15</sup> Acuerdo de asuntos jurídicos, Acuerdo sobre enseñanza y asuntos culturales, Acuerdo sobre asuntos económicos y Acuerdo sobre asistencia religiosa a las Fuerzas Armadas y servicio militar de clérigos y religiosos. Todos ellos como instrumentos que sustituyen al Concordato de 1953.

<sup>16</sup> BOE de 12 de noviembre de 2012.



- El Real Decreto 593/2015, de 3 de julio, consolida el reconocimiento a todos los grupos descritos y abre la puerta al reconocimiento de nuevos grupos religiosos siempre que lleguen a ser considerados de notorio arraigo<sup>17</sup>.

Si bien el Estado va a garantizar la autonomía de las confesiones a las que se reconoce notorio arraigo (lo que se traduce en el reconocimiento a su capacidad de organizarse, estructurarse y ejercer sus funciones colectivas), tal reconocimiento no es absoluto, sino que presenta límites derivados tanto de principios constitucionales como del propio ordenamiento jurídico. Concretamente, con relación al orden público protegido, el respeto a los derechos fundamentales de terceros, la neutralidad y aconfesionalidad del Estado, y el sometimiento a la legalidad común.

En lo que respecta al orden público, el mismo debe interpretarse *lato sensu*, englobando la protección de los derechos de terceros, la paz social y la seguridad jurídica (Navarro-Valls, 2006). Así, el Estado está legitimado para establecer límites al ejercicio institucional de la religión cuando de este se puedan derivar prácticas que lesionen derechos como la igualdad, la dignidad o la libertad de conciencia de los individuos. De hecho, el orden público actúa como una cláusula de equilibrio entre el principio de autonomía de las confesiones y la tutela del marco democrático de convivencia (Martínez-Torrón, 2014). Con todo ello, el orden público se configura no solo como un límite, sino también como una condición de posibilidad del propio ejercicio de la libertad religiosa, pues sin la existencia de un espacio de paz social y respeto mutuo resultaría inviable el pleno despliegue de la libertad en una sociedad pluralista (García Roca, 2023).

En lo que concierne al sometimiento a la legalidad ordinaria, esta se traduce en el deber de las entidades religiosas de respetar la legalidad común en materias civiles, laborales, fiscales o penales (Martínez-Torrón, 2014), no cabiendo ninguna forma de intromisión en el ejercicio de los derechos de terceros ni de aquellos sobre los que se articula una relación laboral, más allá del regular ejercicio del poder de dirección.

---

<sup>17</sup> Real Decreto 593/2015, de 3 de julio, por el que se regula la declaración de notorio arraigo de las confesiones religiosas en España (BOE de 1 de agosto de 2015). Como pone de manifiesto el preámbulo de la norma:

La declaración de notorio arraigo debe abarcar unas notas comunes que caractericen a cualquier iglesia, confesión, comunidad religiosa o federación de las mismas que deben conocerse con carácter previo por parte de los diversos grupos religiosos, pero también por parte de la sociedad. Debe permitir acreditar que goza de una presencia estable y acreditada en el tiempo en España mediante su inscripción en el Registro de Entidades Religiosas, o bien en algún país extranjero, pero que en todo caso aporte la nota de estabilidad y permanencia en el tiempo. Asimismo, el arraigo debe asociarse a la presencia activa en la sociedad española y su implantación en el territorio de varias comunidades autónomas y con un número representativo de entidades y lugares de culto inscritos en el Registro de Entidades Religiosas. Igualmente, debe contar con una estructura interna y representación adecuada a su propia organización.



## 5. Tipología de la discriminación en el contexto laboral

Sobre la base de los artículos 9 y 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos, la Directiva del Consejo 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>18</sup>, vino a configurar un escenario de lucha contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación.

Tal escenario a la hora de conceptualizar la discriminación procede, a través de su artículo segundo, a diferenciar entre dos modelos de discriminación: la directa y la indirecta.

