



Daniel Toscani Giménez

Profesor Titular de la Universidad de Valencia. Of Counsel  
Laboral de Alentta Abogados

LEER  
ONLINE



## El derecho a la libertad religiosa de los trabajadores. Descansos, festivos y símbolos religiosos

La primera manera en que la relación laboral puede afectar a la [libertad de religión de los trabajadores](#) es en el disfrute de los descansos, festivos o vacaciones. De este modo, la mayoría de los descansos, el semanal en domingo, los festivos, Semana Santa, Navidad, etc., coinciden con los de la religión católica. Así, la primera pregunta sería, ¿qué derechos tienen trabajadores que profesen otras religiones con días de descanso y festivos alternativos?

En este sentido, existen Leyes que regulan la cooperación del Estado con las confesiones religiosas más destacadas: Ley 24/1992 con la Federación de entidades religiosas evangelistas, Ley 25/1992 con la Federación de comunidades judías o Ley 26/1992 con la Comisión islámica de España. Todas exigen que **para cambiar los días de descanso, será necesario el preceptivo acuerdo con el empresario**, por lo tanto, sólo se podrá realizar si éste quiere, no se le puede imponer a la empresa.

Es preceptivo el acuerdo con la empresa. El Tribunal Constitucional, en STC 19/1985, ha declarado que esto no vulnera el derecho a la libertad religiosa porque el hecho que la mayoría de los descansos y festivos coincidan con los de la religión católica, no es por motivos religiosos, sino por costumbre.

En segundo lugar, entrando a examinar el campo de la simbología religiosa y, del mismo modo, una determinada confesión religiosa puede obligar a **llevar determinados símbolos religiosos en la vestimenta**. Por su parte, la jurisprudencia nacional había establecido al respecto, en el mismo sentido, que la empresa no

viene obligada a permitir los símbolos religiosos si no respetan el uniforme laboral o están prohibidos (STC 19/1985, de 13 de febrero).

Si bien se puede encontrar alguna sentencia de Juzgados inferiores, como la Sentencia de la Sala de lo Social nº. 1 de Palma de Mallorca, de 6 de febrero de 2017, en el caso de una trabajadora que lleva velo y la empresa le impone varias sanciones porque le ordena que se lo quite por contravenir la uniformidad de la empresa. Declara la **nulidad de dichas sanciones**, por vulnerar el derecho a la libertad religiosa al no prohibir expresamente las normas de la empresa reguladoras de la uniformidad. De tal modo que el velo no quedaba expresamente prohibido y que la trabajadora no mostraba un aspecto descuidado haciendo uso del velo, o que los colores del utilizado no fueran los del propio uniforme.

En definitiva, el **uso del velo** es una manifestación de la creencia religiosa de la trabajadora, la empresa no mantiene ninguna política de neutralidad religiosa obedeciendo la prohibición impuesta a aquella a una exigencia meramente estética, que no es comparable el uso de meros adornos a la utilización en este caso del velo, y que no se ha siquiera invocado ni acreditado por la empresa la causación de perjuicio alguno en su imagen derivado del uso del hiyab, sin que además hubiera en la empresa norma prohibitiva expresa alguna.

Alumna con velo. (Imagen: Observatorio del pluralismo religioso)

Ahora bien, pese a que este es el sentido de los pronunciamientos de los Tribunales españoles y, hasta ahora, era así también en los internacionales, como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos de Estrasburgo; hay una sentencia reciente ,de 15 de enero de 2013, que reconoce que **es discriminatorio prohibir llevar determinados símbolos religiosos**. Concretamente, en el supuesto se trataba de un crucifijo que llevaba una azafata de tierra de una aerolínea, si la empresa permite a otros trabajadores llevar prendas que, asimismo, tienen un significado religioso, como pueden ser turbantes, velos, etc.

Así, el alto tribunal estima que **es legítimo prohibir estos símbolos en general, pero no algunos de unas religiones y no otros de otras**; esto último, es lo que estima discriminatorio. En este sentido, en sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de marzo de 2017, y más recientemente en sentencia de 28 de noviembre de 2023 (asunto C148/22). Es legítimo que la empresa tenga interés en ofrecer una imagen neutra, en este sentido, a sus clientes y por lo tanto, **es legítimo prohibir el uso de símbolos religiosos en el trabajo siempre que se haga de forma generalizada**.

