

# Igualdad y no discriminación religiosa en el Derecho de la Unión Europea. A propósito de las conclusiones en los casos *Achbita* y *Bougnaoui*

RAFAEL PALOMINO\*

## Resumen

El Tribunal de Justicia la Unión Europea ha hecho públicas las conclusiones de sus abogadas generales en dos casos sobre discriminación por motivos de religión o convicciones en el empleo, relativos ambos al uso de símbolos religiosos personales. Este artículo analiza esas conclusiones, que parten de posturas antagónicas y llegan a resultados diferentes. Con carácter previo, se exponen algunas nociones sobre la igualdad y no discriminación en la Unión Europea. Se concluye que la orientación de las futuras sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea es incierta, aunque las conclusiones analizadas tienen ya un valor destacable, al ofrecer elementos importantes en el debate jurídico en torno al derecho fundamental de libertad religiosa y a la no discriminación por motivos de religión o convicciones.

**Palabras Clave:** Unión Europea, Discriminación, Empleo, Religión, Convicciones, Símbolos religiosos personales.

## Abstract

The Court of Justice of the European Union has made public two opinions of its Advocates general in cases related to discrimination on the grounds of religion or belief in employment, both concerning the use of personal religious symbols. This article analyzes these two opinions, which stem from conflicting views and reach different conclusions. At the outset, some notions on equality and non-discrimination in the European Union are presented. The article concludes that the outcome of the future decisions of the Court of Justice of the European Union is uncertain. However, the analyzed opinions already have a remarkable value on their own, since they contribute significant arguments to the legal debate on the fundamental right of religious freedom and on non-discrimination on the grounds of religion or belief.

**Keywords:** European Union, Discrimination, Employment, Religion, Beliefs, Personal Religious Symbols.

DOI: 10.776/RLDR.3.33

## 1. Introducción

Con una diferencia de algo más de un mes, el Tribunal de la Unión Europea hizo públicas las conclusiones de sus abogados generales sobre dos casos relativos a la simbología religiosa personal. Con estas conclusiones se deja paso a la decisión última del Tribunal en sendos procedimientos prejudiciales. Aunque habrá que esperar todavía

---

\* Catedrático de Derecho Eclesiástico del Estado. Universidad Complutense de Madrid

un tiempo para que se dicten y se den a conocer las sentencias en la materia, es habitual que las conclusiones del abogado general marquen el contenido de la posterior decisión<sup>1</sup>. Por lo demás, puesto que no ha sido muy común que el Tribunal de la Unión Europea haya conocido de casos directamente relacionados con la libertad religiosa y, más directamente, con la discriminación por motivos religiosos, las conclusiones de las que disponemos han atraído la atención de la opinión pública y de la doctrina académica respecto de lo que podría ser el comienzo de una jurisprudencia más frecuente sobre el factor religioso, siguiendo la estela marcada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos<sup>2</sup>.

Este artículo pretende indagar sobre cuestiones de fondo presentes en las dos conclusiones. Dichas cuestiones de fondo atañen fundamentalmente al concepto de religión respecto de otras categorías odiosas de discriminación (con las que además podría combinarse), a la correcta aplicación de los criterios de discriminación a los motivos religiosos y a la incorporación de la neutralidad como rasgo identitario en el sector empresarial privado. Con carácter simultáneo, la investigación se enmarca en la exposición de algunas nociones básicas del Derecho europeo, necesarias para entender el núcleo de la exposición.

## 2. La igualdad en el ámbito comunitario

“La cultura puede optar por primar la desigualdad o la igualdad para la determinación del estatus ontológico del hombre. Desde el origen de los tiempos, ha elegido los criterios de la desigualdad con los que se han diferenciado entre grupos humanos sujetos a alguna forma de jerarquía: genealogías, castas, estamentos, credos, ideologías, etnias, clases sociales, educación (...) La originalidad de la democracia, su genio innovador y revolucionario, estriba en invertir por primera vez el anterior criterio y reducir esos elementos diferenciadores de cada hombre, antes determinantes de un estatus, a un rango accidental, remitiéndolos al ámbito privado, que se constituye así en el reino de la diversidad, la diferencia y la particularidad individual, en tanto que en el ámbito público se deja en suspenso la diversidad humana de capacidades y méritos,

---

<sup>1</sup> Hay excepciones a esta norma, como sucedió en el caso de Google España. C-131/12 Conclusiones ECLI:EU:C:2013:424, de 25/06/2013; Sentencia ECLI:EU:C:2014:317, de 13/05/2014.

<sup>2</sup> FERRARI, S. La Corte di Strasburgo e l'articolo 9 della Convenzione europea. Un'analisi quantitativa della giurisprudenza. En: MAZZOLA, R. ed. *Diritto e religione in Europa: rapporto sulla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo in materia di libertà religiosa*. Bologna: Il Mulino, 2012.

ISSN 0719-7160

todas esas circunstancias de «nacimiento, raza, sexo, religión y opinión» que las constituciones políticas modernas proscriben ahora como discriminatorias.”<sup>3</sup>

Pero la conquista de la igualdad en los ordenamientos democráticos se propone no sólo como un resultado alcanzado de forma definitiva, sino también como tarea que se va desarrollando progresivamente, a partir de las condiciones actuales y también de las nuevas coordenadas sociales y jurídicas que se presentan como retos para afrontar.

Antes de abordar sintéticamente la igualdad en el Derecho europeo, una breve nota acerca de sus fuentes<sup>4</sup>. Como es bien sabido, el derecho comunitario europeo se integra en cuatro grandes grupos de fuentes<sup>5</sup>: las fuentes de derecho originarias (Tratados constitutivos, Tratados de adhesión y Tratados o Convenios suscritos por la Unión Europea), las fuentes de derecho derivado (directivas, reglamentos, decisiones, recomendaciones y dictámenes), la jurisprudencia emanada del Tribunal de Justicia y los principios generales del derecho. El Derecho derivado es el conjunto de normas jurídicas necesarias para la aplicación de los Tratados. Dentro del Derecho derivado, la Directiva es una norma peculiar de la Unión Europea, que impone a los Estados miembros una obligación de incorporación al ordenamiento nacional en un plazo determinado, que obliga de forma mediata (es decir, no impone obligaciones de forma directa, sino a través de la norma nacional de recepción) buscando un resultado concreto, y que deja a los Estados miembros libertad para elegir la forma y los medios de incorporación. “Por la propia finalidad de la directiva estaríamos, por consiguiente, ante una norma de contenido flexible a concretar por cada Estado, frente al reglamento, dotado normalmente de un mayor grado de precisión”<sup>6</sup>.

Hecha la anterior aclaración, volvamos sobre la igualdad en el ámbito comunitario. En sus primeros estadios, la Unión Europea no tomó en consideración el principio de igualdad ante la ley y el derecho a la no discriminación por motivos odiosos como una categoría de su derecho. Lo único que se abordó en aquellos momentos (dados los fines que se pretendían de carácter económico principalmente) fue la discriminación por nacionalidad, que impedía la libre circulación de trabajadores o el libre establecimiento de empresas<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> GOMÁ LANZÓN, J. *Ejemplaridad pública*. Madrid: Taurus, 2009, p. 68.

<sup>4</sup> FERNÁNDEZ-CORONADO GONZÁLEZ, A. ed. *El Derecho de la libertad de conciencia en el marco de la Unión Europea: pluralismo y minorías*. Madrid: COLEX, 2002, pp. 95-109.

<sup>5</sup> DÍEZ MORENO, F. *Manual de derecho de la Unión Europea*. Cizur Menor (Navarra): Civitas-Thomson Reuters, 2009, pp. 302-311.

<sup>6</sup> ALONSO GARCÍA, R. *Sistema jurídico de la Unión Europea*. Cizur Menor (Navarra): Thomson-Civitas, 2012, pp. 146.

<sup>7</sup> PRECIADO DOMÈNECH, C.H. *Igualdad y no discriminación en el derecho de la Unión Europea*. Albacete: Bomarzo, 2016, p. 11.

La década de los setenta del siglo pasado fue el comienzo de un impulso continuado de la igualdad y no discriminación en la Unión Europea. Un primer avance en la materia se produjo en lo referente a la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y, más en concreto, en la retribución, acceso y promoción en el empleo. Sin embargo, es preciso esperar al comienzo del siglo XXI para asistir a la consagración del principio de igualdad y no discriminación por motivos religiosos. En este sentido, hay un avance genérico y otro más específico<sup>8</sup>.

## 2.1. Instrumentos normativos de protección

El avance genérico —no por ello menos importante— viene representado por la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>9</sup>, que tiene el mismo valor que los Tratados y, por tanto, que el Derecho originario, y que consagra la igualdad en su Título III. Respecto de los artículos en los cuales la Unión Europea declara su apuesta decidida por la igualdad, puede destacarse el 21.1: “1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.” Paralelamente, el artículo 13 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (modificado por el Tratado de Niza)<sup>10</sup> establece en su número 1: “Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”

El avance específico se produjo en el Derecho derivado, a través de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>11</sup>, que establece el mínimo al que debían ajustarse los Estados miembros antes de 2 de diciembre de 2003

---

<sup>8</sup> RELAÑO PASTOR, E. Towards Substantive Equality for Religious Believers in the Workplace? Two Supranational European Courts, Two Different Approaches. En: *Oxford Journal of Law and Religion*. 2016, vol. 5 (2), pp. 256-257.

<sup>9</sup> *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Diario Oficial de la Unión Europea C 083, de 30 de marzo de 2010, pp. 389-403.

<sup>10</sup> *Versión consolidada del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea*, Diario Oficial de las Comunidades Europeas C 325, 24 de diciembre de 2002, pp. 39-154.

<sup>11</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, Diario Oficial de la Unión Europea L 303, de 2 de diciembre de 2000, pp. 16-22.

ISSN 0719-7160

para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual<sup>12</sup>.

“La igualdad de trato y no discriminación tiene un régimen normativo complejo, no uniforme. No existe un tratamiento normativo integral frente a la discriminación y, al contrario, hay diferencias de régimen jurídico de las distintas causas de discriminación que no tienen una justificación desde la perspectiva de la igualdad y no discriminación como derecho fundamental”<sup>13</sup>. La religión y las convicciones se encuentran tuteladas exclusivamente en el ámbito del empleo y de la ocupación, admitiéndose como excepciones a la discriminación el requisito profesional esencial y determinante así como el régimen específico de las confesiones religiosas y de las organizaciones o empresas de tendencia<sup>14</sup>. Una protección menor, por tanto, de la otorgada a otras categorías como el género o la etnia, sin perjuicio de que ambas puedan combinarse con la religión en casos de discriminación múltiple.

## 2.2. Conceptos básicos en la Directiva 2000/78/CE

### 2.2.1. El concepto de religión o convicciones

Normalmente, y de nuevo a los efectos que aquí nos interesan, resulta necesario comenzar por el análisis del concepto sobre el que pivotan las formas de discriminación proscritas por la directiva y ese concepto es el de religión o convicciones.

Quienes se han ocupado de forma directa del tema<sup>15</sup> acusan las dificultades para abordar exitosamente una definición o explicación del término. Y pienso que ello se explica por tres razones al menos. Primera, porque la Directiva no ofrece indicación alguna acerca de la religión o convicciones. Segunda, porque tampoco parece posible destilar un concepto desde el acervo comunitario, ya que cuando se ha abordado la cuestión se han dado por supuestos los conceptos de religión o convicciones<sup>16</sup>. Y tercero, porque —como tendremos ocasión de examinar— late en el concepto de religión (no necesariamente sobre el concepto de convicciones) una ambivalencia, que bascula entre la elección y la identidad, entre lo individual y lo colectivo.