La discriminación directa se manifestará ante la presencia de un trato menos favorable en condiciones análogas de prestación de servicios a la de otras personas trabajadoras, siempre que resulte por los motivos enumerados por la directiva. De esta definición se extraen tres elementos a considerar:

- Trato menos favorable.
- Condiciones análogas, lo que abre la puerta al criterio de comparabilidad.
- Motivos enumerados en la directiva.

Con relación al reconocimiento de un trato menos favorable, la inclusión de este elemento en el ejercicio individual de la libertad religiosa no ha generado mucha controversia jurídica. En todo caso, requiere de un análisis en el contexto de la justificación o admisibilidad del trato desfavorable.

Mayor problema presenta la aplicación del criterio de comparabilidad, pues el reconocimiento del mismo va de la mano de un conocimiento de la religión, así como de los elementos dogmáticos que la caracterizan, lo cual puede resultar ajeno tanto a la empresa como a los tribunales. De ahí, como ya vinimos a indicar anteriormente, el reconocimiento de la libertad religiosa (con reconocimiento extensible a credo y convicciones, así como a conductas) de forma conjunta con la libertad de pensamiento y libertad de conciencia.

En último lugar, la referencia a las causas motivadoras de la discriminación se manifiesta de forma genérica bajo la expresión «por alguno de los motivos». No podemos considerar que la expresión empleada sea adecuada, más cuando abre la posibilidad a que cualquier indicio del que se pudiera deducir un trato diferente (y con ello desfavorable) sea fundamento suficiente para reconocer la presencia de una discriminación directa. Hubiese sido pertinente, por tanto, acudir a una fórmula más precisa.

<sup>18</sup> En consonancia con el previo reconocimiento que sobre la discriminación hace el Convenio n.º 111 de la OIT, como el artículo 13 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.



La discriminación indirecta se manifiesta cuando «una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros» ocasione una desventaja particular respecto a otra persona, salvo que tal disposición, criterio o práctica respondan a una finalidad legítima, así como que los mecanismos empleados para la obtención de esta finalidad sean necesarios y adecuados. Con ello, si la discriminación directa resulta aplicable ante decisiones dictadas frente a individuos particulares, la discriminación indirecta presenta más claramente un marco de aplicación ante sesgos normativos o reglamentaciones de régimen interno de las empresas (Monereo Pérez y Ortega Lozano, 2018).

De la definición de discriminación indirecta, vamos a focalizar nuestro análisis en el carácter neutro de la disposición, criterio o práctica, de la mano de la finalidad legítima de esta. Y es que «resulta difícil compartir que, en principio, cualquier empresa, sin importar el sector económico, pueda tener un interés legítimo en ofrecer una imagen de neutralidad a costa de las convicciones religiosas de sus trabajadores» (Meix Cereceda, 2023). A tal efecto, la configuración de un régimen interno con una limitación fundada en un abstracto deseo de neutralidad podría esconder la influencia de un contexto sociocultural cuyo único objetivo fuese la asimilación cultural, o la imposición de una orientación expresamente laica o religiosa, y es que tan indebido puede ser imponer una neutralidad religiosa como imponer una confesión. Estaríamos, por tanto, ante la imposición de una identidad neutra que termina consiguiendo la desidentificación del individuo (Gehin y Herpin, 1980).

En cualquier caso, la práctica de una discriminación indirecta puede considerarse lícita según el supuesto. Tal sería el caso de la incompatibilidad con el trabajo, por razones de seguridad o higiene, de determinadas vestimentas empleadas por motivos culturales o religiosos. De igual forma, no se valorará la presencia de discriminación en el contexto de las actividades profesionales en el que la creencia constituya un requisito profesional esencial y determinante.

En conclusión, se hace necesario redefinir la finalidad legítima en la imposición de la disposición, criterio o práctica de tal forma que la imposición de una neutralidad religiosa obedeciese a razones de carácter cualificado, como son un riesgo económico directo, así como un riesgo de cierta entidad.

