

**LA LIBERTAD RELIGIOSA EN LAS RELACIONES LABORALES:
FACTORES DE LITIGIOSIDAD Y SUPUESTOS CONFLICTIVOS
EN CLAVE CONTRACTUAL**

José Eduardo López Ahumada
Universidad de Alcalá

Abstract: The religious pluralism has steadily increased in Western societies and has created new problems in the workplace. The religious diversity needs to apply new legal mechanism for protection that respond to social problems arising in relations between religion and subordinate work. The exercise of religious freedom in the workplaces is presented as a social reality that our legislation and jurisprudence have tried to respond, provided objective criteria for resolving the juridical conflicts. This paper analyzes the prototypical conflicting aspects and focuses its attention to security conditions and limits interpreted by the courts. In fact, there has been in practice an inevitable process of autonomy between the right to exercise religion and the right to work. However, these rights generally autonomous can generate concurrence problems that demand appropriate and proportional juridical response.

Keywords: Employees' religious freedoms, religious tolerance in the workplace, fundamental rights in private relationships, non-discrimination principle, contractual good faith.

Resumen: El pluralismo religioso ha aumentado progresivamente en las sociedades occidentales y ha generado nuevos problemas que se proyectan en el ámbito laboral. La diversidad religiosa implica evidentemente la necesidad de nuevas técnicas de protección, que den respuesta a los problemas sociales derivados de las relaciones entre religión y trabajo subordinado. El ejercicio de la libertad religiosa en los lugares de trabajo se presenta como una realidad social a la que nuestra legislación y la jurisprudencia han intentado dar respuesta, contemplado criterios objetivos de resolución de conflictos. En este estudio se analizan los aspectos conflictivos prototípicos y se presta especial atención a las garantías, así como a los límites contemplados por los tribunales ordinarios. En realidad, se ha producido en la práctica un proceso inevitable de separación del derecho al ejercicio de la religión y el derecho al traba-

jo. Ciertamente, se trata de derechos autónomos, que pese a todo pueden generar problemas de concurrencia conflictiva que demandan una respuesta jurídica adecuada y proporcional.

Palabras clave: Libertad religiosa de los trabajadores, tolerancia religiosa en el trabajo, derechos fundamentales en las relaciones privadas, principio de no discriminación, buena fe contractual.

SUMARIO: 1. Introducción.- 2. Consideraciones generales sobre el impacto del factor religioso en las relaciones laborales: planteamiento general.- 2.1. Consecuencias derivadas del pluralismo religioso.- 2.2. El objetivo de la tolerancia religiosa en el lugar de trabajo.- 3. Fundamentos y presupuestos de la protección del derecho a la libertad religiosa en el ámbito laboral.- 3.1. El reconocimiento de la libertad religiosa de los trabajadores.- 3.2. Contenido de la libertad religiosa y su repercusión en el contrato de trabajo.- 3.3. Presupuestos previos del ejercicio de la libertad religiosa: práctica de una auténtica religión.- 3.4. Principio de neutralidad empresarial ante el fenómeno religioso.- 4. La proyección de los derechos fundamentales en las relaciones entre religión y trabajo por cuenta ajena.- 4.1. Principio de no discriminación por razones de religión: ámbito de protección reforzada de la libertad religiosa.- 4.2. La libertad religiosa desde la perspectiva de los derechos fundamentales: eficacia horizontal en las relaciones privadas.- 4.3. Límites a la libertad religiosa: el orden público.- 5. El ejercicio de la libertad religiosa en el ámbito del contrato de trabajo: perspectiva contractualista.- 5.1. Libertad religiosa y libre organización empresarial: condicionantes inherentes al contrato de trabajo.- 5.2. Principio de buena fe contractual: acomodo de las prácticas religiosas a los deberes laborales.- 5.3. Posibilidades de tolerancia religiosa en virtud de la autonomía colectiva e individual: nuevos ámbitos de acción de la libertad religiosa.- 6. Supuestos de concurrencia conflictiva de la libertad religiosa y trabajo por cuenta ajena: la respuesta jurisprudencial.- 6.1. Ámbito de aplicación del Derecho el Trabajo: declaración del carácter laboral de las prestaciones de servicios.- 6.2. Cuestiones relativas a la aplicación del Derecho de Seguridad Social: problemas de cobertura social.- 6.3. Problemas relativos a la especial naturaleza del empleador: las empresas de tendencia ideológica.- 6.4. Situaciones conflictivas condicionantes del desarrollo ordinario de la prestación laboral.- 6.5. La determinación de sistemas de descanso semanal alternativos por motivos religiosos.- 6.6. La introducción de días festivos religiosos pertenecientes a confesiones religiosas minoritarias.- 6.7. Conflictos jurídicos relativos a la docencia de la religión. 7. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

La relación entre libertad religiosa y contrato de trabajo da lugar a diversos problemas de naturaleza heterogénea y con clara proyección práctica. Dicho tema se muestra especialmente importante en un país como España, donde el factor religioso se proyecta sensiblemente en la vida de los ciudadanos y, evidentemente, el ejercicio de la libertad religiosa también incide en el ámbito de las relaciones laborales. Por tanto, trabajo por cuenta ajena y ejercicio de una religión se muestra como una realidad social a la que nuestra legislación y la jurisprudencia han intentado dar respuesta y, especialmente, nuestros tribunales de justicia han contemplado criterios de resolución de conflictos.

En la práctica los problemas jurídicos son recurrentes y ante dichos problemas de aplicación nuestro ordenamiento jurídico reacciona por medio de tres sectores del ordenamiento jurídico (a saber, el Derecho Eclesiástico del Estado, el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social), produciéndose unas relaciones recíprocas entre el tratamiento del factor religioso y la ordenación de la dinámica de las relaciones laborales¹. Ello da lugar a conexiones entre distintas disposiciones normativas, que se enriquece sumamente debido a la configuración de la libertad religiosa como un derecho fundamental (art. 16 CE), así como ante la presencia de otros derechos fundamentales, especialmente, el principio de igualdad y no discriminación, sin olvidar su concurrencia inevitable con otros derechos fundamentales, como por ejemplo, el derecho al honor y la dignidad, la libertad de expresión o la libertad de conciencia y de pensamiento². Ciertamente, en la práctica este planteamiento puramente formal se encuentra desbordado y es preciso dar soluciones tuitivas a los diferentes intereses concurrentes antes situaciones cambiantes en el tiempo.

En definitiva, vamos a realizar un recorrido por los distintos aspectos conflictivos, que se refieren al complejo diálogo entre religión y trabajo por cuenta ajena y, en concreto, prestaremos especial atención a los límites fijados por los tribunales. Si tenemos presente los criterios jurisprudenciales, pode-

¹ Dada su importancia, como estudio comparado de gran impacto, destacamos el siguiente trabajo de investigación. Vid. European Consortium for Church and States Research, *Churches and Labor Law in the UC Countries*, 1993. Especialmente resulta interesante en el ámbito de nuestro estudio debido a que en su momento los doce países comunitarios confrontaron sus respectivos ordenamientos jurídicos y establecieron puntos de conexión entre la religión y el trabajo por cuenta ajena.

² Sobre la incidencia del factor religioso respecto de otros derechos fundamentales. Vid. LÓPEZ CASTILLO, A., *La libertad religiosa en la jurisprudencia constitucional*, Aranzadi, Pamplona, 2002.

mos confirmar *a priori*, como hipótesis de trabajo, que los principales aspectos de conflictividad son prototípicos e intentan dar soluciones a problemas análogos, lo cual nos permitirá en muchos casos hablar de soluciones estándar que permiten delimitar con mayor facilidad los criterios de aplicación normativa. Con el paso del tiempo se ha producido un acomodo del factor religioso a la ejecución del propio contrato de trabajo. En las relaciones laborales se ha producido un proceso continuo de separación del derecho al ejercicio de la religión y el derecho al trabajo, dando lugar a derechos claramente separados y de contenido autónomo³, que únicamente en caso de fricción requerirá una respuesta jurídica adecuada y proporcional respecto del caso concreto. Desde el punto de vista jurídico, la escisión entre religión y trabajo por cuenta ajena tiene efectos en principio positivos, ya que permite el desarrollo profesional con independencia de la práctica religiosa o del culto procesado, así como la prohibición de ser discriminado por razón de las creencias religiosas observadas por los trabajadores⁴. Sin embargo, este planteamiento genérico está condicionado por un equilibrio difícil de conciliar en la práctica, como vamos a comprobar al analizar los distintos supuestos conflictivos.

2. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL IMPACTO DEL FACTOR RELIGIOSO EN LAS RELACIONES LABORALES: PLANTEAMIENTO GENERAL

2.1. CONSECUENCIAS DERIVADAS DEL PLURALISMO RELIGIOSO

Sin duda, el fenómeno migratorio ha tenido especial protagonismo en nuestro país y ha incidido en la diversificación del factor religioso en el ámbito laboral. Ciertamente, con el paso del tiempo han surgido nuevos espacios de relación conflictiva y diversos factores explican esta situación, sobre todo, la globalización y las relaciones constantes entre diversas culturas. Ello ha significado, sin duda, una potenciación del pluralismo religioso en los países de nuestro entorno y dicha diversidad religiosa implica que los ordenamientos jurídicos tienen que implementar nuevas técnicas jurídicas de protección con el fin de dar respuesta a estos nuevos problemas sociales⁵.

³ En este sentido, se ha indicado que las "iniciales intromisiones de la religión en el ordenamiento jurídico laboral y en la práctica de las relaciones laborales irán progresivamente eliminándose o desvaneciéndose a resultas del reconocimiento y protección, en los textos constitucionales y en las declaraciones y pactos internacionales, de dos derechos autónomos". Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., "Libertad religiosa y contrato de trabajo", en *Las transformaciones del trabajo en el marco de la Constitución Española: estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer*, (Coords. Casas Baamonde, M^a.E., Cruz Villalón, F., Durán López, F.), La Ley, Madrid, 2006, p. 567.

⁴ Vid. RUFFINI, F., *La libertà religiosa. Storia dell'idea*, Feltrinelli, Milano, 1991, pp. 11-12.

⁵ Ciertamente, se trata de un fenómeno de diversidad religiosa, que ya ha recibido una incipien-

El pluralismo religioso ha irrumpido en las sociedades occidentales y ha supuesto un enriquecimiento de la cultura religiosa en los países europeos. Con todo, dicho pluralismo religioso incide en el desarrollo de las relaciones sociales y da lugar a la aparición de nuevas dimensiones de la libertad religiosa debido al carácter plural y heterogéneo del factor religioso. Del mismo modo, dichos problemas derivados del pluralismo religioso se proyectan en el ámbito laboral, y ello da lugar a nuevas relaciones entre religión y trabajo. La existencia de múltiples religiones y, por tanto, la división del factor religioso implica de facto la presencia en las relaciones laborales del ejercicio de determinadas convicciones religiosas amparadas por la libertad de religión. La libertad religiosa en el seno del contrato de trabajo se presenta como un rasgo personalísimo anejo a la propia dignidad de la persona y su ejercicio concurre conflictivamente cuando los usos o prácticas religiosas se presentan como un hecho distorsionante, que no es compartido por la mayoría de la sociedad. Sin duda, los ordenamientos se han esforzado en remover dichos obstáculos y garantizar el derecho fundamental a la libertad religiosa. Como veremos, el objetivo ha sido salvaguardar el principio de igualdad de oportunidades y prohibición de no discriminación por motivos religiosos, que cobra especial importancia y que hay proteger especialmente debido a la existencia de visiones diversas de la dimensión religiosa. Sin duda, se trata de derechos que en la práctica están estrechamente relacionados con otras causas de discriminación como la raza o etnia e, incluso por motivos de origen social.

En España, la religión católica sigue siendo mayoritaria y convive con otras confesiones pertenecientes a minorías religiosas, afectando especialmente a los colectivos musulmanes, judíos, protestantes, ortodoxos, etc. y dichas minorías religiosas aspiran a que sus particularidades se reconozcan igualmente en el ámbito de las relaciones laborales. Concretamente, el problema en el ámbito de las relaciones laborales reside en el hecho de que los postulados religiosos de dichas confesiones minoritarias van teniendo cada vez un mayor protagonismo desde el punto de vista práctico, tratándose de un fenómeno al que la empresa hasta el momento no se ha enfrentado decididamente y respecto del cual no tiene un criterio claro de resolución de problemas. De este modo, dichos postulados religiosos pueden dar lugar progresivamente a situaciones conflictivas desde el punto de vista de los deberes laborales o del ejercicio de las facultades directivas de las empresas.

te respuesta en los países occidentales desde el punto de vista constitucional, principalmente mediante la proclamación del principio de separación Iglesias y Estado, impidiéndose en los ordenamientos la fijación de estatutos privilegiados para algunas religiones. Sobre el pluralismo religioso en el ámbito de una sociedad multicultural y fuente de diversidad social. Vid. SARTORI, G., *La sociedad multiétnica: pluralismo, multiculturalismo y extranjeros*, Taurus, Madrid, 2001, pp. 15-16 y 107-ss.

Las relaciones entre religión y trabajo dependiente por cuenta ajena son cambiantes y los ámbitos de actuación se transforman en función del contexto analizado. En este sentido, podemos destacar como influye en nuestro tema, por ejemplo, los distintos ciclos económicos. Actualmente, el aumento de los movimientos migratorios, que han dado lugar a contextos de diversificación del hecho religioso, se ha visto igualmente afectado por la crisis económica. Ello desemboca inevitablemente en el surgimiento de dificultades culturales y nuevas desigualdades económicas fundadas en razones religiosas, que van en muchos casos unidas a perjuicios raciales o étnicos⁶. Las migraciones laborales unidas al contexto de inseguridad económica y social forman un conjunto de factores que generan situaciones de discriminación en el empleo. Particularmente significativa es la situación de los colectivos musulmanes, que con independencia del grupo étnico al que pertenezcan, soportan situaciones especiales de conflictividad⁷. Los movimientos migratorios de países procedentes de otras culturas, como el Islam, ha supuesto que dicha minoría religiosa sea una de las más importantes de nuestro país, y que sean especialmente sensibles a soportar comportamientos discriminatorios en las relaciones laborales. Dicha situación se muestra especialmente singular no solamente en España, sino que afecta al conjunto de la Unión Europea, ya que según los datos estadísticos disponibles reflejan el incremento de prácticas discriminatorias respecto de dichos colectivos de la población⁸.

2.2. EL OBJETIVO DE LA TOLERANCIA RELIGIOSA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Como podemos observar, estamos ante un problema social que implica la necesidad de conciliar la cohesión y la inclusión social ante la diversidad

⁶ Efectivamente, el incremento de los supuestos discriminatorios por motivos de religión se ha constatado en los tres informes de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) relativos a la igualdad en el trabajo. Vid. OIT, *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión, Ginebra, 2007, p. 37. *Ibidem*, *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión, 2007, Ginebra, p. 37. *Ibidem*, *La hora de la igualdad en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, Ginebra, 2003, p. 35.

⁷ Vid. BERTHOUD, R. - BLEKESAUNE, M., *Persistent employment disadvantage*, Department for Work and Pensions and the Equalities Review, 2007.

