

duodécima (Pacini) corresponde al modelo de relaciones de carácter más especialmente informativo, por lo que ya nos hemos ocupado de ella.

La relación, pues, de Vecchi, es la última de este apartado segundo de nuestra recensión, destinado a las ponencias de más especial carácter científico. En este caso, nos volvemos a encontrar con un tema nuevo: el autor centra su atención sobre las ayudas económicas en favor de las “Fabbricerie” en el Derecho Concordatario. Pero no se trata en este caso del Derecho Concordatario italiano, sino de una serie de Concordatos históricos, que contienen normas sobre el fenómeno objeto de estudio: así, se inicia el tema con referencias a los siglos XVIII y XIX, y en concreto a varios concordatos de la época; se pasa al Concordato español de 1851, al que en la ponencia se le considera como arquetipo de la política estatal de dotaciones eclesiásticas, mencionándose en este contexto los Concordatos del XIX de Honduras, Bolivia, Nicaragua, Venezuela; se continúa con los Concordatos del área germánica, en torno al austríaco de 1855, en cuyo marco se insertan las menciones del Concordato prusiano de 1821, del de Württemberg de 1857 y del de Baden de 1859; se hace notar luego una disminución, ya en el siglo XX, del interés por las “Fabbricerie”, o instrumentos de intervención y colaboración estatal en la administración de los bienes eclesiásticos, para presentar en cambio soluciones nuevas adoptadas en este terreno; y se concede una atención particular a la Convención de Haití de 1940, de la que se obtienen las principales observaciones que permitirán caracterizar la situación consolidada en la segunda parte del siglo pasado.

Las Conclusiones del autor se redactan tomando ahora en cuenta Concordatos recientes –en cuanto que en ellos se concreta la praxis o las soluciones hoy preferidas–, como son los Acuerdos con Haití de 1966 y 1984, el Concordato de la República Dominicana de 1954, el de Venezuela de 1964, el Acuerdo con Sajonia de 1996 y con Sajonia-Hanalt de 1998, todos ellos tema de comparación y análisis, a los efectos de un juicio valorativo de la actual situación de los bienes eclesiásticos sometidos a un régimen que pueda denominarse con la expresión italiana “Fabbriceria”.

ALBERTO DE LA HERA

**DE OTTO, A., *Precetti religiosi e mondo del lavoro. Le attività di culto tra norme generali e contrattazione collettiva*, Ed. Ediesse, Roma 2007, 167 pp.**

Antonello De Otto, profesor de Derecho Eclesiástico y de Derecho Canónico en la Universidad de Bolonia ofrece un estudio acerca de la incidencia de las creencias religiosas en el ámbito de las relaciones laborales, teniendo en cuenta la configuración legislativa del derecho de libertad religiosa operada a través del decreto legislativo 276/2003.

La Monografía de De Otto, consta de dos capítulos y un apartado de conclusiones. El primero de ellos se orienta a concretar jurídicamente las categorías de “rito religioso”, de “acto de culto” y de “práctica de culto”. El segundo de ellos aborda propiamente las tensiones que presenta la observancia de las creencias en el lugar de trabajo. Así se analiza la cuestión de las prescripciones alimenticias en la empresa, la cuestión del descanso laboral en aquellos días establecidos por la religión del trabajador, la cuestión del vestuario religioso –prestando especial atención al turbante de los sikhs y al velo islámico– y, en fin, la libertad religiosa en el marco de las instituciones educativas italianas.

En lo que se refiere al primer capítulo el autor argumenta el porqué de su referencia a lo largo de la obra –y en el propio título– a los “preceptos religiosos” por encima de otras denominaciones como “actos de culto” o “ritos religiosos”. Dice De Otto que el término “precepto religioso” en su significado último, se identifica con las “leyes” de las distintas confesiones religiosas a través de las que prescriben a sus fieles algunos actos o la obligación de abstenerse en algunos otros supuestos. El término “precepto religioso” es a juicio del autor una referencia más completa porque abarca dos aspectos importantes: de un lado, la producción del derecho por parte de cada una de las confesiones religiosas y, de otro, la puesta en práctica del acto de culto.