Más allá de las formas de discriminación descritas, el artículo 7 de la directiva abre la puerta a acciones de discriminación positiva, que se traducen en facilitar la adaptación al trabajo o las condiciones en la ejecución del mismo, de aquellos sujetos que hayan sido tradicionalmente objeto de discriminación por razón de creencia o religión. Las acciones de discriminación positiva pasan a configurarse como una obligación hacia los poderes públicos en aras de remover los obstáculos que infieran en un real y efectivo ejercicio de los derechos. Un ejemplo de ello lo encontramos en la afectación al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores sobre la base de los acuerdos suscritos en las Leyes 24, 25 y 26/1992, de 10 de noviembre.

De esta forma, y siempre a partir de la regla de adaptación razonable, de la que más adelante hablaremos, el artículo 12 de la Ley 26/1992 reconoce el derecho a ausentarse del trabajo los viernes por la tarde para la oración comunitaria y a la celebración de las fes-



tividades islámicas (siempre a partir de una compensación pactada por vacaciones o una recuperación de horas de trabajo). En mismos términos se expresa el artículo 12 de la Ley 25/1992 respecto del *sabbat* y la observancia de festividades religiosas judías, y el artículo 12 de la Ley 24/1992, respecto al descanso en sábado y el reconocimiento de las festividades de las Iglesias evangélicas.

## 6. Consideraciones sobre la discriminación religiosa en el ámbito laboral

### 6.1. Vestimentas y símbolos religiosos

El uso de prendas de vestir y símbolos religiosos se encuentra amparado a partir del reconocimiento del «derecho de manifestación de religión o creencia». Tal reconocimiento se hace expreso tanto a través del artículo 10 de la CDFUE como del artículo 2.1 b) de la Ley orgánica 7/1980, de libertad religiosa. De igual forma, lo manifiesta la CE en su artículo 16, si bien para contraponerle el límite del orden público. Con todo, la presencia de estos símbolos no siempre responde a una finalidad estrictamente religiosa, por lo que no encuentra su único fundamento en el artículo 16 de la CE, sino también en el artículo 18 de la CE. Y es que tales prendas o símbolos encuentran también su fundamento en el derecho a la propia imagen. Así, el aspecto físico conforma un «instrumento básico de identificación y proyección exterior y factor imprescindible para el propio reconocimiento como individuo» (STC 4/2003, de 27 de enero).

Reconocido así el derecho a la exteriorización de la creencia o identidad, tal derecho no ha dejado de generar controversias en su confrontación con otros derechos, particularmente cuando las vestimentas y símbolos religiosos se vinculan al resultado de la incorporación de nuevas minorías.

Si en el contexto laboral la colisión entre el ejercicio de la libertad religiosa, plasmada en símbolos religiosos o vestimentas, y el derecho de la empresa a organizar y dirigir la prestación de servicios generalmente se ha enfocado a un tema de uniformología, fuera del ámbito laboral los conflictos planteados por el uso de prendas religiosas responden habitualmente a razones de seguridad y orden público. Caso paradigmático encontramos en las prendas religiosas islámicas, donde la presencia de distintas corrientes religiosas o la disparidad de costumbres en atención al lugar de procedencia lleva a la presencia de una diversidad de vestimentas. En tal sentido, y a efectos descriptivos, encontramos las siguientes prendas:

- Hiyab: deja al descubierto el rostro, siendo compatible con cualquier tipo de vestimenta.
- Chador: capa larga de color negro que cubre cuerpo y cabello, dejando rostro descubierto.



- *Khimar*: pañuelo largo que se extiende hasta la cintura, cubriendo cabeza, cuello y hombros, pero no rostro.
- *Niqab*: velo negro que cubre el rostro de la mujer, salvo los ojos, acompañado de túnica que puede llegar a la rodilla o pies.
- Burka: oculta totalmente el cuerpo de la mujer, la cual solo mantiene la visión a través de una rejilla calada que cubre sus ojos.
- Al amira: velo de dos piezas formado por un gorro cerrado y una bufanda que no oculta el rostro.
- *Shayla*: pañuelo largo, enrollado alrededor de la cabeza y hombros; deja rostro visible.

Si bien tanto el *niqab* como el burka se han visto prohibidos en los espacios públicos de distintos países, como Francia (en el que la prohibición se extiende desde el año 2011) o Alemania (donde la prohibición se extiende desde el año 2017), en el caso español, salvo algunos intentos refrendados por ordenanzas municipales y posteriormente reconocidos como inconstitucionales<sup>19</sup>, destaca la permisibilidad con todas ellas, relegándose las prohibiciones a circunstancias concretas en atención a los intereses en juego (Panizo y Romo de Arce, 2015).

