Roger Dalmau Jiménez

DICTAMEN SOBRE EL DRET A L'ÚS DEL VEL EN EL LLOC DE TREBALL

TREBALL DE FI DE GRAU DE DRET

Dirigit per la Dra. Neus Oliveras Jané



UNIVERSITAT ROVIRA i VIRGILI

TARRAGONA

2024

Aquest TFG s'ha desenvolupat en la modalitat de:

- ❑ Treball de Recerca
- ❑ Simulació de judici
- ☒ Dictamen/Informe
- ❑ APG
- ❑ TFG vinculat a pràctiques

El dictamen es presenta seguint les normes previstes a *Revista Española de Derecho Constitucional. Guía de estilo.*
http://www.cepc.es/publicaciones/revistas/revista-espanola-de-derecho-constitucional/guia-de-estilo

Dictamen sobre el dret a l'ús del vel en el lloc de treball que emet Roger Dalmau Jiménez, alumne del grau de Dret de la Universitat Rovira i Virgili, com a Treball de Fi de Grau (TFG) del curs acadèmic 2023-2024

Índex

Introducció 5
1. Abreviatures 9
2. Objecte del dictamen 10
3. Antecedents de fet 10
4. Qüestions plantejades 11
5. Fonaments jurídics 12
I. El dret a la llibertat religiosa 12
II. El vel islàmic com a símbol de la llibertat religiosa 15
III. Els límits de la llibertat religiosa 18
IV. El dret a la llibertat d'empresa 20
V. Les empreses ideològiques o de tendència 23
VI. L'eficàcia dels drets fonamentals 25
VII. Els límits de la llibertat d'empresa 26
VIII. El judici de ponderació 26
6. Qüestions addicionals 31
7. Conclusions 33
Annex 1. Normativa aplicable 35
Annex 2. Jurisprudència 36
Annex 3. Bibliografia 38

Introducció

En aquest Treball de Fi de Grau es pretén analitzar a partir d'un supòsit pràctic l'exercici del dret a la llibertat religiosa per part d'una treballadora en el lloc de treball. L'objectiu principal d'aquest treball, doncs, serà aportar respostes fonamentades jurídicament davant les incògnites que a una treballadora se li plantegen després d'haver sigut acomiadada per haver fet ús del vel islàmic en el lloc de treball. En un principi, els fets es plantejaran com un conflicte entre el dret a la llibertat religiosa de la treballadora, en la mesura que l'ús del vel pot ser considerat com una manifestació d'aquest, i el dret a la llibertat d'empresa de la companyia per la qual treballa, tots dos constitucionals, però el primer de caràcter fonamental. No obstant, tenint en compte la particularitat de trobar-nos davant d'una empresa ideològica o de tendència, i no davant d'una empresa ideològicament neutral; abordarem la col·lisió de drets, d'una banda, des de la defensa del dret a la llibertat religiosa de la treballadora, i d'altra banda, des de la defensa del dret a la llibertat d'empresa en relació amb el dret a la llibertat ideològica, religiosa i de culte de la companyia; ara sí, doncs, un conflicte entre l'exercici de dos drets fonamentals.

Partint d'aquesta consideració, caldrà analitzar el contingut i l'abast dels drets al·legats per les dues parts, així com la seva ponderació a partir de la legislació existent i la jurisprudència aplicable. Tot això per tal de determinar, entre altres, què comprenen aquests drets, quin és el seu contingut, quins límits tenen i de quina forma es poden conjugar per tal de respectar l'exercici de tots ells. Totes aquestes incògnites derivades de les qüestions que se'ns plantegen, s'intentaran resoldre a partir de dos instruments essencials: la normativa vigent en la matèria i la jurisprudència del Tribunal Constitucional i del Tribunal Europeu dels Drets Humans, en la mesura que són els òrgans encarregats d'interpretar la Constitució espanyola de 1978 i el Conveni Europeu de Drets Humans de 1950, respectivament.

Així mateix, el present conflicte s'analitzarà des d'una perspectiva de dret constitucional, és a dir, des d'una col·lisió de drets fonamentals reconeguts per la Constitució que ambdues parts pretenen exercir. Contràriament, en lloc d'analitzar-lo des d'aquesta dimensió, s'hagués pogut enfocar el treball analitzant si s'ha produït o no una discriminació directa per motius religiosos per part de l'empresa, i en conseqüència, una vulneració del principi d'igualtat de l'article 14 de la Constitució espanyola. No obstant, el caràcter ideològic de la companyia és el detonant que determina que haguem d'examinar la problemàtica des d'una perspectiva constitucional de confrontació de drets fonamentals, tenint en compte que l'actuació d'ambdues parts es pot trobar aparentment emparada per la Constitució. En aquest sentit, tampoc s'analitzarà el conflicte des d'una dimensió laboral, caracteritzada, per exemple, per la determinació de la procedència de l'acomiadament, així com per l'anàlisi d'una discriminació per motius religiosos en el lloc de treball. Doncs malgrat que hi hagi determinats elements que ens podrien portar a fer-ho, com és l'existència d'una relació contractual en l'àmbit laboral entre les parts, el caràcter ideològic de l'empresa torna a ser el motiu que trasllada el conflicte a l'àmbit constitucional.

Per tal d'abordar l'objecte del present treball hem optat per utilitzar el format dictamen. Això es deu perquè al nostre entendre, fer-ho a través d'aquest mètode ens permet

tenir una perspectiva més aviat pràctica davant d'una problemàtica que pot ser rellevant en una societat cada vegada més diversa, més multicultural i on l'aparició de conflictes d'aquest tipus pot ser una realitat; i un dictamen, una possible solució, sempre atenent a les particularitats de cada cas. En afegit, la manca d'uns principis vertebradors clars respecte el tema per part del Tribunal Constitucional, així com la inquietud personal per resoldre un supòsit complex, el qual es podria abordar des de diverses posicions –en aquest cas, des de la defensa de l'actuació de la treballadora–, han sigut la principal motivació que m'han portat a tractar aquest tema i desenvolupar el present treball.

Considerant que el treball s'ha desenvolupat en format dictamen, la metodologia utilitzada ha consistit, en primer lloc, en identificar quins eren els drets que es trobaven en conflicte; en segon lloc, desenvolupar-los a partir de la legislació existent i la jurisprudència aplicable a la matèria, destacant, entre la normativa reguladora de la llibertat religiosa, la *Llei Orgànica 7/1980, de 5 de juliol, de Llibertat Religiosa* i la *Llei 26/1992, de 10 de novembre, per la que s'aprova l'Acord de Cooperació de l'Estat amb la Comissió Islàmica d'Espanya*. Ara bé, tenint en compte que ni la pròpia Constitució ni aquestes lleis ens determinaran si la treballadora ha sofert una vulneració de la seva llibertat religiosa, acudirem a la jurisprudència del Tribunal Constitucional i el Tribunal Europeu dels Drets Humans respecte la matèria per tal de buscar respostes. En darrer lloc, degut a la dificultat de mancança generalitzada de legislació i jurisprudència que resolgui conflictes en l'àmbit laboral respecte l'ús de símbols religiosos en el lloc de treball per part dels treballadors i treballadores, i tenint en compte que el conflicte es dona en una empresa ideològica, la qual també s'empara en el dret fonamental de l'article 16.1 de la Constitució espanyola; haurem d'acudir a l'aplicació de determinades sentències per analogia. Aquest fet ens ha portat a extreure alguns principis i possibles solucions en base a sentències relatives al dret a la llibertat de càtedra als centres d'ensenyament privats, en la mesura que tenen un ideari propi igual que l'empresa que es troba en conflicte, el dret a comunicar o a rebre lliurement informació, o el dret a crear centres docents privats. Tot plegat per acabar concloent que davant dels fets ocorreguts, la treballadora sí que ha sofert una vulneració del dret fonamental a la llibertat religiosa de l'article 16.1 de la Constitució, en haver sigut desproporcionada l'actuació de l'empresa davant la voluntat de la treballadora de manifestar la seva fe envers una opció religiosa a través de l'ús de determinats símbols.

Quant a l'estructura del treball, en primer lloc, aquest està format per una part introductòria on hi podem trobar: un recull d'abreviatures que seran recurrents en el cos del treball, un breu resum de l'objecte del present dictamen, els antecedents de fet on s'expliquen de manera breu i concisa els fets ocorreguts, i les qüestions que ens plantegem resoldre en el conjunt del treball. En segon lloc, hi trobarem la part més extensa del treball, que és la fonamentació jurídica de les qüestions que se susciten. De fet, els propis fonaments jurídics del dictamen també estan dividits en diversos punts conforme es van resolent els dubtes. Així doncs, és aquí on s'intenta abordar de manera diferenciada l'actuació de la treballadora i l'actuació de l'empresa, cadascuna des de la seva respectiva posició i defensa de drets. Abans d'acabar els fonaments hi trobarem un dels punts més rellevants del dictamen, doncs és al judici de ponderació on s'argumenta per què la treballadora ha sofert una violació del seu dret a la llibertat religiosa i per què l'actuació de

l'empresa no es troba emparada per la Constitució. Finalment, en acabar la fonamentació jurídica, el treball compta amb un apartat de conclusions que pretenen respondre de manera breu la conclusió a la qual hem arribat després d'argumentar cada qüestió que ens havíem plantejat al principi del treball. Respecte les conclusions del treball, hem acabat determinant que els drets que es trobaven aparentment en conflicte, com hem dit abans, eren el dret a la llibertat religiosa de la treballadora i el dret a la llibertat d'empresa en relació amb la llibertat religiosa i ideològica de la mateixa; que la peticionària, en aquest cas concret, sí que tindria dret a portar vel a la feina, en ser aquest una manifestació de la seva religió emparat pel dret a la llibertat religiosa; que l'empresa objecte d'anàlisi és una empresa ideològica o de tendència, i en conseqüència, també es troba emparada pel dret a la llibertat ideològica, religiosa i de culte de l'article 16.1 de la Constitució, a banda de fer-ho respecte el dret a la llibertat d'empresa de l'article 38; que l'empresa, en aquest cas, no tindria dret a acomiadar la treballadora al·legant els motius pels quals ho ha fet, malgrat que les empreses gaudeixin de la potestat d'acomiadar en determinades circumstàncies; que els drets fonamentals són limitats i efectivament, tant el dret a la llibertat religiosa com el dret a la llibertat d'empresa tenen com a límit l'exercici d'altres drets fonamentals; i finalment, si bé és cert que hagués sigut possible compaginar els drets fonamentals de la treballadora i l'empresa, l'actuació desproporcionada de l'empresa ha fet que es produeixi una vulneració i la compaginació no sigui possible. En darrer lloc, s'ha introduït un apartat sobre qüestions addicionals per tal de puntualitzar sobre un tema rellevant respecte la llibertat religiosa, com és l'abordatge del conflicte des d'una perspectiva de dret comparat. En síntesi, el Tribunal Europeu dels Drets Humans darrerament ha anat introduint a les seves sentències un concepte anomenat "acomodament raonable", que és un mètode utilitzat pels Estats Units i Canadà per resoldre conflictes sobre la llibertat religiosa. Aquest fet resulta rellevant en la mesura que al nostre entendre, l'aplicació d'aquest criteri suposaria un canvi de paradigma respecte la interpretació que ha vingut fent el Tribunal Constitucional fins avui en dia respecte els conflictes entre drets fonamentals. Doncs en el cas d'aplicar el mètode de l'acomodament raonable, entenem que sempre s'inclinarà la balança respecte una de les dues parts que es troba en conflicte, mentre que el Tribunal Constitucional defensa una ponderació de tots els drets en conflicte per tal de salvaguardar la major part del contingut de tots ells. Finalment, el treball compta amb un apartat relatiu als annexes, el qual està format per la normativa, la jurisprudència i la bibliografia utilitzada per resoldre el present dictamen.

Així les coses, després d'haver elaborat aquest treball, considero que per sobre de tot he aconseguit ampliar els meus coneixements respecte una matèria que sempre m'havia interessat, que és l'exercici i a la vegada confrontació entre drets fonamentals a l'Estat espanyol. A més, sens perjudici d'haver centrat bona part del treball en la recerca i l'estudi del dret a la llibertat ideològica, religiosa i de culte, així com en l'existència i fonaments de les empreses ideològiques o de tendència, el fet d'haver estat constantment analitzant sobretot jurisprudència del Tribunal Constitucional –fins i tot sobre matèries connexes a aquestes–, m'ha ensenyat una perspectiva del dret que moltes vegades costa de veure i entendre. En ocasions, el dret no ens donarà una resposta, i ja no parlem d'una resposta correcta o de la que busquem, sinó d'una simple solució. Davant d'aquest fet, tenim a les nostres mans una de les eines i habilitats més importants, l'argumentació. Així doncs, si

aquest treball té alguna mena de sentit no és pel fet que acabem concloent que s'han vulnerat els drets de la beneficiària del present dictamen, sinó perquè hem pogut acabar arribant a una conclusió sòlida gràcies a una argumentació basada en normativa, jurisprudència i doctrina; una argumentació que és igual de vàlida que ho seria qualsevol altra que s'hagués decantat per un sentit contrari, però hagués estat igualment justificada.