El profesor De Otto, aunque ya había analizado con anterioridad algunos conflictos que emergen de las prácticas religiosas –como la utilización del velo islámico–, ahora nos presenta un trabajo –circunscrito especialmente en su capítulo segundo– proyectado en el ámbito laboral porque, al decir del autor, hoy gran parte de nuestra vida la desarrollamos en este ámbito y porque últimamente se han ido modificando las condiciones en que éste se desenvuelve. Así mientras en un pasado no muy remoto el horizonte laboral se presentaba con una cierta certidumbre –la mayor parte de los trabajos tenían, por ejemplo, un carácter indefinido, siendo por tanto más fácil individualizar los tiempos de cada trabajador– hoy las formas de empleo inestable, el aumento del trabajo autónomo, unido a modelos de tele-trabajo, han dado lugar a unas nuevas coordenadas donde se deben conciliar los aspectos religiosos con las obligaciones laborales. Estas nuevas formas del contrato de trabajo si bien, por una parte, dejan un mayor espacio a la atención de las necesidades espirituales del trabajador, por otra parte, le confinan a lo que el autor califica de un marco productivo “sin derechos y sin leyes”.

Otro elemento esencial que a juicio del autor contribuye a delinear los nuevos problemas que llevan aparejadas las prácticas religiosas tiene que ver con su propia singularidad. Estas prácticas varían en función no sólo de la afiliación religiosa del trabajador, sino también de su procedencia geográfica. Como es de sobra conocido, el fenómeno de la globalización ha determinado unos nuevos movimientos migratorios que han cambiado su dirección, si se comparan con los que tenían lugar hace muy pocas décadas. A la vez la mayor heterogeneidad de las sociedades occidentales se ha traducido en una mayor penetración de cultos o de creencias religiosas que antes estaban localizadas geográficamente en regiones concretas. La movilidad del mundo de las ideas y creencias que han impulsado los medios de comunicación ha contribuido aún más a la difusión de esas nuevas creencias religiosas allí donde hasta hace poco eran fenómenos casi desconocidos.

Tomando en cuenta todos estos elementos el autor considera, a la luz de sus investigaciones, que los acuerdos (intese) contemplados en el artículo 8 de la Constitución italiana no son adecuados para operar en el nuevo contexto laboral de un modo resolutivo. Además sostiene que no tiene sentido afrontar los problemas que el ejercicio de la libertad religiosa acarrea en el ámbito laboral eligiendo interlocutor exclusivo al grupo constituido con carácter de confesión religiosa, ya que se acabaría por someter a los individuos en el ejercicio de sus creencias al dictamen de las confesiones religiosas. Este esquema de resolución provocaría que la autonomía del individuo quedaría más reducida y consecuentemente la protección de su derecho de libertad religiosa, ya que se le impondría su integración en un contexto colectivo más amplio que acabaría dejándole indefenso en aras de la tradición y de un sistema de valores que se muestra impermeable a cualquier tipo de cambio.

De ahí deduce el autor la necesidad de un instrumento más ágil capaz de conseguir una tutela eficaz del derecho de libertad religiosa del individuo proponiendo como tales la negociación y el acuerdo sindical y utilizando como derecho común el estatuto de los trabajadores. A su juicio el instrumento de la negociación colectiva se convierte en un elemento central para tutelar las exigencias constitucionales y los diversos intereses en juego. Tal instrumento permitiría dar solución a los distintos problemas de aquellos trabajadores pertenecientes a confesiones con las cuales ni siquiera es posible pensar, hoy en día, en la firma de acuerdos de cooperación, como es el caso de la compleja realidad constituida por el Islam en Italia.

Libertad e igualdad de derechos continúan siendo la estrella polar que se ha de seguir, de un lado, por lo sindicatos implicados en garantizar protección a la persona integrada en el mundo del trabajo y, de otro, por los juristas expertos en Derecho Eclesiástico, por ser la disciplina que hoy mejor atiende a la promoción de la libertad religiosa, de la igualdad de derechos y a la acomodación del sentimiento religioso del individuo con los grandes temas y derechos del hombre.

Hasta aquí ha quedado sucintamente expuesto el contenido y las principales líneas de fuerza de este trabajo. A continuación nos corresponde, aunque sea brevemente, llevar a cabo una valoración de sus conclusiones.