Pese a que, más allá de razones de seguridad u orden público, la litigiosidad en materia de ejercicio individual de la libertad religiosa sea prácticamente inexistente, ello no ha impedido la presencia de conflictos fundados en las reglas de uniformidad impuestas por la empresa con relación al empleo de vestimenta o la imposibilidad de empleo de símbolos religiosos.

A este respecto, resulta destacable la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 6 de febrero de 2019 (rec. 888/2018). El supuesto de hecho sobre el que recae el fallo es el recurso planteado por una empleada –auxiliar de seguridad privada– que es sancionada por la empresa al llevar puesto un velo islámico, lo que suponía una vulneración al reglamento de uniformidad que tenía la empresa. El fallo del tribunal da la razón a la empleada al considerar que el uso del velo entra dentro del ámbito de la libertad religiosa, no pudiendo ser limitado salvo que exista un riesgo real para la seguridad o una necesidad estricta de neutralidad. De esta forma, la presencia de una regla de uniformidad no es suficiente justificación para restringir un derecho fundamental.

Si la posición de los tribunales españoles es más proclive a la protección a la libertad religiosa, la doctrina del TJUE adquiere una posición más flexible con la empresa, en tanto esta demuestre que su prohibición es coherente, general y persigue la neutralidad. Pode-

<sup>19</sup> Véase la ordenanza del Ayuntamiento de Lleida de octubre de 2010.



mos a este respecto traer a consideración la Sentencia de 13 de octubre de 2022, en el caso L. F. contra S. C. R. L. (C-344/20), como sus precedentes del 14 de marzo de 2017 (caso G4S Secure Solutions, C-157/15), del 14 de marzo de 2017 (caso Bougnaoui y Association de défense des droits de l'homme, C-188/15) y del 15 de julio de 2021 (casos WABE y MH Müller Handels, C-804/18 y C-341/19). Sin entrar a describir los hechos enjuiciados, si bien todos tienen en común una posible discriminación religiosa a partir del empleo del hiyab, podemos extraer una serie de conclusiones que se contextualizan de la mano del artículo 4.1<sup>20</sup> de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Meix Cereceda, 2023):

- No se puede invocar la presencia de una discriminación directa hacia una norma interna de una empresa que de forma expresa venga a prohibir la presencia visible de símbolos políticos, filosóficos o religiosos cuando tal orden se aplique de forma general e indiferenciada a todas las personas trabajadoras.
- La regla de neutralidad, en este supuesto, se va a configurar sobre la convergencia de tres ideas:
  - Que la empresa acredite la necesidad de aplicar la norma interna.
  - Que la necesidad se justifique en las expectativas legítimas de clientela y personas usuarias y, por ende, las consecuencias negativas que supondría la ausencia de un régimen de neutralidad.
  - Que la prohibición tenga un carácter sistemático, afectando a todas las personas trabajadoras por igual.
  - Que la prohibición se limite a lo estrictamente necesario, tomando en consideración las consecuencias «reales» que se pretenden evitar.
- En lo que concierne a la discriminación indirecta, si bien esta no es objeto de análisis en la sentencia de 2022, el pronunciamiento del resto de sentencias parte de una justificación de la misma siempre que afecte a toda forma visible de expresión de convicción.

<sup>20</sup> No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.



## 6.2. Festividades religiosas, descansos y acomodación de horarios

Una de las manifestaciones más tangibles que presentan las distintas religiones se encuentra en los actos de culto y la conmemoración de las festividades religiosas. Tales festividades constituyen una manifestación directa del derecho fundamental a la libertad religiosa reconocido en el artículo 16 de la CE y en el artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

En cuanto a su reconocimiento en el ámbito laboral, este ha experimentado un proceso de progresiva reducción, fruto de un proceso de secularización del Estado y de la consolidación de los derechos fundamentales de libertad religiosa e igualdad. Así, si durante buena parte del siglo XX el calendario laboral estuvo fuertemente vinculado al calendario litúrgico católico, heredero de la tradición confesional del Estado, esta situación se transforma a través del reconocimiento de la aconfesionalidad del Estado, lo que termina desembocando en la desaparición del reconocimiento laboral sobre festividades religiosas tales como el Corpus Christi, San José o Santiago Apóstol<sup>21</sup>, y su sustitución por otras festividades de carácter civil, como la Fiesta del Trabajo.