Per haver-me portat fins aquest camí i per molts motius més, m'agradaria acabar mostrant el meu agraïment a la Dra. Neus Oliveras Jané, la tutora del present treball i persona que ha estat darrere d'aquest petit projecte des del primer dia fins al final. Neus, moltes gràcies per apostar per un treball i un tema que tenia moltes ganes de tractar, pel recolzament i el suport d'aquests mesos, per haver-me deixat conduir en llibertat però trepitjant l'accelerador o el fre quan ha calgut, i en definitiva, per haver-me acompanyat en un treball que des del meu punt de vista era molt ambiciós i ha tingut un resultat personal més que satisfactori.

1. Abreviatures

ap.	apartat (número de referència del paràgraf d'una STEDH)
art.	article
c.	contra
DUDH	Declaració Universal dels Drets Humans
CE	Constitució espanyola
CEDH	Conveni Europeu dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals
EUA	Estats Units d'Amèrica
ET	Estatut dels Treballadors
FJ	Fonament Jurídic
LO	Llei Orgànica
LOLR	Llei Orgànica de Llibertat Religiosa
PIDCP	Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics
RDL	Reial Decret Legislatiu
STC	Sentència del Tribunal Constitucional
STEDH	Sentència del Tribunal Europeu dels Drets Humans
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeu dels Drets Humans
TS	Tribunal Suprem

2. Objecte del dictamen

L'objecte del present dictamen és donar una resposta jurídica a les qüestions plantejades arran dels fets exposats. L'objectiu principal serà aportar respostes fonamentades jurídicament i orientades a dictaminar si la senyora Khaled (en endavant peticionària o sol·licitant) ha sofert una vulneració del seu dret individual a la llibertat religiosa, considerat com a dret fonamental i protegit per l'article 16.1 de la Constitució espanyola de 1978. Altrament, el dictamen també abordarà si l'actuació de l'empresa es trobava emparada per la Constitució o si efectivament es va extralimitar de les seves funcions causant una violació d'un dret fonamental de la sol·licitant.

3. Antecedents de fet

1. La senyora Khaled és una dona musulmana que treballa com a monitora de lleure en un casal d'infants privat gestionat per l'empresa Institucions Santa Creu, coneguda per basar-se i transmetre a través de l'ensenyament i de l'oci valors tradicionalment cristians. La senyora Khaled, malgrat no ocultar mai les seves conviccions religioses, quan va començar a treballar va considerar que no era necessari comunicar a l'empresa la seva fe per l'Islam.
2. Després d'anys d'estar treballant per Institucions Santa Creu, i tot i ser coneixedora del caràcter religiós de l'empresa, la senyora Khaled decideix començar a dur *hijab* en tots els àmbits de la seva vida, inclòs l'àmbit laboral.
3. El cap de recursos humans de l'empresa considera que la indumentària de la treballadora no es correspon amb els valors d'Institucions Santa Creu, i li envia una carta informant-la que no està permès dur cap mena vestimenta que pugui ser relacionada amb una altra religió o creença que no sigui la cristiana, així com que pugui contenir missatges polítics o ideològics. L'adverteix que si ignora les indicacions de l'empresa, procediran a obrir-li un expedient disciplinari.
4. La senyora Khaled continua portant el vel islàmic, assegurant que no es tracta d'una simple indumentària, sinó que és un símbol relatiu a la seva fe envers les seves creences religioses i que és totalment compatible amb realitzar la seva feina.
5. Davant d'aquesta situació, Institucions Santa Creu decideix acomiadar a la senyora Khaled al·legant indisciplina i falta d'obediència en el treball.
6. La senyora Khaled creu que el seu comiat no ha sigut correcte, ja que considera que hauria de tenir dret a dur el vel perquè forma part de la seva religió, així que sol·licita un dictamen d'un expert legal en la matèria per tal de conèixer en quina situació es troba.

4. Qüestions plantejades

D'acord amb els antecedents de fet exposats, se susciten les següents qüestions jurídiques:

a) Quins drets es troben aparentment en conflicte?
b) La senyora Khaled, té dret a portar vel a la feina? És el vel una manifestació del dret fonamental a la llibertat religiosa?
c) Institucions Santa Creu és una empresa de tendència? Què suposa això respecte una empresa ideològicament neutre?
d) L'empresa té dret a acomiadar la treballadora? Forma part del dret a la llibertat d'empresa acomiadar una treballadora?
e) Els drets fonamentals poden suposar un límit al dret a la llibertat d'empresa? I el dret a la llibertat religiosa en concret?
f) És possible compaginar els drets fonamentals de l'empresa i els de la treballadora?

5. Fonaments jurídics

I. El dret a la llibertat religiosa

Degut a la manca d'una regulació específica sobre simbologia o vestimenta religiosa i el seu ús en el lloc del treball a l'Estat espanyol, la primera qüestió que resulta necessari resoldre, consisteix en determinar què entén el conjunt de la normativa i la jurisprudència pel concepte, contingut i límits de la llibertat religiosa a partir del seu desenvolupament com a dret fonamental. Així doncs, la primera norma a la qual acudirem per aproximarnos al concepte de llibertat religiosa és a la Constitució espanyola de 1978 (CE en endavant), on l'article 16.1 garanteix el dret fonamental a «la llibertat ideològica, religiosa i de culte dels individus i les comunitats sense més limitació, en les seves manifestacions, que la necessària per al manteniment de l'ordre públic protegit per la llei». En altres paraules, la carta magna garanteix la llibertat de cada persona per a professar la religió que desitgi, així com per a practicar-la d'acord amb les seves pròpies creences, sempre que no s'infringeixi l'ordre públic protegit per la llei.

Amb tot i això, la redacció de l'art. 16 CE deixa oberts una sèrie de dubtes als quals se'ls hi donarà resposta a mesura que avancem en la resolució del cas. Per un cantó, determinarem en què ens basem per ubicar la situació de la peticionària com a una possible vulneració envers la llibertat religiosa, així com dictaminarem si dur vel islàmic forma part o no d'aquesta manifestació que planteja la Constitució. Per l'altre, considerarem la limitació que fa l'empresa en impedir l'ús d'aquesta indumentària i en acomiadar-la per no cessar en fer-ho. Conseqüentment, com que el redactat de la CE no és suficient per resoldre aquestes qüestions, acudirem a la normativa desenvolupadora del dret a la llibertat religiosa, si és que n'hi ha, i a aquelles sentències del TC i el TEDH que la interpretin.

Abans però, no podem oblidar l'art. 10.2 CE, que estableix que «les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de Drets Humans i els tractats i els acords internacionals sobre aquestes matèries ratificats per Espanya». Així doncs, si acudim a la Declaració Universal de Drets Humans de 1948 (DUDH en endavant), l'art. 18 ens diu que «tota persona té dret a la llibertat de pensament, de consciència i de religió; aquest dret inclou la llibertat de canviar de religió o de creença, i la llibertat, individualment o col·lectivament, en públic o en privat, de manifestar la seva religió o creença per mitjà de l'ensenyament, la pràctica, el culte i l'observança». Altrament, el dret a la llibertat religiosa es troba recollit en una redacció igual o similar en altres textos ratificats per l'Estat espanyol, com ara el Pacte Internacional pels Drets Civils i Polítics de 1966, en el seu article 18; als articles 9 i 14 del Conveni Europeu dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals (CEDH en endavant); i als articles 10 i 21 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000, incorporada al dret comunitari mitjançant l'article 6 del Tractat de reforma institucional de la Unió Europea –o Tractat de Lisboa–, el qual reconeix els drets i llibertats de la Carta com a propis de la Unió.

Ara bé, l'instrument internacional vinculant de cara a interpretar el dret a la llibertat religiosa és el CEDH, en la mesura que el seu principal objectiu és precisament protegir

el contingut de la DUDH de 1948 proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides. Com a mecanisme de protecció, el tractat habilita el TEDH com a institució encarregada de garantir el ple exercici dels drets i les llibertats que s'hi recullen, és a dir, d'interpretar-los. En aquest sentit, mentre que l'art. 9.1 del Conveni no estableix res diferent del que comprèn la DUDH respecte les implicacions que comporta el dret a la llibertat religiosa; l'art. 9.2 estipula que la llibertat de manifestar una religió o les seves conviccions «no pot ser objecte d'altres restriccions que aquelles que, previstes per la llei, constitueixen mesures necessàries, en una societat democràtica, per a la seguretat pública, la protecció de l'ordre, de la salut o de la moral públiques, o per a la protecció dels drets i les llibertats d'altri». A més, l'art. 14 del CEDH estableix la prohibició de discriminació «per raons de sexe, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o altres, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixença o qualsevol altra situació».

Després d'aquesta perspectiva envers la regulació del dret a la llibertat religiosa en els principals tractats internacionals ratificats per l'Estat espanyol, i en especial, la donada pel CEDH, podem afirmar que, fent una interpretació àmplia del dret a la llibertat religiosa, en l'àmbit europeu també es contempla com a restricció o límit la protecció dels drets i les llibertats dels altres, això és segons el cas que ens ocupa, els drets que es puguin exercir per part de l'empresa. A continuació, tenint en consideració que els instruments de caràcter internacional que desenvolupen el concepte i contingut de la llibertat religiosa són poc clars i no ens donen una resposta a les qüestions plantejades, acudirem a la jurisprudència del TC i del TEDH.

Ara bé, abans resultarà necessari fer referència a la normativa interna espanyola, és a dir, a la *Llei Orgànica 7/1980, de 5 de juliol, de Llibertat Religiosa* (LOLR en endavant); una norma que, en un intent de desenvolupar i regular l'exercici del dret fonamental a la llibertat religiosa estableix, entre altres qüestions, que:

(i) no podran al·legar-se motius religiosos per impedir a ningú l'exercici de qualsevol treball o activitat (art. 1.2);

(ii) la llibertat religiosa i de culte comprèn manifestar lliurement les pròpies creences religioses que cadascú triï (art. 2.1);

(iii) l'exercici dels drets derivants de la llibertat religiosa tenen com a únic límit la protecció del dret dels demés a l'exercici de les seves llibertats públiques i drets fonamentals (art. 3.1) i que;

(iv) l'Estat, tenint en compte les creences religioses existents a la societat espanyola, establirà acords o convenis de cooperació amb les diferents confessions i comunitats religioses inscrites al Registre, que pel seu volum de creients hagin assolit un important arrelament a Espanya (art. 7.1).

En aquest sentit, la norma aprovada pel legislador espanyol respecte la confessió religiosa de la sol·licitant és la *Llei 26/1992, de 10 de novembre, per la que s'aprova l'Acord de Cooperació de l'Estat amb la Comissió Islàmica d'Espanya*. Aquesta llei regula la cooperació entre l'Estat espanyol i la Comissió Islàmica d'Espanya, que és l'organisme creat per a representar els interessos de la comunitat musulmana i reconegut com a interlocutor vàlid per

a la negociació d'acords i relacions amb l'Estat en matèria religiosa. No obstant, aquesta norma tampoc fa cap referència a la simbologia, vestimenta o indumentària típica de la comunitat musulmana. Així doncs, ara sí, malgrat l'intent del legislador d'establir un marc de referència que desenvolupés aquest dret fonamental, el concepte i contingut de la llibertat religiosa no es troben plenament detallats en la normativa, resultant imprescindible acudir finalment a la jurisprudència del TC i, si és el cas, del TEDH.

En primer lloc, és la Sentència del Tribunal Constitucional (STC en endavant) 177/1996, de 17 de desembre, FJ 9, la que aprofundeix sobre el contingut del dret a la llibertat religiosa, o el que també es coneix com a doble dimensió de la llibertat religiosa. D'una banda, el Tribunal assegura que la dimensió interna de la llibertat religiosa està formada per «l'existència d'un claustre íntim de creences i, per tant, un espai d'autodeterminació intel·lectual davant el fenomen religiós»; i d'altra banda, juntament amb aquesta dimensió interna hi ha la dimensió externa o agere licere, «que faculta als ciutadans per actuar d'acord amb les seves pròpies conviccions i mantenir-les enfront a tercers», citant com a jurisprudència coincident, sobretot, la STC 19/1985, de 13 de febrer.