⁸ Vid. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación, Informe "Data in Focus": Muslims*, 2009. Por ejemplo, la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones estimó que exigir en Turquía que las funcionarias públicas y las estudiantes mantuvieran descubierta su cabeza en el trabajo y en la escuela constituía una discriminación. Ello incide, sobre todo, en las mujeres musulmanas, desfavoreciéndolas o impidiéndolas gozar de su derecho a un acceso igualitario a la educación y al empleo debido a sus prácticas religiosas. Vid. OIT, *La hora de la igualdad en el trabajo*, op. cit., p. 35.

cultural y religiosa. En este contexto, la máxima general es la garantía de la libertad religiosa en los conflictivos de intereses, que debe estar presente en cualquier ámbito social, incluido el laboral. Ciertamente, negar el derecho básico a profesar una religión que uno escoge libremente o, en su caso, el derecho a permanecer ajeno al factor religioso, puede desestabilizar las sociedades y generar tensiones que pueden desencadenar supuestos de violencia. Por tanto, la preocupación se centra en asegurar la posibilidad de profesar libremente cualquier confesión religiosa en un ámbito plural donde no se atiende solamente a una religión, sino que es preciso considerar a distintas confesiones religiosas. Ello supone atender a la progresiva fragmentación del hecho religioso y su repercusión en las relaciones laborales con efectos ciertamente complejos. Del mismo modo, tampoco podemos desconocer el progresivo despegue de un sector de la sociedad, cuya voluntad es permanecer al margen del fenómeno religioso.

Ciertamente, desde el punto de vista formal la libertad religiosa está garantizada en nuestro ordenamiento jurídico. No obstante, su garantía depende del desarrollo de prácticas empresariales que fomenten el respeto a las distintas religiones que conviven en las relaciones laborales y, sin duda, los poderes públicos tienen que hacer efectiva la libertad religiosa y erradicar los supuestos de discriminación laboral por motivos religiosos. El respeto de la diversidad religiosa tiene un ámbito de acción extensivo, cuyo límite no es otro que el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas.

A pesar de la protección otorgada, que sin duda ha supuesto un descenso de la conflictividad por motivos religiosos en el ámbito laboral, es preciso fomentar la tolerancia religiosa mediante la lucha contra la discriminación por motivos religiosos en el empleo y en la ocupación, y superar el tratamiento de la libertad religiosa como un asunto estrictamente personal, propio de la esfera privada de las personas y reducido a la libertad de conciencia. Es preciso, pues, remover los obstáculos que impiden la libertad de culto en el empleo e imposibilitan la tolerancia hacia personas de determinadas religiones. Generalmente, nos referimos a la intolerancia hacia una religión diferente o hacia quienes no profesan religión alguna. Ello supone la obligación de la empresa de mantener un comportamiento neutral desde el punto de vista religioso, especialmente en relación a la contratación y promoción en el empleo, y atajar conductas ofensivas en el trabajo hacia miembros de minorías religiosas. Asimismo, es necesario respetar en la medida de lo posible las costumbres religiosas, que afectan a aspectos como la oración, las normas de vestimenta, los usos alimenticios, la manipulación de alimentos, la salud laboral o, por ejemplo, las relaciones entre hombres y mujeres. Y, ciertamente, la atención de dichos aspectos incide irremediabilmente en el contrato de trabajo y ello,

incluso, supondría la necesidad de contemplar nuevos márgenes de adaptación de las obligaciones laborales, por ejemplo, permitiendo la concesión de días festivos de distintas confesiones religiosas o conceder días de descanso semanal alternativos al domingo. Se trata, en definitiva, de diversos problemas jurídicos estrechamente relacionados con la denominada cláusula de conciencia, que afecta a distintas facetas de la vida cotidiana de los trabajadores⁹.

Desde esta perspectiva, analizaremos en qué grado la empresa tiene en cuenta las particularidades religiosas de los trabajadores y qué margen existe para la adopción de medidas de ajuste razonables en su ámbito organizativo empresarial. En este sentido, intentaremos analizar los posibles remedios que pueden servir para solucionar los problemas que se pueden producir en el futuro con el ejercicio de la libertad religiosa de los trabajadores y la libertad de empresa de organizar la actividad laboral. Efectivamente, en el ámbito de las relaciones laborales la presencia del factor religioso sigue estando presente y es un tema de constante actualidad.

3. FUNDAMENTOS Y PRESUPUESTOS DE LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO LABORAL

3.1. EL RECONOCIMIENTO DE LA LIBERTAD RELIGIOSA DE LOS TRABAJADORES

El derecho a la libertad religiosa está reconocido en los principales convenios internacionales, garantizándose en el ámbito de Naciones Unidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 (arts. 2 y 18). Del mismo modo, dicha protección se contempla por parte de Naciones Unidas en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 19 de diciembre de 1966 (arts 2, 18 y 26)¹⁰ y en la Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación basadas en la religión, de 25 de noviembre de 1981 (art. 1)¹¹. Dicha protección se garantiza igualmente en los países de nuestro entorno debido a la proyección de la Convención Europea de Derechos Humanos del Consejo

⁹ Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., "Libertad religiosa y contrato de trabajo", loc. cit., p. 311.

¹⁰ Concretamente, el Comité de Derechos del Hombre de la ONU ha reiterado los problemas derivados de la discriminación que experimentan las religiones que no tienen arraigo en una determinada sociedad o que son profesadas por una minoría. Dichas observaciones han sido formuladas en su labor de interpretación del art. 18.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos desde el punto de vista de su aplicación práctica.

¹¹ Se trata de un texto internacional esencial en la garantía del derecho a la libertad religiosa, que tiene su origen en la Declaración de la Asamblea General de la ONU de 25 de noviembre de 1981 sobre la supresión de todas las formas de intolerancia y discriminación por razón de religión y convicción.

de Europa, de 4 de noviembre de 1950 (art. 9) y debido a la eficacia de la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000 (art. 10).

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Española reconoce el derecho a la libertad religiosa, configurándolo como un derecho fundamental (art. 16 CE). Concretamente, dicho precepto garantiza la libertad religiosa de los individuos y comunidades sin más límite que el mantenimiento del orden público y, en ningún caso, nadie podrá ser obligado a declarar sobre sus convicciones religiosas. Del mismo modo, dicha protección se encuentra reforzada desde el punto de vista constitucional por medio del principio de igualdad de trato y no discriminación por motivos religiosos o de opinión (art. 14 CE). Igualmente, es preciso indicar que la libertad religiosa concurre generalmente con la libertad ideológica y de conciencia (art. 16 CE), ya que se trata de derechos fundamentales insolublemente relacionados. La libertad religiosa puede concurrir asimismo con otros derechos fundamentales, como el derecho al honor (art. 18 CE) y a la dignidad (art. 10 CE) o la libertad de expresión (art. 20.1.a CE). Como podemos, observar se trata de un reconocimiento de la libertad religiosa con gran amplitud, al ser fundamento de la propia dignidad de las personas y al estar insolublemente ligada a la libertad de pensamiento que es el fundamento de las demás libertades constitucionales y piedra angular de una democracia¹².

La libertad religiosa está relacionada con la libertad de creencia y presupone el libre ejercicio de la religión propia de forma extensiva, abarcando a cualquier tipo de credo y creencias, y acapara actos como la enseñanza, la predicación o el culto. En este sentido, es preciso indicar que el factor religioso y, en concreto, la configuración de la libertad religiosa tiene en cuenta no solamente el derecho subjetivo a dicha libertad del ciudadano, sino también al factor religioso desde una perspectiva objetiva. Ello supone que los poderes públicos deben tener en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española, con independencia del carácter mayoritario o minoritario de la confesión religiosa (art. 16.3 CE)¹³. El desarrollo legal de la libertad religiosa ha sido realizado por la Ley 7/1980, de 5 de julio, Ley Orgánica de Libertad Religiosa (LOLR), que regula monográficamente dicho derecho y tiene eficacia en las relaciones laborales, máxime debido a la generalidad del tratamiento normativo realizado por el legislador laboral. Igualmente, es preciso referirse a la proyección de las Leyes 24, 25 y 26/1992, de 10 de noviembre, por las que se aprueban los Acuerdos de Cooperación del Estado con las Federaciones Evangélica, israelita e Islámica de España de 28 de abril de 1992. Dichas

¹² Vid. STC 20/1990, de 15 de febrero (RTC 1990\20).

¹³ Vid. STC 101/2004, de 2 de junio (RTC 2004\101).

disposiciones legales contienen, como veremos, las previsiones normativas que permiten dar cabida a la libertad religiosa en la relación laboral por medio de la negociación colectiva y el contrato de trabajo.

Sin duda, la protección específica de la libertad religiosa se encuentra en el derecho a no declarar sobre las convicciones religiosas. La libertad de no revelar la religión profesada es esencial y se manifiesta frente al empresario o ante las autoridades. Según la OIT¹⁴, precisamente en este punto los países europeos han realizado avances significativos en relación a la protección del derecho a no revelar la religión que se profesa¹⁵. Incluso, se ha destacado que la mejor manera de proteger la libertad religiosa se encuentra en el derecho a guardar silencio sobre la religión¹⁶. Efectivamente, se trata del mecanismo jurídico más importante de tutela, que forma parte de la propia dimensión interna de la libertad religiosa¹⁷. De este modo, en el ámbito de la relación laboral el trabajador puede mantener reserva respecto de su credo religioso y, correlativamente, la empresa tiene prohibida la indagación sobre sus creencias y convicciones religiosas (art. 16.2 CE). Legalmente, esta garantía se refuerza en virtud del derecho a abstenerse de declarar sobre las creencias o convicciones o sobre la ausencia de ellas (art. 2.1.a LOLR)¹⁸. Por su parte, el Tribunal Constitucional (TC) ha reconocido el derecho del trabajador a no revelar sus creencias, a no participar en determinadas celebraciones de tipo religioso y, en general, a no ser discriminado por razones religiosas¹⁹. Precisamente, el acce-

¹⁴ En este sentido, en el caso *Alexandridis contra Grecia*, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos resolvió que Grecia vulneró el derecho de libertad religiosa al obligar a los abogados recién licenciados a revelar su religión para poder colegiarse. Vid. Tribunal Europeo de Derechos Humanos: *Alexandridis contra Grecia*, Causa núm. 19516/2006. Igualmente, resulta ilustrativo un caso especial de violación del derecho a la libertad religiosa. Concretamente, el Estado turco fue denunciado por incluir en los carnés de identidad una casilla para indicar la religión, que los titulares podían dejar en blanco. Vid. Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Sinan Isik contra Turquía*, Causa núm. 21924/2005.

¹⁵ Vid. OIT, *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, op. cit., p. 45.

¹⁶ Vid. DUFFAR, J., "Religion et travail dans la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes et des Organes de la Convention Européenne des Droits de l'Homme", en *Churches and Labor Law in the UC Countries*, Giuffrè/Facultad de Derecho Universidad Complutense de Madrid, Milano/Madrid, 1993, p. 13.

¹⁷ En este sentido, la OIT sigue alertando sobre la necesidad de erradicar en muchos países la necesidad de exigir o recabar información sobre la religión. Vid. OIT, *La hora de la igualdad en el trabajo*, op. cit., p. 35.

¹⁸ En relación al tratamiento de la garantía en favor del trabajador de no revelar sus creencias, teniendo en cuenta el art. 2.1 de la LOLR. Vid. BAYLOS GRAU, A., "En torno al Estatuto de los Trabajadores: la prohibición de inquirir sobre la ideología, creencias y vida privada del trabajador", en AA.VV., *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo*, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1980, pp. 311-312. GOÑI SEIN, J.L., *El respeto a la vida privada del trabajador*, Civitas, Madrid, 1988, pp. 50-ss.

¹⁹ Vid. STC 101/2004 de 2 de junio (RTC 2004\101).

so al empleo puede verse obstaculizado cuando se obliga a los solicitantes de empleo a revelar su religión y ello puede suponer que determinados trabajadores puedan verse en situación de desventaja.

El Estatuto de los Trabajadores no da respuestas concretas a los problemas de incompatibilidad entre los derechos laborales y las creencias religiosas de los trabajadores. Únicamente, se garantiza la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por motivos religiosos (art. 4 y 17 ET), reforzando la protección constitucional. La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de acompañamiento a los presupuestos generales de 2004, introdujo importantes cambios en materia de igualdad de trato y no discriminación, incluyendo la protección por motivos religiosos (arts. 27 a 43 Ley 62/2003, que han modificado el art. 4.2.c ET). Dicha reforma tenía como objetivo la transposición a nuestro ordenamiento jurídico de la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al marco general para igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Ciertamente, el carácter general del tratamiento de la libertad religiosa va a dar lugar a problemas aplicativos en las distintas situaciones conflictivas, propiciadas por un cierto vacío de regulación normativa²⁰.

Ello supone que, en definitiva, la garantía final recae en el correspondiente control y revisión judicial de los comportamientos lesivos de la libertad religiosa, a los efectos de valorar el conflicto de derechos y sustanciar las controversias en busca del efecto deseado de la justicia. Efectivamente, debido a la propia configuración de la libertad religiosa, se garantiza el acceso a las garantías jurisdiccionales específicas de los derechos fundamentales, especialmente, el recurso de amparo previsto en el art. 53.2 CE. Dada la importancia del derecho afectado, la propia Ley de Procedimiento Laboral [RD-Legislativo 2/1995, de 7 de abril (LPL)] ha reforzado las posibilidades de tutela jurisdiccional del derecho por medio de la inversión de la carga de la prueba (art. 179.2 LPL), que se contempla en el ámbito de la modalidad procesal especial de tutela de la libertad sindical y los derechos fundamentales. Ello permite solventar dichas causas por medio de un proceso que garantiza la tutela rápida y efectiva del derecho fundamental afectado. Ciertamente, se trata de reglas procesales especiales que permiten exigir judicialmente el derecho en el ámbito laboral. Dicho remedio procesal permite la alteración de la distribución de las cargas probatorias, debiendo sólo el trabajador aportar indicios de discriminación y, por su parte, la empresa tiene el deber de probar efectivamente la ausencia de acto discriminatorio. De este modo, el empresario deberá probar,

²⁰ Se ha interpretado que el vacío de regulación en relación al conflicto entre deberes laborales y creencias religiosas podría tener su explicación en razones sociológicas, debido esencialmente a la ausencia de conflictos sociales. Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., "Libertad religiosa y contrato de trabajo", *loc. cit.*, p. 601.

como demandado, y aportar una justificación objetiva y razonable. Concretamente, tendrá que probar de forma suficiente las medidas adoptadas y su grado de proporcionalidad²¹.

3.2. CONTENIDO DE LA LIBERTAD RELIGIOSA Y SU REPERCUSIÓN EN EL CONTRATO DE TRABAJO

En relación al contenido de la libertad religiosa y su extensión a efectos de ejercicio, es preciso destacar que la libertad de religión se aplica con carácter general a cualquier persona, tenga o no fe, posea convicciones teístas o no teístas²², ya sean creyentes, ateos, agnósticos, escépticos o tengan una posición indiferente respecto al factor religioso²³. Desde esta perspectiva, la libertad religiosa conectada a la propia libertad de conciencia tutela el ejercicio de la fe, comprendiendo cualquier tipo de creencia religiosa, así como las posiciones personales consistentes en permanecer al margen de cualquier tipo de manifestación religiosa.