---

<sup>12</sup> La transposición de la Directiva en España se efectuó mediante la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, Boletín Oficial del Estado núm. 313, de 31 de diciembre de 2003.

<sup>13</sup> PRECIADO DOMÈNECH, Igualdad y no discriminación en el derecho de la Unión Europea, cit., p. 27.

<sup>14</sup> Ibidem, p. 29.

<sup>15</sup> ADDISON, N. *Religious discrimination and hatred law*. London; New York: Routledge-Cavendish, 2007, pp. 1-11; VICKERS, L., EUROPEAN COMMISSION. *Religion and belief discrimination in employment: the EU law*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007, pp. 25-31.

<sup>16</sup> FERNÁNDEZ-CORONADO GONZÁLEZ, A. ed., *El Derecho de la libertad de conciencia en el marco de la Unión Europea*, cit., pp. 122-123.

Si esta ambivalencia resulta (como creo) relevante, sus consecuencias prácticas también lo son si se tiene en cuenta que la Directiva se proyecta en los ordenamientos nacionales en un proceso de trasposición, cuyo resultado final (que es lo que se persigue) se encuentra condicionado —en lo que al concepto de religión se refiere— al contexto del derecho de cada Estado miembro, dentro del cual el significado de la religión o convicciones puede ser muy particular y muy distinto respecto de otros Estados. Situación ésta, la de la diferencia entre ordenamientos nacionales<sup>17</sup>, respecto de la cual el Derecho comunitario parece partidario de permanecer ajeno y respetuoso, a la luz de lo que se determina en la Declaración 11 del Tratado de Ámsterdam<sup>18</sup>, que pasó al texto del artículo 17.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea: “1. La Unión respetará y no prejuzgará el estatuto reconocido en los Estados miembros, en virtud del derecho interno, a las iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas”<sup>19</sup>.

Hay una tensión interpretativa entre el ámbito institucional (iglesias, confesiones, organizaciones públicas o privadas de tendencia, es decir, con una ética basada en la religión o en las convicciones) que depende en cierta medida del estatuto normativo de cada país, y el ámbito individual o personal, donde el peso del concepto de las convicciones individuales “lastra” cualquier tipo de estandarización del concepto de religión identificable institucionalmente, habida cuenta de que las posturas religiosas no tienen por qué identificarse con una determinada confesión religiosa. Además, en este ámbito individual debe tenerse en cuenta el arco comprendido entre las decisiones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en los casos *Campbell y Cosans contra el Reino Unido*<sup>20</sup> y *Eweida y Otros contra el Reino Unido*<sup>21</sup>. En la primera decisión, el Tribunal de Estrasburgo señala que la palabra “convicciones”, si se considera aisladamente y en su acepción habitual, no es sinónima de “opinión” e “ideas”, tal como las emplea el artículo 10 (sobre la libertad de expresión) del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (en adelante, Convenio Europeo de Derechos Humanos)<sup>22</sup>, sino que se aplica a la opinión que alcanza determinado nivel

---

<sup>17</sup> POLO SABAU, J.R. *El estatuto de las confesiones religiosas en el derecho de la Unión Europea: entre el universalismo y la peculiaridad nacional*. Madrid: Dykinson, 2014, pp. 127-197.

<sup>18</sup> Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, firmado en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997, Diario Oficial de la Unión Europea C 340, 10 de noviembre de 1997.

<sup>19</sup> RODRIGUES ARAÚJO, A.M. *Iglesias y organizaciones no confesionales en la Unión Europea: el artículo 17 del TFUE*. Pamplona: EUNSA, 2012.

<sup>20</sup> *Campbell and Cosans v. the United Kingdom*, 25 February 1982, Series A no. 48, sobre escolarización y uso de castigos corporales.

<sup>21</sup> *Eweida and Others v. the United Kingdom*, nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, ECHR 2013, sobre simbología religiosa personal y objeción de conciencia.

<sup>22</sup> Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente, Boletín Oficial del Estado número 243, de 10 de octubre de 1979, pp. 23564-23570.

ISSN 0719-7160

de fuerza, seriedad, coherencia e importancia. Y en la segunda, el Tribunal entiende que, para que una manifestación de las creencias religiosas esté protegida por la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, no es necesario que el demandante establezca que actuó en cumplimiento de un deber establecido por la religión a la que pertenece o a la que se entiende vinculado. Esta posición del Tribunal, aun cuando pertenece formalmente a una organización supranacional distinta de la Unión Europea (el Consejo de Europa) es relevante aquí en la medida en que por el Tratado de Maastricht de 1992 —hoy en el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea<sup>23</sup>— la Unión Europea se adhiere al Convenio Europeo de Derechos Humanos y los derechos fundamentales garantizados en el mismo forman parte del Derecho de la Unión como principios generales.

En fin, respecto de la religión, quizá la aproximación más precisa que pueda alcanzarse sea la de ofrecer las distintas opciones que se han registrado en los estudios comparados<sup>24</sup>. Se hace referencia entonces a la tendencia funcional o subjetiva estadounidense (la religión como expresión de las cuestiones últimas, *ultimate concerns*), a la religión entendida de forma analógica a partir de sus manifestaciones más conocidas, etc. Y respecto de las convicciones, se entiende que se trata de sistemas no científico-experimentales, de interpretación basada en convicciones personales y que, en la medida en que sean omnicomprendivos, incluyen una explicación de la humanidad, la vida y la ética. En cualquier caso y como viene siendo habitual en el derecho comparado, se entiende que la protección otorgada bajo el rótulo “religión o convicciones” no comprende las convicciones políticas. Sobre todo en el plano individual, las dificultades prácticas que implica la determinación de las creencias, la religión o las convicciones, hace que progresivamente los tribunales y los órganos administrativos no pongan el acento en ese elemento sustantivo, sino en el elemento adjetivo, es decir, la sinceridad de quien alega unas creencias. Lo cual no significa en modo alguno que este acento en lo adjetivo pueda considerarse una solución definitiva o sin objeción posible<sup>25</sup>.

### **2.2.2. La discriminación directa e indirecta**

Conforme al artículo 2.1 de la Directiva 2000/78/CE, existe discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual. Las excepciones a la apreciación de la discriminación

---

<sup>23</sup> Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, Diario Oficial de la Unión Europea C 202, 7 de junio de 2016.

<sup>24</sup> VICKERS, L., EUROPEAN COMMISSION, Religion and belief discrimination in employment, cit., pp. 26-29.

<sup>25</sup> SU, A. Judging Religious Sincerity. En: *Oxford Journal of Law and Religion*. 2016, vol. 5 (1).

directa se cifran en las acciones positivas (admitidas en el Derecho comunitario) y los requisitos profesionales esenciales y determinantes, sobre los que de forma general se pronuncia el artículo 4.1 de la misma Directiva, y sobre el que trataremos más adelante.

El artículo 2.2 de la Directiva establece que hay discriminación indirecta “cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que: i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.” En la discriminación indirecta, el término comparativo es siempre colectivo, no individual, frente a la discriminación directa, en la que se comparan sujetos, no grupos. La discriminación indirecta es una situación de resultado, por lo que no se exige la prueba de la voluntad de discriminar. Además de la excepción referida a los requisitos profesionales esenciales y determinantes, la discriminación indirecta —frente a la directa— admite una justificación objetiva y razonable.

Esto último nos lleva a preguntar si el concepto de discriminación indirecta conlleva necesariamente un deber de adaptación razonable —por parte del empleador o del Estado— a las necesidades religiosas o de convicciones del empleado<sup>26</sup>. Por adaptación razonable se designa toda modificación o ajuste en un empleo que permita a un potencial trabajador (por lo demás cualificado) o a un empleado, normalmente de origen cultural o religioso diferente del de la mayoría de la población, participar en el proceso de selección o desempeñar los cometidos esenciales del empleo de forma igual que el resto de los candidatos o empleados, pero respetándose sus convicciones<sup>27</sup>. El tema no podía estar menos de actualidad, cuando en los Estados Unidos de América se

---

<sup>26</sup> CAÑAMARES ARRIBAS, S. El llamado “derecho de acomodo” de las creencias religiosas en los países occidentales. En: *La gobernanza de la diversidad religiosa: personalidad y territorialidad en las sociedades multiculturales*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2013; ELÓSEGUI ITXASO, M. *El concepto jurisprudencial de acomodamiento razonable: el Tribunal Supremo de Canadá y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ante la gestión de la diversidad cultural y religiosa en el espacio público*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2013; MESEGUER VELASCO, S. La acomodación de las creencias religiosas: el caso Francesco Sessa contra Italia. En: *La gobernanza de la diversidad religiosa: personalidad y territorialidad en las sociedades multiculturales*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2013.

<sup>27</sup> RELAÑO PASTOR, E. Towards Substantive Equality for Religious Believers in the Workplace?, cit., p. 256.

ISSN 0719-7160

ha reabierto el debate doctrinal<sup>28</sup> sobre la adaptación razonable, en unos momentos en los que corren parejas la reconducción del derecho fundamental de libertad religiosa a otros derechos formales o vehiculares (libertad de expresión, libertad de asociación, etc.)<sup>29</sup> y el debilitamiento de la libertad religiosa frente al principio de igualdad. Se argumenta que si la igualdad de todos es una exigencia moral racional y lo que lo obstaculiza (la religión) es irracional, el predominio de la igualdad aparece como un imperativo de la justicia<sup>30</sup>. Podría admitirse —también se dice— una adaptación razonable siempre que sea igualitaria (por ejemplo: que facilite un turno de trabajo alternativo tanto a los trabajadores que descansan en un día distinto del domingo por motivos religiosos, como a aquellos que necesitan el día completo para viajar y asistir al partido de la final de la *Champions League*) o no lesione el principio de daño<sup>31</sup> (téngase en cuenta las dificultades teóricas y prácticas que conlleva su aplicación<sup>32</sup>). No obstante, este debate doctrinal no significa que la adaptación razonable esté al borde de la derogación o que carezca de importancia, como puso de manifiesto la sentencia del Tribunal Supremo de los Estados Unidos en el caso *EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores*, de 2015<sup>33</sup>.

¿Por qué tiene importancia llamar la atención sobre la reapertura de este debate sobre la *reasonable accommodation* en los Estados Unidos de América? La razón no es el diletantismo académico, sino algo más de fondo: la corriente jurídica en favor de la adaptación razonable comenzó su andadura con el Título VII de la *Civil Rights Act* de 1964<sup>34</sup> (contra la discriminación laboral basada en la raza, la etnia, la religión el sexo o el origen nacional)<sup>35</sup>. Y de alguna manera, la Directiva 2000/78/CE va en la misma

---

<sup>28</sup> HAMILTON, M. The Case for Evidence-Based Free Exercise Accommodation: Why the Religious Freedom Restoration Act Is Bad Public Policy. En: *Harvard Law & Policy Review*. 2015, vol. 9; HORWITZ, P. Against Martyrdom: A Liberal Argument for Accommodation of Religion. En: *Notre Dame Law Review*. 2015, vol. 91; SCHUKLENK, U., SMALLING, R. Why medical professionals have no moral claim to conscientious objection accommodation in liberal democracies. En: *Journal of Medical Ethics*. 2016.

<sup>29</sup> NICKEL, J.W. Who Needs Freedom of Religion? En: *University of Colorado Law Review*. 2005, vol. 76.