De fet, la STC 19/1985, de 13 de febrer, malgrat tractar-se d'una sentència molt primerenca i tenint en compte que la jurisprudència del TC ha anat evolucionant amb el pas del temps, és especialment rellevant ja que tracta un conflicte del dret a la llibertat religiosa en el lloc de treball. En aquest cas es tractava d'una treballadora que exigia un canvi de règim de les condicions de treball en atenció a les seves creences religioses, al·legant que la confessió religiosa de la qual formava part li imposava la inactivitat laboral durant un període de temps concret. Amb tot i això, les semblances respecte aquest cas i el del present dictamen radiquen en que en ambdós casos estem davant d'un contracte laboral vigent, així com es pretenen modificar les condicions de treball unilateralment per una de les parts per raó de les seves conviccions religioses –concretament, per l'exercici o manifestació d'aquestes–. No obstant, en el cas que resol TC és degut al dia festiu religiós i en el nostre cas, a la vestimenta o indumentària. Si més no, no deixen de tractar el mateix conflicte, que és la facultat de manifestar una creença religiosa, i que caldrà veure si forma part del contingut essencial del dret o no.

En quan el fons de la STC 19/1985, l'aspecte més rellevant que sostè el Tribunal és que «el respecte als drets fonamentals i llibertats públiques garantits per la Constitució és un component essencial de l'ordre públic, i que, en conseqüència, han de tenir-se per nul·les les estipulacions contractuals incompatibles amb aquest respecte, [...] de cap manera, la invocació d'aquests drets o llibertats pot ser utilitzada per una de les parts contractants per a imposar a l'altra les modificacions de la relació contractual que consideri oportunes» (FJ 1). De tota manera, en el nostre cas no existeix estrictament una estipulació contractual que prohibeixi a la treballadora l'ús del vel islàmic o quelcom similar, sinó que estem davant d'una empresa de tendència religiosa les conviccions i valors de la qual difereixen de les de la treballadora. Ara bé, sí que podem afirmar que aparentment, en el nostre cas es pretenen modificar les condicions de treball després de la invocació del dret a la llibertat religiosa de la treballadora. En conseqüència, es desencadena un conflicte produït arran de l'incompliment d'una ordre directa basada en aquesta tendència

religiosa de l'empresa –una qüestió totalment legítima, a la qual hi tornarem més endavant–, així com un posterior acomiadament de la treballadora per part de la companyia.

Tornant al contingut del dret a la llibertat religiosa, resulta necessari acudir a la STC 154/2002, de 18 de juliol, una de les sentències transcendentals sobre el dret a la llibertat religiosa. És precisament aquí on l'alt tribunal insisteix en el FJ 6, que la llibertat religiosa, en la seva dimensió objectiva «comporta una doble exigència [...]: per una banda, la de neutralitat dels poders públics, innata en l'aconfessionalitat de l'Estat; i per l'altra banda, el manteniment de relacions de cooperació de poders públics amb les diverses Esglésies»; mentre que la dimensió subjectiva comporta la dimensió interna i externa declarades per la STC 177/1996. A més, la llibertat religiosa «es complementa, en la seva dimensió negativa, per la prescripció de l'art. 16.2 CE de que "ningú podrà ser obligat a declarar sobre la seva ideologia, religió o creences"». Acaba afirmant que «la dimensió externa de la llibertat religiosa es tradueix, a més, "en la possibilitat d'exercici, immune a tota coacció dels poders públics d'aquelles activitats que constitueixin manifestacions o expressions del fenomen religiós" (STC 46/2001, de 15 de febrer), tals com les que es relacionen amb l'art. 2.1 de la LO 7/1980 de llibertat religiosa [...]».

De fet, no podem passar per alt aquesta dimensió negativa a la qual fa referència el TC quan es refereix a l'art. 16.2 CE, i és que en aquest cas ens consta que la treballadora, malgrat no ocultar mai les seves conviccions religioses, quan va començar a treballar va considerar que no era necessari comunicar a l'empresa la seva fe per l'Islam, un fet aparentment discrecional des de la perspectiva constitucional. Ara bé, més endavant ja veurem si aquest fet suposava realment una incompatibilitat respecte els valors religiosos de l'empresa. Tampoc podem obviar una qüestió respecte la dimensió objectiva de la llibertat religiosa, i és que quan el Tribunal parla de l'exigència de neutralitat dels poders públics, hem de tenir en compte que en aquest cas no estem davant d'un poder públic, sinó d'un particular o d'un privat que no s'amaga de tenir una ideologia religiosa totalment legítima. És a dir, la principal diferència respecte aquesta dimensió radica davant de qui es pretén exercir el dret a la llibertat religiosa, i en aquest cas no se li pot exigir una neutralitat a una empresa que des d'un inici es decanta per una tendència religiosa.

En aquest sentit, si més endavant determinem que l'ús de el vel islàmic constitueix una manifestació o exercici del dret a la llibertat religiosa, ja podem avançar que la dimensió que es veuria aparentment vulnerada seria aquella que fa referència a la llibertat religiosa com a dret subjectiu, i més concretament en la seva dimensió externa, és a dir, la voluntat de la sol·licitant d'actuar d'acord amb les seves conviccions religioses manifestant o exterioritzant les seves creences religioses a través de l'ús del vel islàmic en la seva vida quotidiana, incloent-hi el lloc de treball.

II. El vel islàmic com a símbol de la llibertat religiosa

La segona qüestió que resulta necessari resoldre consisteix en determinar si dur vel islàmic és una manifestació de la llibertat religiosa o no. Tenint en compte que és el principal escull que genera un conflicte entre la treballadora i l'empresa, i que el TC encara no ha

tingut ocasió de parlar-ne, com s'ha fet referència anteriorment i d'acord amb l'art. 10.2 CE, utilitzarem la jurisprudència del TEDH en la matèria per abordar el tema. Així doncs, una de les sentències més rellevants sobre l'ús de símbols religiosos en el lloc de treball és la Sentència del Tribunal Europeu de Drets Humans *Eweida i altres c. Regne Unit*, de 15 de gener de 2013.

Aquesta sentència resol de forma conjunta diversos casos de conflictes sobre simbologia religiosa entre el personal i les empreses per les quals treballaven, ara bé, el cas més destacable és el de la senyora Eweida, per les similituds que hi ha respecte la situació de la sol·licitant del present dictamen. La Sra. Eweida era treballadora de l'empresa privada British Airways, companyia que exigia a tot el seu personal empleat que estiguessin cara al públic dur l'uniforme aprovat per les polítiques internes de l'empresa. Entre la indumentària femenina, s'exigia dur una brusa de coll obert amb un mocador lligat al coll, de tal manera que permetés ocultar qualsevol accessori religiós que una treballadora estigués obligada a portar. La Sra. Eweida era practicant del cristianisme copte i va decidir començar a dur una creu a la vista com a símbol de compromís amb la seva fe religiosa. La treballadora es va negar a cobrir la creu, fet que la va portar a ser apartada sense sou i feina durant un temps. L'empresa li va oferir un treball administratiu sense contacte amb el públic, un oferiment que va ser rebutjat per la treballadora. Posteriorment, la companyia accedeix a revisar la política de vestimenta i símbols religiosos, permetent-los en cas que fossin autoritzats per la pròpia empresa. Finalment, la treballadora torna al lloc de treball que venia ocupant en un principi, però British Airways es nega a indemnitzar la Sra. Eweida pels ingressos perduts durant el temps que no havia acudit a la feina. La treballadora considera que ha sofert una discriminació i una violació del dret a manifestar la seva religió en base a l'art. 9 CEDH i acut al Tribunal d'Estrasburg.

Respecte les semblances entre el cas de la Sra. Eweida i el de la Sra. Khaled podem observar que en ambdós casos ens trobem davant d'una relació contractual en l'àmbit laboral, on la part contractant és una empresa privada –una d'elles aparentment neutral des del punt de vista religiós i l'altre d'una tendència religiosa determinada–. Així mateix, en tots dos casos les treballadores advoquen dur una sèrie de símbols religiosos en base al dret a la llibertat religiosa, una posició que les empreses no comparteixen i intenten limitar a través d'imposicions, que acaben amb l'aïllament o l'acomiadament de les treballadores.

En primer lloc, el TEDH fa un repàs de legislació comparada, arribant a concloure que en la majoria dels Estats Contractants del Consell d'Europa, l'ús de vestimenta religiosa i la utilització de símbols religiosos en el treball no es troba regulat, és a dir, hi ha una manca de legislació generalitzada entre els països europeus. Si més no, en un pla estrictament laboral, Bèlgica, Dinamarca, França, Alemanya i els Països Baixos permeten la imposició de determinades limitacions dels empresaris i empresàries sobre l'ús de simbologia religiosa. Altrament, també fa un anàlisis d'aquesta mateixa situació en tercers països que no formen part del Consell d'Europa, una qüestió a la qual hi tornarem més endavant *(vegeu l'apartat 6 sobre qüestions addicionals)*.

En segon lloc, ja en els fonaments de l'anomenada sentència, el TEDH comença recordant que tal i «com es consagra a l'article 9, la llibertat de pensament, consciència i

religió és un dels fonaments d'una "societat democràtica" en el sentit del Conveni» (ap. 79). No obstant això, també recorda que només determinats actes poden estar sota la protecció de l'art. 9: «encara que la creença en qüestió aconsegueixi el nivell de convicció i d'importància requerit, no es pot dir que cada acte que d'alguna manera estigui inspirat, motivat o influenciat per ella constitueix una "manifestació" de la creença. [...] actes o omissions que no expressin directament la creença en qüestió o que estan només remotament vinculats a un precepte de fe, cauen fora de la protecció de l'article 9.1» (ap. 82). Diu també que aquesta manifestació ha d'estar íntimament relacionada amb la religió o creença, assegurant que «la manifestació d'una religió o creença no es limita a aquests actes; ha de determinar-se sobre els fets de cada cas l'existència d'un nexe prou estret i directe entre l'acte i la creença subjacent. [...] no és necessari que el demandant estableixi que ell o ella va actuar en compliment d'un deure establert per la religió en qüestió». En aquest sentit, no queda dubte que cal analitzar cada cas detalladament per determinar si el fet de dur un determinat símbol religiós, ja sigui una creu cristiana, ja sigui un *hijab*, constitueix una manifestació de la creença religiosa de la persona que el duu o no. De ser així, s'haurà de justificar l'existència d'un vincle prou estret i directe entre aquest acte concret i la religió amb la qual es pretén relacionar; o esgrimir si es tracta d'un fet que no expressa directament la creença o està remotament vinculat a un precepte de fe. Així doncs, per molt que sembli que un acte concret pot estar vinculat a una religió, no pot ser considerat com una manifestació de la llibertat religiosa si no s'acredita aquest lligam entre la manifestació o expressió i la corresponent religió.

En darrer lloc, per tal de resoldre la controvèrsia, el TEDH aplica aquests principis als fets ocorreguts amb la senyora Eweida i considera, en primer lloc, «que el comportament de la senyora Eweida (insistència en dur una creu a la vista en el treball per donar testimoni de la seva fe cristiana) va ser una manifestació de la seva creença religiosa, en la forma de culte, pràctica i observança, objecte de protecció de l'article 9» (ap. 89); i en segon lloc, «que la negativa de British Airways [...] a permetre que la demandant romangués en el seu lloc mentre portés una creu a la vista constituïa una ingerència en el seu dret de manifestar la seva religió» (ap. 91). Per tant, en concordança amb el criteri del TEDH, podem afirmar que la insistència per portar el vel islàmic en el lloc de treball per part de la peticionària del present dictamen també és una manifestació de les seves creences religioses, i que aquesta manifestació ha de ser objecte de protecció de l'article 9 del Conveni en relació amb l'article 16.1 de la Constitució espanyola.

En síntesi, en aquests dos primers punts hem pogut fer un breu anàlisi de la legislació i jurisprudència sobre la llibertat religiosa a partir de la seva regulació com a dret fonamental. Respecte el primer, a partir de la redacció de l'art. 16.1 CE i la interpretació feta pel TC hem vist que la llibertat religiosa està formada per dues dimensions, l'objectiva i la subjectiva, i que a la vegada la subjectiva està configurada per dues dimensions més, la interna i l'externa, tot això sense oblidar-nos de la dimensió o prescripció negativa de l'art. 16.2 CE. A partir d'aquest punt hem pogut determinar quina era la dimensió aparentment vulnerada d'acord amb als fets ocorreguts –que com a recordatori es tractava de la dimensió externa–, en la mesura que la sol·licitant va trobar limitada la seva capacitat de manifestar o exterioritzar la seva fe envers una religió a través de l'ús d'un

determinat símbol. Respecte el segon punt ha resultat imprescindible analitzar si l'ús del vel islàmic pot ser considerat una manifestació de la llibertat religiosa o no de la sol·licitant. Com a mostra d'exemple hem fet un anàlisi de la STEDH *Eweida i altres c. Regne Unit*, de 15 de gener de 2013. De forma molt sintètica hem pogut determinar que si l'ús d'un determinat accessori de caràcter religiós per part d'una treballadora, en la mesura que duu un penjoll amb una creu de forma visible en el lloc de treball podia ser considerat una manifestació de la llibertat religiosa; l'ús d'una determinada peça de roba –també de caràcter religiós– per part de la peticionària del present dictamen, també podia ser considerat com una manifestació del seu dret a la llibertat religiosa. No obstant això, abans d'entrar en el bloc on analitzarem el dret a la llibertat d'empresa, l'altre dret que aparentment es troba en conflicte amb el dret a la llibertat religiosa de la treballadora; el següent apartat versarà sobre els límits del dret a la llibertat religiosa, en la mesura que el propi TC ja preveia l'aparició de conflictes jurídics per raó de creences religioses.