En el ámbito laboral, debemos subrayar la acción extensiva de la garantía de la libertad religiosa, ya que se proyecta sobre el conjunto de las relaciones laborales, y afecta tanto al empleo privado como público. Concretamente, el empresario aparece como el sujeto que generalmente puede violentar con su gestión empresarial la libertad religiosa, debido a que ostenta los poderes de dirección y organización del trabajo. Ello afecta a cualquier tipo de empresa, aunque ciertamente las tensiones en las relaciones laborales tienen un contexto más propicio en las denominadas empresas de tendencia ideológica (*vid infra*). Sin embargo, es preciso decir que las prácticas contrarias a la libertad religiosa se aprecian igualmente en las empresas neutras desde un punto de vista ideológico, cuya actividad laboral no está relacionada con una determinada línea ideológica que constituye el propio ideario de la empresa. Con todo, y aunque se trate de una posibilidad ciertamente remota, no solamente el sujeto que puede ejercer una restricción sobre la libertad religiosa en el ámbito laboral será el empresario, ya que también puede realizar comportamientos lesivos el propio trabajador, impidiendo u obligando a otros compañeros el

²¹ Igualmente, y aunque se trata de un tema de naturaleza procesal, conviene decir que el TC tiene presente en su labor interpretativa la regla procesal de la distribución de la carga de la prueba debido a la lesión de los derechos fundamentales.

²² En este sentido, se ha pronunciado en diversas ocasiones el Comité de derecho del hombre de Naciones Unidas. Vid. UN, doc. CCPR/C/SR.1247, de 20 de julio de 1993, pág. 83.

²³ Vid. MURILLO MUÑOZ, M., "Derecho Social de la Unión Europea y tutela de la libertad de conciencia", en AA.VV., (Dir. A. Fernández-Coronado González), en *El Derecho de la libertad de conciencia en el marco de la Unión Europea*, Colex, Madrid, 2002, pp. 263-ss.

desarrollo de determinadas prácticas religiosas. En cualquier caso, la empresa tendrá que tener un comportamiento vigilante de dichos comportamientos en su ámbito organizativo y tendrá que velar por la búsqueda de un ambiente tolerante desde el punto de vista religioso.

El ejercicio del derecho a la libertad religiosa se puede desarrollar en dos planos claramente diferenciados. El plano esencial y básico de ejercicio de la libertad religiosa se refiere a su perspectiva interna o individual, al que ya hemos hecho referencia, que comprende el derecho a no declarar sobre las propias creencias religiosas o permanecer al margen de las manifestaciones de contenido religioso que se desarrollen en las empresas. Ello significa reafirmar el derecho a profesar o no una determinada creencia religiosa y se inscribe en la faceta individual de la libertad religiosa a no revelar las propias creencias como espacio inherente a la intimidad de las personas.

Sin duda, el respeto de la dimensión interna de la libertad religiosa es absoluto, en claro contraste como vamos a comprobar con su dimensión externa, y se presenta claramente como una garantía infranqueable. La vertiente interna de la libertad religiosa no es la dimensión más conflictiva en el ámbito laboral, ya que los problemas no surgen por profesar o no una determinada religión, sino que generalmente los problemas se presentan en los actos de manifestación o en la posición de guardar reserva sobre las convicciones religiosas a través del seguimiento o no de ritos o prácticas del culto, es decir, en la dimensión externa de la libertad religiosa. Especialmente nos interesa la libertad religiosa interna en los supuestos de acceso al empleo, ya que las convicciones religiosas e ideológicas de los candidatos pueden afectar a la hora de no admitir a un trabajador concreto. Ello se aprecia tanto en el momento precontractual de formación de la relación laboral, así como en los primeros momentos de la ejecución del contrato de trabajo, muy especialmente en el cumplimiento del período de prueba cuando así se pacte en el contrato de trabajo. Durante esta fase cualquiera de las partes puede resolver libremente y sin causa el contrato de trabajo (art. 14 ET), y dicha facultad puede ejercerla el empresario al comprobar en los primeros momentos de la relación laboral que la ideología y creencias religiosas del trabajador no se ajustan al ideario de la empresa²⁴.

²⁴ El art. 14 del ET no exige una causa concreta para resolver la relación laboral. No obstante, dicha situación no debe interpretarse en el sentido de que la decisión del empresario pueda imponerse incluso contra los derechos y libertades fundamentales del trabajador. Vid. STC 94/1984, de 16 de octubre (RTC 1984\94). La mencionada decisión es indiferente para el Derecho, salvo que existan indicios de que con ella se atenta contra los valores fundamentales sobre los que se construye nuestra convivencia. Si ello sucede, quien cause el daño está obligado a repararlo en principio económicamente, sin perjuicio, claro está, del posible reconocimiento del efecto de la nulidad por parte de la justicia.

La vertiente externa o colectiva del derecho a la libertad religiosa consiste en la práctica de una religión de forma ostensible²⁵. Precisamente, esta perspectiva externa del ejercicio de la libertad religiosa es la que más nos interesa, ya que el pretendido libre ejercicio de una religión puede generar una concurrencia conflictiva con otros derechos o libertades, especialmente, con la libertad de empresa (art. 38 CE)²⁶. En estos casos, se produce irremediablemente un conflicto que arranca en la propia dimensión interna de la libertad religiosa y finaliza en la dimensión externa planteando el conflicto en la relación laboral²⁷. Estamos, pues, ante una dimensión de la libertad religiosa que trasciende del ámbito estrictamente personal e íntimo y se proyecta en un plano colectivo que son las relaciones laborales. Son situaciones en las que se hace visible la religión²⁸ y consiste en plantear la afirmación o negación respecto de determinadas convicciones religiosas, practicar o no actos religiosos con una manifestación pública. Como puede observarse, dicha vertiente externa supondrá a efectos de tolerancia religiosa el reconocimiento de condiciones particulares para determinados trabajadores, llegando incluso a modificaciones o novaciones sobrevenidas de las condiciones de trabajo por cambio de creencias.

Dicha perspectiva externa de la libertad religiosa concurre conflictivamente con los poderes empresariales, ya que desde el punto de vista legal el empresario no está obligado en cualquier caso a observar dichas condiciones especiales. Efectivamente, estaremos ante supuestos en los que se produce una

²⁵ Esta doble perspectiva de la libertad de religión se aprecian en la doctrina del TC. La delimitación del contenido y los límites de la vertiente externa, y en menor medida interna, de la libertad religiosa puede tener en cuenta los planteamientos relativos a la doctrina del TC. Vid. MARTÍN SÁNCHEZ, I., *La recepción por el Tribunal Constitucional español de la jurisprudencia sobre el Convenio europeo de Derechos Humanos respecto de las libertades de conciencia, religiosa y de enseñanza*, Comares, Granada, 2002, pp. 108-109. LÓPEZ CASTILLO, A., *La libertad religiosa en la jurisprudencia constitucional*, Aranzadi, Pamplona, 2002, pp. 57 y 58.

²⁶ Sobre la dimensión externa de la libertad religiosa. Vid. STC 19/1985, de 13 de febrero (FJ núm. 2º) (RTC 1985\19). STC 120/1990, de 27 de junio (FJ núm. 10) (RTC 1990\120). STC 137/1990, de 19 de julio (FJ núm. 8) (RTC 1990\137). STC 177/1996, de 11 de noviembre (FJ núm. 9) (RTC 2004\101). STC 101/2004, de 2 de junio (FJ núm. 3) (RTC 2004\101).

²⁷ Efectivamente, a diferencia de lo que sucede con la libertad de ideológica y de conciencia, que tienen una dimensión de ejercicio individual, la libertad religiosa tienen una importante vertiente colectiva-individual, ya que la religión es un hecho social que ejerce el individuo y que pertenece a una libertad colectiva. Ciertamente, la religión ejercida por el individuo lo es en calidad de miembro de una confesión religiosa que observa una determinada religión.

²⁸ Efectivamente, esta dimensión externa ha sido contemplada expresamente en el art. 9.2 de la Convención Europea de Derechos Humanos, al garantizarse el derecho a ejercer una religión "individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos". A los efectos de un estudio en profundidad de la aportación de la Convención Europea sobre la libertad religiosa. Vid. GONZÁLEZ, G., *La Convention européenne des droits de l'homme et la liberté des religions*, Economica, Paris, 1997, pp. 5-7.

conurrencia conflictiva entre práctica religiosa con las obligaciones propias de la ejecución ordinaria del contrato de trabajo y afecta, por ejemplo, a la interrupción de la jornada diaria para prácticas religiosas, a la observancia de un día de descanso semanal alternativo, la asistencia a actos de culto, etc. Y dichas condiciones solicitadas por los trabajadores interesados pueden dar lugar al incumplimiento o a la modificación de los horarios o afectar al régimen de trabajo ordinario en la empresa, alterando los turnos y los tiempos de descanso organizados por la empresa. En este sentido, es preciso indicar que la libertad religiosa no se configura jurídicamente como un derecho absoluto. Concretamente, se encuentra condicionado por la cláusula constitucional del respeto del orden público y, por tanto, habrá que fijar los límites que permitan traducir el ejercicio de la libertad religiosa en su coexistencia con otros derechos constitucionales. Ello va a significar que las manifestaciones externas de la libertad religiosa pueden sufrir en el marco del contrato de trabajo restricciones y limitaciones proporcionales. Por tanto, no toda oposición empresarial a conceder un turno de trabajo o descanso concreto al trabajador para que pueda practicar su religión supondrá un acto discriminatorio por razones religiosas, aunque sí supone la restricción de la libertad religiosa como derecho. La clave está en poder objetivar que dicha afectación de la libertad religiosa es inevitable y se trata de un efecto derivado de la propia organización del trabajo. Por tanto, la libertad religiosa activa o positiva, en su faceta de afirmación religiosa, protege al trabajador siempre que se trate de comportamientos que no incidan perjudicialmente en las obligaciones laborales y no afecte injustificadamente a los intereses empresariales, lo cual implica realizar un juicio de compatibilidad con el contrato de trabajo.

En definitiva, nuestro ordenamiento jurídico se ha limitado a realizar un tímido reconocimiento de la concurrencia del factor religioso en el contrato de trabajo, preservando la libertad religiosa negativa e interna (arts. 16.2 CE y 2.1.a LOLR). De este modo, en sentido pasivo o negativo, el trabajador tiene derecho a no manifestar las creencias personales y a no participar en determinadas prácticas o celebraciones religiosas organizadas por las empresas y, lo más importante, a no ser discriminado por su comportamiento religioso, siempre que no perjudique a los intereses de la empresa²⁹. Tanto la jurisprudencia constitucional como ordinaria sostienen que en la esfera laboral la libertad religiosa se centra solamente en su dimensión negativa, es decir, en la prohibición de indagación en las creencias, la no discriminación por motivos religiosos, pero no alcanza en cualquier caso a la dimensión positiva cuando incide negativamente en la organización del trabajo en la empresa.

²⁹ Vid. FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, O., "Libertad religiosa y trabajo asalariado: condiciones y criterios de articulación", en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 133, 2007, pp. 77-78.

3.3. PRESUPUESTOS PREVIOS DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD RELIGIOSA: PRÁCTICA DE UNA AUTÉNTICA RELIGIÓN

El primer límite al ejercicio de la libertad religiosa se encuentra en la propia existencia de una auténtica religión que se profesa y que se quiere practicar con efectos en la relación laboral. El trabajador tendrá que practicar una auténtica religión y deberá encontrarse efectivamente vinculado a sus mandatos confesionales³⁰. Ello significa que no cualquier tipo de creencia personal es objeto de protección, tiene que tratarse de una verdadera religión, es decir, religión entendida como creencias de grupos sociales y que se configuran objetivamente como un hecho social. Se trata, pues, de prácticas religiosas que tienen su fundamento en la tradición y costumbres de determinadas culturas, con raíces sociales e históricas³¹. La empresa deberá comprobar casuísticamente la intensidad con la que se presenta dicha oposición entre creencias y trabajo, por ejemplo, podrá solicitar que el trabajador pruebe su adhesión religiosa a una determinada religión mediante la aportación de un certificado de su Iglesia.

Efectivamente, el trabajador observará en la esfera laboral una oposición entre los contenidos imperativos de su religión y las condiciones de trabajo que se configuran como deberes laborales. Por tanto, la voluntad del trabajador de poder cumplir con las prácticas religiosas de su credo tendrá que fundamentarse en auténticos mandatos de su religión, que puedan plantear motivos de conciencia que justifiquen la solicitud de adaptación de sus obligaciones laborales. Dichos mandatos tienen que ser reconocibles desde la perspectiva social del fenómeno religioso y pueden afectar a diversos aspectos del trabajo, como la imposibilidad de manipular determinadas sustancias o alimentos prohibidos (alcohol o tratamiento de la carne de cerdo), la observancia de períodos de ayuno o aseo, la tolerancia de determinado aspecto del trabajador (barba o determinado peinado) o usar determinada indumentaria (velo, turbante o *kippa*)³². Del mismo modo, puede afectar a las propias condiciones de

³⁰ Sobre la necesidad de existencia de una verdadera religión, sin que sea suficiente la mera presencia de contenidos espirituales. Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., "Libertad religiosa y contrato de trabajo", *loc. cit.*, p. 585. FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, O., "Libertad religiosa y trabajo asalariado: condiciones y criterios de articulación", *loc. cit.*, p. 90.

³¹ Por ejemplo, el Colegio de Abogados de Sevilla al proclamar como patrona a la Virgen María no menoscaba su aconfesionalidad, al tratarse de una tradición del colegio resultado de una convención social. Se trata, de una tradición religiosa integrada en el conjunto del tejido social de un determinado colectivo. Vid. STC 34/2011, de 28 de marzo (RTC 2011\ 34).

³² Ciertamente, existen contradicciones en el tratamiento de determinadas cuestiones religiosas. Por ejemplo, en relación al velo islámico o *hijab* existen múltiples diferencias en su tratamiento jurídico por parte de los países de nuestro entorno en los que está presente el laicismo y la liber-

trabajo, por ejemplo, en la necesidad de interrumpir la prestación de servicios en la jornada para poder cumplir con las exigencias de oración, o la concesión de un día distinto al generalmente observado a efectos de descanso semanal (descanso sabático), o la fijación de un período de descanso anual diferente (no coincidente con el mes del Ramadán), adaptar el calendario de festividades religiosas a las fiestas preceptivas de la propia religión, etc.

3.4. PRINCIPIO DE NEUTRALIDAD EMPRESARIAL ANTE EL FENÓMENO RELIGIOSO

El libre desarrollo de la libertad religiosa presupone necesariamente la neutralidad empresarial. El empresario tiene que mantener un comportamiento neutral frente a las convicciones religiosas de los trabajadores, es decir, una conducta pasiva y en caso de injerencia deberá justificar su comportamiento que condicione el derecho de libertad religiosa. Ello significa que no podemos deducir de la existencia de dicho principio que las empresas estén obligadas a adaptar en cualquier caso la organización del trabajo a las prácticas religiosas. Las condiciones de trabajo se pactan individualmente respetando los límites previstos por la ley y los convenios colectivos, que actúan como condiciones de trabajo mínimas y se configuran como reglas de orden público.