En paralelo, la Ley orgánica 7/1980, de libertad religiosa, ha permitido reconocer los derechos religiosos de todas las confesiones, incluyendo la posibilidad de adaptar horarios y ausencias por motivos de culto. Este reconocimiento se amplió con los Acuerdos de cooperación de 1992 entre el Estado español y las federaciones de entidades evangélicas, judías y musulmanas, que contemplan expresamente la facultad de las personas trabajadoras de solicitar la modificación de su jornada o el cambio de determinados días festivos para celebrar sus propias festividades, como el Ramadán, el Yom Kippur o la Pascua evangélica.

Con ello, la relación que se abre entre libertad religiosa (art. 16 CE), la igualdad de trato (art. 14 CE) y la libertad de empresa (art. 38 CE) exige un equilibrio entre las convicciones personales de la persona trabajadora y las necesidades organizativas de la empresa empleadora. Este equilibrio, que debe ajustarse a criterios de proporcionalidad y de buena fe contractual, se va a plasmar en la aplicación de la regla de la «acomodación razonable»<sup>22</sup>, en virtud de la cual toda empresa debe tomar en consideración tres factores:

- La presencia de creencia religiosa.
- La incompatibilidad entre el comportamiento debido en el contexto de la relación contractual y la creencia religiosa –en este caso, manifestación religiosa–.
- La ausencia de perjuicio en caso de acomodación de la práctica laboral al credo de la persona trabajadora.

<sup>21</sup> Pese a que algunas de estas festividades mantengan su vigencia en ámbito autonómico o municipal.

<sup>22</sup> Aplicable no solo a este supuesto, sino a cualquier otro tipo de manifestación religiosa, como el tema antes tratado de uniformología.



A este respecto, salvo previsión convencional que venga ya a reconocer concretamente las festividades, corresponderá a la persona trabajadora a la que se presume el credo en atención a su testimonio acreditar la existencia del precepto concreto y obligatorio como su incidencia sobre el calendario laboral, así como a la empresa acreditar la necesidad organizativa que imposibilite la adaptación de tales festividades al tiempo de trabajo.

En suma, el tratamiento jurídico de las festividades religiosas en el ámbito laboral se asienta sobre un modelo de equilibrio entre el respeto a la diversidad religiosa y la necesaria neutralidad del entorno de trabajo, combinando el reconocimiento cultural de las festividades tradicionales con la protección efectiva de las minorías confesionales.

En cualquier caso, los criterios referenciados sobre festividades laborales son igualmente extensibles al descanso semanal, que en España incorpora al domingo como día de descanso consagrado por la tradición, aunque originariamente tal tradición obedezca a un mandato religioso no exclusivo de España, sino de todos los pueblos de civilización cristiana (Meseguer Velasco, 2012). Mismo criterio se hace también presente en la configuración de los horarios de trabajo. Ejemplo paradigmático lo conforma para la comunidad musulmana la celebración del Ramadán. Así, durante la festividad del Ramadán y siempre mediando acuerdo con la empresa:

- Las personas trabajadoras que celebren la fiesta Chica y la fiesta del Cordero podrán disfrutar, coincidiendo con las fechas en que tengan lugar, de un día de permiso no retribuido.
- Se podrá acordar que la jornada se preste de forma continuada, con una disminución pactada de una hora al comienzo y otra al término de la misma (una hora antes de la puesta del sol).

Por otro lado, y de forma ajena al Ramadán, se podrá acordar la interrupción de la jornada laboral los viernes de cada semana, desde las 13:30 hasta las 14:30 horas, para poder llevar a cabo el rezo colectivo de los viernes (oración solemne para los musulmanes conocida como *Ṣalāt al-Jumu'a*).