III. Els límits de la llibertat religiosa

L'objectiu principal d'aquest punt consisteix en fer una lectura de la resposta que el TC dona davant d'un conflicte entre el dret a la llibertat religiosa i un altre dret, llibertat o bé jurídic constitucionalment protegit. Per fer aquesta anàlisi aprofitarem essencialment la STC 154/2002, de 18 de juliol, en la mesura que va ser transcendental per aclarir aquelles qüestions que feien referència al contingut i límits del dret a la llibertat religiosa.

En la referida sentència el Tribunal reconeix que «l'aparició de conflictes jurídics per raó de creences religioses no pot estranyar en una societat que problema la llibertat de creences i de culte dels individus i les comunitats així com la laïcitat i neutralitat de l'Estat» (FJ 7). Així mateix, el TC assegura que «La resposta constitucional a la situació crítica resultant de la pretesa dispensa o exempció del compliment de deures jurídics, en l'intent d'adequar i conformar la pròpia conducta a la guia ètica o pla de vida que resulti de les seves creences religioses, només pot resultar d'un judici ponderat que atengui les peculiaritats de cada cas. Tal judici ha d'establir l'abast d'un dret –que no és il·limitat o absolut– a la vista de la incidència que el seu exercici pugui tenir sobre altres titulars de drets i béns constitucionalment protegits i sobre els elements integrants de l'ordre públic protegit per la Llei que, conforme al que es disposa en l'art. 16.1 CE, limita les seves manifestacions». Amb tot plegat, el Tribunal està reconeixent la necessitat d'una interpretació evolutiva del dret a la llibertat religiosa, i a diferència del que disposava la STC 19/1985, l'alt tribunal deixa la porta oberta a analitzar cada cas de forma individual tenint en compte l'afectació que puguin tenir unes determinades creences religioses a la vida quotidiana d'una persona.

Seguidament, el TC pretén emfatitzar en la limitació més rellevant de tot dret constitucionalment reconegut basant-se en jurisprudència anterior (STC 141/2000, de 29 de maig, FJ 4), remarcant que «el dret que assisteix al creient de creure i conduir-se personalment conforme a les seves conviccions no està sotmès a més límits que els que li imposen el respecte als drets fonamentals aliens i altres béns jurídics protegits constitucionalment». A més, continua dient que segons prescriu l'art. 3.1 LOLR «l'exercici dels drets

derivants de la llibertat religiosa i de culte té com a únic límit la protecció del dret dels altres a l'exercici de les seves llibertats públiques i drets fonamentals, així com la salvaguarda de la seguretat, de la salut i de la moral pública, elements constitutius de l'ordre públic protegit per la llei en l'àmbit d'una societat democràtica» (STC 154/2002, FJ 7). Finalment, el TC recorda que «És aquesta limitació la que, a més, resulta dels textos corresponents a tractats i acords internacionals que, segons el que es disposa en l'art. 10.2 de la CE, aquest Tribunal ha de considerar quan es tracta de precisar el sentit i abast dels drets fonamentals. Així, l'art. 9.2 del CEDH, prescriu que "la llibertat de manifestar la seva religió o les seves conviccions no pot ser objecte de més restriccions que les que, previstes per la llei, constitueixen mesures necessàries, en una societat democràtica, per a la seguretat pública, la protecció de l'ordre, de la salut o de la moral públiques, o la protecció dels drets o les llibertats dels altres". Per part seva, l'art. 18.3 del PIDCP, disposa que "la llibertat de manifestar la pròpia religió o les pròpies creences estarà subjecta únicament a les limitacions prescrites per la llei que siguin necessàries per a protegir la seguretat, l'ordre, la salut o la moral públics, o els drets i llibertats fonamentals dels altres"» (STC 154/2002, FJ 7). En aquest sentit, el TC assenta els fonaments jurisprudencials a partir de la lectura i interpretació d'uns tractats internacionals que ja havien sigut mencionats. Tot per acabar concloent que el dret a la llibertat religiosa no és ni il·limitat ni absolut, o en altres paraules, que es troba limitat per l'exercici d'altres drets o llibertats constitucionals, en aquest cas, el dret de l'empresa a decidir que els seus treballadors i treballadores vesteixin d'acord amb uns determinats codis, qüestió que més endavant veurem si forma part o no del dret a la llibertat d'empresa.

En darrer lloc, tenint en compte que el fet que existeixin límits en l'exercici del dret fonamental a la llibertat religiosa és expressió o manifestació que, en general, els drets fonamentals no tenen caràcter absolut, el Tribunal es veu amb la necessitat de senyalar l'existència del contingut essencial del dret sobre el qual no s'hi podran establir límits. Així doncs, tant a la reiterada STC 154/2002 com en referència a jurisprudència anterior (STC 57/1994, de 28 de febrer, FJ 6; i STC 58/1998, de 16 de març, entre altres), el TC assegura que «els drets fonamentals reconeguts per la Constitució només poden cedir davant els límits que la pròpia Constitució imposi expressament, o davant els que de manera mediata o indirecta s'infereixin de la mateixa al resultar justificats per la necessitat de preservar altres drets o béns jurídicament protegits [...] i que, en qualsevol cas, les limitacions que s'estableixin no poden obstruir el dret fonamental més allà del raonable» (FJ 8). Acaba recordant que «tot acte o resolució que limiti drets fonamentals ha d'assegurar que les mesures limitadores siguin necessàries per aconseguir el fi perseguit, ha d'atendre a la proporcionalitat entre el sacrifici del dret i la situació en la que es troba aquell a qui se li imposa, i, en qualsevol cas, ha de respectar el seu contingut essencial» (FJ 8). Conseqüentment, exposats els punts fonamentals respecte els límits del dret a la llibertat religiosa, haurem d'examinar si el límit imposat a la treballadora és constitucionalment admissible perquè es troba justificat a l'empara de l'art. 38 CE sobre la llibertat d'empresa o no. Això comportarà, analitzar si bé l'actuació de l'empresa ha estat justificada, adequada i proporcional, així com si respecta el contingut mínim que el TC assegura que tot dret fonamental té; o si bé es tracta d'una actuació que limita el dret a la llibertat religiosa de la treballadora més enllà del raonable i podria ser interpretat tal i com diu el FJ 15 de la

STC 154/2002, com «una actuació que afecta negativament al propi nucli o centre de les conviccions religioses».

No obstant això, abans de respondre aquesta qüestió resultarà imprescindible analitzar l'actuació de l'empresa i els seus fonaments constitucionals de la mateixa manera que ho hem fet amb la treballadora. Un cop haguem tractat aquest punt estarem en condicions de respondre si s'ha produït una vulneració del dret a la llibertat religiosa de la peticionària o si l'actuació de l'empresa era d'acord amb la Constitució. Així doncs, els següents punts versaran sobre el contingut del dret a la llibertat d'empresa, sobre els seus límits i sobre l'existència de les empreses ideològiques o de tendència, en la mesura que al nostre parer ens podem trobar davant d'aquest tipus d'empreses.

IV. El dret a la llibertat d'empresa

Com s'ha esmentat anteriorment, la tercera qüestió que resulta necessari resoldre consisteix en determinar, bàsicament, l'afectació que pot tenir el dret a la llibertat d'empresa, reconegut per la CE, sobre altres drets, i més concretament, sobre el dret a la llibertat religiosa del personal empleat. En aquest sentit, serà necessari determinar què entén el legislador i la jurisprudència per llibertat d'empresa, fins quin punt pot l'empresa limitar l'exercici d'un dret fonamental, i en definitiva, si la prohibició de dur vel en el lloc de treball i el posterior acomiadament de la sol·licitant són susceptibles de ser considerats com una vulneració del dret a la llibertat religiosa.

D'entrada, la Constitució espanyola fa referència a la llibertat d'empresa a l'article 38, on assegura que «Es reconeix la llibertat d'empresa dins el marc de l'economia de mercat. Els poders públics garanteixen i protegeixen l'exercici d'aquella i la defensa de la productivitat, d'acord amb les exigències de l'economia general i, en el seu cas, de la planificació». Aquest article, juntament amb altres, forma part del que tradicionalment el TC ha denominat "constitució econòmica"; així ho explica la STC 1/1982, de 28 de gener, FJ 1: «A la Constitució espanyola de 1978 [...] existeixen diverses normes destinades a proporcionar el marc jurídic fonamental per a l'estructura i funcionament de l'activitat econòmica; el conjunt de totes elles compon el que sol denominar-se la constitució econòmica o constitució econòmica formal». Un cop més, atès que la redacció literal de l'art. 38 no aclareix quin és l'abast i contingut essencial de la llibertat religiosa, acudirem a la doctrina del TC per tal de determinar-ho.

El Tribunal, de forma molt sistemàtica, ha assenyalat que la llibertat d'empresa es pot concebre des de dues perspectives diferents: d'una banda, des d'una dimensió objectiva o institucional, i d'altra banda, des d'una dimensió subjectiva. Pel que fa a la primera, la llibertat d'empresa, com a element d'un sistema econòmic, «s'exerceix dins d'un marc general configurat per les regles, tant estatals com autonòmiques, que ordenen l'economia de mercat» (STC 135/2012, de 19 de juny, FJ 5, per remissió a la STC 227/1993, de 9 de juliol, FJ 4 e). Ara bé, tenint en compte que aquesta dimensió no aporta res rellevant a efectes de donar resposta a les preguntes de la sol·licitant, emfatitzarem en la llibertat d'empresa des de la seva dimensió subjectiva, que segons el Tribunal és la que determina

el seu contingut essencial i respon a les controvèrsies que sobre aquest tema puguin plantejar-se. La llibertat d'empresa, en la seva dimensió subjectiva, implica el dret a iniciar i sostenir una activitat empresarial (STC 83/1984, de 24 de juny, FJ 3). Existeix, doncs, una garantia de l'inici i el manteniment de l'activitat empresarial «en llibertat», que comporta «el reconeixement als particulars d'una llibertat de decisió no sols per a crear empreses i, per tant, per a actuar en el mercat, sinó també per establir els propis objectius de l'empresa i dirigir i planificar la seva activitat en atenció als seus recursos i a les condicions del propi mercat». Ha de ser entesa, per tant, com a «llibertat d'actuació, d'elecció per l'empresa del seu propi mercat» (STC 96/2013, de 23 d'abril, amb cita a les SSTC 225/1993, de 8 de juliol i 96/2002, de 25 d'abril). En aquest sentit, podem entendre que aquesta llibertat de la qual parla el TC per decidir sobre la pròpia activitat interna d'una empresa, forma part del fonament constitucional sobre el qual es basaria l'empresa objecte del present dictamen per regular, per exemple, la indumentària que han de dur els seus treballadors i treballadores en horari laboral.

Així mateix, tenint en compte que ens interessarà aprofundir en les relacions entre l'empresa i el seu personal per tal de determinar, entre altres qüestions, fins quin punt pot l'empresa controlar i limitar l'exercici d'un dret fonamental d'una treballadora, o quins son els deures i obligacions laborals que la treballadora pot haver incomplert; resulta indispensable acudir a la norma laboral per excel·lència, el *Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors* (ET en endavant). Convé ressaltar que, malgrat que l'objectiu d'aquest treball no sigui resoldre el conflicte des de la perspectiva laboral, tenint en compte la quantitat d'elements del dret del treball i l'estreta relació que hi ha entre els fets i l'objecte de debat, resulta imprescindible fer-hi referència per aclarir algunes incògnites.