<sup>30</sup> WILLIAMS, S. Reason, law and religious freedom. En: *Ethics in Brief* [online]. 2015, vol. 20 (5), p. 2. [fecha de consulta 23.08.2016]. Disponible en: <http://www.lawandreligionuk.com/2016/01/28/reason-law-and-religious-freedom/#more-24761>.

<sup>31</sup> HAMILTON, M. *God vs. the Gavel: Religion and the Rule of Law*. Cambridge; New York: Cambridge University Press, 2005.

<sup>32</sup> SMITH, S.D. *The Disenchantment of Secular Discourse*. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 2010, pp. 70-106.

<sup>33</sup> *E.E.O.C. v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*, 135 S.Ct. 2028, \_\_\_ U.S., 2015, June 01, 2015. Conforme a esta sentencia, la legislación americana contra la discriminación laboral prohíbe al posible empleador rechazar a una solicitante de empleo ante la perspectiva de tener que adaptarse a la práctica religiosa de esa solicitante. En este caso, el entrevistador para el empleo (y sus inmediatos superiores) rechazaron contratar a Samantha Elauf, musulmana, pensando que el pañuelo de cabeza que portaba la candidata podría entrar en conflicto con la política de vestuario de los trabajadores de las tiendas, que excluye las gorras o prendas de cabeza (sin más definición).

<sup>34</sup> Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (Pub. L. 88-352) (Title VII), as amended, 42 USC 2000e.

<sup>35</sup> PALOMINO LOZANO, R. Objeción de conciencia y relaciones laborales en el Derecho de los Estados Unidos. En: *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*. 1991, vol. 50.

dirección y tiene objetivos semejantes. Y si la adaptación razonable entra en crisis en Estados Unidos de América, en un plazo corto de tiempo entrará en crisis en Europa.

Sea como fuere, quienes han estudiado la Directiva 2000/78/CE<sup>36</sup>, el marco normativo europeo referido a la discriminación por motivos religiosos<sup>37</sup>, o las dos conclusiones de las abogadas generales del Tribunal de la Unión Europea<sup>38</sup>, entienden que el deber de adaptación razonable está incluido en la discriminación indirecta. Sin embargo, la Directiva hace explícito dicho deber sólo para las personas con discapacidad, lo cual arroja una sombra de incertidumbre. Quizá hasta hace relativamente poco tiempo la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (recuérdese la relevancia en el derecho comunitario del sistema de protección de los derechos fundamentales del Consejo de Europa) no resultaba especialmente iluminadora al respecto. Pero desde la decisión en el caso *Eweida*, la perspectiva ha cambiado de forma muy significativa<sup>39</sup>. Si hasta entonces el máximo de protección estatal se circunscribía al derecho del trabajador a dimitir de un trabajo contrario a su religión o convicciones, en este caso el Tribunal de Estrasburgo admite que, cuando una persona alega una restricción a la libertad de religión en el trabajo, no basta la posibilidad de cambiar de trabajo para evitar cualquier injerencia con el derecho, sino que se debe comprobar si dicha restricción es proporcionada o no<sup>40</sup>. Esta idea bien podría orientar en parte la labor del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (de hecho, como veremos, lo hace en parte en las conclusiones generales). Téngase igualmente en cuenta las limitaciones del trasvase de la doctrina del Tribunal de Estrasburgo al de Luxemburgo. Como se ha puesto de relieve, el primero juzga sobre derechos, su sola tarea es interpretar el Convenio europeo; el segundo aborda los casos sobre libertad religiosa en un contexto más amplio: todo el Derecho comunitario, en el que además se ha desarrollado con mayor intensidad el principio de no discriminación<sup>41</sup>. En conclusión, parece que hay algunas razones fundadas para considerar que la adaptación razonable es un deber preventivo

---

<sup>36</sup> VICKERS, L., EUROPEAN COMMISSION, Religion and belief discrimination in employment, cit., pp. 20-23.

<sup>37</sup> RELAÑO PASTOR, E. Towards Substantive Equality for Religious Believers in the Workplace? cit., pp. 260-262.

<sup>38</sup> BENEDI LAHUERTA, S. Wearing the veil at work: Achbita and Bougnaoui - Can a duty to reasonable accommodation be derived from the EU concept of indirect discrimination? En: *EU Law Analysis* [online]. 2016. [fecha de consulta 17.07.2016]. Disponible en: <http://eulawanalysis.blogspot.nl/2016/03/wearing-veil-at-work-achbita-and.html>.

<sup>39</sup> CANO RUIZ, I. Vestimenta y símbolos religiosos en el ámbito laboral. En: MOTILLA DE LA CALLE, A. ed. *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en torno al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral*. Granada: Comares, 2016, pp. 66-67; HILL QC, M. Religious Symbolism and Conscientious Objection in the Workplace: An Evaluation of Strasbourg's Judgment in *Eweida* and others v United Kingdom. En: *Ecclesiastical Law Journal*. 2013, vol. 15 (2), p. 197.

<sup>40</sup> *Eweida and Others v. the United Kingdom*, nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, § 83, ECHR 2013.

<sup>41</sup> MCCREA, R. Singing from the Same Hymn Sheet? What the Differences between the Strasbourg and Luxembourg Courts Tell Us about Religious Freedom, Non-Discrimination, and the Secular State. En: *Oxford Journal of Law and Religion*. 2016, vol. 5 (2), p. 185.

ISSN 0719-7160

de la discriminación indirecta. Su límite (es decir, hasta dónde tiene el empresario deber de adaptación) radica precisamente en la justificación de la propia discriminación indirecta, es decir, que “dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios”. El único punto que suscita duda: puesto que en la discriminación indirecta el término comparativo es siempre colectivo, no individual, ¿debe la adaptación razonable tener en cuenta dicho término comparativo? Si la religión y convicciones se van a aplicar desde una perspectiva individual, es decir, si no es preciso identificar religión y convicciones con un elemento externo institucional o asociativo, el término comparativo de carácter colectivo pierde su valor, salvo que venga combinado (como de hecho ocurre en la realidad) con otros elementos (etnia, sexo) especialmente si además son minoritarios. La prueba estadística, que en otros ámbitos puede resultar más fácil de construir cara a la demostración de la discriminación indirecta y la viabilidad de la adaptación razonable, se dificulta allí donde los elementos de definición del grupo carecen de la aparente consistencia objetiva de otras categorías como el sexo, la raza o la discapacidad. Dada la particular configuración de la religión o las convicciones, sólo si se toma en consideración de forma flexible y abstracta el término comparativo, o salvo que religión o convicciones vengan asociadas a otros términos en situaciones de discriminación múltiple, la adaptación razonable puede residenciarse plenamente como el reverso de la discriminación indirecta.

### **2.2.3. Las excepciones del artículo 4**

La Directiva establece en su artículo 4 unas excepciones aplicables tanto a la discriminación directa como a la indirecta.

La primera de ellas es el requisito profesional esencial y determinante, *Genuine Occupational Requirement* (Reino Unido) o, en otros ordenamientos jurídicos ajenos a la Unión Europea, *Bona Fide Occupational Qualification* (Estados Unidos de América). En el número 1 de dicho artículo se establece que “los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 (religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual ) no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado”.

Al tratarse de una excepción a la regla general se entiende que la interpretación del requisito esencial y determinante debe hacerse de forma restrictiva, salvo para la discapacidad y la edad relacionadas con empleo en seguridad pública (fuerzas armadas,

policía, servicios penitenciarios y de socorro)<sup>42</sup>. En general, esta excepción del artículo 4.1 no resulta especialmente controvertida en su aplicación. Permite ponderar el derecho de libertad religiosa frente a otros derechos en el contexto del empleo. Se aplica cuando hay una conexión patente entre el trabajo que se va a realizar y las características requeridas. Por ejemplo, si un hospital quiere contratar un capellán, puede legalmente restringir la oferta de empleo y la contratación a un ministro de culto de una determinada confesión, debidamente ordenado o nombrado; si una organización de ayuda humanitaria quiere establecer una unidad de ayuda a cristianos en busca de asilo, procedentes de Irak o Darfur, puede decidir que los empleados de esa unidad deben ser cristianos practicantes o, alternativamente, no musulmanes. De forma semejante, si una autoridad local o la policía establecen una unidad para la violencia de género y los matrimonios forzados, podría decidir restringir la oferta y el empleo a mujeres musulmanas para garantizar la confianza de las personas a las que se va a ayudar y asistir<sup>43</sup>... No obstante, como vamos a tener ocasión de comprobar, la excepción se ha construido en una compleja combinación de conceptos jurídicos indeterminados y reminiscencias del juicio de proporcionalidad, que puede presentar algunos problemas prácticos.

El número 2 del artículo 4 introduce un requisito profesional referido a las confesiones religiosas y a las empresas de tendencia: “Los Estados miembros podrán mantener en su legislación nacional vigente el día de adopción de la presente Directiva, o establecer en una legislación futura que incorpore prácticas nacionales existentes el día de adopción de la presente Directiva, disposiciones en virtud de las cuales en el caso de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Esta diferencia de trato se ejercerá respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho comunitario, y no podrá justificar una discriminación basada en otro motivo. || Siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas, las disposiciones de la presente Directiva se entenderán sin perjuicio del derecho de las iglesias y de las demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, actuando de conformidad con las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales, podrán exigir en consecuencia a las personas

---

<sup>42</sup> PRECIADO DOMÈNECH, *Igualdad y no discriminación en el derecho de la Unión Europea*, cit., pp. 101-102.

<sup>43</sup> ADDISON, N. *Religious discrimination and hatred law*, cit., p. 73.

ISSN 0719-7160

que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización.”

La primera parte de la excepción del artículo 4.2 establece una regla de mayor amplitud que la establecida en el 4.1, al referirse a un “requisito profesional esencial, legítimo y justificado”, pero no *determinante*, y referido no a la cualificación específica del puesto de trabajo en sí, sino a la orientación ideológica, religiosa o filosófica de la organización. Seguidamente, y con independencia de la mayor o menor relación del puesto de trabajo con el *ethos* de la organización (y por tanto, de forma independiente o separada del requisito profesional esencial), la Directiva menciona de forma explícita la posibilidad legítima de exigir a los empleados la actitud de buena fe y lealtad hacia la ética de la organización<sup>44</sup>.

La doctrina que ha estudiado de forma específica la Directiva, sostiene que la excepción permite que la norma comunitaria sea interpretada en congruencia con las regulaciones constitucionales de los Estados miembros, muchos de los cuales reconocen la autonomía de las organizaciones religiosas en orden a garantizar la libertad religiosa<sup>45</sup>. Esta excepción, por tanto, avala el carácter esencial que excepcionalmente tiene el *ethos* en un grupo concreto de organizaciones que intervienen en el sector económico y productivo.

Una empresa de tendencia es la organización dirigida a fines políticos, sindicales, religiosos, educativos, etc., o bien la organización que tiene como rasgo definitorio y como razón de existencia una determinada ideología o cosmovisión<sup>46</sup>. El carácter u objetivo final marca su rasgo definitorio: no sería suficiente, por tanto, que un elemento ideológico se sumara con carácter adjetivo o complementario del fin de lucro, humanitario, etc. de dicha empresa u organización. Ésta sería la posición adoptada por la Corte de Casación francesa<sup>47</sup> en el caso *Baby-Loup*, sobre simbología religiosa individual de una trabajadora. Allí la Corte tuvo que calificar la naturaleza de un jardín

---

<sup>44</sup> MORENO BOTELLA, G. *Organizaciones religiosas y deber de lealtad: El TEDH ante las relaciones laborales de contenido ideológico y el derecho a la autonomía e identidad de las iglesias*. Alemania: Saarbrücken: Editorial Académica Española, 2012.