Ejemplos paralelos podemos situar en las personas trabajadoras pertenecientes a algunas Iglesias integradas en la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (FEREDE), que pueden solicitar un ajuste de jornada relacionado con el respeto al día de reposo semanal, que en su caso corresponde al sábado. Igual criterio con relación a las personas trabajadoras que profesan el judaísmo, respecto al cumplimiento del *sabbat*.

### 6.3. Actividades en empresas de tendencia y actividades relacionadas con la transmisión de credos

En tanto el considerando 24 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, no prejuzga el estatuto reconocido a las Iglesias y confesiones de los Estados



miembros, estas organizaciones tendrán la capacidad de reclamar a sus trabajadores una actitud de buena fe y lealtad a la ética de la organización (Motilla, 2017), de tal forma que la libertad religiosa de la persona trabajadora queda condicionada a la propia confesionalidad de la empresa de tendencia. Ahora bien, ese vínculo solo tiene sentido cuando, de no compartirse creencia, se pueda poner en peligro el *ethos* de la organización. Es este el caso de ministros de culto y demás personal en funciones eclesiás. Estos deben en sus manifestaciones expresar su adhesión a la institución que les emplea, de tal forma que la presencia de discordancias importantes son motivo de despido, sin que ello viole el artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Más allá del personal de culto, es decir, en cuanto al personal laico al servicio de las confesiones religiosas, la adecuación entre creencias y fines de la entidad nos imposibilita aplicar con carácter matemático el principio de proporcionalidad. Más bien hay que dotarlo de cierta mutabilidad en atención tanto a la transcendencia del vínculo que se trace con la doctrina de la entidad como con el alcance social de la conducta privada de la persona trabajadora.

De esta forma, las actividades en empresas de tendencia deben tener en consideración tres perfiles de las personas trabajadoras: aquellas cuyas actividades tengan contenido religioso (bien por práctica de culto o de transmisión de doctrina), aquellas cuya actividad no sea práctica religiosa, aunque sí tenga una motivación religiosa y, por último, aquellas actividades neutras que, realizadas en una entidad de tendencia, son ajenas al cumplimiento de sus fines o ideario.

Centrándonos en el primero de los colectivos, como se pone de manifiesto en el artículo 4 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, como excepción a lo dispuesto en el artículo 2 (con relación al marco de aplicación de la norma), los Estados podrán reconocer una diferencia de trato fundada en la religión o convicción 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, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

A partir de ello, el no reconocimiento a la discriminación en un marco de prestación de servicios se postulará en actividades en las que religión o creencia conforme un requisito indisoluble a la actividad.

De esta forma, es necesaria la convergencia de dos requisitos:

- Que el trabajo venga condicionado de forma determinante por su naturaleza religiosa.
- Que el requisito religioso actúe como un condicionante proporcional en atención al fin perseguido (por ejemplo, no puedes llegar a ser presbítero y celebrar misa si no eres católico).



El factor religioso dentro de las actividades relacionadas con la transmisión de credo se hace presente en la relación laboral en tres momentos distintos. En primer lugar, en el proceso de selección de personal y contratación, en tanto se posibilita a la empresa requerir información a la persona aspirante sobre sus convicciones morales y religiosas. En paralelo, la institución tiene el deber de informar con precisión sobre sus directrices confesionales. En segundo lugar, durante el desenvolvimiento de la actividad, la persona trabajadora tiene que respetar y acomodar su conducta al ideario confesional de la empresa de tendencia. Por último y en cuanto a la extinción de la relación, en ese momento será lícito el despido cuando se manifieste un comportamiento grave, intencional y notorio, contrario a las creencias que se consideran necesarias para la consecución de las actividades de la empresa.