Per tant, en primer lloc, si acudim a l'art. 20.3 ET, podem veure que contempla que «L'empresari podrà adoptar les mesures que estimi més oportunes de vigilància i control per a verificar el compliment pel treballador de les seves obligacions i deures laborals, guardant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la seva dignitat [...]». Altrament, l'art. 5 ET diu que entre els deures bàsics dels treballadors hi trobem, entre altres, «complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats directives». En aquest sentit, queda clar que d'una banda, la llei faculta a l'empresari perquè supervisi l'activitat del treballador i aquest actuï d'acord amb les seves obligacions, i d'altra banda, la llei estableix com a deure bàsic de tota persona treballadora acatar les ordres del seu supervisor o supervisora. A partir d'aquí podríem entendre que aquest recolzament legal, en el seu conjunt, seria suficient per defensar l'actuació de l'empresa envers la sol·licitant, no obstant, hem de tenir en compte que l'activitat de vigilància i control de l'empresari, així com la capacitat d'establir ordres sobre el personal es troba limitada, tant per la llei com per la jurisprudència del TC. Un exemple el trobem al mateix art. 20.3 ET, quan diu que la potestat de vigilància i control de l'empresari es troba supeditada a la dignitat del treballador o treballadora. De fet, respecte aquesta qüestió ja s'hi va referir el TC en les ja anomenades SSTC 177/1996, FJ 9 i 154/2002, FJ 6, quan venia a recordar que la llibertat religiosa, en la seva dimensió subjectiva i interna «garanteix l'existència d'un claustre íntim de creences i, per tant, un espai d'autodeterminació

intel·lectual davant el fenomen religiós, vinculat a la pròpia personalitat i dignitat individual». Conseqüentment, tenint en compte que pel Tribunal la dignitat individual forma part del dret a la llibertat religiosa, podem afirmar que els empresaris i empresàries, en l'adopció i aplicació de les mesures que considerin, han de garantir en qualsevol cas el ple exercici d'aquells drets que formin part de la dignitat del treballador o treballadora, en aquest cas, la llibertat religiosa de la sol·licitant.

En segon lloc, quant a l'acomiadament de la treballadora, segons l'art. 54 ET: «El contracte de treball podrà extingir-se per decisió de l'empresari, mitjançant acomiadament basat en un incompliment greu i culpable del treballador»; qüestió aplicable al cas de la sol·licitant, en la mesura que l'empresa va decidir acomiadar-la per "indisciplina i falta d'obediència en el treball" al·legant que la treballadora no havia complert amb les advertències de l'empresa perquè no dugués el vel en el lloc de treball. Ara bé, tenint en compte que la pròpia legislació laboral preveu que «Serà nul l'acomiadament que tingui per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides en la Constitució espanyola o en la llei, o bé es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques de la persona treballadora» (art. 55.5 ET); si determinem que efectivament s'ha produït una vulneració del dret fonamental a la llibertat religiosa de la treballadora, deixaríem de parlar d'un acomiadament disciplinari i passaríem a parlar de la nul·litat de l'acomiadament i les seves conseqüències. No obstant això, com hem mencionat amb anterioritat, l'objectiu d'aquest dictamen és analitzar els fets i el conflicte des d'una perspectiva constitucional i no des d'una visió laboral; en aquest sentit, no aprofundirem en aquest aspecte, en la mesura que en el nostre cas ens resulta suficient haver determinat que l'empresa sí que té dret a acomiadar en determinades circumstàncies, i sempre tenint en compte que serà nul qualsevol acomiadament que vulneri un dret fonamental.

Amb tot plegat, fins aquest punt hem pogut veure de manera global què entenen el constituent i el TC pel dret a la llibertat d'empresa, i entre altres qüestions hem analitzat els fonaments legals de la potestat empresarial per decidir sobre la seva activitat interna, incloent-hi la capacitat per prendre decisions de vigilància i control sobre el personal empleat i la facultat d'acomiadar, reconeguda per la legislació laboral de referència dintre d'uns límits. Ara bé, l'anàlisi que s'ha fet fins aquí correspon a un tipus d'empreses genèriques o globals en les quals únicament hi predomina un element mercantil o de lucre, i que per tant, són ideològicament neutres. Considerant això, el següent apartat versarà sobre un fet que canvia parcialment el plantejament del conflicte, ja que des del nostre punt de vista, com ja avançàvem abans, en aquest cas no estem parlant d'una simple empresa mercantil, sinó d'una empresa ideològica o de tendència, una afirmació que ens disposem a justificar més endavant. De fet, ja podem avançar que un dels principals problemes que plantegen aquest tipus d'empreses des de la perspectiva jurídico-laboral és la confrontació entre els drets fonamentals propis de l'empresa de tendència i els inherents als treballadors i treballadores, qüestió sobre la que ens hi centrarem més endavant.

V. Les empreses ideològiques o de tendència

Atès que a l'Estat espanyol les empreses ideològiques o de tendència tampoc gaudeixen d'un marc normatiu específic, resulta necessari acudir a la Constitució espanyola i l'Estatut dels Treballadors per tal de deduir els principis i preceptes que informen les relacions contractuals en aquest tipus de companyies, on l'element ideològic és el que les diferencia de les empreses ideològicament neutres, en les que únicament hi predomina un element mercantil. Juntament amb aquesta absència de normativa específica, ens trobem amb un escàs tractament jurisprudencial de les empreses caracteritzades per aquest tipus de prestacions, fet que comportarà que haguem d'acudir a jurisprudència sobre qüestions que al nostre entendre es poden aplicar per analogia, com el dret a la llibertat de càtedra (art. 20.1 c) CE), el dret a comunicar o a rebre lliurement informació veraç per qualsevol mitjà de difusió (art. 20.1 d) CE) o el dret a la lliure creació de centres docents (art. 27.6 CE). En qualsevol cas, perquè no hi hagi dubte, segons la doctrina les empreses ideològiques o de tendència són aquelles organitzacions dirigides amb una finalitat política, sindical, confessional, caritativa, educativa, artística o similar que pressuposen l'adhesió a una particular ideologia o concepció del món, genèricament denominada "tendència", sobre la qual el prestador de treball depèn d'ella.

El fonament constitucional de les empreses de tendència el trobem en diversos preceptes de la Constitució, el primer d'ells a l'article 1.1, en la mesura que assegura que «Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític». En conseqüència, al consagrar el pluralisme polític com un valor superior de l'ordenament, el Constituent està donant cobertura constitucional a tots els grups i associacions d'ideologies vàries, incloses les empreses. Ara bé, el seu reconeixement constitucional s'explica bàsicament per l'existència de dos preceptes constitucionals que ja s'han mencionat en el present treball: l'article 16.1, mitjançant el qual es garanteix la llibertat ideologia, religiosa i de culte, i l'article 38, mitjançant el qual es reconeix la llibertat d'empresa dins el marc de l'economia de mercat. A més d'aquest marc general, la CE dona un abast constitucional encara més ampli a les empreses ideològiques o de tendència al reconèixer, entre altres, els partits polítics (art. 6), els sindicats de treballadors i les associacions empresarials (art. 7). No obstant això, degut a la manca de jurisprudència i tal i com hem mencionat anteriorment, per tal d'ubicar l'empresa que es troba en conflicte amb la treballadora, farem referència a jurisprudència del TC sobre qüestions i drets que al nostre entendre es poden aplicar per analogia.

Un exemple típic d'empreses ideològiques o de tendència són les escoles o els centres d'ensenyament privats i les empreses periodístiques o de la informació. Respecte les primeres, el TC ha anat més enllà de pronunciar-se a favor d'establir un ideari educatiu propi dins del respecte als principis constitucionals, en la mesura que considera que el dret a establir un ideari propi no només comprèn els aspectes religiosos i morals de l'activitat educativa, sinó que també ho fa de l'activitat del centre en general, de manera que l'ideari religiós és inseparable del propi centre. El que fa el Tribunal, doncs, és dotar de contingut les empreses ideològiques o de tendència, al reconèixer no només la seva

existència, sinó també el dret a crear un ideari propi. En aquest sentit, a través de la jurisprudència sobre la creació de centres d'ensenyament privats trobem l'empara constitucional de l'empresa de monitors i monitores per decidir que la seva activitat es desenvoluparà a través de la transmissió de valors cristians, és a dir, la legitimitat per establir i transmetre un ideari propi de la mateixa manera que ho fan els centres privats. Així s'explica el TC a la STC 5/1981, de 13 de febrer, FJ 8, quan diu que l'ideari propi de cada centre «forma part de la llibertat de creació de centres, quan equival a la possibilitat de dotar a aquests d'un caràcter o orientació propis. Aquesta especificitat explica la garantia constitucional de creació de centres docents que, en un altre cas, no seria més que una expressió concreta del principi de llibertat d'empresa que també la Constitució (art. 38) consagra». En segon lloc, respecte les empreses de la informació o periodístiques, les quals tenen el seu fonament constitucional a l'art. 20.1 a) i d) CE, el TC va assegurar a la STC 12/1982, de 31 de març, FJ 3, que «no hi ha inconvenient a entendre que el dret de difondre les idees i opinions comprèn en principi el dret de crear els mitjans materials a través dels quals la difusió es fa possible». A partir d'aquesta afirmació es reforça la idea que veníem dient anteriorment, que és la plena llibertat que tindria en aquest cas l'empresa de monitoratge, per crear uns mitjans concrets a través dels quals transmetre una determinada opció religiosa. No obstant això, aquesta protecció a les empreses periodístiques, en aquest cas, s'explica més aviat pel dret dels ciutadans a rebre informació, més que pel dret a difondre-la. Doncs en el nostre supòsit, l'empara constitucional la trobem en el dret dels infants a rebre un ensenyament en base als valors cristians de l'empresa, ja que són els que formen part de la pròpia ideologia de la companyia. Així doncs, seria contradictori protegir la llibertat a crear escoles privades o empreses de lleure de tendència religiosa, ambdues amb un ideari propi, i que no tinguessin el dret a transmetre'l a través dels mitjans que considerin.

Analitzats aquests dos supòsits inclosos en la categoria d'empreses de tendència, podem afirmar, no hi ha inconvenient en dir-ho, que l'empresa per la qual treballava la peticionària, la qual es dedicava a gestionar casals d'infants aportant els recursos materials i humans que corresponguessin, d'una banda, estaria emparada per la Constitució per establir un ideari propi, per analogia a la llibertat de creació de centres educatius, i d'altra banda, per transmetre'l i dur-lo a terme en llibertat, per analogia al dret a difondre les idees per qualsevol mitjà, o també al dret a la llibertat de càtedra, malgrat que respecte aquest últim no hi haguem incidit.

En qualsevol cas, després d'haver puntualitzat respecte l'existència de les empreses ideològiques o de tendència i de la seva fonamentació constitucional, podem afirmar que l'empresa per la qual treballava la sol·licitant encaixa amb aquest prototip de companyies, en la mesura que ens consta que es tracta d'una empresa privada que basa el seu ideari en la transmissió d'una determinada opció religiosa, el cristianisme. Així doncs, aquesta empresa, més enllà de trobar la seva empara a l'art. 38 CE, també la trobarà a l'art. 16.1. Conseqüentment, en lloc d'analitzar l'actuació de l'empresa únicament des de la defensa del dret a la llibertat d'empresa, ho farem des de la defensa d'aquest mateix dret i el dret a la llibertat religiosa que l'acompanya. En aquest sentit, podem deduir que no és estrany que es produeixin situacions conflictives com és el cas del de la peticionària del present

dictamen respecte l'empresa per la qual treballava. Doncs d'una banda, és lògic que la treballadora vulgui exercir un dret fonamental que li és inherent com a tota ciutadana, independentment que s'inicií una relació laboral, però d'altra banda, de la mateixa manera que ella gaudeix del dret a la llibertat religiosa de l'art. 16.1 CE, l'empresa de tendència també gaudeix del dret (igualment legítim) d'exercir la seva llibertat religiosa en base a la llibertat d'empresa de l'art. 38 CE. A partir d'aquest punt hem de veure quines solucions ens aporta el TC per resoldre una col·lisió d'aquest tipus, abans però, haurem d'analitzar un aspecte rellevant sobre l'eficàcia i els límits dels drets fonamentals un cop es produeix la col·lisió entre els drets de la treballadora i de la pròpia empresa, qüestió que tractarem de forma especial en el darrer punt.