<sup>45</sup> VICKERS, L., EUROPEAN COMMISSION, Religion and belief discrimination in employment, cit., p. 57.

<sup>46</sup> ÁLVAREZ CORTINA, A.-C. Derecho de las confesiones religiosas a la selección del personal por las creencias religiosas. En: *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en torno al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral*. Granada: Comares, 2016, pp. 188-200; VAL TENA, A.L. del. Las empresas de tendencia ante el Derecho del Trabajo: libertad ideológica y contrato de trabajo. En: *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*. 1994, vol. 2, p. 179.

<sup>47</sup> Arrêt n° 612 du 25 juin 2014 (13-28.369) - Cour de cassation - Assemblée Plénière - ECLI:FR:CCASS:2014:AP00612. Sobre el despido de una trabajadora del jardín de infancia “Baby-Loup” por uso de velo islámico.

de infancia que incorpora a su reglamento la neutralidad, y entiende que no estamos ante una “empresa de tendencia” de promoción militante del laicismo<sup>48</sup>.

Respecto de las personas que realizan un trabajo al servicio de las confesiones religiosas, es preciso distinguir dos posibles situaciones generales<sup>49</sup>. La primera de ellas se refiere a los servicios de los ministros de culto para la propia confesión, iglesia o grupo religioso. Esta primera situación no es uniforme en cuanto al tratamiento jurídico por parte del Estado. En algunos casos, se entiende que la relación entre el ministro de culto y la confesión carece de carácter contractual, mientras que en otros puede ser la propia confesión la que “contractualice” la relación. De todos modos, a la luz de la jurisprudencia de Estrasburgo, parece claro que la divergencia entre los ministros de culto y sus confesiones se resuelve con el derecho de los primeros a abandonar la confesión religiosa<sup>50</sup>. La segunda situación se refiere a la prestación laboral por personas que no son ministros de culto; esta segunda supone la existencia de un contrato laboral y, en consecuencia, la aplicación por parte de los Estados a través de su normativa interna de las previsiones del artículo 4.2, ya sea en relación laboral directa con la confesión religiosa, ya sea en relación laboral con entidades dependientes<sup>51</sup>. La casuística puede ser bastante diversa, tanto en lo que se refiere a la oferta y condiciones de empleo, como a la efectiva ejecución de la prestación de trabajo<sup>52</sup>. No se incidirá mucho más en la cuestión, porque el rango de prestaciones laborales que nos interesa no se refiere a las empresas de tendencia ni, en consecuencia, al contenido de las excepciones del artículo 4.2 de la Directiva.

Por lo demás, la transposición del artículo 4 de la Directiva a las legislaciones nacionales se ha efectuado con desigual suerte: algunos países simplemente no han llevado la excepción al derecho nacional, mientras que otros lo han hecho con una amplitud mayor de la prevista en la norma comunitaria<sup>53</sup>.

---

<sup>48</sup> DALY, E. Laïcité in the Private Sphere? French Religious Liberty After the Baby-Loup Affair. En: *Oxford Journal of Law and Religion*. 2016, vol. 5 (2).

<sup>49</sup> MORENO BOTELLA, G. Autonomía de las religiones y relaciones laborales ligadas a una ética o religión en la reciente jurisprudencia del TEDH. En: *Derecho y religión*. 2014, vol. 9.

<sup>50</sup> CAÑAMARES ARRIBAS, S. Churches, Religious Autonomy, and Employment Law in Spain, the European Court of Human Rights, and the United States. En: *Journal of Church and State*. 2015, vol. 57 (4); GONZÁLEZ SÁNCHEZ, M. Cuestiones de trabajo de los ministros de culto para la propia confesión. En: *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en torno al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral*. Granada: Comares, 2016.

<sup>51</sup> RUANO ESPINA, L. Despido del trabajador, por confesión religiosa o institución dependiente de ella, debido a actos o conductos doctrinalmente divergentes. En: *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en torno al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral*. Granada: Comares, 2016.

<sup>52</sup> ADDISON, N. Religious discrimination and hatred law, cit., pp. 75-86.

<sup>53</sup> VICKERS, L., EUROPEAN COMMISSION, Religion and belief discrimination in employment, cit., pp. 57-60.

### 3. Las conclusiones en los dos casos ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Siendo el Tribunal de la Unión Europea el intérprete supremo del Derecho comunitario, le corresponde conocer a través del procedimiento denominado “cuestión prejudicial” de la interpretación del Derecho originario y derivado<sup>54</sup>. “En la cuestión prejudicial interpretativa surgen dudas sobre la norma comunitaria que debe interpretarse pero cuya validez no se discute, de manera que una vez aclaradas, se mantienen abiertas todas las posibilidades de aplicación de la norma comunitaria”<sup>55</sup>. No es propiamente un recurso, sino un procedimiento de cooperación entre el Tribunal de Justicia y los Tribunales nacionales.

En el procedimiento prejudicial (al igual que en otros recursos) interviene el Abogado general. Esta figura tiene por misión “presentar públicamente, con toda imparcialidad e independencia, conclusiones motivadas sobre los asuntos que, de conformidad con el Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, requieran su intervención.”<sup>56</sup> Estas conclusiones equivalen a una “propuesta motivada de solución”<sup>57</sup> del procedimiento, cuyo objetivo es facilitar la labor de los jueces.

#### 3.1. El caso Achbita

Cronológicamente, el primero de los supuestos objeto de la cuestión prejudicial trata de la simbología religiosa personal en relación con la neutralidad ideológica y religiosa de la empresa.

Samira Achbita comenzó a trabajar el 12 de febrero de 2003 para G4S Secure Solutions NV, una empresa de servicios de vigilancia, seguridad y recepción de clientes. Inicialmente, G4S tenía una “norma no escrita” en virtud de la cual los trabajadores no pueden llevar símbolos religiosos, políticos o filosóficos al trabajo; con posterioridad dicha norma fue incorporada al reglamento de régimen interno, por acuerdo del comité de empresa de 13 de junio de 2006. Achbita prestó servicio en la empresa durante tres

---

<sup>54</sup> Artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, Boletín Oficial de la Unión Europea C83 de 30 de marzo de 2010.

<sup>55</sup> DÍEZ MORENO, F., Manual de derecho de la Unión Europea, cit., p. 369.

<sup>56</sup> Artículo 252 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, Boletín Oficial de la Unión Europea C83 de 30 de marzo de 2010.

<sup>57</sup> MANGAS MARTÍN, A., LIÑÁN NOGUERAS, D.J. *Instituciones y derecho de la Unión Europea*. Madrid: Tecnos, 2012, p. 274.

años sin portar velo islámico; en abril de 2006 comunicó a la empresa que, por motivos religiosos, empezaría a portar el velo también en las horas de trabajo. La empresa contesta que tal conducta sería contraria a la neutralidad pretendida y el 12 de junio de 2006 Achbita es despedida. Comienza entonces un itinerario a través de los tribunales belgas, que entendieron que no había discriminación en el despido, y que culmina en *Hof van Cassatie*, o Tribunal de casación, que suspende el procedimiento y remite al Tribunal de la Unión Europea la siguiente cuestión prejudicial:

*¿Debe interpretarse el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78/CE en el sentido de que la prohibición de llevar un velo como musulmana en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa si la norma en vigor en la empresa prohíbe a todos los trabajadores llevar en el lugar de trabajo signos externos de convicciones políticas, filosóficas y religiosas?*

La abogada general Juliane Kokott (también profesora de la Universidad de St. Gallen) elabora de forma sistemática sus conclusiones para el Tribunal<sup>58</sup>, dictaminando que no hay discriminación directa, si bien pudiera haberla indirecta. Entiende Kokott que la discriminación indirecta estaría justificada con el fin de imponer una política de neutralidad religiosa y de creencias obligatoria para los trabajadores, siempre que se respete el principio de proporcionalidad. En opinión de la abogada general, cada situación concreta ayudará a determinar esa proporcionalidad, a partir de elementos tales como el tamaño y vistosidad del símbolo, el tipo de actividad de la trabajadora, el contexto en el que se desarrolle la actividad o incluso la identidad nacional del Estado que se trate. Salvadas las diferencias existentes, podríamos decir que la tesis contenida en las conclusiones se distancia de la postura del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso *Eweida* (que refuerza la tesis de la proporcionalidad y de la adaptación razonable) y se aproxima a la postura de la Corte de Casación francesa en el caso *Baby-Loup* (la neutralidad como principio que inspira los fines de la organización y la proporcionalidad de la medida en el contexto específico, puede limitar la libertad de la trabajadora).

Varios son los elementos de interés que merecen ser examinados. Por un lado, la posibilidad de que se hubiera producido una velada discriminación incluso directa. Por otro, el problema del concepto de religión que emplean las conclusiones. En fin, si se ha aplicado con rigor la excepción del artículo 4.1 de la Directiva.

---

<sup>58</sup> C-157/15 Conclusiones ECLI:EU:C:2016:382, 31/05/2016.

### **3.1.1. Neutralidad, empresa, Estado**

Pero antes de entrar en estos detalles, un apunte acerca de la cuestión de la neutralidad como principio ideológico inspirador aplicado a organizaciones privadas. Normalmente, una actividad comercial se desarrolla en un plano de cierta indiferencia respecto de la religión o las creencias, lo cual se traduce incluso en una obligación con consecuencias penales<sup>59</sup>. Simultáneamente, una organización puede adoptar una finalidad religiosa o ideológica última y explícita: se trata de las empresas de tendencia. El punto intermedio vendría representado por aquellas empresas u organizaciones que incorporan un rasgo de “neutralidad” religiosa o ideológica de carácter instrumental en la consecución de sus fines mercantiles. Volviendo sobre la sentencia francesa en el caso del jardín de infancia *Baby-Loup*, la supuesta necesidad de proteger la libertad religiosa de los menores de edad, unida al respeto a la pluralidad de opciones religiosas en un entorno social multi-religioso, abonarían la validez de este rasgo instrumental de neutralidad sin que se pueda afirmar que estemos ante una empresa de tendencia. En definitiva, podemos diferenciar “neutralidad de indiferencia”, “neutralidad instrumental” y “neutralidad militante”, ésta última propia de una empresa de tendencia.