Desde esta perspectiva, la organización empresarial del trabajo se considera como un ámbito neutral desde el punto de vista de la religión. Dicho planteamiento presupone que la empresa se presenta como un ámbito laico, que impide cualquier tipo de modificación sobrevenida derivada de las creencias religiosas de los trabajadores. Y en base a dicho argumento, la empresa no estaría obligada a contemplar en las relaciones laborales sistemas excepcionales de condiciones de trabajo. No obstante, entendemos que en base al efectivo respeto de la libertad religiosa la empresa si estaría obligada a buscar remedios de adecuación de las condiciones de trabajo, siempre que ello sea razonable y lo permita la organización del trabajo.

El principio de neutralidad se conecta directamente con la garantía de ausencia de discriminación. Dicha neutralidad tiene proyección extensiva y afecta a la fase previa de acceso al empleo, así como al desarrollo de la relación laboral (art. 3.1 Directiva 2000/78/CE). La eficacia de dicho principio de neutralidad se muestra especialmente relevante en el acceso al empleo en relación a los criterios de selección. Esta obligación de neutralidad en el acceso al

tad religiosa. Por ejemplo, en Alemania el Tribunal Constitucional Federal reconoció el derecho de una maestra a llevar el velo islámico en una escuela y, por su parte, cuatro Estados alemanes han prohibido que las maestras lleven el velo al tratarse de una prohibición que se aplica a todas las funcionarias públicas.

empleo no solamente afecta al empleador, sino también a otros sujetos que eventualmente pueden restringir injustificadamente la libertad religiosa. Nos estamos refiriendo, por ejemplo, a las empresas de trabajo temporal, las agencias privadas de colocación o los gabinetes de selección, que pueden lesionar la libertad religiosa mediante pruebas o entrevistas mantenidas con los trabajadores, en las que se intenta indagar en las convicciones religiosas de los candidatos o, en general, ante su postura personal frente al fenómeno religioso³³. Efectivamente, se trata de comportamientos prohibidos al tratarse de una información de carácter reservada³⁴, que no solamente están protegidos por la libertad religiosa, sino también por el derecho fundamental a la intimidad frente a los intentos de conocer las creencias teístas o ateístas del trabajador³⁵. La información requerida por las empresas u otros sujetos presentes en los procesos de selección debe gravitar única y exclusivamente sobre la capacidad o las aptitudes profesionales de los candidatos, estableciéndose un nexo entre la actividad laboral y la evaluación de las aptitudes profesionales. Por su parte, en relación a la dinámica de la relación laboral se refiere a las condiciones de trabajo (especialmente las condiciones retributivas y de tiempo de trabajo), la promoción en el empleo, la formación profesional y, en su caso, la extinción de la relación laboral generalmente por medio del despido disciplinario.

4. LA PROYECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LAS RELACIONES ENTRE RELIGIÓN Y TRABAJO POR CUENTA AJENA

4.1. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RELIGIÓN: ÁMBITO DE PROTECCIÓN REFORZADA DE LA LIBERTAD RELIGIOSA

Desde el punto de vista de la protección de la libertad religiosa como derecho fundamental, es preciso referirse a la proyección del derecho de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por motivos religiosos (art. 14 CE). Ciertamente, en este tipo de conflictos jurídicos frecuentemente el fondo del asunto se encuentra relacionado con el principio de no discriminación. No cabe duda, que su alegación jurisdiccional permite acceder a las vías procesales especiales de protección de los derechos fundamentales, especialmente, el

³³ El art. 16.2 del ET impone a las agencias de colocación la necesidad de garantizar el principio de igualdad en la fase de selección, prohibiendo las prácticas discriminatorias basadas, entre otros motivos, en las convicciones religiosas del trabajador.

³⁴ A efectos de un estudio en profundidad sobre el carácter reservado de la información que afecta al trabajador. Vid. ICHINO, P., *Diritto alla riservatezza e diritto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979, especialmente, pp. 37-ss.

³⁵ Nos estamos refiriendo a la búsqueda de información reservada por medio de mecanismos sutiles como la formulación de preguntas sobre las aficiones, uso del tiempo libre, adscripción a grupos sociales o asociaciones, lecturas preferidas u opiniones sobre temas de latente actualidad.

acceso al recurso de amparo constitucional. Precisamente, en las causas planteadas ante el TC, como veremos, se analiza generalmente a efectos del juicio de constitucionalidad la correspondiente proyección del principio de no discriminación.

El principio de igualdad y no discriminación en el empleo constituye una garantía esencial y permite valorar las situaciones desde la óptica de la no discriminación y la libertad religiosa. Una de las causas de discriminación laboral está conectada con las convicciones personales y, concretamente, con las de carácter religioso (art. 14 CE y ET 4.2.c 17.1 ET). La tutela de la libertad religiosa, en su perspectiva negativa, goza de plena garantía antidiscriminatoria. Desde el punto de vista legal, el tratamiento de la prohibición discriminatoria se contempla en distintas disposiciones normativas. El art. 4.2 c) del ET contempla la prohibición de discriminación para el empleo o una vez empleado por razón, entre otras causas, de las ideas religiosas del trabajador³⁶. En este sentido, se pronuncia la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, cuyo objetivo es establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones en el ámbito del empleo y la ocupación (arts. 1 y 3). También tenemos que destacar la proyección de la Directiva 2000/43/CE de 29 de junio, sobre la prohibición de discriminación por razones de raza y etnia, así como el Convenio 111 de la OIT de 1958, ratificado por España el 26 de octubre de 1967 (art. 1.a). Especialmente importante es la Directiva 2000/78/CE, que exige a los Estados Miembros que prevean leyes que prohíban la discriminación laboral por motivos religiosos. Concretamente, los arts. 4.2 c) y 17.1 del ET fueron modificados por la Ley 62/2003 de 30 de noviembre, transponiendo a nuestro ordenamiento jurídico dicha Directiva.

Por tanto, durante el desarrollo de la relación laboral, y en virtud de la libertad religiosa externa, el empresario debe respetar su libre ejercicio, sin que quepan restricciones ni modulaciones injustificadas por parte de la empresa. En caso contrario, la consecuencia sería la nulidad del acto o del comportamiento empresarial lesivo. Precisamente, este es el efecto jurídico contemplado en los arts. 4.2 c) y 17 del ET, permitiendo declarar la nulidad de los actos empresariales discriminatorios que impidan el acceso al trabajo o que perjudiquen el empleo, la promoción profesional o, en su caso, ocasionen injustificadamente la extinción de la relación laboral, generalmente, por medio del despido disciplinario. Ciertamente, estamos hablando de erradicar

³⁶ En este sentido, es preciso tener en cuenta que en materia laboral dicho principio de igualdad y no discriminación tiene un contenido jurídico extensivo. Dicho principio se configura como un derecho de protección general respecto de los trabajadores con independencia de la ausencia o práctica de creencias religiosas.

comportamientos que supongan un peor trato en base a las convicciones religiosas del trabajador, sin justificación y, sobre todo, cuando la adaptación del contrato de trabajo no suponga un perjuicio para la empresa. Ello implica que el empresario, según el contexto de referencia, incluso debería adaptar las condiciones laborales por aplicación del principio de no discriminación, implementando en su caso acciones positivas en el empleo por el hecho de pertenencia a una determinada religión. Ciertamente, se tratará de casos puntuales y debidamente justificados en los que la adaptación no suponga un tratamiento diferenciado respecto de los demás compañeros.

Con todo, el principio de igualdad y no discriminación por motivos religiosos no tiene contenido absoluto, lo que supone que en determinadas circunstancias se justifica la introducción de diferencias de tratamiento³⁷. Ello supone la posible reducción de la protección por el cumplimiento de las obligaciones laborales, es decir, la existencia de diferencias en las condiciones de trabajo cuando se justifique por el incumplimiento de los deberes laborales. En este sentido, el art. 4.1 de la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, prevé expresamente que las decisiones empresariales "no tendrán carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trata o al contexto en que se lleva a cabo, dicha característica constituya un requisito proporcionado". Por tanto, desde esta perspectiva el ejercicio de la libertad religiosa no permitiría injustificadamente el incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador.

Con todo, el principio de igualdad y no discriminación sigue configurándose como el mecanismo jurídico más intenso de protección de la libertad religiosa. Con todo, ello supone un tímido y reducido reconocimiento de la libertad religiosa del trabajador. Efectivamente, la libertad religiosa del trabajador se limita a la garantía del derecho a la ausencia de prácticas discriminatorias desde el punto de vista negativo, es decir, el trabajador tiene derecho a no revelar al empresario sus creencias y a oponerse a posibles indagaciones empresariales para conocerlas, salvaguardándose la esfera de la intimidad. Igualmente, el trabajador tiene derecho a no secundar acciones de contenido religioso de la empresa, por ejemplo, negándose a participar en celebraciones religiosas de la empresa. En cambio, desde el punto de vista positivo del ejercicio de la libertad religiosa, la empresa podrá limitar aquellos actos de exteriorización religiosa que sean incompatibles con las obligaciones del trabajador.

Desde el punto de vista internacional, la OIT ha destacado que en los últimos años se ha producido un aumento de los supuestos de discriminación por

³⁷ Sobre el alcance del derecho a la igualdad ante la ley y la posibilidad de que existan diferencias si existe justificación objetiva y razonable. Vid. STSJ Cataluña de 26 de julio (AS 2008\470).

motivos religiosos³⁸ y destaca la imposibilidad de contener las discriminaciones por razones religiosas. Por cierto, se trata de prácticas que se desarrollan en muchos casos en contextos de evidente visibilidad. En España, es preciso decir que si analizamos los asuntos de discriminación por motivos religiosos observaremos que no existe un alto grado de conflictividad. Inevitablemente la cultura laica imperante en la sociedad ha propiciado que los problemas religiosos ocupen un menor espacio desde el punto de vista de la conflictividad, ya que los trabajadores relegan sus convicciones religiosas o la ausencia de las mismas, situándolas extramuros de la relación laboral. Sin embargo, dicho planteamiento apriorístico tiene que ser contrastado, ya que en la práctica la discriminación por razones religiosas convive con otros motivos de discriminación, por ejemplo, por motivos ideológicos, origen nacional, pertenencia a una etnia o a una cultura diferente a la mayoritaria³⁹. Ciertamente, se trata de un tema profundamente complejo, donde están presentes múltiples aspectos jurídicos. En la práctica resulta difícil diferenciar la discriminación fundada en la religión de aquellos supuestos discriminatorios basados en la raza o en el origen nacional, y ello debido a que religión, raza y ascendencia nacional son factores indisolublemente relacionados, que afectan concretamente a colectivos con identidades culturales propias y a étnicas singulares⁴⁰.

³⁸ Dicho aumento de situaciones discriminatorias se ha observado especialmente en países como Estados Unidos, Francia o el Reino Unido y ello a pesar de la existencia en dichos países de leyes específicas que protegen la práctica de las creencias religiosas en el trabajo y que contemplan reglas para que los empresarios acomoden las prácticas y creencias religiosas de sus trabajadores. Vid. OIT, *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, op. cit., pp. 44-45. Ciertamente, la protección de la libertad religiosa en el ámbito laboral contrasta desde el punto de vista comparativo. Así, por ejemplo, en países como Alemania, Bélgica, Dinamarca o Italia los empresarios están obligados a adaptar el ejercicio de la libertad religiosa en función de las condiciones de la relación laboral. Por el contrario, en otros países como México o Turquía, los empresarios no están obligados a otorgar facilidades a los trabajadores para la práctica religiosa y tienen plena libertad para conceder tiempo libre para la oración o dar permiso para llevar una vestimenta religiosa. Vid. *Ius Laboris: religious discrimination in the workplace*, enero, 2010.

³⁹ Ciertamente, el factor religioso puede subsumirse en otras causas discriminatorias. Sin duda, un motivo que explica dicha circunstancia es que "el hecho religioso no suele trascender del fuero interno de los trabajadores y, por lo mismo rara vez éstos precisan activar las líneas de defensa que les brinda el principio de no discriminación". Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., "Libertad religiosa y contrato de trabajo", *loc. cit.*, p. 570. Sin duda, estos problemas se aprecian con mayor intensidad en aquellas sociedades donde conviven minorías religiosas y en las que ha existido o aún perviven conflictos consolidados de carácter religioso. En este sentido, podemos destacar, por ejemplo, la situación de la minoría católica en Irlanda del Norte, que ha motivado que incluso la Unión Europea autorice la posibilidad de implementar acciones positivas que permitan compensar la posición de dicha minoría religiosa en los servicios públicos (art. 15 Directiva 2000/78/CE).

⁴⁰ Respecto de los problemas jurídicos derivados de la aplicación del principio de igualdad y no discriminación y la posibilidad de trato diverso en las relaciones laborales. Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia", en *Relaciones Laborales*, T.II, 2003, p. 58. GARCÍA MURCIA, J., "Igualdad y no

4.2. LA LIBERTAD RELIGIOSA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES: EFICACIA HORIZONTAL EN LAS RELACIONES PRIVADAS

Los derechos fundamentales y las libertades públicas se reconocen jurídicamente a las personas de forma genérica y extensiva, sin tener en cuenta el concreto ámbito de aplicación. Es decir, se reconocen con independencia de su proyección en el ámbito laboral. Dichos derechos y libertades fundamentales pueden ser ejercitados por los trabajadores, teniendo en cuenta que su ejercicio tiene que adaptarse a la regulación legal de los mismos prevista en las disposiciones legales. Igualmente, deberemos tener en cuenta la interpretación del propio TC en su labor de control de constitucionalidad, que ha venido determinando los límites a los derechos constitucionales concurrentes⁴¹.

Como hemos indicado, la regulación de la libertad religiosa en el art. 16 CE es ciertamente genérica, como sucede con otros derechos fundamentales y libertades públicas. Ciertamente, la regulación de los derechos fundamentales, salvo llamada expresa en el propio texto constitucional, no tiene que contar necesariamente con un desarrollo legal exhaustivo. Precisamente, en muchos casos como sucede con la libertad religiosa el legislador se abstiene de ordenar con profusión sus efectos en el ámbito laboral y opta por la conjunción de la normativa general constitucional unida a los criterios interpretativos del TC. La labor interpretativa del TC ha sido importantísima, especialmente debido a los vacíos de regulación sobre el ejercicio de los derechos fundamentales en la relación laboral. En esta labor el TC ha venido realizando un juicio de constitucionalidad teniendo en cuenta la regulación de los derechos fundamentales y velando por el cumplimiento de los compromisos internacionales contraídos por el Estado español⁴².

El derecho a la libertad religiosa, en virtud de su configuración como derecho fundamental, tiene eficacia jurídica vertical. Ello supone la vinculación positiva de los poderes públicos y la existencia de un deber positivo de protección (arts. 9.2 y 53.1 CE). Dicho efecto permite exigir la libertad religiosa ante los poderes públicos, por ejemplo, a la hora de reclamar servicios o prestaciones sociales. Igualmente, la eficacia vertical de la libertad religiosa permite reclamar su cumplimiento por parte de los órganos de justicia, reclamando su respeto y defensa frente a terceros. En este sentido, conviene indi-

discriminación en las relaciones laborales", *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española, Estudios en homenaje al profesor M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, La Ley, Madrid, 2006, pp. 399-405.

⁴¹ Vid. STC 88/1985, de 9 de julio (RTC 1985\88).