Asimismo, se pueden prohibir por **razones de seguridad**. Por ejemplo, si un trabajador que maneja una maquinaria peligrosa lleva un crucifijo que se puede enganchar en la maquinaria y provocar un accidente. Mucho más discutible, en un supuesto de una enfermera que llevaba puesto un crucifijo en el trabajo y, tras cambiarle el uniforme la empresa por una camisa más escotada, el crucifijo colgaba cuando se agachaba, alegando aquí también razones de seguridad, pues los riesgos de accidente son mucho menos evidentes por la naturaleza del trabajo y parece más bien que se prohibiera por no molestar a pacientes de otras religiones.

Es legítimo, sin embargo, **obligar a respetar el uniforme y no mostrar símbolos religiosos en el sector público**. Concretamente, una trabajadora de religión musulmana que trabajaba en un hospital público francés, se le ordena quitarse el velo y se niega, y la empresa no le renueva el contrato temporal que tenía. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos entiende que prima el principio de laicidad del Estado y la función pública, sobre el principio de libertad religiosa STEDH de 26 de noviembre de 2015. No obstante, la STEDH, de 2 de febrero de 2016, establece que ese respeto al principio de laicidad y la exigencia de una actuación neutral en la esfera de su actividad, no puede incidir en la esfera privada del trabajador.

Así, un alto funcionario turco es trasladado a un puesto inferior por el hecho de tener unas determinadas creencias religiosas que, sin embargo, no parecen haber afectado a la forma y manera en que desarrollaba su actividad profesional, ya que él no las manifiesta de forma alguna en el trabajo. Por el contrario, consta que era imparcial en el ejercicio de sus funciones y que no había desarrollado una actividad que pudiera ser calificada como “integrista” en el terreno religioso. Sin embargo, **es trasladado a un puesto de trabajo inferior, por el sólo hecho de que su esposa lleva velo**. Lo que vulnera los arts. 8 y 9 del [Convenio para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales del Consejo de Europa](#), que consagran respectivamente el derecho al respeto de la vida privada y familiar y el derecho a la libertad de pensamiento de conciencia y de religión.

En tercer lugar, en el ámbito de la Seguridad Social, **se extiende igualmente la libertad religiosa como conflicto que ha debido de ser resuelto por la jurisprudencia**, tema que entendemos debe ser igualmente abordado a lo largo de este texto por su especial relevancia.

Así, nuestros tribunales han tenido la oportunidad de resolver acerca de una demanda planteada por una ciudadana que solicitaba el reintegro de los gastos médicos derivados de tratamientos médicos en un hospital privado, fundada en la existencia de riesgo vital. Fue desestimada por dos razones: en primer lugar, porque no hubo denegación de asistencia sanitaria, sino que fue la demandante quien reusó someterse a la intervención quirúrgica en el Hospital de Bellvitge de la Red pública, por razón de que la misma precisaba de transfusión de sangre, lo cual es contrario a las creencias religiosas de la demandante que era Testigo de Jehová . Además, el citado hospital la habilitó para acudir a otro centro de la Red pública hospitalaria.

En segundo lugar, la sentencia recurrida considera que no concurre urgencia por riesgo vital, como exige el art.4.3 del RD 1030/06, porque la intervención era preferente, como lo suelen ser las oncológicas, pero no urgente, como lo evidencia el hecho de que la misma se practicara un mes después de que no se llevara a cabo en el Hospital de Bellvitge.

La doctrina del TC se plasma en su STC166/1996, en la que declara que **ha de ponderarse la libertad religiosa del paciente y la denegación de asistencia sanitaria pública cuando ésta no puede prestarse en las condiciones que exigen las creencias religiosas del mismo**, que la libertad religiosa no comprende la exigencia de un trato distinto en orden a las prestaciones sanitarias de la SS, pues el art. 14 CE reconoce el derecho a no sufrir discriminaciones, pero no el hipotético derecho a imponer o exigir diferencias de trato.

Por su parte, la doctrina del TS en esta materia ha venido siendo clara y contundente desde un primer momento. El TS en SSTs de 6 octubre 2009, RJ 2009\7585; 3 mayo 1994. RJ 1994\5353 y 14 abril 1993. RJ 1993\3338, sostiene que no existe derecho a reintegro, salvo en caso de urgencia vital o denegación injustificada de tratamiento, no entendiéndose por tal, la negativa basada en motivos religiosos.