La Directiva no circunscribe el campo de aplicación a las organizaciones privadas, tal como prevé su artículo 3.1: “la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos”. Sin embargo, Francia aprovecha la ocasión que le brinda el procedimiento para, en unas observaciones escritas, proponer una limitación a la no discriminación por motivos religiosos en el sector público: “la Directiva no está concebida para ser aplicada en situaciones que afectan a la identidad nacional de los Estados miembros. En particular, dicho Estado miembro considera que la aplicación de la Directiva a la función pública («service publique») está sujeta a limitaciones, en virtud del principio constitucional de laicidad” (n. 31). En el contexto de la Directiva, me atrevería a decir que esta tesis pretendería que los países en los que la laicidad define al Estado, éste sea considerado como una especie de “Estado de tendencia”, con un régimen especial frente a las pretensiones anti-discriminatorias de la Directiva. En definitiva, una “transposición” del tratamiento otorgado por el Tribunal de Estrasburgo a Francia y Turquía en la mayoría de las decisiones relativas a la simbología religiosa personal. Sin

---

<sup>59</sup> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, Boletín Oficial del Estado núm. 281, de 24 de noviembre de 1995. Artículo 512. Los que en el ejercicio de sus actividades profesionales o empresariales denegaren a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, por razones de género, enfermedad o discapacidad, incurrirán en la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio e inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre por un periodo de uno a cuatro años.

embargo, la abogada general intenta reconducir el tema a sus justos términos. Por un lado, obvia resolver en abstracto el supuesto en el contexto del empleo público. Y por otro, indica que “de la sola obligación establecida en el artículo 4 TUE, apartado 2, de respetar la identidad nacional de los Estados miembros no se deduce que existan determinadas materias o ámbitos de actividad que estén totalmente excluidos del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78. Es la aplicación de la Directiva lo que en ningún caso puede menoscabar la identidad nacional de los Estados miembros. Por lo tanto, la identidad nacional no limita el ámbito de aplicación de la Directiva en sí mismo, sino que debe ser tenida debidamente en cuenta al interpretar el principio de igualdad de trato que ésta consagra” (n. 32).

### **3.1.2. La velada discriminación directa**

Del enunciado del supuesto, tal como se presenta en las conclusiones de la abogada general, parece deducirse que preexistía una norma no escrita que exigía a los trabajadores abstenerse de usar símbolos (religiosos, políticos, filosóficos, etc.) y que tal norma adopta la forma escrita el 13 de junio de 2006. La norma, entiende la abogada general, no comporta discriminación directa, pues “no se limita a una prohibición de llevar signos visibles de una convicción religiosa, sino que al mismo tiempo prohíbe también expresamente llevar signos visibles de convicciones políticas o filosóficas” (n. 51); “estamos únicamente ante una diferencia de trato entre los trabajadores que desean expresar activamente una determinada convicción (ya sea de índole religiosa, política o filosófica) y sus compañeros que no sienten esa necesidad. Pero esa diferencia de trato no constituye ningún «trato menos favorable» directo y vinculado específicamente a la religión” (n. 53).

Sin embargo, una indagación más atenta a los hechos del caso apunta a que la norma no escrita fue puesta por escrito debido a la situación provocada por la trabajadora musulmana<sup>60</sup>. En parte, es plausible esta tesis si se tiene en cuenta que Achbita comunicó su intención de llevar velo en el trabajo el 12 de mayo de 2006 y el acuerdo del comité de empresa sobre neutralidad es de 13 de junio. Tal como se ha observado, podría apreciarse un vínculo causal entre la decisión de la empresa de prohibir los símbolos mediante la norma escrita y la decisión de la trabajadora de empezar a utilizar

---

<sup>60</sup> BRIBOSIA, E. The preservation of the neutral image of a private company may justify the dismissal of employees wearing the headscarf. En: *European network of legal experts in the non-discrimination field* [online]. 2012. [fecha de consulta 24.08.2016]. Disponible en: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/1014-be-71-belgium-fr-65-labour-appeal-court-antwerpen-neutrality-privatesector-january2012>.

ISSN 0719-7160

el símbolo religioso personal; podría estimarse por tanto que la prohibición se introdujo a causa de la posición religiosa de la trabajadora<sup>61</sup>.

### **3.1.3. De nuevo, el concepto de religión en el derecho**

Como no podía ser de otro modo, y dada la exquisita sistemática que la abogada general observa en sus conclusiones, la exposición acerca de la discriminación por motivos religiosos comienza precisamente planteando el “aspecto religioso” del caso. No se pretende, desde luego, elaborar un tratado acerca de lo que sean la religión y las convicciones, pero sí delimitar el motivo que determina la discriminación. No podría — es lógico— afirmarse que se ha producido discriminación por un motivo (aparente o real) cuyo contenido o cuya naturaleza se desconoce.

Y como resulta también habitual en el mundo jurídico, las conclusiones abogan por una interpretación amplia del concepto de religión, aunque no deja de señalar que dicha interpretación amplia no significa de antemano que todo comportamiento religioso quede protegido... Se sitúa entonces en la estela que deja el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, cuando distingue entre el *forum internum* (absoluto) y el *forum externum* (limitable), que a su vez es reminiscencia de la distinción *freedom to believe* y *freedom to act* del Tribunal Supremo de los Estados Unidos de América. No parece preciso ir más allá, sobre todo porque, al final, no se cuestiona nada: “la Sra. Achbita (al igual que otras muchas musulmanas) lleva velo por motivos religiosos, y no hay razón alguna para dudar seriamente de su motivación religiosa” (n. 38). Se atiende, como ya antes de indicó, al elemento adjetivo, es decir, la sinceridad de quien alega unas creencias. Una postura ésta que pretende evitar un terreno difícil para la exploración jurídica, pero que simultáneamente abdica de profundizar en el significado jurídico de la realidad social y de la interconexión con otras ciencias sociales.

La abstención que se opera en las conclusiones respecto de una indagación acerca de la religión y las creencias, no pasaría de ser una cuestión sin mayor importancia (demos por supuesto que en el caso concreto no es necesario indagar en la religión y las creencias) de no ser porque se extrae unas conclusiones concretas acerca del valor de la religión y las creencias en el campo de la discriminación: “en su jurisprudencia relativa a diversos principios de no discriminación que rigen en el Derecho de la Unión el Tribunal de Justicia por lo general ha aplicado hasta ahora un concepto amplio de discriminación directa, apreciándola siempre que una medida estuviese íntimamente ligada al motivo invocado en cada caso para la diferencia de trato. (...) Pero en todos esos casos se trataba de características físicas invariables o propiedades personales de las personas

---

<sup>61</sup> BENEDI LAHUERTA, *Wearing the veil at work: Achbita and Bougnaoui - Can a duty to reasonable accommodation be derived from the EU concept of indirect discrimination?* Cit.

(como el sexo, la edad o la orientación sexual), y no de formas de comportamiento basadas en decisiones o convicciones subjetivas, como en este caso el hecho de llevar o no la cabeza cubierta.” (n. 44 y 45). De lo anterior se deduce que la discriminación por causas religiosas o de creencias pasa a ser una forma de discriminación de segunda clase. Y ello, porque se asocia religión a opción<sup>62</sup> y no a identidad; este elemento sutil (que distingue las conclusiones en el caso Achbita de la del caso Bougnaoui) no ha pasado desapercibido a la doctrina académica<sup>63</sup>. Con independencia de cómo deba valorarse esta toma de postura, es evidente que transmite un mensaje: “respetamos su opción de portar el velo, pero si desea mantener su puesto de trabajo, cambie de opción” o, por resumir en mensaje, “lo hacemos a mi manera o carretera” (*my way or highway*<sup>64</sup>).

### **3.1.4. Aplicación de la excepción del artículo 4.1 de la Directiva**

Ciertamente, portar el velo podría ser totalmente incompatible con el puesto de trabajo, allí donde resulte de aplicación la excepción del artículo 4.1 de la Directiva. El problema, en mi opinión, es que la virtualidad de la excepción ha sido aplicada de forma un tanto general. Y ello, cabe suponer, no tanto por una posición hostil de la abogada general al velo islámico, sino porque la Directiva no ofrece elementos conclusivos en relación con la adaptación razonable del empresario (frente al Título VII de la *Civil Rights Act* de 1964 estadounidense) en la discriminación por motivos religiosos. Dichos elementos conclusivos sí existen para la discapacidad en el artículo 5 de la Directiva. Quizá resultaba demasiado arriesgado trazar una cierta línea de continuidad entre la discapacidad y la religión o las convicciones (cosa que no ha dejado de hacer la doctrina americana<sup>65</sup>). Sea como fuere, el punto de partida es el “requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado”. La abogada general traslada la religión de la empleada del campo del *motivo* en el que se basa la diferencia de trato al campo de “una característica vinculada a dicho motivo” (n. 68). ¿Por qué esta traslación? Muy sencillo: porque en sí misma la regla de uniformidad neutra es igual para todos los empleados, religiosos o no religiosos: “G4S no prohíbe a sus trabajadoras profesar ni practicar una determinada religión, sino que

---

<sup>62</sup> SANDEL, M.J. Freedom of Conscience or Freedom of Choice. En: HUNTER, J.D., GUINNESS, O. eds. *Articles of Faith, Articles of Peace: The Religious Liberty Clauses and the American Public Philosophy*. [s.l.]: Brookings Institution Press, 1990.

<sup>63</sup> MCCREA, R. Religious discrimination in the workplace: which approach should the CJEU follow? En: *EU Law Analysis* [online]. 2016. [fecha de consulta 17.07.2016]. Disponible en: <http://eulawanalysis.blogspot.com.es/2016/07/religious-discrimination-in-workplace.html>.

<sup>64</sup> HILL QC, *Religious Symbolism and Conscientious Objection in the Workplace*, cit., p. 197.

<sup>65</sup> MCCONNELL, M.W. Free Exercise Revisionism and the Smith Decision. En: *University of Chicago Law Review*. 1990, vol. 57, p. 1140.

ISSN 0719-7160

simplemente les exige que prescindan de determinadas prendas de vestir, como el velo, que pueden estar relacionadas con una religión. Por lo tanto, se trata de si un empresario puede imponer a su empleada, como requisito profesional, exigencias relativas a determinadas características de su apariencia externa, concretamente sobre ciertos aspectos de su indumentaria, cuando éstos puedan tener una referencia religiosa” (n. 69).

El requisito profesional esencial y determinante debería poder concretarse de forma objetiva. Por ejemplo: una tienda de ropa islámica femenina requerirá vendedoras musulmanas<sup>66</sup>; una fábrica de embutidos no podrá contratar personal de religión islámica o judía porque no podrían trabajar con carne de cerdo<sup>67</sup>; un taller de pintura de automóviles no podría adaptarse a operarios que, por razones religiosas, dejen crecer su barba, ya que la mascarilla facial no le aislaría de los gases tóxicos...<sup>68</sup> Achbita puede realizar las tareas propias de una recepcionista: la abogada general reconoce que “la actividad de una recepcionista puede desempeñarse igual de bien con velo que sin él”; sin embargo, eleva el “contexto” de la actividad (las normas de vestuario de la empresa) a elemento constitutivo de ese requisito profesional. El empresario, en opinión de la abogada general, goza de un “margen de apreciación empresarial” (una versión a pequeña escala del conocido “margen de apreciación nacional” del que gozan los estados, según el Tribunal Europeo de Derechos Humanos<sup>69</sup>) que blindo la política de uniformidad neutral de la empresa: “la prohibición del velo es concreción de la política de neutralidad religiosa y de creencias, que G4S se ha impuesto a sí misma, y tal política de neutralidad no excede los límites del margen de apreciación empresarial, máxime tratándose de una empresa que, en particular, presta servicios de vigilancia y seguridad, pero también de recepcionista, a los más diversos clientes tanto del sector público como del privado, y sus trabajadores deben poder atender a todos esos clientes con flexibilidad” (n. 93). En consecuencia, las conclusiones de la abogada general no van más allá respecto de la adaptación razonable, es decir, no se plantea si la

---

<sup>66</sup> ADDISON, N., Religious discrimination and hatred law, cit., p. 74.

<sup>67</sup> *Al-Jabery v. ConAgra Foods Inc.*, 2007 U.S. Dist. Lexis 3124628 (D.Neb. 2007).

<sup>68</sup> *Bhatia v. Chevron Usa Inc.*, 734 F.2d 1382 (1984).