Con todo, el interrogante que se abre es si todas las limitaciones que sobre el marco contractual se deriven de la pertenencia a una institución religiosa se hacen presentes exclusivamente en el desarrollo de la prestación de servicios o pueden afectar a aspectos de la vida privada de la persona trabajadora. La respuesta la encontramos tanto por la vía del artículo 35 de la CE como a través del Tribunal Constitucional. Este último puso de manifiesto, a través de la Sentencia 51/2011, de 14 de abril, que la conexión entre doctrina y vida personal de las personas trabajadoras no debe ser absoluta o ilimitada, sino que debe tomar en consideración otros derechos fundamentales de los que es titular la persona trabajadora<sup>23</sup>. Y es que, si bien es verdad que se reconoce a las confesiones religiosas inscritas su derecho a la plena autonomía, traducida en la potestad de establecer normas de organización, régimen interno y régimen de personal, no podemos reconocer en cuanto al régimen de personal una autonomía ilimitada en tanto

al igual que el resto de los grupos en el que se integra el individuo, la autonomía debe estar limitada por los derechos inherentes a los individuos que forman parte de ellas [...] en especial, los derechos de libertad, igualdad y no discriminación (Vidal Gallardo, 2019).

## 7. Breves reflexiones finales

El reconocimiento del ejercicio de la libertad religiosa plantea numerosos problemas prácticos que parten tanto de su propio reconocimiento en contextos culturales cada vez más plurales como, particularmente, en los condicionantes que podemos encontrar en su ejercicio colectivo.

<sup>23</sup> Véase el derecho al respeto a la vida privada y familiar, garantizada por el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos o el derecho a contraer matrimonio garantizado en el artículo 12 del mismo convenio. Así como su plasmación en sentencias tales como la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 17 de octubre de 1996, asunto Rees contra Reino Unido.



Por el contrario, el reconocimiento a la libertad religiosa de la mano del derecho a la libertad de pensamiento y conciencia minimiza las controversias que se puedan plantear en su ejercicio individual.

Más allá de la problemática que pueda plantear su ejercicio en espacios públicos y su incidencia sobre el orden público, problema que por ahora carece de una suficiente entidad, el análisis de una posible discriminación en la esfera religiosa viene a focalizarse en las relaciones laborales, con especial vehemencia en lo que respecta a la discriminación indirecta.

Si bien la materialización del ejercicio de la libertad religiosa carece de una profusa regulación, sí es destacable la evolución del ordenamiento hacia un modelo de neutralidad inclusiva, en el que el Estado mantiene un calendario de festividades de arraigo histórico y cultural, pero reconoce el derecho individual de las personas trabajadoras a la observancia de sus propias festividades religiosas, siempre que se respete el principio de proporcionalidad y no se perturbe gravemente la actividad empresarial. Es decir, todo ello a partir de la aplicación de una regla de acomodación responsable articulada a través del poder de organización y dirección empresarial y, con ello, de una contemplación del ejercicio del derecho condicionado a la compatibilidad de la práctica religiosa con la actividad productiva.

Las políticas de neutralidad en las empresas son legítimas siempre que se apliquen de manera general, coherente y proporcionada. No obstante, cuando tales medidas implican restringir la manifestación religiosa de las personas trabajadoras, deben valorarse cuidadosamente para evitar que se conviertan en instrumentos de exclusión o discriminación indirecta.

En cualquier caso, y más allá de lo deseable que es el promover entornos laborales inclusivos y respetuosos con las creencias individuales (contribuyendo con ello a mejorar la cohesión, la productividad y la imagen ética de las empresas), en numerosas ocasiones no solo la empresa, sino el legislador y los órganos jurisdiccionales se enfrentan al problema que implica el desconocimiento de prácticas religiosas, hábitos y elementos dogmáticos que forman parte del ejercicio de la libertad religiosa. Tomar como punto de referencia los criterios establecidos por las instituciones religiosas puede en algunos casos traducirse, indirectamente, en una práctica discriminatoria hacia formas de disidencia religiosa. Por todo ello, es esencial entender, particularmente en su dimensión individual, el ejercicio de libertad religiosa o de creencia, de la mano no ya solo de la libertad de pensamiento y conciencia, sino también del derecho a la propia identidad individual.

## Referencias bibliográficas

Areces Piñol, M. T. (1994). Las fronteras entre la libertad religiosa y la libertad ideológica. *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, 10, 11-68.

Bobbio, N. (1991). *Diccionario de política*. Siglo XXI.