VI. L'eficàcia dels drets fonamentals

Anteriorment hem fet referència als límits del dret a la llibertat religiosa, ara bé, per entendre que els drets fonamentals són limitats primer cal determinar quina és la seva eficàcia, en altres paraules, determinar si els drets fonamentals són d'aplicació exclusiva a les relacions entre els poders públics i els ciutadans o si també afecten a les relacions entre subjectes privats, que és el cas que ens ocupa. De fet, pel que hem vist al punt III ja podem deduir que efectivament, els drets fonamentals, gaudeixen d'una eficàcia universal o *erga omnes*, de manera que tothom, poders públics i ciutadania, ens trobem subjectes als drets fonamentals i les llibertats públiques reconegudes per la Constitució. Respecte el posicionament del TC, s'hi ha pronunciat a favor i així ho aclareix la STC 101/1983, de 19 de novembre, FJ 3, quan assegura que la subjecció a la CE és una subjecció de facto als drets fonamentals: «La subjecció a la Constitució és una conseqüència obligada del seu caràcter de norma suprema, que es tradueix en un deure de diferent signe per als ciutadans i els poders públics; mentre els primers tenen un deure general negatiu d'abstenir-se de qualsevol actuació que vulneri la Constitució, [...] els titulars dels poders públics tenen a més un deure general positiu de realitzar les seves funcions d'acord amb la Constitució».

Pel que fa a l'àmbit laboral, tal subjecció queda molt ben exemplificada a la STC 88/1985, de 19 de juliol, una sentència a la qual hi tornarem de nou més endavant, malgrat que ja podem avançar que el seu FJ 2 assegura que «la celebració d'un contracte de treball no implica de cap manera la privació per a una de les parts [...] dels drets que la Constitució li reconeix com a ciutadà». En aquest sentit, podem afirmar que el TC reconeix que els drets fonamentals, d'una banda, gaudeixen de la mateixa eficàcia tant si són exercits entre subjectes privats, com entre aquests i els poders públics, i que per tant, la possibilitat de produir-se vulneracions entre tots ells és una realitat; malgrat que estiguem parlant de deures de signe diferent (negatiu per uns i positiu pels altres), però ambdós subjectes als drets fonamentals i llibertats públiques constitucionals. D'altra banda, l'eficàcia dels drets fonamentals en l'àmbit laboral es manté malgrat que s'hagi iniciat una relació laboral, és a dir, els treballadors i treballadores no prescindeixen d'ells en cap cas; una qüestió diferent serà ponderar tots els drets fonamentals que entren en conflicte un cop es produeix la col·lisió en l'àmbit laboral, aspecte que tractarem un cop haguem determinat de forma específica els límits constitucionals del dret a la llibertat d'empresa.

VII. Els límits de la llibertat d'empresa

El dret a la llibertat d'empresa no pot ser entès de manera radical, en el sentit que la iniciativa privada és absolutament lliure en el sistema econòmic, sinó més aviat al contrari, es troba limitat i aquests límits es manifesten expressament en la Constitució i la jurisprudència del Tribunal Constitucional.

Entre aquestes limitacions hi trobem la iniciativa pública econòmica, la facultat planificadora de l'Estat, i el caràcter de l'Estat social com a garantia perquè es puguin exercir de forma plena els drets reconeguts a la Constitució. Pel que fa als dos primers límits (la iniciativa pública i la facultat planificadora de l'Estat), les obviarem, en la mesura que tracten dues qüestions desvinculades del tema. No obstant, el tercer límit a la llibertat d'empresa sí que és important ja que tracta del cas que ens ocupa. Aquesta limitació al dret a la llibertat d'empresa queda ben explicada per l'alt tribunal a la referida STC 88/1985. Com ja hem mencionat anteriorment, al FJ 2 el Tribunal assenyala que «la celebració d'un contracte de treball no implica de cap manera la privació per a una de les parts, el treballador, dels drets que la Constitució li reconeix com a ciutadà». Així mateix, continua dient que «Ni les organitzacions empresarials formen mons separats i estancs de la resta de la societat ni la llibertat d'empresa que estableix l'art. 38 del text constitucional legitima el que els qui presten serveis en aquelles per compte i sota la dependència dels seus titulars hagin de suportar despulles transitòries o limitacions injustificades dels seus drets fonamentals i llibertats públiques, que tenen un valor central i nuclear en el sistema jurídic constitucional. Les manifestacions de "feudalisme industrial" repugnen a l'Estat social i democràtic de Dret i als valors superiors de llibertat, justícia i igualtat a través dels quals aquest Estat pren forma i es realitza (art. 1.1)». En aquest sentit, podem afirmar que els drets fonamentals operen com a eficaç límit a l'exercici del dret a la llibertat d'empresa. Així mateix, el TC es reafirma en el posicionament que per sobre de qualsevol contracte laboral es troba la Constitució, i per tant, no tan sols rebutja unes pràctiques que qualifica de "feudalisme industrial", sinó que les titlla de repugnants en un Estat social i democràtic de Dret com és l'espanyol.

No obstant això, aquesta limitació tindria especial rellevància si estiguéssim parlant d'una empresa ideològicament neutre, en la mesura que podríem arribar a afirmar i justificar que s'hauria produït una vulneració del dret a la llibertat religiosa de la treballadora per l'extralimitació de l'empresa en l'exercici de les seva capacitat decisòria sobre aquelles i aquells que presten serveis per compte aliena. Ara bé, tenint en compte el caràcter religiós de l'empresa –fet que ja hem dit que canviava substancialment el plantejament del conflicte–, la resposta no pot ser així de simple, i per tant, resulta necessari realitzar un judici que ponderi uns i altres drets i determini si efectivament s'ha vulnerat algun d'ells.

VIII. El judici de ponderació

D'entrada, de la doctrina constitucional podem deduir una certa diferència respecte l'eficàcia dels drets fonamentals i llibertats constitucionals en funció del grau de protecció que tenen; i on els que gaudeixen de les màximes garanties són els que es troben a la Secció

primera del Capítol segon del Títol primer de la CE, més el principi d'igualtat de l'art. 14. És sabut que tots ells, d'acord amb la sistemàtica que el constituent va establir, tenen un tractament privilegiat consistent en que la tutela d'aquests drets i llibertats pot ser requerida pel propi particular interessat «davant dels Tribunals ordinaris per un procediment basat en els principis de preferència i sumarietat i, en el seu cas, a través del recurs d'empara davant el Tribunal Constitucional» (art. 53.2 CE). Entre aquests drets que gaudeixen de la màxima protecció hi trobem el dret que es troba en conflicte en voler ser exercit per les dues parts: el dret a la llibertat religiosa de l'art. 16.1 CE. Pel que fa al dret a la llibertat d'empresa de l'art. 38, juntament amb altres drets com el dret a la lliure elecció de la professió de l'art. 35.1 o el dret a la negociació col·lectiva de l'art. 37.1, parteixen d'una garantia menor, en la mesura que gaudeixen d'una protecció jurisdiccional ordinària però no especial, a diferència dels primers. No obstant aquesta diferent protecció, quan es produeix una col·lisió de drets constitucionals, el Tribunal s'ha mostrat partidari de trobar un equilibri i ponderació entre els drets constitucionals en joc, i així ho assegurava a la STC 104/1988, de 17 de juliol, FJ 5, quan deia que «s'imposa una necessària i casuística ponderació» entre els drets fonamentals que col·lidien en aquell supòsit concret.

A partir d'aquest punt, podem descartar l'existència d'una regla que estableixi amb caràcter general la prevalença de l'interès organitzat de l'empresa de tendència sobre el dret individual de la persona treballadora a sostenir les creences ideològiques, polítiques o religioses que estimi convenients; de la mateixa manera que ho podem fer respecte la prevalença absoluta del dret individual de la treballadora per sobre del de l'empresa. Així doncs, la prevalença d'un dels drets fonamentals enfrontats no serà la solució adequada, sinó que haurem d'acudir al cas concret per observar, en el nostre cas, com juguen el dret a la llibertat religiosa de la treballadora i els drets a la llibertat d'empresa i la llibertat religiosa de l'empresa ideològica de tendència.

Segons la doctrina, tenint en compte que el conflicte es dona en l'àmbit laboral, partim de la idea que quan una persona ingressa en una organització (en aquest cas una empresa), pel simple acte d'ingrés i d'inici de l'activitat laboral s'ha de produir una harmonització entre els drets de la treballadora i els de la pròpia organització, ja que del contrari mai seria possible la vida de l'organització. En altres paraules, la treballadora és titular d'uns drets fonamentals que s'integren amb ella en el si de l'empresa; aquests drets fonamentals, siguin de caràcter laboral o no, tindran rellevància en el desenvolupament de la prestació laboral, i en un cas com el nostre on l'empresa persegueix una finalitat ideològica, s'accentuarà el problema d'una possible limitació del dret a la llibertat ideològica, religiosa i de culte de la treballadora. Alguns autors com Rodríguez Piñero defensen que davant d'una col·lisió d'aquest tipus, la solució més conforme amb l'esperit constitucional de la norma suprema, seria graduar la major o menor limitació del dret fonamental en conflicte segons la prestació a realitzar per la treballadora. Així doncs, la solució més adequada no passaria pel sacrifici d'un dret en benefici de l'altre, sinó que s'hauria d'intentar salvar la major part del contingut d'ambdós drets de forma que sigui possible l'harmonització de la qual parlàvem. Per tal de trobar aquest equilibri entre drets fonamentals en l'àmbit de les relacions laborals acudirem a la jurisprudència del Tribunal

Constitucional, tot i que ja avancem que fins el moment no s'ha pronunciat de forma definitiva sobre l'assumpte concret que estem tractant, que recordem que es tracta d'un conflicte ideològic o religiós en el lloc de treball. Altrament, sí que s'ha pronunciat sobre determinats temes dels quals n'extraurem alguns criteris per resoldre el cas que ens ocupa.

Seguidament, una incògnita important a tractar és la que fa referència a la ideologia o la religió de la treballadora, és a dir, determinar si és rellevant que l'opció religiosa de la treballadora sigui diferent a la de l'empresa de tendència en el moment de la contractació laboral. Respecte aquesta qüestió ja hi havia fet referència el TC a la ja anomenada STC 5/1981, de 13 de febrer i a la STC 47/1985, de 27 de març, malgrat que no s'hi hagués pronunciat ni a favor ni en contra. Ara bé, a la STC 5/1981, FJ 10, la qual apliquem per analogia considerant que es tracta d'una sentència sobre el dret a la llibertat de càtedra als centres docents, sí que comentava que «L'existència d'un ideari, coneguda pel professor en incorporar-se lliurement al centre o lliurement acceptada quan el centre es dota de tal ideari després d'aquesta incorporació, no l'obliga, com és evident, ni a convertir-se en apologista d'aquest, ni a transformar el seu ensenyament en propaganda o adoctrinament, ni a subordinar a aquest ideari les exigències que el rigor científic imposa a la seva labor. El professor és lliure com a professor, en l'exercici de la seva activitat específica. La seva llibertat és, no obstant això, llibertat en el lloc docent que ocupa, és a dir, en un determinat centre i ha de ser compatible, per tant, amb la llibertat del centre, del qual forma part l'ideari. La llibertat del professor no el faculta per tant per a dirigir atacs oberts o solapats contra aquest ideari, sinó només per a desenvolupar la seva activitat en els termes que jutgi més adequats i que, conformement a un criteri seriós i objectiu, no resultin contraris a aquell». En altres paraules, el Tribunal ve a defensar una certa independència entre l'ideari del propi centre, en el nostre cas l'empresa, i l'ideari del docent, en el nostre cas el de la monitora. En aquest sentit, podem interpretar que l'existència d'un ideari específic de l'empresa ideològica o de tendència conegut per la treballadora en unir-se voluntàriament al centre de treball, no l'obliga, evidentment, a convertir-se en defensora d'aquest, així com tampoc a convertir-se a aquella opció religiosa. Doncs al nostre entendre, la treballadora, de la mateixa manera que ho fa el professorat en un centre docent privat, gaudeix d'una certa llibertat en l'exercici de la seva activitat específica com a monitora de lleure. No obstant això, la seva llibertat es troba limitada o emmarcada dins del lloc de treball que ocupa, és a dir, com a treballadora d'una empresa de tendència religiosa cristina, i aquesta ha de ser compatible amb la llibertat de l'empresa per decantar-se per un ideari concret. En conseqüència, la llibertat de la treballadora no li permetria dirigir atacs oberts o encoberts contra aquest ideari de l'empresa basat en el cristianisme, sinó únicament desenvolupar la seva activitat de la manera que consideri més adequada i que, seguint un criteri seriós i objectiu, no fos contrària a aquest ideari.