<sup>69</sup> ANNICCHINO, P. Tra margine di apprezzamento e neutralità: il caso “Lautsi” e i nuovi equilibri della tutela europea della libertà religiosa. En: MAZZOLA, R. ed. *Diritto e religione in Europa: rapporto sulla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo in materia di libertà religiosa*. Bologna: Il Mulino, 2012; GARCÍA ROCA, F.J. La muy discrecional doctrina del margen de apreciación nacional según el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: soberanía e integración. En: *Teoría y realidad constitucional*. 2007, vol. 20; GREER, S. *Margin of Appreciation: Interpretation and Discretion under the European Convention of Human Rights*. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2000; MARTÍN SÁNCHEZ, I. Uso de símbolos religiosos y margen de apreciación nacional en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. En: *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*. 2014, n. 35; PRIAULX, N. Testing the Margin of Appreciation: Therapeutic Abortion, Reproductive Rights and the Intriguing Case of *Tysiak v. Poland*. En: *European Journal of Health Law*. 2008, vol. 15; SHANY, Y. Toward a General Margin of Appreciation Doctrine in International Law? En: *European Journal of International Law*. 2005, vol. 16 (5).

reglamentación es el medio menos restrictivo o cuál es el coste real que supone a la empresa algún tipo de adaptación: cualquier excepción haría inviable la política de neutralidad que se ha autoimpuesto la empresa.

No cabe duda de que hay muchas razones que abonan la tesis de la abogada general y de que de un caso concreto y específico no se puede elaborar un principio aplicable a todos los supuestos. Sin embargo, la tesis propuesta en estas conclusiones podría situarnos en un escenario peligroso: bastaría con que una empresa de servicios incorpore una cláusula de neutralidad a sus normas de régimen interno para que quede exceptuada del régimen sobre la discriminación indirecta establecido por la Directiva.

### **3.2. El caso Bougnaoui**

Como vamos a tener ocasión de comprobar, hay algunas diferencias entre el caso Achbita y el caso Bougnaoui, tanto desde el punto de vista de los hechos como del análisis jurídico aplicado. En efecto, en el primer caso la situación conflictiva fue sobrevenida; en el segundo, el símbolo religioso personal se utilizaba ya desde el comienzo de la relación laboral. En el caso Achbita hay un reglamento interno que promueve la neutralidad en los símbolos personales, religiosos o no religiosos; en el caso Bougnaoui esa exigencia parece más bien implícita. En fin, el primer supuesto ya analizado arranca del malestar del empresario, mientras que este segundo se inicia por la queja de un cliente.

Micropole S.A., empresa especializada en consultoría, ingeniería y formación especializada, contrató a Asma Bougnaoui como ingeniero de proyectos, primero en un periodo de prácticas correspondientes a los últimos años de estudios (4 de febrero de 2008) y luego como ingeniero de proyectos (1 de agosto de 2008). Tanto en el momento de la contratación, como con motivo de dos reuniones con superiores de la empresa, se trató con ella la “cuestión del velo” de forma directa; la empresa expresó su respeto a las creencias religiosas de la candidata/trabajadora pero precisó que, al tener que tratar con clientes, se veían obligados a imponer discreción en la expresión de las opciones personales y, en consecuencia, no siempre podría llevar el velo. Se le asignó un proyecto para un cliente (Groupama) el 15 de mayo de 2008; concluido el trabajo, Groupama hizo saber a Micropole que a algunos de sus colaboradores les había molestado que Asma Bougnaoui llevara velo y pidió que “no hubiera velo la próxima vez”. En una reunión de fecha 17 de junio, la empresa incidió de nuevo en la necesidad de respetar esa neutralidad, y se le vuelve a preguntar de forma expresa si podía asumir esas exigencias profesionales, lo que implicaba no usar el velo, y la respuesta de la trabajadora fue negativa. En consecuencia, se procedió al despido sin preaviso. En

ISSN 0719-7160

noviembre de 2009 Bougnaoui interpuso su demanda por discriminación ante el Tribunal Laboral de París, que falla en contra de la demandante; el Tribunal de Apelación de París confirmó la sentencia de instancia. Bougnaoui interpone recurso de casación y el Tribunal plantea la siguiente cuestión prejudicial:

*«¿Debe interpretarse el artículo 4, apartado 1, de la [Directiva 2000/78] en el sentido de que el deseo manifestado por un cliente de una empresa de consultoría informática de que, en lo sucesivo, los servicios informáticos contratados no sean prestados por una empleada de dicha empresa, ingeniero de proyectos, que use el pañuelo islámico, constituye un requisito profesional esencial y determinante, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trata o del contexto en que se lleva a cabo?»*

La abogada general Eleanor Sharpston (profesora e investigadora en varias universidades británicas) presenta el 13 de junio las conclusiones para el Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>70</sup>. Y el contenido de su dictamen resulta muy distinto del elaborado por Juliane Kokott, tanto en su contenido como en su resultado. Empecemos por el resultado: Sharpston concluye que en el caso de Asma Bougnaoui se ha producido discriminación directa y, simultáneamente, subraya que cuando existe discriminación indirecta por motivo de religión o convicciones, los intereses empresariales constituyen una finalidad legítima a los efectos de la excepción a la discriminación, si bien tal discriminación sólo está justificada si es proporcionada a la finalidad legítima pretendida. A continuación, analicemos el contenido.

### **3.2.1. El contexto europeo y los símbolos religiosos personales**

En las observaciones preliminares, la abogada general repara en dos cuestiones que enmarcan el estudio de la simbología religiosa personal en Europa.

La primera es de carácter fáctico: por una parte, el mosaico de religiones y convicciones que se viven en Europa es progresivamente mayor y resulta muy difícil establecer reglas generales que sinteticen comportamientos y obligaciones. Por otro lado, circunscribiéndose a los símbolos religiosos personales islámicos, se describen brevemente cuáles son los atuendos femeninos más habituales, para indicar a renglón seguido que no existe uniformidad en cuanto a las reglas de ortodoxia aplicables en el mundo islámico, si bien es cierto que no todas esas prendas plantean el mismo problema al derecho. Como indica expresamente, “[l]a sociedad occidental considera

---

<sup>70</sup> C-157/15, Conclusiones ECLI:EU:C:2016:382, 31/05/2016.

que el contacto visual u ocular es fundamental en toda relación en la que los representantes de una empresa comuniquen cara a cara con los clientes. Por consiguiente, entiendo que una regla por la que se prohíbe el uso de vestimenta religiosa que cubre por completo los ojos y la cara mientras que se realiza un trabajo que implica este tipo de contacto con los clientes es proporcionada. A la hora de ponderar los intereses, saldría ganando el empresario. En cambio, cuando el trabajador en cuestión debe desempeñar un trabajo que no requiere contacto visual con los clientes, por ejemplo en una centralita de llamadas, esta misma regla perdería su justificación. Saldría ganando el trabajador. Y cuando el trabajador sólo quiere llevar un tipo de prenda que le cubre la cabeza pero deja la cara y los ojos completamente al descubierto, no veo que esté justificado prohibir” (n. 130).

Y la segunda cuestión que enmarca el estudio de la simbología religiosa en Europa es de carácter jurídico: no hay un criterio único común a los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros de la Unión Europea en lo que se refiere a la prohibición o a la permisión de símbolos religiosos personales, aunque resultaría admisible una *summa divisio* en la materia, que separa el sector público (más restrictivo) y el sector privado (donde parece no haber restricciones importantes). Acompaña su apreciación de esta falta de uniformidad europea en torno a la simbología religiosa personal, con una síntesis de los criterios deducibles de la jurisprudencia del Tribunal de Estrasburgo que, aparte de confirmar el distinto tratamiento del sector privado y el público, cifra en la salud y en la seguridad los intereses que taxativamente pueden limitar la libertad religiosa de enfermeras y pacientes de los hospitales... Por lo demás, las conclusiones salen al paso de una posible objeción al “trasvase” o “diálogo” entre Tribunales<sup>71</sup>, en este caso los de Luxemburgo y Estrasburgo; ciertamente la “materia prima” con la que ambos trabajan es distinta, como ya antes se indicó: el Tribunal de Justicia de la Unión Europea juzga sobre el Derecho comunitario (y en este caso sobre la no-discriminación en una Directiva) y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos interpreta el Convenio. Podría esgrimirse por ello, en contra de un hipotético juicio favorable a la luz del caso *Eweida*, que no es igual “la restricción de un derecho y la prohibición de discriminación. Tienen ámbitos de aplicación distintos y la restricción de un derecho es notablemente más flexible que la prohibición de discriminación.” (n. 58). Sin embargo, la abogada general sostiene que el planteamiento resulta un poco simplista y que ambas perspectivas (restricción por un lado y prohibición de discriminación por otro) son complementarias en el juego simultáneo de la discriminación directa (con un mayor grado de rigor protectivo en el Derecho comunitario) y la indirecta (que se aproxima más al análisis bajo los criterios del Convenio Europeo de Derechos Humanos).

---

<sup>71</sup> VERGOTTINI, G. de. *Más allá del diálogo entre Tribunales: comparación y relación entre jurisdicciones*. Cizur Menor (Navarra): Civitas-Thomson Reuters, 2010.

### 3.2.2. El concepto de religión: individualismo expresivo e identidad

Recordemos que en las conclusiones del caso Achbita la abogada general apunta algunos criterios acerca del concepto de religión o convicciones como categoría en materia de igualdad de trato; esos criterios, muy sintéticamente, se referían a la amplitud con la que deben entenderse religión o convicciones, la distinción entre *forum internum* y *forum externum* y, finalmente, el carácter opcional o variable de la religión o las convicciones. En las conclusiones para el caso Bougnaoui se aborda el tema desde una perspectiva diferente, incluso opuesta.

La diferencia estriba, en primer lugar, en que hay un importante aporte de datos acerca de la religión y las convicciones en Europa, desde el punto de vista estadístico y desde la reflexión acerca de la vivencia personal y social de la religión y las convicciones. Tal reflexión permite concluir, como ya se adelantaba, una mayor diversidad religiosa. Pero simultáneamente confirma el carácter especial con el que se viven las creencias: la irrupción del individualismo expresivo en el campo religioso. Esto significa que cada persona, dentro de las distintas tradiciones religiosas, vive de forma personal, irrepetible, hasta cierto punto de forma original la experiencia religiosa, que se aparta “de la letra de la ley” religiosa pero que, cuando se atiene a ella, lo hace de forma particularmente consciente. En tal sentido, los elementos fácticos que explicaban el uso del burka en la sentencia del Tribunal Europeo de Derecho Humanos en el caso *S.A.S. contra Francia*<sup>72</sup> mostraban precisamente indicios de ese individualismo expresivo que vive la recurrente que, lejos de vestir esa prenda bajo presión, parece hacerlo con libertad, de forma irregular a veces, inspirada por motivos espirituales.

Este apunte de las conclusiones sobre la diversidad religiosa e, implícitamente, sobre el individualismo expresivo religioso, podría llevar a concluir que la abogada general en este caso volverá a insistir en la religión o convicciones como formas de opción o elección, diferentes en esencia a otros motivos odiosos de discriminación (sexo, etnia...) Curiosamente esto no sucede; las conclusiones son terminantes: “Subrayo aquí que, para un miembro practicante de una religión, la identidad religiosa forma parte integrante de su ser. Los requisitos impuestos por la fe —su disciplina y las normas sobre la manera en que los adeptos deben llevar su vida— no son elementos que deban aplicarse cuando uno no esté trabajando (digamos, por la noche y durante los fines de semana para quienes tengan un trabajo de oficina) y que puedan dejarse discretamente de lado en horas de trabajo. Según las reglas particulares de la religión en cuestión y el grado en el que un determinado individuo sea practicante, alguno de dichos elementos puede, por supuesto, no ser de obligado cumplimiento para dicho individuo y, por lo

---

<sup>72</sup> *S.A.S. v. France* [GC], no. 43835/11, ECHR 2014.

tanto, ser negociable. Pero sería totalmente incorrecto suponer que, mientras que el sexo y el color de la piel siempre acompañan a las personas, de alguna manera no sucede así con su religión” (n. 118).