Nuestro Tribunal Constitucional en su Sentencia de 18 de julio de 2002, concretamente en su fundamento jurídico séptimo, afirma que *la aparición de conflictos jurídicos por razón de las creencias religiosas no puede extrañar en una sociedad que proclama la libertad de creencias y de culto de los individuos y comunidades*. Merece la pena traer a colación esta decisión en tanto que en ella se sostiene que la solución a estos conflictos sólo puede resultar de una valoración que tenga presente, en cada supuesto, las peculiaridades que rodean a cada caso. De esta manera se concluye que se deben rechazar las soluciones abstractas orientadas a resolver la generalidad de los conflictos en que pueda verse implicada alguna manifestación derivada del ejercicio del derecho de libertad religiosa en cualquier ámbito de la sociedad.

Centrándonos en el ámbito sobre el que se proyecta la monografía que aquí se recensiona —el ámbito del derecho del trabajo— nos encontramos con situaciones de conflicto entre dos derechos, de un lado, el de libertad religiosa del trabajador y de otro, el poder de dirección del empresario derivado de la libertad de empresa.

En lo que respecta al derecho de libertad religiosa es indiscutido que tiene un contenido fundamental inderogable que consiste en la libre disposición del acto de fe y que, como es generalmente admitido, presenta dos dimensiones: una positiva, consistente en el ejercicio de una creencia, al que acompañan el reconocimiento de una serie de prerrogativas que lo haga posible, y otra negativa, consistente en la abstención de profesar creencia alguna, postura de la que se derivan, igualmente, una serie de facultades inherentes. Sin embargo, frente a ese contenido esencial, el ejercicio de este derecho admite restricciones en sus manifestaciones exteriores siempre que, estando previstas por la ley, constituyan medidas necesarias en el marco de una sociedad democrática. La cuestión está en determinar el patrón o la regla en virtud de la cual se puede limitar el derecho de libertad religiosa para la protección de otros intereses de relevancia constitucional equivalente.

A mi juicio tales restricciones exigirán la aplicación de una regla de proporcionalidad que determina que los límites que se apliquen al ejercicio de este derecho siempre deberán respetar la libre autodeterminación del individuo frente al acto de fe, ya presente un perfil positivo o negativo. Sin embargo, la citada regla de proporcionalidad

no se agota en este aserto. Exige también que todas aquellas limitaciones al ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa respondan a la satisfacción de un interés prevalente, sea de naturaleza pública o privada, y que tengan una entidad mínima, esto es, que se eviten todas aquellas restricciones de las manifestaciones religiosas que resulten innecesarias o excesivas para la satisfacción del interés que las justifica.

En el ámbito laboral el elemento operativo es el derecho de libertad de empresa del que deriva el llamado poder de dirección del empresario. Este derecho implica, en palabras de nuestro Tribunal Constitucional el reconocimiento a los particulares de una libertad de decisión no sólo para crear empresas sino también para establecer los propios objetivos de la empresa y dirigir y planificar su actividad en atención a sus recursos y a las condiciones del propio mercado. Desde luego, la libertad de empresa no constituye un derecho ilimitado sino que se encuentra restringido —en lo que nos interesa— por el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador.

Ello supone que las exigencias derivadas de las convicciones religiosas del trabajador deberán tenerse en cuenta a la hora de resolver estos conflictos, pues puede ocurrir que lo que inicialmente parezca una limitación desproporcionada de una manifestación religiosa no tenga tal carácter, porque el precepto religioso que se intentaba satisfacer con un determinado comportamiento no tuviera el alcance que le atribuía el trabajador.

Por tanto, una vez comprobada la seriedad de las convicciones del trabajador, que reclama un determinado comportamiento en el marco del proceso productivo empresarial, habrá que armonizarlo con las exigencias derivadas del ejercicio de la libertad de empresa y, por ende, del poder de dirección del empresario. En este punto es conveniente traer a colación la jurisprudencia española y comparada para afirmar que en las relaciones laborales, —sigo en este punto la sentencia 204/1997, de 25 de noviembre, de nuestro Tribunal Constitucional— hay que partir del reconocimiento de una posición preponderante a los derechos fundamentales del trabajador frente al ejercicio de la libertad de empresa. Precisamente por esta razón, el empresario está obligado a acomodar en el marco de su sistema productivo las prácticas religiosas del trabajador, siempre que de esta acomodación no se derive un gravamen indebido para la empresa. En cualquier caso, el gravamen debe ser real y no basado en meras hipótesis, y puede ser tanto de índole económica como organizativa, etc.