Per acabar, en el mateix FJ 10 de la referida sentència, el TC afirma quelcom rellevant pel nostre supòsit, que és el següent: «La virtualitat limitant de l'ideari serà, sens dubte, major pel que fa als aspectes pròpiament educatius o formatius de l'ensenyament, i menor en el que toca a la simple transmissió de coneixements, terreny en el qual les pròpies exigències de l'ensenyament deixen molt estret marge a les diferències d'idearis». Al nostre entendre, vol dir que la capacitat limitadora de l'ideari d'una treballadora que

presta serveis per una empresa ideològica o de tendència dedicada a l'ensenyament i la transmissió de valors seria, sens dubte, major pel que fa als aspectes educatius o formatius de l'ensenyament, i menor en allò relacionat amb la simple transmissió de coneixements, on les pròpies exigències de l'ensenyament deixen molt poc marge a les diferències d'idearis. En conseqüència, tenint en compte que l'empresa per la qual prestava serveis la treballadora es dedicava al monitoratge de casals d'infants, coneguts més aviat per la transmissió de valors o coneixements enfocats al lleure més que per la transmissió d'aspectes educatius o formatius; el grau de limitació de l'ideari de la treballadora –en aquest cas, la limitació a l'exercici de la seva llibertat religiosa individual–, ha de ser menor que en el supòsit que estiguéssim davant d'un centre docent de tendència religiosa cristina i la treballadora pretengués exercir el seu dret a la llibertat religiosa quan aquesta fos totalment incompatible a la del centre.

Així les coses, ens quedaria determinar si el fet que una treballadora dugui vel islàmic en el lloc de treball resulta incompatible en una empresa de tendència religiosa cristiana dedicada al monitoratge de casals d'infants. Davant d'aquesta situació i en base a l'anomenada STC 5/1981, de 13 de febrer, la doctrina ha optat per establir dues interpretacions diferents. D'una banda, una interpretació preventiva, basada en que l'empresa, exercint els seus drets fonamentals a la llibertat d'empresa de l'art. 38 CE i a la llibertat ideològica, religiosa i de culte de l'art. 16.1 CE, podria seleccionar els seus treballadors i treballadores en funció de les seves conviccions ideològiques o religioses. D'aquesta manera, seria necessari considerar que el contingut ideològic de la prestació s'incorpora de forma objectiva a la aptitud que s'ha d'exigir al treballador o treballadora, així com la responsabilitat sobre l'adequació del lloc de treball amb la persona que hi opta recauria en mans de l'empresa, i seria aquesta la que en determinés la compatibilitat. No obstant això, aquesta interpretació no ens resulta útil per resoldre el conflicte, en la mesura que es tracta d'un camí preventiu i en el present cas l'ús de simbologia religiosa per part de la treballadora es produeix després de la contractació del personal, és a dir, un cop iniciada la relació laboral. D'altra banda, la doctrina ha establert una interpretació restrictiva, segons la qual el treballador o treballadora que accepta treballar en una empresa de tendència sap amb precisió al que s'obliga: sap, en definitiva, que ha de respectar la ideologia de la institució i només en cas «d'atacs directes o solapats» a aquella tendència o ideologia sense recolzar-se en criteris «seriosos i objectius» (STC 5,1981, FJ 10), l'empresa podria procedir a la extinció del contracte. Així doncs, fora necessari que quedés exterioritzada la disconformitat de forma que perjudiqui greument la finalitat de la pròpia empresa.

En aquest sentit, des del nostre punt de vista, el fet que la peticionària optés per dur *hijab* en tots els àmbits de la seva vida, inclòs l'àmbit laboral, constitueix un criteri suficientment seriós i objectiu que no comporta un atac directe o solapat a l'ideari de l'empresa per la qual treballava. Doncs és sabut que els motius pels quals una dona musulmana pot dur vel islàmic poden ser molts diversos, com per exemple, lluir-lo com a manera de rebuig a la globalització cultural que s'imposa als països musulmans, és a dir, com un símbol de rebel·lia contra el colonialisme; o també com a símbol de fe envers la religió que professa la pròpia persona que el porta, motiu al·legat per la treballadora davant el cap de recursos humans de l'empresa. De fet, resulta necessari fer aquesta comparació perquè si

la sol·licitant, en lloc de dur el vel islàmic com a símbol de fe el portés com a símbol reivindicatiu o de rebel·lia, potser podríem entendre que sí que s'està produint un atac a l'ideari de l'empresa, al no ser aquest un criteri objectiu sobre el qual basar-se. Doncs de trobar-nos en aquest supòsit, l'empresa podria al·legar que l'espai més adequat per dur *hijab* com a símbol reivindicatiu no és precisament el lloc de treball, i menys tenint en compte que la prestació de treball es realitza en una empresa amb un ideari religiós concret.

No obstant això, la situació davant la qual ens trobem és molt clara: la treballadora d'una empresa ideològica o de tendència religiosa pretén exercir el seu dret a exterioritzar, a manifestar les seves creences religioses a través de l'ús d'un determinat símbol, i l'empresa considera que aquest fet és totalment contrari als valors tradicionals i religiosos de la pròpia companyia. Davant d'aquesta col·lisió entre els drets fonamentals d'una i altra part, tots ells legítims, i després d'haver abordat el conflicte des de l'anàlisi de la regulació i jurisprudència de la llibertat religiosa i la llibertat d'empresa com a drets fonamentals, podem arribar a la conclusió que l'actuació de l'empresa ha sigut desproporcionada. Analitzats tots els factors, entenem que la mesura acordada per l'empresa en prohibir l'ús d'un símbol religiós a una treballadora, i malgrat que la primera tingui dret a tenir un ideari religiós propi, no respon a un just equilibri que permetés l'exercici dels drets fonamentals d'ambdues parts. Per un costat, hi ha el desig de la sol·licitant de manifestar les seves creences religioses en el lloc de treball, emparat pel dret individual a la llibertat religiosa de l'art. 16.1 CE, així com per la implicació col·lectiva que comporta acceptar «una societat democràtica sana que ha de tolerar i sostenir el pluralisme i la diversitat» (vegeu la referida STEDH *Eweida i altres c. Regne Unit*, de 15 de gener de 2013, ap. 94). Per l'altre costat, hi ha el desig de l'empresa ideològica o de tendència de projectar una imatge corporativa d'acord amb el seu ideari religiós, considerant incompatible l'ús d'un símbol considerat contrari als valors de l'empresa. Comptat i debatut, considerem que malgrat trobar-nos davant de dos interessos oposats però legítims, seria un error donar més pes a l'argument de l'empresa que no pas al de la treballadora. Doncs al nostre entendre, al llarg d'aquest treball ha quedat provat que el motiu pel qual la peticionària del present dictamen va començar a dur *hijab* es troba emparat pel dret fonamental a la llibertat religiosa, així com es tractava d'un criteri totalment seriós i objectiu d'acord amb la interpretació del Tribunal Constitucional.

6. Qüestions addicionals

Tornant a la qüestió de la llibertat religiosa, i tot fent una anàlisi de la legislació comparada utilitzada també pel TEDH a les seves sentències, anteriorment s'ha fet referència a la manca de regulació per part dels estats membres del Consell d'Europa (entre ells, Espanya) sobre l'ús de vestimenta religiosa i la utilització de símbols religiosos en el lloc de treball; tret d'algunes excepcions, com en alguns cantons de Suïssa, a Ucraïna i Turquia, on part dels empleats i empleades públiques tenen prohibit l'ús de símbols religiosos en el lloc de treball. Així mateix, també hem mencionat que hi ha altres estats que permeten que l'empresari privat imposi certes limitacions en quan l'ús d'aquest tipus de simbologia en horari laboral. A l'altra banda d'aquestes petites limitacions o restriccions hi trobem a França, estat que segons la seva legislació prohibeix de forma expressa l'ús de simbologia i vestimenta religiosa en el treball pels empleats privats. Perquè això sigui així, el legislador francès condiciona que tals restriccions, per tal de ser declarades legals, han de perseguir un objectiu legítim, com el respecte a normes sanitàries, la protecció de la salut i les costums, o la credibilitat de la imatge corporativa davant dels ulls de la clientela, així com passar una prova de proporcionalitat (STEDH *Eweida i altres c. Regne Unit,* de 15 de gener de 2013, ap. 47).

No obstant això, el TEDH ha anat introduint a les seves sentències (ho vèiem a *Eweida i altres c. Regne* Unit) i a mode de referència, un concepte anomenat "acomodament raonable", que consisteix en un mètode per resoldre conflictes sobre la llibertat religiosa utilitzat pels Estats Units i Canadà. Es tracta, doncs, de l'abordatge de la qüestió central del present dictamen des d'una perspectiva diferent. Pel que fa als Estats Units, la protecció del dret a la llibertat religiosa està protegida tant per la Constitució dels EUA com per la Llei de drets civils de 1964; aquesta protecció permet que en cas d'una possible denúncia per part d'un treballador o treballadora s'apliqui el que es coneix com a "criteri de control intermedi", mitjançant el qual «el Govern pot imposar restriccions en l'ús de símbols religiosos, si l'acció està "directament relacionada" amb la promoció d'un interès "important" pel Govern». En aquells casos on es fa una reclamació legal, «l'ocupador ha d'haver ofert "un acomodament raonable" per a la pràctica religiosa o demostrar que permetre aquelles pràctiques li hagués imposat "privacions indegudes"». En altres paraules, el terme acomodament raonable es refereix a les adaptacions o ajustos que un empresari ha de fer per a permetre que els membres practicants d'una religió en particular puguin observar les seves creences i pràctiques religioses sense sofrir discriminació en el lloc de treball. En aquest sentit, els ocupadors estan obligats a proporcionar acomodaments raonables per a les pràctiques religioses dels seus empleats, com per exemple, permetre als empleats prendre temps lliure per a observar dies festius religiosos, proporcionar llocs per a l'oració en el lloc de treball, o permetre l'ús de vestimenta religiosa en el treball, sempre que tot això no posi en perill la seguretat o el funcionament del negoci.

Respecte el Canadà, la llibertat religiosa també està protegida per la Constitució en virtut de la Carta Canadenca de Drets i Llibertats de 1982, on el mateix article 1 de la Carta estableix «l'autoritat de l'Estat per violar la llibertat religiosa de la forma menys restrictiva possible per un "interès superior del Govern"». En general, el que s'espera

d'aquesta norma és que els empresaris adaptin aquelles normes laborals que tinguin un impacte desproporcionat en determinades minories religioses, seguint el que coneixem com "acomodament raonable". Així doncs, al Canadà bastants litigis s'han centrat en el dret de les persones *sijs* a dur un turbant o *kirpan* al treball, entre els quals el cas *Bhinder c. Canadian National Railway Co.*, 1985, SCR 2 561, on els tribunals canadencs van fallar en contra d'un individu que formava part d'aquesta comunitat religiosa per motius raonables, com és la incompatibilitat de dur *kirpan* i casc de treball a la vegada per una qüestió de seguretat. Els tribunals canadencs, més que pretendre definir una religió o una pràctica religiosa, se centren més en la sinceritat de la creença en una pràctica que té un nexe amb una religió, és a dir, segons el tribunal, únicament resulta necessari demostrar que aquella creença personal i subjectiva sobre el significat religiós d'un determinat símbol és sincera (vegeu el cas *Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys,* 2006), en la que el Tribunal Suprem del Canadà va confirmar el dret d'un estudiant *sij* a dur *kirpan* a l'escola. De fet, en aquest cas, el tribunal no es va interessar per fer un estudi teològic sobre la importància crucial dels *kirpans* en la fe dels *sijs*, sinó que es va centrar en que el demandant demostrés que la seva creença personal i subjectiva sobre el significat religiós del *kirpan* era sincera.

Així les coses, l'acomodament raonable també s'hauria pogut utilitzar com a tècnica per resoldre el conflicte del present dictamen, doncs segons alguns autors com José Woehrling: «el acomodamiento razonable es el que se produce por medio de los fallos dictados por los tribunales, en el que hay una parte que gana y otra que pierde (vía judicial)». Ara bé, aquesta distinció no ha de ser considerada d'una forma tan estricta. En l'opinió de l'autor: «un acomodament pot acordar-se a través de sentència judicial, però també podria ser negociat d'un mode amigable, consentit de manera voluntària per una autoritat pública o recomanat per una comissió de drets humans». No obstant això, el que al nostre entendre vol transmetre el filòsof és que, a diferència del judici de ponderació que el TC i la doctrina espanyola consideren que s'ha de fer davant d'un conflicte entre dos drets fonamentals com en el present cas, l'opció més correcta d'acord amb l'acomodament consisteix en decantar-se per una de les dues parts, és a dir, determinar si pesa més el dret a la llibertat religiosa de la treballadora o el dret a la llibertat d'empresa i religiosa de la companyia.

7. Conclusions

Primera.- En un principi els drets que es trobaven aparentment en conflicte eren el dret a la llibertat religiosa (art. 16.1 CE) de la treballadora i el dret a la llibertat d'empresa (art. 38 CE). No obstant, en la mesura que hem avançat en el desenvolupament del treball i la resolució dels fets hem comprovat que l'actuació de la companyia també estava emparada pel dret a la llibertat religiosa de l'art. 16.1 CE. Doncs el fet de trobar-nos davant d'una empresa amb un ànim ideològic més enllà d'un de lucratiu, ha fet que acabem determinant que el conflicte s'estava donant entre el dret a la llibertat religiosa de la treballadora i el dret a la llibertat d'empresa en relació amb la llibertat religiosa de la companyia, tots dos de caràcter fonamental.