⁴² Vid. MARTÍN SÁNCHEZ, I., *La recepción por el Tribunal Constitucional español de la jurisprudencia sobre el Convenio europeo de derechos humanos respecto de las libertades de conciencia, religiosa y de enseñanza*, Comares, Granada, 2002, pp. 181-ss.

car que la propia LOLR ha regulado expresamente la garantía de la eficacia vertical de la libertad religiosa (arts. 3.1 y 4 LOLR).

Los problemas jurídicos en relación a la libertad religiosa como derecho fundamental se presentan en relación a la eficacia horizontal de los derechos fundamentales (*drittwirkung*)⁴³. La eficacia horizontal de la libertad religiosa permite ejercitar dicho derecho entre particulares y concretamente en el contrato de trabajo⁴⁴. Estamos, pues, ante una consecuencia directa de la eficacia *erga omnes* de la libertad religiosa. En este caso, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales permite al trabajador reclamar su cumplimiento frente al empresario⁴⁵. Dicha exigencia se debe a que la empresa no es un ámbito aislado del conjunto de la sociedad, que permita la restricción injustificada de los derechos fundamentales. La empresa tiene que observar un comportamiento de no injerencia en la esfera de libertad del trabajador, sin que éste pueda sufrir perjuicio de carácter laboral derivado del ejercicio de sus convicciones religiosas y de la manifestación externa de las mismas. El trabajador podrá ejercitar la libertad religiosa y la empresa tiene que tener en cuenta dicho ejercicio en la ejecución del contrato de trabajo, siempre y cuando la organización empresarial lo haga compatible. Dichas eventuales limitaciones de la libertad religiosa tienen igualmente su razón de ser en la propia eficacia horizontal de los derechos fundamentales, que implica que dichos derechos no actúen con el mismo vigor en las relaciones interprivadas en comparación con lo que sucede con su ejercicio y exigencia frente a los poderes públicos.

El TC ha resuelto diversos asuntos en los que se debate el ámbito de acción de la libertad religiosa en el contrato de trabajo. Gracias a dicha labor podemos detectar los nuevos factores de litigiosidad en materia de ejercicio de

⁴³ Sobre la eficacia jurídica de los derechos fundamentales y en concreto a su proyección en las relaciones jurídico privadas. Vid. CASTRO JOVER, A., "Libertad religiosa y descanso semanal" en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. VI, 1990, pp. 299-399. CONTRERAS MAZARÍO, J.M., "La igualdad y la libertad religiosa en las relaciones de trabajo", en *Documentación Jurídica*, núm. 70, 1991, pp. 431-432. SANTOLAYA MACHETTI, P. "De Cómo la libertad ideológica puede modular el cumplimiento de algunas obligaciones legales (según la jurisprudencia)", en AA.VV., *La libertad ideológica*, CEC, Madrid, 2001, pp. 81-121. BENEYTO PÉREZ, J.M., "Libertad ideológica y religiosa", en Alzaga Villamil, O. (Dir.), en *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, T.III, Edersa, Madrid, 1996, pp. 314-ss.

⁴⁴ Sobre la dimensión subjetiva de la libertad religiosa y su configuración como garantía jurídica frente a los intereses individuales. Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., "Libertad religiosa y contrato de trabajo", loc. cit., pp. 605-606. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Libertad ideológica...", loc. cit., p. 58. BLAT GIMENO, F.R., *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986, p. 44.

⁴⁵ Se trata, en definitiva, de una manifestación jurídica de la eficacia horizontal de los derechos laborales en las relaciones de trabajo. Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., "La vinculabilidad jurídica de los derechos fundamentales de la persona del trabajador: una aproximación de Derecho comparado", en AA.VV., *Número monográfico sobre Fuentes del Derecho en Homenaje al Profesor Javier Salas Hernández, Derecho Privado y Constitución*, núm. 17, 2003, pp. 503-ss.

la libertad religiosa. La doctrina del TC se caracteriza por el tratamiento de los asuntos de forma casuística, sin prejuzgar o mantener una preferencia a priori de uno de los derechos. Esta función se conoce como técnica de modulación de los derechos fundamentales y, en nuestro caso, se ha empleado reiteradamente en relación a los problemas entre la libertad religiosa y el trabajo por cuenta ajena. Con todo, los casos sobre la libertad religiosa en el trabajo han presentado una baja actividad de enjuiciamiento por parte del TC, máxime si se compara con otros derechos fundamentales del trabajador. Sin duda, la acción interpretativa del máximo intérprete de la Constitución ha alcanzado a diversos derechos constitucionales, denominados por la doctrina iuslaboralista como derechos o libertades inespecíficos de los trabajadores⁴⁶. Ello ha afectado muy especialmente al principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE y 17 del ET), el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE), la libertad ideológica, religiosa y de culto, incluido el derecho a reservar la propia ideología, religión o creencia (art. 16.1 y 2 CE), el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen (art. 18.1 CE) –incluida la inviolabilidad de la persona del trabajador (art. 18 ET)–, el derecho a libertad de expresión y de comunicación de información veraz [art. 20.1 a) y d) CE]. Se trata de derechos fundamentales concurrentes en los casos en los que el bien jurídico afectado es la libertad religiosa y que colisiona con otros derechos constitucionales, especialmente, la libertad de empresa, que demanda márgenes de gestión autónoma de la actividad empresarial (art. 38 CE) y el derecho a la propiedad (art. 33.1 CE). Estos últimos derechos se presentan como límites a la libertad religiosa y pueden, en su caso, reducir el ámbito de acción de la libertad religiosa. Desde esta perspectiva, la interpretación del ejercicio de la libertad religiosa en el trabajo se ha desarrollado en virtud de técnicas de modulación o adaptación con el fin de conseguir en el caso concreto el deseado efecto de justicia, permitiendo compatibilizar trabajo y ejercicio de las prácticas religiosas⁴⁷.

4.3. LÍMITES A LA LIBERTAD RELIGIOSA: EL ORDEN PÚBLICO

La libertad religiosa puede verse igualmente afectada en virtud de la observancia del orden público y la paz social, que actúan como límites gene-

⁴⁶ En relación a los derechos fundamentales del trabajador. Vid. ROMÁN DE LA TORRE, M.D., *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Grapheus, Valladolid, 1992, pp. 300-301. VALDÉS DAL-RÉ, F., "Los derechos fundamentales de la persona del trabajador: un ensayo de noción-lógico-formal", en *Relaciones Laborales*, núm. 18, 2003, pp. 1-2.

⁴⁷ Un claro ejemplo de modulación de la libertad religiosa en el contrato de trabajo lo encontramos en la STC 19/1985, de 13 de febrero (RTC 1985\19), que limita a la eficacia de la libertad religiosa a los efectos de modificar el régimen general de descanso semanal observado en la empresa (*vid. infra*).

rales de los derechos fundamentales y libertades públicas (art. 10.1 CE). Estamos, pues, ante un límite adicional al ejercicio de la libertad religiosa derivado de la aplicación de los derechos fundamentales⁴⁸. Como hemos apuntado, la libertad religiosa se puede ver condicionada desde la perspectiva de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales. El respeto del orden público se configura como un límite externo de la libertad religiosa, que actuaría como cláusula de posible modulación de su ejercicio junto a otros derechos constitucionales concurrentes. En este sentido, conviene indicar que el propio art. 16.1 de la CE protege la libertad religiosa "sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público". Por su parte, el art. 3.1 de la LOLR prevé que "el ejercicio de los derechos fundamentales de la libertad religiosa y de culto tiene como único límite la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, así como la salvaguardia de la salud y de la moralidad pública, elementos constitutivos del orden público protegido por la ley en el ámbito de una sociedad democrática".

La proyección de la cláusula constitucional del respeto del orden público en el ámbito laboral tiene ciertamente carácter excepcional y desplegará sus efectos en casos ciertamente atípicos ligados generalmente a las situaciones de riesgo a la seguridad o la salud. Ello significa que en el ámbito del contrato de trabajo las normas de orden público supone el respeto de las reglas mínimas de derecho necesario, es decir, el bloque normativo de carácter imperativo impuesto por la ley laboral que limita la autonomía colectiva e individual, así como el libre ejercicio de los poderes empresariales de dirección y organización del trabajo. Se trata efectivamente de aspectos imperativos de la relación laboral que afectan, por ejemplo, al ámbito de aplicación de la legislación laboral, a las reglas relativas a la capacidad para contratar, a las normas relativas a la prevención de riesgos laborales, a los límites de la jornada de trabajo (diaria, semanal o anual), a las condiciones mínimas de descanso laboral, al concepto de familia a los efectos de permisos o excedencia, etc.

Especialmente relevante es la posible incidencia del ejercicio de la libertad religiosa a los efectos de inobservar las normas relativas a la salud laboral, reglas imperativas cuyo objetivo no es otro que la protección del propio trabajador, así como a los demás compañeros presentes en el lugar de trabajo y a terceros ajenos a la relación laboral como pueden ser consumidores o usuarios de servicios. En este sentido, un tema de conflicto reside en la evaluación de la salud o reconocimientos médicos, cuando éstos tienen naturaleza obligatoria [art. 22 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales (LPRL)].

⁴⁸ Sobre el ejercicio de la libertad religiosa, sin más limitaciones en sus manifestaciones que el mantenimiento del orden público. Vid. STC 46/2001, de 15 de febrero (RTC 2001\46).

Los reconocimientos médicos son obligatorios para el trabajador, si ello se contempla en disposición legal y cuando dichas pruebas son imprescindibles para evaluar los efectos de la condiciones de trabajo respecto de la salud laboral. Ciertamente, la imposición del reconocimiento al trabajador tendrá que tener en cuenta las posibles alternativas a efectos buscar una menor incidencia desde el punto de vista de las convicciones religiosas del trabajador. Con carácter general, no cabe duda que desde el punto de vista constitucional dichas pruebas tendrían que someterse al correcto juicio de proporcionalidad. No obstante, si la prueba es estrictamente necesaria debido al contenido peligroso de la actividad laboral el trabajador no podrá invocar la libertad religiosa para inobservar dichas obligaciones.

5. EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DEL CONTRATO DE TRABAJO: PERSPECTIVA CONTRACTUALISTA

5.1. LIBERTAD RELIGIOSA Y LIBRE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL: CONDICIONANTES INHERENTES AL CONTRATO DE TRABAJO

Como hemos señalado, el derecho a la libertad religiosa tiene plenos efectos jurídicos en el ámbito del contrato de trabajo debido a la eficacia horizontal de los derechos fundamentales. Sin embargo, dichos efectos interprivados abre el debate casuístico de la posible confrontación y, en su caso, ponderación entre la libertad religiosa y el derecho a la libre organización y explotación económica de la empresa. Conviene indicar que el tema es ciertamente complejo y que depende de diversos factores, por ejemplo, del carácter ideológico de la empresa o de la actividad laboral desarrollada por el trabajador y el contexto concreto de su desarrollo. No olvidemos que la libertad de empresa permite organizar la actividad productiva conforme a un concreto ideario⁴⁹. En estos supuestos de clara definición ideológica del trabajo, las posibilidades de reducción del ejercicio de las creencias religiosas son mucho mayores en comparación con una actividad laboral neutra (*vid infra*).

Sin duda, las posibles limitaciones a la libertad religiosa se han producido por parte de la doctrina judicial, acogida en algunas ocasiones como veremos por el propio TC. De este modo, los órganos de justicia han aplicado criterios contractualistas en la esfera de la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales, criterios que se aplican con la voluntad de contribuir a la resolución de conflictivos entre la libertad religiosas y los derechos de propiedad

⁴⁹ Vid. MORENO BOTELLA, G., "El carácter propio de las entidades religiosas y sus consecuencias en el derecho laboral español", en *Revista Española de Derecho Canónico*, núm. 44, 1987, pp. 529-550.

y libertad de organización y explotación empresarial. El objetivo no es otro que conseguir un efecto de justicia material. Sin embargo, siempre cabe preguntarse si dichas modulaciones de la libertad religiosa tienen plena justificación y si son proporcionales en relación al caso concreto. Asimismo, es necesario plantearse si caben otras medidas empresariales que permitan conciliar el ejercicio de la libertad religiosa con el trabajo.

Desde el punto de vista contractual, la jurisprudencia en determinados casos procede a limitar o anular la libertad religiosa positiva en el ámbito del contrato de trabajo, primando la interpretación estricta del cumplimiento de los deberes laborales. Esta tesis contractualista se opone ciertamente al carácter irrenunciable de los derechos fundamentales y dichos deberes laborales implican la necesidad de hacer optar al trabajador entre la renuncia al empleo para ejercer su libertad religiosa o sacrificar sus convicciones religiosas para seguir trabajando, afectándose el derecho constitucional al trabajo (art. 35.1 CE). Y ello debido a que jurídicamente la empresa no está obligada a adoptar medidas organizativas del trabajo que favorezcan el ejercicio de la libertad religiosa. De este modo, el trabajador tendría que estar estrictamente a lo pactado y, en defecto de pacto, no podrá alegar la libertad religiosa a los efectos de inobservar sus obligaciones laborales⁵⁰.

Ante este contexto, ciertamente es preciso seguir avanzando para encontrar vías de conciliación entre religión y trabajo y, sobre todo, seguir progresando en la tutela adecuada de los derechos fundamentales. En muchos casos la posición general contractualista puede no lograr el efecto de justicia deseado y supondría, con carácter general, una reducción del contenido de la libertad religiosa en el ámbito del contrato de trabajo. Sería preciso, pues, buscar soluciones intermedias. Además, se trata de dos dimensiones jurídicas diversas y, por tanto, con efectos diferentes, de manera que habría que matizar los efectos de la libertad de empresa respecto del derecho fundamental a la libertad religiosa. Por ello, el objetivo es permitir en el ámbito del contrato de trabajo la concurrencia justificada y pacífica del ejercicio la libertad religiosa del trabajador y los derechos económicos de la empresa. Cuanto más preciso sean los límites jurisprudenciales menos problemática será la resolución práctica de dichos conflictos. Evidentemente, tampoco la solución basada en la

⁵⁰ Ciertamente, los tribunales junto al interés empresarial de organizar la actividad productiva, tienen en cuenta la visión puramente contractual destacando que el trabajador debe observar los deberes contractuales voluntariamente contraídos. Dicho enfoque viene a restringir el ejercicio de la libertad religiosa, ya que el trabajador no podrá invocarla para eximirse de sus obligaciones laborales que interfieren con sus creencias religiosas. Y, por tanto, tampoco dan derecho a que el empresario readapte la organización o las condiciones de trabajo a los deberes religiosos exceptuando el régimen general de organización del trabajo. Vid. STC 19/1985, de 13 de febrero (RTC 1985\19). STS de 20 de abril de 1988 [RJ 1988, 2999].

mayor jerarquía del derecho a la libertad religiosa es el criterio idóneo, a pesar de ser un derecho fundamental, puesto que su convivencia con la libertad de empresa es inevitable. La resolución de conflictos debe transcurrir preferentemente por la vía de conciliación previa entre las partes y, únicamente, en caso de conflicto insalvable el control judicial definirá en cada caso el justo equilibrio de intereses.