- Cencillo, L. (1971). *Curso de filosofía fundamental. Tomo I. Tratado de las realidades*. Publicaciones del seminario de Historia de los sistemas filosóficos, Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Madrid.
- Díaz de Valdés Juliá, J. M. (2022). Libertad religiosa y no discriminación. *Revista Derecho del Estado*, 53, 167-193. <https://doi.org/10.18601/01229893.n53.06>
- Durkheim, E. (1993). *Las formas elementales de la vida religiosa*. Alianza Editorial.
- Fernández Madrid, D. E. (2020). Libertad religiosa, discriminación y sus consecuencias jurídicas en España desde finales del siglo XX. *Revista Jurídica Valenciana*, 36, 158-182.
- García Roca, J. (2023). *Lecciones de Derecho constitucional*. Civitas.
- Geertz, C. (1966). Religion as a Cultural System. En M. Banton (Coord.), *Anthropological Approaches to the Study of Religion* (pp. 1-46). Tavistock.
- Gehin, É. y Herpin, N. (1980). [Reseña de *La distinction. Critique sociale du jugement*, de P. Bourdieu]. *Revue française de sociologie*, 21(3), 439-448. <https://doi.org/10.2307/3320934>
- González-Varas Ibáñez, A. (2008). La proyección jurídica del pluralismo religioso. *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, 24, 387-410.
- Martínez-Torrón, J. (2014). *Conflictos entre conciencia y ley: las objeciones de conciencia*. Thomson Reuters Aranzadi.
- Meseguer Velasco, S. (2012). La integración de la diversidad religiosa en el ámbito de las relaciones laborales: la cuestión de las prácticas religiosas. *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 28.
- Meix Cereceda, P. (2023). El hiyab en el derecho de la Unión Europea: reflexiones sobre el principio de neutralidad religiosa y el concepto de discriminación. *Revista General de Derecho Europeo*, 61. <https://blog.uclm.es/catedrajeanmonnet/wp-content/uploads/sites/26/2024/01/No.-4-202354-2.pdf>
- Monereo Pérez, J. L. y Ortega Lozano, P. G. (2018). Prohibición de discriminación. *Temas Laborales*, 145, 327-370.
- Motilla, A. (2017). Excepciones a la prohibición general a discriminar por motivos ideológicos o religiosos en el ámbito laboral. *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, 33, 317-341.
- Navarro-Valls, R. (2006). El principio de cooperación y la laicidad del Estado. En J. Martínez-Torrón (Coord.), *Estado y religión en la Constitución Española y en la Constitución Europea. Actas del Seminario Internacional Complutense celebrado en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense* (pp. 31-42). Comares.
- Panizo y Romo de Arce, A. (2015). Relación laboral y discriminación religiosa. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 177, 73-106.
- Rossell Granados, J. (2008). *La no discriminación por motivos religiosos en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Rossell Granados, J. (2023). Concepto, fuentes y principios constitucionales de derecho eclesiástico español. En M. Leal-Adorn (Coord.), *El fenómeno religioso en el ordenamiento jurídico español* (pp. 34-49). Tecnos.



Salcedo Hernández, J. R. (1997). Libertad de pensamiento, libertad religiosa y libertad de conciencia. *Anales de Derecho*, 15, 87-106.

Taylor, C. (2007). *A secular age*. Belknap Harvard. <https://doi.org/10.4159/9780674044289>

Tillich, P. (1957). *Dynamics of Faith*. Harper & Row.

Vidal Gallardo, M. (2019). La relación laboral «singular» de los religiosos y el principio de no discriminación en el empleo. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 53, 131-179.

**Carlos Arroyo Abad.** Profesor contratado doctor, especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, acreditado por la ANECA y la ACSUCYL, con sexenio investigador. Caballero de la Orden de Rizal, miembro de la Cofradía Internacional de Investigadores de Toledo, y del Centro de Investigaciones Jurídicas -ClJ- (unidad de I+D) de la Universidad de Oporto, en condición de investigador. Miembro del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y del Instituto Juan de Mariana. <https://orcid.org/0000-0003-4521-5147>