Si los argumentos anteriores permiten afirmar que las conclusiones de Sharpston se distancian de las de Kokott, hay un último elemento que lo confirma. Kokott siguió la tradicional distinción entre *forum internum* (no limitable) y *forum externum* (limitable). En estas conclusiones, sin embargo, se deja de lado esta clásica dicotomía, para establecer una distinción que pienso es más acertada para el supuesto concreto: “Cuando un empresario firma un contrato de trabajo con un trabajador, no compra el alma de esta persona. Sin embargo, sí compra su tiempo. Por esta razón, hago una clara distinción entre la libertad de una persona de manifestar su religión —cuyo alcance y posible limitación en el ámbito laboral constituyen el objeto principal del procedimiento ante el juez nacional— y el hecho de hacer proselitismo de su religión. Como demostraré a continuación, conciliar la libertad de una persona de manifestar su religión con la libertad de empresa requerirá un difícil ejercicio de equilibrio entre dos derechos en conflicto. A mi modo de ver, el proselitismo simplemente no tiene lugar en el ámbito laboral. El empresario está por lo tanto legitimado a imponer y poner en práctica reglas que prohíben el proselitismo, tanto para asegurarse de que el tiempo por el que ha pagado se emplee para su negocio como para crear unas condiciones de trabajo armoniosas para su personal. Dejaré claro que considero que el uso de vestimenta religiosa en el marco de la práctica religiosa pertenece totalmente a la primera categoría, y no a la segunda.” (n. 73). Distinción por tanto entre manifestación de creencias, o testimonio de las mismas, frente a la acción proselitista. De entrada, esta dicotomía suena bien. Sin embargo, tal distinción no está exenta de dificultades prácticas —salvo en los casos patentes en los que se dedicara todo el tiempo de trabajo exclusivamente para hablar de religión o de las convicciones— porque el mismo hecho (portar símbolos religiosos personales) puede vivirse con distintas intenciones (cumplir con un precepto religioso, dar testimonio de las propias creencias, o incitar a que otros pregunten para de esa forma iniciar una conversación “proselitista”).

### **3.2.3. Discriminación indirecta y adaptación razonable**

Respecto del caso de Asma Bougnaoui, las conclusiones entienden que se ha producido discriminación directa de forma clara: “parece imposible llegar a otra conclusión que no sea la de que, a causa de su religión, la Sra. Bougnaoui fue tratada de manera menos favorable que otra persona que se encontrara en una situación análoga. Un ingeniero de proyectos de Micropole que no hubiera optado por manifestar sus convicciones religiosas llevando una vestimenta particular no habría sido despedido. El despido de la

ISSN 0719-7160

Sra. Bougnaoui constituye por tanto una discriminación directa contra ella por motivos de su religión o de sus convicciones, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.” (n. 88)

¿Sería de aplicación la excepción del artículo 4.1 a este caso? La abogada general entiende que no: “no veo sobre qué base se podría declarar que el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 resulte aplicable a las actividades realizadas por la Sra. Bougnaoui en su condición de empleada de Micropole. Nada en la resolución de remisión ni en la información facilitada al Tribunal de Justicia sugiere que, por el hecho de llevar el pañuelo islámico, la Sra. Bougnaoui no fuera capaz de realizar sus tareas como ingeniero de proyectos, efectivamente, la carta de despido se refiere expresamente a su competencia profesional. Cualesquiera sean los términos exactos de la prohibición que regía para la Sra. Bougnaoui, la exigencia de no llevar pañuelo cuando estaba reunida con clientes de su empresa no puede, a mi juicio, constituir «un requisito profesional esencial y determinante».” (n. 102). El requisito profesional esencial y determinante se construye en este caso de forma estricta y limitada, no expansiva. Además, “el Tribunal de Justicia ha declarado que la discriminación directa (que, creo, es el caso en el presente asunto) no puede estar justificada por motivos basados en el perjuicio económico que pueda ser causado al empresario.” (n. 100).

¿Y qué decir de la discriminación indirecta en relación con la simbología religiosa personal en la empresa? Las conclusiones no eluden ofrecer una cierta orientación, partiendo precisamente de un supuesto análogo al presentado en el caso Achbita: “En el análisis de la discriminación indirecta que haré a continuación, parto de que existe una regla (hipotética) de una empresa por la (que) se impone un código de vestimenta totalmente neutro a todos los trabajadores. Así, queda prohibida cualquier vestimenta que refleje de algún modo la individualidad de su dueño. Con este tipo de código de vestimenta, todos los símbolos y vestimenta religiosos están (obviamente) prohibidos, pero también lo está una camiseta del seguidor de FC Barcelona o una corbata que indique que su dueño estudió en un determinado colegio universitario de Cambridge u Oxford. A los trabajadores que infringen la regla, se les recuerda el código de la empresa y se les avisa que el código de vestimenta neutro es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores. Si persisten en incumplir dicho código, son despedidos. Esta regla, así formulada, es aparentemente neutra. No discrimina abiertamente a los trabajadores cuyas convicciones religiosas les exige llevar una vestimenta particular. Sin embargo, les discrimina de modo indirecto. Si desean seguir fieles a sus convicciones religiosas, no tienen otra opción que incumplir la regla y atenerse a las consecuencias.” (n. 110) Las finalidades legítimas que podrían justificar la regla aparentemente neutra son las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, la protección de los derechos y las libertades de otras personas (por ejemplo, la protección de personas influenciables, como los niños de corta edad y los ancianos), la

salud y la seguridad, el interés empresarial... Respecto a este último interés, entiende la abogada general que resultan especialmente relevantes la imagen que se pretende transmitir a los clientes (uniformidad o criterios de elegancia<sup>73</sup>), reglas en materia de horario de trabajo, mantenimiento de la armonía entre el personal de la empresa... Con todo, el interés empresarial no es absoluto y, puesto que la identidad religiosa forma parte de la identidad de la persona del trabajador, los medios para conseguir esos objetivos que explicitan el interés del empresario deben ser proporcionados. Y aquí es donde las conclusiones despliegan elementos relativos a la adaptación razonable: “cuando una empresa adopta la política de exigir a los trabajadores que lleven uniforme, no es irrazonable exigir al personal que haga todo lo posible para conformarse a ella. Por lo tanto, un empresario puede exigir a las trabajadoras que lleven un pañuelo islámico que elijan un pañuelo del mismo color que el del uniforme (o, incluso, puede proponer una versión uniforme del pañuelo)” (n. 123). La adaptación razonable dependerá del tamaño de la empresa (n. 125) o de la centralidad o importancia que el empleado otorgue a la práctica religiosa de que se trate (n. 126). La adaptación razonable sería el resultado de un diálogo, de una negociación<sup>74</sup> que no se desborda hacia la litigiosidad. Pero la solución inmediata no es que el empleado busque otro trabajo. Y, en el caso concreto al que se refieren las conclusiones de Sharpston, “[c]uando la propia actitud del cliente puede indicar que éste tiene un prejuicio basado en uno de los «criterios prohibidos», como la religión, me parece particularmente peligroso que se dispense al empresario del deber de cumplir con la obligación de la igualdad de trato para complacer tal prejuicio. La Directiva 2000/78 pretende ofrecer protección en el ámbito del trabajo contra tratos desfavorables (esto es, discriminación) basados en alguno de los criterios prohibidos. No se trata de que alguien pierda su empleo para ayudar al empresario a incrementar sus beneficios” (n. 133). De esta manera, queda claro que para la abogada general la discriminación indirecta por la religión o las convicciones está vinculada a la adaptación razonable.

## 4. A modo de conclusión

El Derecho comunitario ha establecido unas pautas para la igualdad de trato en el empleo, que los Estados miembros deben observar. Estamos asistiendo a una nueva e importante etapa en esta área, consistente en que la Unión Europea, a través de su Tribunal de Justicia, se dispone a ofrecer criterios interpretativos acerca de la discriminación por razón de la religión y las convicciones. Las circunstancias concretas,

---

<sup>73</sup> MACDONALD, L. Making the right impression. En: *Employers' Law*. 2016.

<sup>74</sup> HILL QC, M. Reasonable Accommodation: Faith and Judgment. En: *Robert Schuman Centre for Advanced Studies Research Paper No. RSCAS 2016/07*. 2016, p. 8.

ISSN 0719-7160

dos casos sobre cuestiones relativas a simbología religiosa personal en el trabajo, han llevado a que esta etapa haya comenzado de una forma un tanto confusa. En efecto, las conclusiones de las abogadas generales, previas a las futuras sentencias (y orientativas del contenido de éstas), enfocan de una forma diferente (incluso opuesta) las mismas cuestiones: la religión o las convicciones como identidad o como opción, el contenido y alcance de la discriminación directa, la admisibilidad y virtualidad real de la adaptación razonable del empresario en los supuestos de discriminación indirecta... De fondo, también queda en suspenso la virtualidad del “diálogo de tribunales”, entre el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, una vez que el primero ha avanzado en cotas de protección de la libertad religiosa de los trabajadores, con motivo de la sentencia en el caso *Eweida* de 2013. En qué medida la distinta formación jurídica de las abogadas generales que han presentado las conclusiones, Eleanor Sharpston (tradición angloamericana) y Juliane Kokott (tradición continental europea) haya podido influir en sus dictámenes, es una cuestión respecto de la cual es difícil pronunciarse; lo cierto es que ambos enfoques confluyen en la misma institución y el mismo derecho europeo. Las futuras sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea nos revelarán si se trata de enfoques complementarios que enriquecen el Derecho comunitario, si uno predomina sobre el otro o si, sencillamente, las perspectivas arrojan como resultado la confusión.

Respecto de la primera de las conclusiones, en el caso *Achbita*, la incorporación del principio de neutralidad a la empresa privada convierte a cualquier organización en algo parecido a una empresa de tendencia y blindada su actuación frente a las reclamaciones de los trabajadores en materia de derechos fundamentales. La organización empresarial se transforma en un micro-estado que reproduce la laicidad del Estado. Y respecto de la segunda de las conclusiones, en el caso *Bougnaoui*, queda por determinar la diferencia práctica entre manifestación de las creencias, a través de la simbología religiosa personal, y acciones de proselitismo inadmisibles en la empresa.

En cualquier caso, y a salvo el resultado final de esta nueva e importante etapa, una detenida lectura de las conclusiones de las abogadas generales permite apreciar los grandes temas que rodean al derecho fundamental de libertad religiosa y a la discriminación por religión o convicciones en nuestras sociedades occidentales.

## Bibliografía

ADDISON, Neil. *Religious discrimination and hatred law*. London; New York: Routledge-Cavendish, 2007. ISBN 978-0-203-94545-2.

ALONSO GARCÍA, Ricardo. *Sistema jurídico de la Unión Europea*. Cizur Menor (Navarra): Thomson-Civitas, 2012. OCLC: 810110802. ISBN 978-84-470-3651-6.