En este sentido, es preciso recordar que las medidas empresariales adoptadas tienen que justificarse en la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o del contexto en que se desarrollen, cuando dichas características sean un requisito de carácter esencial y determinante para la ejecución de la actividad laboral y, además, las decisiones empresariales deberán ser proporcionales para la defensa de las creencias religiosas (arts. 4.1 Directiva 2000/78/CE y Directiva 2000/43/CE). El juicio de proporcionalidad es un criterio esencial a los efectos de compensar la protección de la libertad y la dignidad del trabajador y permite evaluar judicialmente la aplicación del factor religioso a la relación laboral. Se trataría, pues, de confrontar las libertades presentes en el caso concreto permitiendo una aplicación *pro libertatis*, que implica buscar una solución que fomente el disfrute y el ejercicio pacífico de las libertades del ciudadano, de forma que el ejercicio de los derechos fundamentales no puede ser restringido mucho más allá de lo estrictamente necesario⁵¹.

5.2. PRINCIPIO DE BUENA FE CONTRACTUAL: ACOMODO DE LAS PRÁCTICAS RELIGIOSAS A LOS DEBERES LABORALES

Debido a la perspectiva contractualista estricta, el principio de buena fe contractual que inspira nuestro sistema contractual se proyecta con especial intensidad en el contrato de trabajo. Ello supone que el desarrollo de la relación laboral debe realizarse conforme a las reglas de la buena fe, que se configura jurídicamente como un límite al ejercicio de los derechos⁵². La buena fe

⁵¹ Sobre la doctrina del TC en materia del principio de proporcionalidad y sus proyección sobre los derechos fundamentales. Vid. BERNAL PULIDO, C., *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales*, CEPC, Madrid, 2003.

⁵² En este punto, podemos destacar dos supuestos claramente diferenciados, que suponen ejemplos claros de la repercusión de la buena fe contractual sobre el contrato de trabajo. Sin perjuicio de su posterior estudio, nos tenemos que referir al tema del descanso semanal, resuelto por la STC 19/1985, de 13 de febrero (RTC 1985\19), supuesto en el que una trabajadora, durante el cumplimiento del contrato de trabajo, cambiaba la orientación de sus convicciones religiosas por las creencias de la religión de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. La trabajadora pretendía que sus nuevas creencias religiosas dieran lugar a un cambio del día de descanso semanal, pasando éste del domingo al sábado. El TC declaró, como regla general, que el descanso semanal es una de las condiciones generales aplicables a la relación laboral, por tanto, uno de los deberes del trabajador,

permitiría la implantación de los derechos y libertades fundamentales con las debidas modulaciones, a los efectos de permitir el desarrollo ordinario de las prestaciones contratadas. De este modo, el ejercicio de dichos deberes y libertades fundamentales tendrá que realizarse teniendo en cuenta los deberes contractuales libremente asumidos por el trabajador, que condicionan su comportamiento dentro de un equilibrio de intereses justo⁵³.

No obstante, esta tesis contractual del tema no puede suponer igualmente la preponderación en todo caso de los intereses del empresario de ejecución unívoca del contrato de trabajo. Nuevamente estaría presente la técnica jurídica de adaptación de los derechos fundamentales a las circunstancias presentes en la relación laboral. La modulación del ejercicio de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo permite adaptar la configuración general de un derecho a una circunstancia concreta en búsqueda de una solución justa y razonable, lo cual requiere ponderar efectivamente los derechos presentes. Y dicha labor de modulación, como vía de interpretación jurídica, tiene especial impacto en la relación individual de trabajo, que se encuentra intensamente regulada por normas legales y convencionales (art. 3 ET). Ciertamente, ello supone que dicho bloque normativo puede colisionar con mayor intensidad con los derechos fundamentales y libertades públicas.

Ciertamente, en este tipo de causas el problema se plantea desde la óptica contractual, relajándose la eficacia jurídica horizontal del derecho fundamental a la libertad religiosa. No obstante, y en base a dicha eficacia horizontal, los derechos fundamentales en las relaciones jurídico privadas tienen una proyección diferente en comparación a otras situaciones, lo cual implica la

voluntariamente adquiridos y un cambio en sus convicciones religiosas no ampara una modificación del contrato de trabajo. Vid. STSJ Comunidad Valenciana de 11 de septiembre de 2001 (AS 2001\508). Por su parte, la STC 88/1985, vino a revisar la acción del principio de buena fe contractual como límite natural al contrato de trabajo y, por tanto, al ejercicio de los derechos constitucionales en el ámbito de la relación laboral. Concretamente, se enjuicia el despido disciplinario justificado casualmente en base a unas críticas manifestadas en un programa de televisión por un jefe de servicio clínico en un sanatorio psiquiátrico sobre la situación asistencial en el servicio de sanidad gallego y, en concreto, en el centro en que concretamente prestaba servicios. Ante dichas críticas difundidas, el Consejo de Gobierno de la Fundación titular del centro psiquiátrico despido con base a la causa de infracción del deber de lealtad a la empresa. Sin embargo, el TC reconoció en amparo la nulidad del despido disciplinario al inferir en el desarrollo de la libertad de expresión e impidiendo que el despido pudiera suponer la supresión del legítimo ejercicio de un derecho fundamental. Ello significa que un mecanismo contractual como es despido no puede ejercerse de forma abusiva en detrimento de un derecho fundamental del trabajador.

⁵³ No obstante, conviene indicar que la proyección del principio de buena fe contractual sobre los derechos fundamentales da lugar en la práctica a una labor de interpretación sumamente compleja. Ello supone valorar de forma adecuada por los tribunales de justicia los hechos presentes y las normas genéricas de referencia, propiciando una interpretación justa en cada caso. Y, sobre todo, es preciso tener en cuenta a efectos de justicia la concreta ponderación de los intereses jurídicamente protegidos. Vid. STC 11/1981, de 8 de abril (RTC 1981\11).

modulación de la libertad religiosa de forma razonable al contrato de trabajo. La buena fe contractual tiene, pues, su contexto ordinario de acción en los casos de concurrencia conflictiva o incompatibilidad manifiesta, que dan lugar a la restricción de los derechos fundamentales y libertades públicas. En estas situaciones los deberes contractuales son plenamente eficaces en el ámbito del contrato de trabajo (art. 5.a ET), pudiendo incluso condicionar el ejercicio de los derechos constitucionales (art. 1258 Código Civil)⁵⁴.

Sin duda, el principio de buena fe contractual incide en el comportamiento del trabajador. Ciertamente, el ejercicio de buena fe de la libertad religiosa supone que el trabajador previamente al acceso al empleo tendrá que comunicar la oposición entre trabajo y religión, siendo dicha circunstancia extensible a los casos de cambio sobrevenido de las convicciones religiosas⁵⁵. En estos casos, el trabajador tendría que formular propuestas razonables a la empresa tendentes a acomodar las obligaciones laborales a sus prácticas religiosas causando el menor perjuicio a la empresa. En síntesis, el ejercicio de buena fe supondrá informar al empresario y no proceder unilateralmente al incumplimiento de las obligaciones contractuales, aunque se trate de un incumplimiento provisional. Como sabemos, el trabajador tiene derecho a no revelar sus creencias religiosas, pero dicha información de buena fe al empresario puede ayudar en la práctica a conciliar trabajo y religión. Sin duda, se trata de una forma de actuación más compatible con el contrato, ya que implica seguir cumpliendo los deberes laborales. Es preciso recordar que en estos supuestos de incumplimiento el empresario puede ejercer con causa el poder sancionador y despedir al trabajador por quebranto de la buena fe contractual [arts. 5.a) y 54.2.d) ET]. Como hemos indicado, el propio TC no deduce en todo caso una obligación de la empresa de organizar la actividad productiva atendiendo a las prácticas religiosas de sus trabajadores y un cambio en las creencias religiosas no da lugar a una modificación automática del contrato de trabajo.

Con todo, conviene mantener al margen del debate soluciones generales estrictas, máxime si nos aferramos a la proyección contractual del tema en perjuicio de la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales. No cabe duda que el criterio a priori en este tipo de conflictivos tiene que ser velar

⁵⁴ En muchos casos, el trabajador alega distintos derechos fundamentales y no sólo se plantea el debate sobre el ejercicio de la libertad religiosa. Ello ocurre, por ejemplo, en relación al ejercicio de buena fe del derecho a la libertad de expresión (art. 20.1 CE), como sucede en los casos relativos a los profesores de religión. Vid. STC 38/2007, de 15 de febrero (RTC 2007\38).

⁵⁵ Pensemos que el cambio de creencias religiosas puede no afectar al contrato de trabajo. Por ejemplo, si un trabajador usa en su actividad laboral armas difícilmente podrá alegar con posterioridad la observancia de un mandato religioso que prohíbe la violencia para exceptuar el cumplimiento de sus obligaciones laborales libremente asumidas. Precisamente, ese es el contenido especial propio de su prestación laboral contratada.

por el canon del *favor libertatis* en la medida de lo posible, con el fin de hacer valer la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones privada⁵⁶. Ciertamente, la celebración de un contrato de trabajo no puede suponer la privación para una de las partes, especialmente para el trabajador, de los derechos y libertades constitucionales que le son reconocidos como ciudadano. Las relaciones laborales no constituyen un ámbito separado dentro de la sociedad y la libertad de empresa no puede amparar en todo caso limitaciones injustificadas de los derechos fundamentales⁵⁷. Efectivamente, en caso de concurrencia conflictiva la solución no puede ser siempre la anulación de la libertad de religión⁵⁸, puesto que se trata de un derecho irrenunciable ligado indisolublemente a la dignidad de la persona. Ello nos sitúa ante el tema de la actuación de buena fe del empresario en la relación laboral, que vamos a examinar a continuación. En función de los casos, la empresa podría venir obligada a soportar razonablemente la adaptación de las condiciones de trabajo, cuando el cambio sea razonable y no suponga un coste excesivo.

5.3. POSIBILIDADES DE TOLERANCIA RELIGIOSA EN VIRTUD DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA E INDIVIDUAL: NUEVOS ÁMBITOS DE ACCIÓN DE LA LIBERTAD RELIGIOSA

La proyección de la tolerancia religiosa en el contrato de trabajo pasa ineludiblemente por la introducción de márgenes de flexibilidad en las relaciones laborales y, especialmente, cultivando una cultura empresarial sensible al ejercicio razonable de las convicciones religiosas. Sin duda, ello supone en cualquier caso introducir cambios en la organización general del trabajo, gestionando condiciones especiales de acuerdo con el trabajador o trabajado-

⁵⁶ Inevitablemente y de forma progresiva se tendrán que experimentar cambios en la doctrina jurisprudencial proclives al reconocimiento de espacios de acción para la libertad religiosa de los trabajadores. Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., "Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia", *loc. cit.*, pp. 66-67. VALDÉS DAL-RÉ, F., "Libertad religiosa y contrato de trabajo", *loc. cit.*, pp. 605-606.

⁵⁷ Ciertamente, el ejercicio de los derechos fundamentales tiene que enmarcarse, con sus justos límites, en la observancia del ejercicio de los derechos conforme a las exigencias de las reglas de la buena fe contractual. Vid. STC 120/1983, de 15 de diciembre (RTC 1983\120).

⁵⁸ En este sentido, conviene destacar que en "los supuestos de incompatibilidad total entre unos y otros, los deberes contractuales del trabajador, enunciados con carácter general en el art. 5 del Estatuto de los Trabajadores (ET), han de ceder ante sus derechos o libertades". Vid. MARTÍN VALVERDE, A., "Libertad religiosa, contrato de trabajo y docencia de religión", en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 138, 2008, p. 277. Estaríamos, pues, ante un efecto directo de la cláusula de orden público que prevalece en el Derecho común de los contratos sobre los deberes contractuales, ya que se trataría de un límite insoslayable y de contenido general a la autonomía privada de la voluntad (art. 1255 Código Civil). Vid. Díez-Picazo, L.Mª., *Sistema de derechos fundamentales*, Thomson-Civitas, Madrid, 2003, pp. 142-ss.

res afectados en orden a la contratación, distribución de la jornada, sistemas de descansos, modificación del contrato, movilidad funcional, geográfica, suspensión, etc.⁵⁹ De este modo, se trata de buscar soluciones razonables por la vía de conciliación y el diálogo en el ámbito de la empresa.

En los casos que el trabajador informe a la empresa sobre la incompatibilidad entre trabajo y religión, y formule propuestas de adaptación razonables, el empresario deberá mostrar una actitud tendente a la búsqueda de soluciones conciliadoras. Ello supone la necesidad de negociar de buena fe con vistas a llegar a un acuerdo, negociación de buena fe que lógicamente afecta a ambas partes del contrato de trabajo (arts. 5.a y 20.2 ET). Dicho acuerdo no es legalmente preceptivo, pero la empresa si estaría obligada, al menos, a ser receptiva con las propuestas y abrir vías de negociación y soluciones preventivas a la extinción del contrato de trabajo. Y ello debido a que la proyección del principio de buena fe en clave contractual puede limitar la libertad religiosa. Igualmente, puede condicionar el comportamiento empresarial en la determinación de las condiciones de trabajo. Con todo, en caso de imposibilidad de pacto individual sobrevenido para la acomodación de las obligaciones laborales, el trabajador se encontraría en una situación en la que tiene que renunciar al ejercicio de la libertad religiosa, pudiendo producirse situaciones de abuso de derecho⁶⁰.

La empresa se vería condicionada, pues, por aquellas alternativas de gestión del trabajo que supongan un mínimo coste económico. Por ejemplo, contratar a tiempo parcial a otros trabajadores o recurrir a las horas extraordinarias para compensar el tiempo de trabajo de aquellos empleados que ejercen sus convicciones religiosas. No obstante, debemos subrayar que la razonabilidad del cambio de condiciones de trabajo supone tener en cuenta las circunstancias concretas de la empresa, su situación económica y su viabilidad futura, al igual que otros aspectos organizativos como la dimensión de la plantilla o el grado de especialidad del trabajo. Estas circunstancias pueden condicionar efectivamente el ejercicio de la libertad religiosa, por ejemplo, pensemos en aquellas empresas con actividad laboral estacional. Lógicamente, en estos casos los repuntes del trabajo en determinadas épocas del año dificultará las medidas de gestión del tiempo de trabajo alternativas, ya que la empresa nece-

⁵⁹ Ciertamente, ello permite dar respuesta a nuevos problemas derivados de la fuerte inmigración, que ha propiciado un aumento de diferentes prácticas religiosas. Ello viene a modificar el factor religioso homogéneo, que por tradición se ha practicado en nuestro país y da lugar a la fragmentación religiosa y al fomento del pluralismo religioso. Se trata de nuevas experiencias en el trabajo que van a suponer la necesidad de reconocer la proyección de la libertad religiosa de determinados colectivos en el contrato de trabajo.

⁶⁰ Vid. SAVATIER, J., "Liberté religieuse et relations de travail", en AA.VV, *Milanges offerts à Jean-Masaice Verdier*, Dalloz, Paris, 2001, p. 464.

sitará incluso reforzar la plantilla por motivos productivos derivados de la demanda del mercado. Asimismo, a mayor especialidad en el trabajo mayor será la dificultad de buscar posibles sustituciones del trabajador y, por tanto, será más problemática la búsqueda de medidas de conciliación.