Segona.- En aquest cas concret la treballadora sí que tindria dret a dur vel islàmic en el lloc de treball, ja que considerem que el motiu utilitzat per portar-lo respon a un criteri seriós i objectiu que ni atempta contra la ideologia, ni resulta incompatible amb els interessos de l'empresa. Davant del cas que ens trobem, el vel islàmic sí que pot ser considerat com una manifestació del dret a la llibertat religiosa, i per tant, qualsevol limitació injustificada a l'ús d'un símbol com el *hijab* és susceptible de ser considerat com una vulneració del dret fonamental a la llibertat religiosa de la persona que el porta.

Tercera.- Institucions Santa Creu és una empresa ideològica o de tendència, en la mesura que gaudeix d'un ideari propi més enllà d'un ànim de lucrar-se. Aquesta afirmació suposa un canvi de plantejament respecte el conflicte, passant-lo a analitzar des d'una col·lisió de dos drets fonamentals: el dret a la llibertat religiosa de la treballadora respecte el dret a la llibertat d'empresa i la llibertat religiosa de l'empresa.

Quarta.- Davant de determinades circumstàncies una empresa sempre tindrà la potestat d'acomiadar els seus treballadors i treballadores. De fet, el propi Estatut dels Treballadors contempla diferents tipus d'acomiadament en funció del cas que ens trobem. Ara bé, en aquest cas, l'empresa no té dret a acomiadar la treballadora per indisciplina i falta d'obediència perquè aquesta es negués a deixar d'utilitzar el vel islàmic en el lloc de treball. Doncs el fet de dur vel i els motius pels quals ho fa no només es tracten d'una causa justa i justificada, sinó que acomiadar-la per no cessar en fer-ho constitueix una vulneració al dret fonamental a la llibertat religiosa de la Sra. Khaled.

Cinquena.- Els drets fonamentals poden suposar un límit al dret a la llibertat d'empresa, i evidentment també ho pot suposar el dret a la llibertat religiosa respecte el primer. Tots els drets són limitats, fins i tot els drets fonamentals que gaudeixen de les màximes garanties de protecció. A més, en especial referència a aquest cas, ens trobem davant d'una limitació de drets fonamentals per tal de garantir els drets i llibertats que la Constitució concedeix als altres, és a dir, els drets que pretén exercir l'empresa, malgrat que li siguin totalment inherents i legítims, es troben limitats pel dret a la llibertat religiosa de la treballadora.

Sisena.- Seria possible compaginar els drets fonamentals de l'empresa i els de la treballadora. De fet, segons criteris del propi TC, davant d'un conflicte entre dos drets fonamentals el que s'ha de fer és un judici de ponderació que intenti salvaguardar la major part de

contingut de tots els drets que es troben en conflicte. No obstant això, hi ha un part dels drets fonamentals que resulta indisponible, que és el contingut essencial. Considerant que el contingut essencial del dret a la llibertat religiosa de la Sra. Khaled es troba afectat en limitar l'empresa l'exteriorització o manifestació de la seva fe envers la seva opció religiosa, no queda cap més remei que dictaminar que l'actuació de la companyia ha comportat una vulneració del dret de la treballadora, en la mesura que l'empresa no ha sabut trobar un equilibri entre tots els drets que confluïen en una mateixa situació.

Tarragona, set de juny de dos mil vint-i-quatre.

Annex 1. Normativa aplicable

Constitució espanyola (BOE núm. 311, de 29 de desembre de 1978)

Declaració Universal dels Drets Humans

Conveni Europeu dels Drets Humans: Instrument de Ratificació del Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, fet a Roma el 4 de novembre de 1950, i esmenat pels Protocols addicionals números 3 i 5, de 6 de maig de 1963 i 20 de gener de 1966, respectivament (BOE núm. 243, de 10 d'octubre de 1979)

Llei Orgànica 7/1980, de 5 de juliol, de Llibertat Religiosa (BOE núm. 177, de 24 de juliol de 1980)

Llei 26/1992, de 10 de novembre, per la que s'aprova l'Acord de Cooperació de l'Estat amb la Comissió Islàmica d'Espanya (BOE núm. 272, de 12 de novembre de 1992)

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (BOE núm. 255, de 24 d'octubre de 2015)

Annex 2. Jurisprudència

STC 5/1981, de 13 de febrer (BOE núm. 47, de 24 de febrer de 1981)

Sentència en la que el TC resol un recurs d'inconstitucionalitat contra la *Llei Orgànica 5/1980, de 19 de juny, per la que es regula l'Estatut de Centres Escolars.* Els recurrents al·leguen que la llei, entre altres qüestions, assenyalava com a límit de la llibertat d'ensenyament del professorat l'ideari del propi centre docent. D'aquesta manera, l'ideari del centre podia envair l'esfera de la llibertat ideològica dels professors, els pares i els alumnes, produint-se en cas de conflicte un sotmetiment indegut d'aquests a l'ideari dels centres, en la mesura que la llei el jerarquitza per sobre de les altres llibertats. Així doncs, el TC analitzen la idoneïtat de la llei amb la Constitució, tractant la llibertat d'ensenyament del professorat als centres docents privats d'acord amb l'art. 27.1 CE en relació amb el 20.1 c) sobre la llibertat de càtedra. El Tribunal estima parcialment el recurs amb una sentència amb diversos vots particulars.

STC 19/1985, de 13 de febrer (BOE núm. 55, de 5 de març de 1985)

El Tribunal resol un recurs d'empara interposat per una treballadora davant d'una possible violació de l'article 16 CE relatiu al dret fonamental a la llibertat religiosa. En aquest cas es valora l'acomiadament d'una treballadora per un incompliment de les obligacions laborals degut a l'al·legada incompatibilitat de les mateixes amb la pràctica religiosa de la recurrent. El TC li denega l'empara sol·licitada assegurant que un canvi de les creences religioses no té per què comportar la modificació d'un contracte laboral.

STC 88/1985, de 19 de juliol (BOE núm. 194, de 14 d'agost de 1985)

Sentència especialment rellevant respecte l'eficàcia dels drets fonamentals en el lloc de treball. El TC resolia el recurs d'empara d'un treballador després d'haver estat acomiadat per entendre que les manifestacions d'aquest en la seva intervenció en un programa de televisió implicaven greus acusacions a la labor assistencial i menyspreu al centre en el que prestava serveis, amb infracció del deure de lleialtat cap a l'empresa, transgressió de la bona fe contractual i abús de confiança.

STC 177/1996, de 17 de desembre (BOE núm. 303, de 17 de desembre de 1996)

El TC resol un recurs d'empara presentat per un militar que va ser sancionat per abandonar un acte militar que pretenia rendir homenatge a una verge. El recurrent perseguia fer valer la vessant negativa del dret a la llibertat religiosa enfront del que considera un acte il·legítim d'intromissió en la seva esfera íntima de creences, i pel qual un poder públic, incomplint el mandat constitucional d'aconfessionalitat de l'Estat (art. 16.3 CE), li hauria obligat a participar en un acte de culte en contra de la seva voluntat i conviccions personals. El Tribunal, malgrat acabar reconeixent que es va vulnerar el dret a la llibertat religiosa del demandant, acaba desestimant el recurs d'empara perquè considera que tal vulneració no suposa necessàriament la responsabilitat penal d'aquells que van atemptar contra la seva llibertat religiosa i que el recurrent sol·licita en la seva querella.

STC 154/2002, de 18 de juliol (BOE núm. 188, de 7 d'agost de 2002)

Aquesta sentència resol el recurs d'empara presentat pels progenitors d'un menor que van ser condemnats per homicidi pel Tribunal Suprem després d'haver considerat que eren culpables de no haver permès una transfusió de sang que impedís la mort del seu fill. Segons els fets provats, els professionals sanitaris van detectar que el menor es trobava en una situació amb alt risc hemorràgic prescrivint que per a neutralitzar-la seria necessària una transfusió de sang, manifestant llavors els pares del menor que la seva religió no permetia l'acceptació d'una transfusió de sang i que, en conseqüència, s'oposaven a la mateixa pregant que al menor li anés aplicat algun tractament alternatiu diferent a la transfusió. El TC acaba resolent que es va vulnerar el dret a la llibertat religiosa (art. 16.1 CE) dels progenitors i en conseqüència, anul·la les sentències penals del TS.

STEDH Eweida i altres contra el Regne Unit, de 15 de gener de 2013

El Tribunal d'Estrasburg resol un total quatre demandes en una mateixa sentència, totes elles respecte el dret a la llibertat religiosa de l'art. 9 del CEDH. Entre les demandants hi ha el cas de la senyora Eweida, treballadora de British Airways i el d'una infermera de geriatria d'un hospital. Les dues sol·licitants es van queixar que les institucions per les quals treballaven van imposar restriccions a la seva insistència en portar visiblement símbols religiosos (penjolls de creus cristianes) al voltant del coll mentre treballaven, així com que la seva legislació nacional no havia protegit adequadament el seu dret a manifestar la religió. El TEDH considera que s'ha vulnerat el dret a la llibertat religiosa de la senyora Eweida.

Altres sentències utilitzades:

STC 1/1982, de 28 de gener (BOE núm. 49, de 26 de febrer de 1982)

STC 12/1982, de 31 de març (BOE núm. 95, de 21 d'abril de 1982)

STC 101/1983, de 19 de novembre (BOE núm. 298, de 14 de desembre de 1983)

STC 83/1984, de 24 de juny (BOE núm. 203, de 24 d'agost de 1984)

STC 47/1985, de 27 de març (BOE núm. 94, de 19 d'abril de 1985)

STC 225/1993, de 8 de juliol (BOE núm. 183, de 2 d'agost de 1993)

STC 227/1993, de 9 de juliol (BOE núm. 192, de 12 d'agost de 1993)

STC 57/1994, de 28 de febrer (BOE núm. 71, de 24 de març de 1994)

STC 58/1998, de 16 de març (BOE núm. 96, de 22 d'abril de 1998)

STC 141/2000, de 29 de maig (BOE núm. 156, de 30 de juny de 2000)

STC 46/2001, de 15 de febrer (BOE núm. 65, de 16 de març de 2001)

STC 96/2002, de 25 d'abril (BOE núm. 122, de 22 de maig de 2002)

STC 135/2012, de 19 de juny (BOE núm. 152, de 26 de juny de 2002)

STC 96/2013, de 23 d'abril (BOE núm. 123, de 23 de maig de 2013)

Annex 3. Bibliografia

BERNAL DEL CASTILLO, J. (2022) La libertad religiosa como límite de la libertad de expresión (a propósito de la STC 192/2020, de 17 de diciembre). Vol. 42

BORGES BLÁZQUEZ, L. (2011) Derechos e integración: el acomodo razonable como instrumento para la igualdad material. Institut Universitari de Drets Humans. Universitat de València.

CALVO-ÁLVAREZ, J. Los principios informadores del derecho eclesiástico español en la doctrina. Universidad de Navarra.

CAMAS RODA, F. (2017) El uso del velo islámico en el puesto de trabajo: formas diversas de abordar el conflicto por los tribunales nacionales y el TJUE. Universitat de Girona.

DE VAL TENA, A. L. Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo: libertad ideológica y contrato de trabajo. Universidad de Zaragoza.

ELENA GRIGORE, E. (2022) El velo islámico, eterna causa de discriminación. Universidad de Sevilla.

ELÓSEGUI ITXASO, M. (2014) El concepto jurisprudencial de acomodamiento razonable. El Tribunal Supremo de Canadá y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ante la gestión de la diversidad cultural y religiosa en el espacio público.

GARCÍA VÁZQUEZ, S. (2013) El derecho a la libertad religiosa y el uso de velo islámico. Marco constitucional, normativo y jurisprudencial. Universidad de A Coruña.

GUTIÉRREZ DEL MORAL, M.J. (2020) El velo islámico ¿una causa de discriminación? Especial referencia a su uso en la escuela, en la documentación de identificación y en el ámbito judicial. Universitat de Girona.

RUIZ-NAVARRO PINAR, J.L. (2004) Letrado de las Cortes Generales. Sinopsis artículo 38.

VIERA ÁLVAREZ, C. (2010) La libertad de empresa y algunos límites desde la perspectiva del estado social, p. 218.

ROSSELL GRANADOS, J. (2022) Cuarenta años de libertad religiosa en España: la vigencia de la Ley Orgánica de libertad religiosa.

ROSSELL GRANADOS, J. El concepto y contenido del derecho de libertad religiosa en la doctrina científica española y su incidencia en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.