Y debe, además, quedar meridianamente claro que la acomodación del trabajador en sus creencias religiosas dentro del ámbito empresarial constituye un derecho para él y, consecuentemente, una obligación jurídica para el empresario, quedando sustraída del ámbito de discrecionalidad empresarial.

Esto es consecuencia de que, como tuvo ocasión de poner de manifiesto el Tribunal Constitucional Federal alemán, los derechos fundamentales también están vigentes en las relaciones privadas a través de la aplicación en cada caso de las normas que resulten implicadas, que operan como determinaciones de valor constitucional. Por lo demás, esa misma doctrina ha sido defendida por nuestro Tribunal Constitucional en varias sentencias entre las que puede citarse la 106/1996, de 12 de junio, donde se afirma que el contrato de trabajo no priva al trabajador de los derechos reconocidos en la Constitución.

La aplicación de la regla de proporcionalidad para resolver los conflictos de conciencia en el marco laboral —y no sólo en éste— es el *modus operandi* adoptado en la mayoría de los sistemas de derecho comparado para resolver este tipo de conflictos, descartándose, en líneas generales, el recurso normativo pues el rigor de la ley resulta

poco asequible para ponderar los distintos matices que rodean a cada uno de los casos concretos que se puedan suscitar.

La única excepción conocida a la aplicación de una regla de proporcionalidad es ley francesa de 15 de marzo de 2004 que contiene una prohibición de tipo general de utilización de simbología religiosa en el marco de las escuelas públicas, cuyo tenor literal es el siguiente: "Dans les écoles, les collèges et les lycées publics, le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit. Le règlement intérieur rappelle que la mise en oeuvre d'une procédure disciplinaire est précédée d'un dialogue avec l'élève ».

Como ya tuve ocasión de poner de manifiesto en otras ocasiones en que he tratado conflictos relacionados con la simbología religiosa, el hecho de optar por una ley general para regular cualquier tipo de manifestación religiosa en cualquiera de los ámbitos que componen el tejido social presenta unas deficiencias acusadas, ya que, por lo común, la rigidez de la norma impide que se tomen en consideración los diversos matices que concurren en cada caso concreto, sobre todo en materias en que priman posiciones diversas dentro incluso de los propios colectivos implicados.

Todo ello acaba redundando en una menor tutela del derecho de libertad religiosa, ya que a través del criterio general contenido en la ley será difícil asegurar la mínima restricción necesaria del derecho de libertad religiosa del trabajador cuando su acomodación en la empresa suponga un gravamen indebido para su actividad mercantil.

Por eso tratar de contemplar la solución a los conflictos que la libertad religiosa del trabajador pueda plantear en el marco de la empresa a través de los instrumentos de negociación colectiva no resulta, desde mi punto de vista, el medio más acertado de solución.

SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS

**FLORES-LONJOU, M, MESONES, F. (edit.), *Les lieux de culte en France et en Europe. Status, Pratiques, Fonctions*, Peeters, Leuven-Paris-Dudley 2007, 308 pp.**

El libro que se comenta constituye las actas de la reunión de estudio sobre lugares de culto en Francia y en Europa celebrado en la ciudad de Estrasburgo los días 2 y 3 de mayo de 2002, organizado por Flores-Lonjou y Messner y que contó con el patrocinio del *Centre National de la Recherche Scientifique* y de la Universidad de La Rochelle. El volumen es el tercer ejemplar de la colección *Law and Religious Studies*, que promueve el *Consortium for Church and State Research*, prestigiosa asociación que reúne a investigadores de toda la Unión Europea con el fin de incentivar las investigaciones sobre libertad religiosa y relaciones Iglesia-Estado en Europa. Un ejemplo más esta serie de publicaciones de los abundantes frutos del *Consortium* en el análisis de las materias relacionadas con el tratamiento público del fenómeno religioso.

En cuanto a la actualidad del tema escogido, baste resaltar la variedad de regímenes jurídicos aplicables a los lugares de culto en Europa, que en ocasiones ocasionan graves problemas al Derecho público del Estado democrático-pluralista: desde las dificultades para la simple apertura de los pertenecientes a minorías religiosas en países como Grecia, apertura que se sometía al informe de la autoridad de la Iglesia ortodoxa y a la decisión, discrecional, del Ministro de educación y asuntos religiosos, pasando