En este sentido, sería recomendable que la empresa tuviera predeterminado un sistema claro y coherente sobre la organización de tiempo de trabajo y descanso acorde con el ejercicio de las prácticas religiosas, así como otros aspectos de contenido confesional que puede incidir en el trabajo, por ejemplo, pautas de vestimenta o aspecto físico del trabajador. Estos problemas necesitan ciertamente de la adopción de criterios objetivos, que justifiquen las decisiones empresariales⁶¹, y sin duda sería recomendable el recurso al diálogo continuo como medida para limitar los problemas prácticos⁶². Igualmente, es importante tener en cuentas las prácticas empresariales previamente aplicadas. Ciertamente, en términos de igualdad y no discriminación, el empresario se verá condicionado por sus propios actos, de modo que si concede tiempo libre para la práctica religiosa a determinados trabajadores deberá igualmente concederlo a otros trabajadores de otras confesiones religiosas⁶³.

Sin dudas, caben fórmulas de adaptación de las condiciones laborales. Entre otras, caben medidas como la posibilidad de conversión voluntaria del contrato de trabajo en un contrato a tiempo parcial. Ello supondría contratar a otro trabajador para la cobertura de turnos (corretornos) y así poder atender los días de ausencia de los empleados. Incluso, podría reducirse en un día el horario semanal de trabajo. También se podría permitir el descanso alternativo, acumulando si ello es posible el tiempo de trabajo pendiente de recuperación a otras jornadas de repunte de la actividad laboral en empresas con procesos productivos irregulares. Dichas medidas, en principio, no suponen un coste adicional para la empresa y bien gestionadas pueden no incidir en la organiza-

⁶¹ Por ejemplo, en Francia, la Organización de Empresarios IMS ha editado una guía para gestionar la diversidad religiosa en el lugar de trabajo, donde se presenta de forma pedagógica el marco jurídico con especial referencia a la discriminación religiosa en el lugar de trabajo y donde se abordan factores especiales como las restricciones de dieta de diversas religiones, descripción de tipos de vestimenta religiosa y se facilita un calendario de días festivos religiosos. Ello permite de forma clara visualizar las prácticas religiosas y las restricciones derivadas del ejercicio de la libertad religiosa y facilita gestionar eficazmente un lugar de trabajo heterogéneo. Vid. IMS, *Entreprendre pour la Cité: Gérer la diversité religieuse*, Guide pratique, marzo de 2009.

⁶² En este sentido, podemos destacar la existencia de guías y manuales en el ámbito comparado que permiten dar soluciones a problemas prácticos. Vid. EEOC: *Directives Transmittal* núm. 915003, 22 de julio de 2008, sobre la sección 12 del nuevo Manual de aplicación sobre discriminación religiosa. Comisión de Igualdad y Derechos Humanos: Descarga de las orientaciones sobre la Ley sobre Igualdad, disponible en <http://equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/new-equality-act-guidance/equality-act-2010-guidance>, 21 de enero de 2011.

⁶³ Vid. Comisión de Igualdad y Derechos Humanos, "What equality law means for you as an employer: Managing workers", vol. 5 de 7, julio de 2010, pp. 22 y 30.

ción del trabajo. Se trata de medidas alternativas al despido. Ciertamente, el objetivo es permitir la adaptación del puesto de trabajo o, incluso, el traslado del trabajador a otro puesto para propiciar el cambio de condiciones como media previa a la decisión extintiva.

Legalmente, se ha contemplado tímidamente la posibilidad de poder modular las obligaciones laborales con el fin de permitir la entrada en la esfera contractual de nuevas manifestaciones de la libertad religiosa⁶⁴. Ello significa, al menos, un cierto avance desde el plano legislativo, que permite observar ciertos cambios en el tratamiento de la libertad religiosa del trabajador. Concretamente, las Leyes 24, 25 y 26/1992, de 10 noviembre, por las que se aprueban los Acuerdos de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, con la Federación de Comunidades Israelitas de España y con la Comisión Islámica de España. Dichas disposiciones normativas permiten nuevos espacios a la libertad religiosa colectiva y positiva en el contrato de trabajo, aunque de baja intensidad, ya que dicha adaptación se encuentra sometida a la negociación con la empresa. Es decir, es preciso pactar colectiva o individualmente períodos de descanso o días festivos distintos de los establecidos con carácter general en el art. 37.1 y 2 del ET (arts. 12 Leyes 24, 25 y 26/1992)⁶⁵.

Ello supone que es posible la aplicación de condiciones especiales de descanso semanal, festividades laborales o descanso anual para determinados colectivos, previstas ya sea por convenio colectivo o acuerdo de empresa, aunque éstos sean aún en la práctica una minoría⁶⁶, así como por medio de

⁶⁴ En este sentido, se habla doctrinalmente del reconocimiento de contenidos positivos o activos de la libertad religiosa en el ámbito laboral. Vid. FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, O., "Libertad religiosa y trabajo asalariado: condiciones y criterios de articulación", *loc. cit.*, pp. 86-87.

⁶⁵ Por ejemplo, en relación a la observancia de determinadas fiestas de tradición judía, que podrán ser sustituidas por festividades del calendario oficial aprobado por el Gobierno: Año Nuevo (*Rosh Hashaná*), el Día de Expiación (*Von Kippur*), la Fiesta de las Cabañas (*Sucloth*), la Pascua (*Pesaj*) y Pentecostés (*Shaniot*) (art. 12.2 Ley 26). Igualmente, se reconoce, por ejemplo, el descanso semanal en sábado para las confesiones evangelista y judía (arts. 12.1 Leyes 24 y 25/1992), o el descanso semanal en viernes de los musulmanes (art. 12.1 Ley 26/1992), y la sustitución de fiestas propias que sustituyan a otras del calendario oficial (art. 12.2). También se contempla la posibilidad de interrumpir el trabajo los viernes de cada semana, al ser jornada de rezo obligatorio y colectivo de los musulmanes, desde las 13,30 horas hasta las 16,30 horas (art. 12.1). En relación a los cambios de condiciones laborales de los fieles de confesión islámica. Vid. BARRIOS BAUDOR, G. - JIMENEZ-AYBAR, I., "La conciliación entre la vida laboral y la práctica de la religión musulmana en España: un estudio sobre la aplicación del Acuerdo de Cooperación con la Comisión Islámica de España y otras cuestiones relacionadas", en *CEF-Trabajo y Seguridad Social*, 274, 2006, pp. 41-42.

⁶⁶ Ciertamente, la negociación colectiva no atiende suficientemente la posibilidad de adaptación del tiempo de trabajo y descanso a las prácticas religiosas. A pesar de que algunos convenios colectivos contemplan cláusulas en relación a la posibilidad de practicar las creencias religiosas, todavía son una minoría. Vid. SEMPERE NAVARRO, A.V. - SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.,

acuerdo individual inicial o sobrevenido en contrato de trabajo. En este sentido, es preciso subrayar que el espacio de acción del acuerdo individual tiene menor proyección debido a las reglas imperativas previstas legal o convencionalmente, que puede crear tensiones de cara a cumplir con carácter general lo pacto en convenio colectivos o acuerdos de empresa. Asimismo, precisamente en la contratación colectiva es donde los trabajadores tienen mayor poder de negociación en comparación con los acuerdos individuales, que ciertamente su proyección dependerá de la posibilidad de influencia del trabajador afectado y del diálogo de buena fe que pueda mantener la empresa en la negociación.

6. SUPUESTOS DE CONCURRENCIA CONFLICTIVA DE LA LIBERTAD RELIGIOSA Y TRABAJO POR CUENTA AJENA: LA RESPUESTA JURISPRUDENCIAL

6.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO: DECLARACIÓN DE CARÁCTER LABORAL DE LAS PRESTACIONES DE SERVICIOS

Tradicionalmente, un tema recurrente en materia de conflictos entre religión y trabajo por cuenta ajena ha sido la propia aplicación del ordenamiento jurídico-laboral a las relaciones profesionales que unen a las iglesias y comunidades religiosas con las personas que prestan servicios para ellas. Nos vamos, pues, a referir a las condiciones necesarias para que una relación se califique como laboral a efectos jurídicos, siendo este un problema ya clásico que ha preocupado tanto al Derecho Eclesiástico del Estado, como al Derecho del Trabajo. De este modo, la aplicación del Derecho del Trabajo a estas relaciones supone atraer a dicho ámbito protector a un conjunto de relaciones, en principio, desamparadas de reglas de garantía. Por tanto, los conflictos de aplicación se podrán resolver con las reglas generales del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, con las condiciones mejoradas en virtud de convenios o acuerdos colectivos⁶⁷. Ello permite a dichos empleados mantener unas condiciones mínimas de trabajo irrenunciables, junto al importantísimo acce-

"Los derechos fundamentales (inespecíficos) en la negociación colectiva", en Sempere Navarro (Dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pp. 299-300.

⁶⁷ Sobre las relaciones entre las iglesias y el personal a su cargo. Vid. BORRAJO DACRUZ, E., "Régimen de las prestaciones de servicios a las iglesias en el Derecho laboral español", en CORRAL, C./LISTE J. (eds.), *Constitución y Acuerdos Iglesia-Estado*, Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, 1988, pp. 354-ss. MORENO BOTELLA, G., *La identidad propia de los grupos religiosos. El art. 6 de la LOLR*, Ed. Gráficas Ortega, Madrid, 1990, pp. 129-ss. DE OTADUY, J., *Régimen jurídico español del trabajo de eclesiásticos y religiosos*, Tecnos, Madrid, 1993, pp. 46-ss. ALBERCA DE CASTRO, J.A., *Régimen jurídico del ministro de culto en España y Francia*, Comares, Granada, 1999, pp. 40-ss.

so a la protección social y al aseguramiento de contingencias comunes y profesionales por medio de la cotización a la Seguridad Social.

Hay relaciones cuya exclusión del ámbito laboral no plantea ciertamente problemas. Ello sucede en el caso de las relaciones con los ministros de culto y religiosos. El obstáculo jurídico que impide la atracción de la legislación laboral de dichas relaciones tiene su asiento en la declaración de aconfesionalidad reconocida por los Estados⁶⁸. Este es el fundamento jurídico que permite determinar como relación no laboral a aquellas relaciones que vinculan a los ministros de culto y religiosos con sus iglesias y congregaciones⁶⁹, y ello con independencia de la naturaleza jurídica de la iglesia o de su implantación en cada uno de los países. De este modo, cuando el vínculo que se establece entre una determinada iglesia o congregación tiene contenido confesional, dicha circunstancia excluye el calificativo como actividades de naturaleza laboral. En estos casos, prevalece efectivamente la dimensión espiritual de la relación sobre los aspectos laborales, produciéndose una especial situación del clérigo o religioso respecto de la iglesia o congregación. Precisamente, estas situaciones conflictivas han sido objeto de regulación normativa y ello ha permitido rebajar la conflictividad laboral, ya que se han despejado los problemas interpretativos relativos a la naturaleza jurídica de dichas relaciones jurídicas. En definitiva, dichos cambios normativos no han transformado el carácter no laboral de dichas relaciones, pero ha permitido extender total o parcialmente a dichos colectivos la acción protectora Seguridad Social aplicable con carácter general para los trabajadores por cuenta ajena.

Los problemas aplicativos surgen cuando en el contenido de la relación no está claramente presente la denominada *religionis causa*⁷⁰. En los casos en

⁶⁸ A pesar de ello, conviene tener en cuenta que ya el art. 13 del Tratado de la Unión Europea, autorizaba al Consejo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación, entre otros motivos, por razones religiosas. También podemos destacar la Declaración núm. 11 sobre el estatuto de las iglesias y las organizaciones no confesionales, adjunta al acta final del Tratado de Ámsterdam, que también reconocía de manera expresa que la Unión Europea respeta y no prejuzga el estatuto reconocido en los ordenamientos jurídicos internos a las iglesias y comunidades religiosas de los Estados miembros. Vid. LLAMÁZARES FERNÁNDEZ, D., "Síntesis de las propuestas de una hipotética reforma futura del TUE en relación con las Iglesias y confesiones religiosas", en Castro Jover, A. (ed.), *Iglesias, confesiones y comunidades religiosas en la Unión Europea*, Universidad del País Vasco, San Sebastián, 1999, pp. 97-102. PAPASTHAHIS, C.K., "Recommendation concerning the future amendment of Declaration n° 11 of The Treaty of Amsterdam", en Castro Jover, A. (ed.), *Iglesias, confesiones y comunidades religiosas en la Unión Europea*, Universidad del País Vasco, San Sebastián, 1999, pp. 123-130.

⁶⁹ Como se ha apuntado, doctrinalmente el uso del término iglesia comprende no sólo a la confesión cristiana, sino también a otras confesiones religiosas, por lo que en la práctica se utiliza dicha referencia en sentido amplio. Vid. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. - CALVO GALLEGOS, F.J., "La Directiva 78/2001/CE y la prohibición de discriminación por razones ideológicas: una ampliación del marco material comunitario", en *Temas Laborales*, núm. 39, 2001, p. 145.

⁷⁰ En nuestro sistema jurídico se entiende que prevalece el contenido espiritual y el carácter gratui-

los que no prevalece el contenido espiritual de la relación los ordenamientos optan decididamente por calificar la relación de laboral y, por tanto, prevalece el vínculo contractual con los beneficios sociales que conlleva. Ello afectaría de forma extensiva a cualquier tipo de prestaciones de servicios desarrolladas en el ámbito de iglesias o congregaciones religiosas, que exceden la dimensión religiosa y se configuran como trabajo que reúne las notas del art. 1.1 del ET, es decir, trabajo voluntario, remunerado, por cuenta ajena y subordinado. Dicha declaración, que marca el propio ámbito objetivo de aplicación del Derecho del Trabajo, afectará a cualquier tipo de trabajo asalariado. Ello podría afectar en algunos casos a servicios esenciales desarrollados por instituciones religiosas como puede ser la sanidad, la docencia o, por ejemplo, la atención social.

6.2. CUESTIONES RELATIVAS A LA APLICACIÓN DEL DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL: PROBLEMAS DE COBERTURA SOCIAL

Progresivamente, se ha ido aclarando el propio encuadramiento de ministros de culto y religiosos a efectos de seguridad social. Actualmente, dichos colectivos se encuentran encuadrados a efectos de Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social, aún con determinadas especialidades, que afectan a los ministros de culto y religiosos de confesiones religiosas con acuerdos con el Estado español⁷¹. Igualmente, se ha producido una atracción a efectos de Seguridad Social de los religiosos miembros de órdenes, congregaciones o entidades religiosas hacia el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), cuando su actividad laboral no suponga su inclusión en otro régimen de la Seguridad Social⁷². La clarificación del ámbito de los servicios prestados, que permite excluir el vínculo jurídico de laboralidad, siendo precisamente estos votos de obediencia y pobreza los que impiden determinar la naturaleza contractual de la relación. Vid. STC 63/1994, de 28 de febrero (RTC 1994/63) (FJ 4.1), en relación a la naturaleza de los servicios docentes de una monja que calificados como ajenos al ámbito laboral por motivo de su profesión religiosa.

⁷¹ Ello sucede en el caso del clero diocesano de la Iglesia Católica (RD 2398/1977, de 27 de agosto, modificado por el RD 1613/2007, de 7 de diciembre, regulador de la Seguridad Social del Clero), así como con los ministros de culto de las siguientes confesiones religiosas organizadas: la confesión evangélica (art. 5 Ley 24/1992), israelita (art. 5 Ley 25/1992) y musulmana (art. 5 Ley 26/1992).