ÁLVAREZ CORTINA, Andrés-Corsino. Derecho de las confesiones religiosas a la selección del personal por las creencias religiosas. En: *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en torno al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral*. Granada: Comares, 2016, pp. 183-223. ISBN 978-84-9045-395-7.

ANNICCHINO, Pasquale. Tra margine di apprezzamento e neutralità: il caso "Lautsi" e i nuovi equilibri della tutela europea della libertà religiosa. En: MAZZOLA, Roberto. ed. *Diritto e religione in Europa: rapporto sulla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo in materia di libertà religiosa*. Bologna: Il Mulino, 2012, pp. 179-193. ISBN 978-88-15-23400-1.

BENEDI LAHUERTA, Sara. Wearing the veil at work: Achbita and Bougnaoui - Can a duty to reasonable accommodation be derived from the EU concept of indirect discrimination? En: *EU Law Analysis* [online]. 2016. [fecha de consulta 17.07.2016]. Disponible en: <http://eulawanalysis.blogspot.nl/2016/03/wearing-veil-at-work-achbita-and.html>

BRIBOSIA, Emmanuelle. The preservation of the neutral image of a private company may justify the dismissal of employees wearing the headscarf. En: *European network of legal experts in the non-discrimination field* [online]. 2012. [fecha de consulta 24.08.2016]. Disponible en: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/1014-be-71-belgium-fr-65-labour-appeal-court-antwerpen-neutrality-privatesector-january2012>

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago. El llamado "derecho de acomodo" de las creencias religiosas en los países occidentales. En: *La gobernanza de la diversidad religiosa: personalidad y territorialidad en las sociedades multiculturales*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2013, pp. 299-322. ISBN 978-84-9059-092-8.

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago. Churches, Religious Autonomy, and Employment Law in Spain, the European Court of Human Rights, and the United States. En: *Journal of Church and State*. 2015, vol. 57 (4), pp. 658-683. ISSN 0021-969X, 2040-4867.

CANO RUIZ, Isabel. Vestimenta y símbolos religiosos en el ámbito laboral. En: MOTILLA DE LA CALLE, Agustín. ed. *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en torno al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral*. Granada: Comares, 2016, pp. 41-70. ISBN 978-84-9045-395-7.

DALY, Eoin. Laïcité in the Private Sphere? French Religious Liberty After the Baby-Loup Affair. En: *Oxford Journal of Law and Religion*. 2016, vol. 5 (2), pp. 211-229. ISSN 2047-0770, 2047-0789.

DÍEZ MORENO, Fernando. *Manual de derecho de la Unión Europea*. 5ª ed. Cizur Menor (Navarra): Civitas : Thomson Reuters, 2009. OCLC: 912417555. ISBN 978-84-470-3332-4.

ISSN 0719-7160

ELÓSEGUI ITXASO, María. *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*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2013. ISBN 978-84-9014-415-2.

FERNÁNDEZ-CORONADO GONZÁLEZ, Ana. ed. *El Derecho de la libertad de conciencia en el marco de la Unión Europea: pluralismo y minorías*. Madrid: COLEX, 2002. OCLC: 433091031. ISBN 84-7879-728-9.

FERRARI, Silvio. La Corte di Strasburgo e l'articolo 9 della Convenzione europea. Un'analisi quantitativo della giurisprudenza. En: MAZZOLA, Roberto. ed. *Diritto e religione in Europa: rapporto sulla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo in materia di libertà religiosa*. Bologna: Il Mulino, 2012, pp. 27-53. ISBN 978-88-15-23400-1.

GARCÍA ROCA, Francisco Javier. La muy discrecional doctrina del margen de apreciación nacional según el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: soberanía e integración. En: *Teoría y realidad constitucional*. 2007, vol. 20.

GOMÁ LANZÓN, Javier. *Ejemplaridad pública*. Madrid: Taurus, 2009. ISBN 978-84-306-0683-2.

GONZÁLEZ SÁNCHEZ, Marcos. Cuestiones de trabajo de los ministros de culto para la propia confesión. En: *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en torno al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral*. Granada: Comares, 2016, pp. 107-140. ISBN 978-84-9045-395-7.

GREER, Steven. *Margin of Appreciation: Interpretation and Discretion under the European Convention of Human Rights*. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2000.

HAMILTON, Marci. Case for Evidence-Based Free Exercise Accommodation: Why the Religious Freedom Restoration Act Is Bad Public Policy, The. En: *Harvard Law & Policy Review*. 2015, vol. 9, pp. 129-160.

HAMILTON, Marci. *God vs. the Gavel: Religion and the Rule of Law*. Cambridge ; New York: Cambridge University Press, 2005. ISBN 0-521-85304-4.

HILL QC, Marc. Reasonable Accommodation: Faith and Judgment. En: *Robert Schuman Centre for Advanced Studies Research Paper No. RSCAS 2016/07*. 2016, pp. 1-9.

HILL QC, Mark. Religious Symbolism and Conscientious Objection in the Workplace: An Evaluation of Strasbourg's Judgment in Eweida and others v United Kingdom. En: *Ecclesiastical Law Journal*. 2013, vol. 15 (2), pp. 191-203.

HORWITZ, Paul. Against Martyrdom: A Liberal Argument for Accommodation of Religion. En: *Notre Dame Law Review*. 2015, vol. 91, pp. 1301-1340.

MACDONALD, Lynda. Making the right impression. En: *Employers' Law*. 2016, pp. 20-21. ISSN 13649493.

MANGAS MARTÍN, Araceli, LIÑÁN NOGUERAS, Diego J. *Instituciones y derecho de la Unión Europea*. 7ª ed. Madrid: Tecnos, 2012. OCLC: 814156454. ISBN 978-84-309-5508-4.

MARTÍN SÁNCHEZ, Isidoro. Uso de símbolos religiosos y margen de apreciación nacional en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. En: *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*. 2014, n. 35.

MCCONNELL, Michael W. Free Exercise Revisionism and the Smith Decision. En: *University of Chicago Law Review*. 1990, vol. 57.

MCCREA, Ronan. Religious discrimination in the workplace: which approach should the CJEU follow? En: *EU Law Analysis* [online]. 2016. [fecha de consulta 17.07.2016]. Disponible en: <http://eulawanalysis.blogspot.com.es/2016/07/religious-discrimination-in-workplace.html>

MCCREA, Ronan. Singing from the Same Hymn Sheet? What the Differences between the Strasbourg and Luxembourg Courts Tell Us about Religious Freedom, Non-Discrimination, and the Secular State. En: *Oxford Journal of Law and Religion*. 2016, vol. 5 (2), pp. 183-210. ISSN 2047-0770, 2047-0789.

MESEGUER VELASCO, Silvia. La acomodación de las creencias religiosas: el caso Francesco Sessa contra Italia. En: *La gobernanza de la diversidad religiosa: personalidad y territorialidad en las sociedades multiculturales*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2013, pp. 323-335. ISBN 978-84-9059-092-8.

MORENO BOTELLA, Gloria. Autonomía de las religiones y relaciones laborales ligadas a una ética o religión en la reciente jurisprudencia del TEDH. En: *Derecho y religión*. 2014, vol. 9, pp. 219-244. ISSN 1887-3243.

MORENO BOTELLA, Gloria. *Organizaciones religiosas y deber de lealtad: El TEDH ante las relaciones laborales de contenido ideológico y el derecho a la autonomía e identidad de las iglesias*. Alemania: Saarbrücken: Editorial Académica Española, 2012. ISBN 978-3-659-03837-2.

NICKEL, James W. Who Needs Freedom of Religion? En: *University of Colorado Law Review*. 2005, vol. 76.

PALOMINO LOZANO, Rafael. Objeción de conciencia y relaciones laborales en el Derecho de los Estados Unidos. En: *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*. 1991, vol. 50, pp. 901-932. ISSN 0212-6095.

ISSN 0719-7160

POLO SABAU, José Ramón. *El estatuto de las confesiones religiosas en el derecho de la Unión Europea: entre el universalismo y la peculiaridad nacional*. Madrid: Dykinson, 2014. OCLC: 879246707. ISBN 978-84-9031-753-2.

PRECIADO DOMÈNECH, Carlos Hugo. *Igualdad y no discriminación en el derecho de la Unión Europea*. Albacete: Bomarzo, 2016. ISBN 978-84-16608-21-8.

PRIAULX, Nicolette. Testing the Margin of Appreciation: Therapeutic Abortion, Reproductive Rights and the Intriguing Case of Tysiak v. Poland. En: *European Journal of Health Law*. 2008, vol. 15.

RELAÑO PASTOR, Eugenia. Towards Substantive Equality for Religious Believers in the Workplace? Two Supranational European Courts, Two Different Approaches. En: *Oxford Journal of Law and Religion*. 2016, vol. 5 (2), pp. 255-279. ISSN 2047-0770, 2047-0789.

RODRIGUES ARAÚJO, Alexandra María. *Iglesias y organizaciones no confesionales en la Unión Europea: el artículo 17 del TFUE*. Pamplona: EUNSA, 2012. OCLC: 780235111. ISBN 978-84-313-2831-3.

RUANO ESPINA, Lourdes. Despido del trabajador, por confesión religiosa o institución dependiente de ella, debido a actos o conductos doctrinalmente divergentes. En: *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en torno al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral*. Granada: Comares, 2016, pp. 141-182. ISBN 978-84-9045-395-7.

SANDEL, Michael J. Freedom of Conscience or Freedom of Choice. En: HUNTER, James Davison, GUINNESS, Os. eds. *Articles of Faith, Articles of Peace: The Religious liberty Clauses and the American Public Philosophy*. [s.l.]: Brookings Institution Press, 1990, pp. 74-92. ISBN 978-0-8157-3828-2.

SHANY, Yuval. Toward a General Margin of Appreciation Doctrine in International Law? En: *European Journal of International Law*. 2005, vol. 16 (5), pp. 907-940.

SCHUKLENK, Udo, SMALLING, Ricardo. Why medical professionals have no moral claim to conscientious objection accommodation in liberal democracies. En: *Journal of Medical Ethics*. 2016, s. medethics-2016-103560. PMID: 27106748. ISSN , 1473-4257.

SMITH, Steven D. *The Disenchantment of Secular Discourse*. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 2010. ISBN 978-0-674-05087-7.

SU, Anna. Judging Religious Sincerity. En: *Oxford Journal of Law and Religion*. 2016, vol. 5 (1), pp. 28-48. ISSN 2047-0770, 2047-0789.

VAL TENA, Angel Luis del. Las empresas de tendencia ante el Derecho del Trabajo: libertad ideológica y contrato de trabajo. En: *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*. 1994, vol. 2, pp. 177-198.

Rafael Palomino: *Igualdad y no discriminación religiosa en el Derecho de la Unión Europea. A propósito de las conclusiones en los casos Achbita y Bougnaoui*

VERGOTTINI, Giuseppe de. *Más allá del diálogo entre Tribunales: comparación y relación entre jurisdicciones*. Cizur Menor (Navarra): Civitas-Thomson Reuters, 2010. ISBN 978-84-470-3578-6.

VICKERS, Lucy, EUROPEAN COMMISSION. *Religion and belief discrimination in employment: the EU law*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. ISBN 92-79-03114-7.

WILLIAMS, Stephen. Reason, law and religious freedom. En: *Ethics in Brief* [online]. 2015, vol. 20 (5). [fecha de consulta 23.08.2016]. Disponible en: <http://www.lawandreligionuk.com/2016/01/28/reason-law-and-religious-freedom/#more-24761>