⁷² Especialmente relevante a efectos de la mejora en la protección social ha sido el RD 3325/1981, de 20 de diciembre, que encuadra con carácter obligatorio en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos a los religiosos y religiosas de la Iglesia Católica, siempre que sean mayores de dieciocho años y no realicen una actividad profesional que dé lugar a su inclusión en otro régimen de la Seguridad Social (en clara referencia al Régimen General de la Seguridad Social). Los beneficiarios deberán residir y ejercer su actividad en territorio nacional. Concretamente, dicha inclusión obligatoria al RETA afecta a religiosos y religiosas miembros de monasterios, órdenes, congregaciones, institutos y sociedades de vida en común de derecho pontificio inscritos en el

to de aplicación del Derecho de la Seguridad Social ha desviado los conflictos jurídicos hacia las cuestiones relativas al contenido de la protección social. Ello ha propiciado que en la actualidad los conflictos no se produzcan entre las iglesias y las congregaciones religiosas y sus respectivos empleados, sino más bien se trata de pleitos contra las entidades gestoras de la Seguridad Social. El debate se centra, pues, en determinar el alcance de la protección social o los criterios especiales de cotización y gestión de la Seguridad Social de dichos colectivos.

Uno de los problemas típicos lo encontramos en la proyección del principio de igualdad y no discriminación a efectos de protección social. En este sentido, destacamos los problemas comparativos surgidos entre quien ha trabajado con sujeción a un contrato de trabajo y quien lo ha hecho en base a una relación de carácter religioso. De este modo, por ejemplo, la docencia impartida por religiosos, miembros de órdenes o comunidades religiosas, no se tiene en cuenta a efectos de cotización a la Seguridad Social. Concretamente, se compara a un docente con relación laboral con otro con vínculo confesional, planteándose el problema del juicio discriminatorio. En este caso, el TC considera que no procede la comparación, ya que no se puede evaluar la situación desde la perspectiva discriminatoria, puesto que el profesor con sujeción laboral acredita cotizaciones y está afiliado a la Seguridad Social, mientras que en la relación confesional no se permite acreditar dicha circunstancia (STC 63/1994, de 28 de febrero)⁷³.

Ciertamente, dichos supuestos de infracotización durante la vida laboral de los trabajadores plantea problemas sobre la protección futura de la jubilación en su modalidad contributiva [art. 161 Ley General de la Seguridad Social, RD-Legislativo 1/1994, de 20 de junio (LGSS)]. En este punto, la STC 63/1994 se pronunció a raíz de un recurso de amparo respecto de una decisión de la entidad gestora de no computar a efectos de la pensión de jubilación el tiempo de trabajo prestado por la actividad docente realizada por una religiosa en un colegio perteneciente a una congregación religiosa. El TC desestima el amparo al entender que no concurría discriminación por motivos religiosos respecto a sus compañeras seculares, ya que la religiosa desarrollaba una actividad docente "imbuida, por encima de todo, de una espiritualidad y de un impulso de gratuidad, en virtud de la profesión religiosa y de los votos de obediencia y pobreza contraídos, que impiden dotar de naturaleza contractual

Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia.

⁷³ El problema reside ciertamente en la determinación del alcance temporal que la integración en el ámbito de la Seguridad conlleva. En especial, las tensiones se producen sobre la fijación de los tiempos de cotización a los efectos del acceso a la protección por jubilación en su modalidad contributiva y las posibles diferencias respecto de otros empleados seculares. Vid. STC 63/1994, de 28 de febrero (RTC 1994\63).

a aquella actividad educativa"⁷⁴. Como podemos observar, el problema gravita por encima de todo sobre la determinación previa de la existencia de una relación laboral y, por tanto, sobre la obligación de cotizar del empleador que dicha calificación jurídica implica. Por tanto, en estos supuestos lo que se debate, en puridad, es el reconocimiento ficticio de un período de cotización, previa incorporación del empleado a la Seguridad Social. En el caso examinado se refiere al período temporal de trabajo realizado por tareas docentes desarrollado antes del momento de la incorporación a la Seguridad Social, ínterin durante el cual se trabajó sin protección social y que determina en el futuro la imposibilidad del beneficiario de disfrutar una protección plena en concepto de jubilación.

Ciertamente, en estos casos el problema gravita con carácter previo sobre la aplicación del Derecho del Trabajo, lo cual supone atraer dicha relación al ámbito de la legislación laboral (art. 1.1 ET) y practicar el alta de pleno derecho a la Seguridad, exigiendo al empleador las cotizaciones no practicadas (art. 13.4 LGSS). Con todo, el deber de afiliar y cotizar a la Seguridad Social se ha ido aclarando debido a la normativa citada que extiende la protección social a dichos colectivos. La STC 128/2001, de 4 de junio, se pronuncia sobre la afiliación y cotización del personal ayudante de cocina al servicio de una entidad religiosa (Iglesia Adventista del Séptimo Día). Como digo, se trata de una situación que ya ha tenido respuesta por parte de la legislación de Seguridad Social. En este caso, el TC entendió que una trabajadora que prestaba servicios como ayudante de cocina no se puede beneficiar de los tipos reducidos de cotización aplicados a los ministros de culto y, por tanto, tendrá que observar los tipos generales de cotización a pesar de prestar servicios para una congregación religiosa (STC 128/2011, de 4 de junio).

También se aprecian situaciones conflictivas en relación a la propia dinámica de las prestaciones sociales. En este punto, destacamos los problemas relativos a la negativa al derecho a acceder o seguir manteniendo la prestación por desempleo debido a la oposición del beneficiario de aceptar determinadas ofertas de empleo por parte de la entidad gestora, al considerar que dichos trabajos son incompatibles con sus creencias y convicciones religiosas⁷⁵. En estos casos se produciría la necesidad por parte del interesado de optar entre el respeto de los postulados de su religión y la pérdida de los beneficios sociales derivados del desempleo, es decir, poder seguir percibiendo el desempleo y, en su caso, acceder al empleo propuesto por las entidades gestoras (arts. 210

⁷⁴ Vid. STC 63/1994, de 28 de febrero (FJ 4.1).

⁷⁵ Este tipo de conflictos han tenido especial eco en la jurisprudencia norteamericana, que se ha tenido que pronunciarse sobre eventuales violaciones de la libertad religiosa por aplicación de las decisiones de autoridades estatales. Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., "Libertad religiosa y contrato de trabajo", *loc. cit.*, p. 580.

y 213 LGSS). Ciertamente, se trata de un efecto que la ley no contempla, ya que solamente se refiere con carácter general a dicha situación de forma genérica y neutral, intentando dotar de uniformidad al sistema de Seguridad Social y propiciar la observancia del principio de igualdad entre los ciudadanos⁷⁶. Con todo, en el caso concreto se trata de un conflicto prototípico que puede desembocar en una restricción o gravamen indirecto al ejercicio de las creencias religiosas.

Igualmente, destacamos en materia de gestión de las prestaciones sociales la denegación por parte de las entidades gestoras de la Seguridad Social de la cobertura de determinados servicios vinculados a la asistencia sanitaria. En este sentido, destacamos la negativa al reintegro de gastos médicos realizados por los testigos de Jehová en centros sanitarios privados, al oponerse los centros de los servicios públicos de salud a prestar asistencia sanitaria sin recurrir a transfusiones sanguíneas⁷⁷. Según el TC, la negativa de los servicios de salud de proceder al reintegro de los gastos médicos no representa una vulneración del derecho de libertad religiosa. El Estado no está obligado a otorgar prestaciones de naturaleza distintas a las previstas con carácter general, con el fin de que los fieles de una determinada confesión religiosa puedan observar los mandatos que su credo les impone (art. 2.3 LOLR y arts. 3.2 y 4 de la Ley General de Sanidad, Ley 14/1986, de 25 de abril)⁷⁸.

6.3. PROBLEMAS RELATIVOS A LA ESPECIAL NATURALEZA DEL EMPLEADOR: LAS EMPRESAS DE TENDENCIA IDEOLÓGICA

Sin duda, la especial configuración de las empresas de tendencia ideoló-

⁷⁶ Sobre los límites en la aplicación del uniforme de trabajo. Vid. STSJ Baleares de 9 de septiembre de 2003 (AS 2003\2). En este caso, se entendía que el uso de una gorra no tiene proyección en relación a la libertad religiosa.

⁷⁷ Sobre este tipo de conflictos, el propio TC se ha pronunciado en relación a la posible afectación del derecho de libertad religiosa. Vid. STC 166/1996, de 28 de octubre (RTC 1996\166). Por su parte, el TS ha conocido igualmente estas causas y, en concreto, destacamos las siguientes sentencias. Vid. SSTS de 14 de abril de 1993 (RJ 1993\3338) y 3 de mayo de 1994 (RJ 1994\5353). Igualmente, podemos citar la STSJ de Castilla-La Mancha 15 de abril de 1991 (AS 1991\2896). STSJ de Baleares 13 de febrero de 1988. STSJ de Extremadura de 4 de marzo de 1992 (AS 1992\1185). STSJ de la Comunidad Valenciana de 24 de enero de 1995 (AS 1995\354). STSJ de Galicia de 25 de noviembre de 1997 (AS 1997\4039). STSJ de Canarias-Las Palmas de 26 de febrero de 2004 (AS 2004\729). STSJ Castilla y León-Valladolid de 16 de mayo (AS 2007\2468).

⁷⁸ En muchos casos, es preciso tener en cuenta que habrá que estar al desarrollo por ley del derecho fundamental a la libertad religiosa. Y en este caso, el TC entiende que el tratamiento legal del tema no supone vulneración del art. 16.1 de la CE. El TC niega el acceso al reintegro de los gastos médicos debido a que la compensación de dichos gastos supondría "una excepcionalidad que, aunque pudiera estimarse como razonable, comportaría la legitimidad del otorgamiento de esta dispensa del régimen general, pero no la imperatividad de su imposición". Vid. STC 166/1996, de 28 de octubre (RJ 1996, 166) FJ. núm. 4º.

gica, que tienen sus fundamentos constitutivos en principios religiosos, plantea en la práctica problemas entre religión y trabajo por cuenta ajena. Se trata problemas típicos relativos a la proyección de la libertad religiosa y el principio de no discriminación por motivos religiosos⁷⁹. Estos problemas surgen debido a la intensificación del nivel de subordinación de los trabajadores. En este caso, en su modalidad de adaptación a un concreto ideario de naturaleza confesional. Ciertamente, el encuadramiento del trabajador en un ámbito de dirección y organización ajeno y especial que es la empresa de tendencia (art. 1.1 ET), supone implícitamente la adhesión del mismo a un ideario constituido por los valores y principios que la empresa representa y defiende.

Este tipo de empresas ejercen sus poderes empresariales en conexión con el derecho a la libertad religiosa y las facultades de libre organización de sus estructuras y relaciones internas. La pertenencia del trabajador a dicho ámbito de organización supone una coincidencia con la doctrina del empresario e implica inevitablemente cierto grado de limitación de la libertad religiosa, que tendrá igualmente que observar el juicio de proporcionalidad. Por tanto, sólo se admitirán aquellas prácticas empresariales que restrinjan la libertad religiosa lo estrictamente necesario para garantizar los derechos de libre organización de la empresa ideológica y su correspondiente libertad ideológica y de religión. La introducción del trabajador en dicho ámbito organizativo supone ciertamente la modulación de determinados derechos fundamentales como la libertad de conciencia, libertad de expresión, el derecho a la intimidad de los trabajadores laicos que desarrollan prestaciones de servicios de contenido ideológico.

El tema se proyecta en relación a congregaciones u organizaciones religiosas, que pueden detentar servicios esenciales de carácter social como pueden ser la educación, la comunicación, la sanidad, la ayuda social, etc., desarrollado dichas funciones conforme a un ideario. Ello afecta, sobre todo, a labores estrechamente ligadas a la defensa del ideario, por ejemplo, el trabajo de directivos de dichas empresas o acciones de divulgación como la predicación o redacción de textos. Dichos principios pueden colisionar puntual-

⁷⁹ Efectivamente, los problemas de discriminación por motivos religiosos tienen especial foco de atracción en el trabajo de especial contenido ideológico. Se trata, pues, de un ámbito específico de conflictividad, donde el encuentro entre libertad religiosa y trabajo por cuenta ajena da lugar a situaciones conflictivas. Ello debido a que en este peculiar contexto no se puede deslindar las convicciones religiosas del trabajo. Vid. BLAT GIMENO, F., *Relaciones laborales en las empresas ideológicas*, op. cit. CALVO GALLEGU, F., *Contrato de trabajo y libertad ideológica*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1995. DE OTADUY, J., "Las empresas ideológicas; aproximación al concepto y supuestos a los que se extiende", en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, Vol. II, 1986, pp. 316-ss. MORENO BOTELLA, G., "El carácter propio de las entidades religiosas y sus consecuencias en el derecho laboral español", en *Revista Española de Derecho Canónico*, núm. 44, 1987, pp. 529-550.

mente con las convicciones religiosas de sus trabajadores y puede dar lugar a medidas perjudiciales para la promoción en el empleo o, incluso, para la pervivencia de la relación laboral. El ideario puede suponer la observancia de un modo de vida, que puede provocar la confrontación entre la empresa como organización religiosa y el trabajador⁸⁰. En las actividades de contenido confesional ciertamente cabe la indagación por el empresario acerca de las convicciones del trabajador, siendo posible su no contratación si no comulga con el ideario empresarial. Igualmente, el trabajador no podrá oponerse a la participación en actos religiosos o mostrar comportamientos opuestos a los principios empresariales, actitudes que pueden motivar el despido por falta de adscripción religiosa que determina la falta de lealtad (art. 54.2.d ET). Dichas consecuencias se predicen de aquellas tareas de marcado contenido ideológico que pueden repercutir en la consecución de los objetivos empresariales, tan diversos como pueden ser la evangelización, la enseñanza religiosa y, en definitiva, cualquier tipo de acto de exteriorización de la fe. Ciertamente, en estas tareas de tendencia se puede exigir al trabajador una mayor implicación y, por tanto, el margen de acción de los poderes empresariales son mayores⁸¹.

Sin embargo, es preciso indicar que se ha venido produciendo un cambio sustancial desde el punto de vista jurisprudencial. Según estos criterios jurisdiccionales, el trabajador contratado por motivos de sus convicciones religiosas no tiene una obligación de plena obediencia y lealtad, aunque si se presupone un comportamiento de coherencia ideológica y de buena fe (relación de cuasi-lealtad). En esta tesis está presente el criterio de proporcionalidad, que permite que el trabajador se desmarque del estilo de vida impuesto por un concreto ideario. De este modo, se limita el posible recurso empresarial al despido disciplinario por la trasgresión de la relación de lealtad implícita en estas relaciones especiales de trabajo. Estamos, pues, ante la utilización de criterios hermenéuticos objetivos, primando la valoración de la actividad desa-

⁸⁰ Por ejemplo, pensemos en los despidos de profesores de colegios religiosos por motivos de contraer matrimonio civil en el caso de sacerdotes que desarrollan labores docentes, o por el hecho de que una maestra se divorcie o pretenda desarrollar la maternidad sin la existencia del matrimonio (*vid. infra*). En este sentido, puede consultarse la sentencia que declara el despido como improcedente y no nulo por no existir violación de un derecho fundamental. Ello sucede en un caso en el que un colegio religioso despide a unos profesores relacionados extramatrimonialmente, en el entendido de que dichas relaciones ocasionaban graves perjuicios para los alumnos, sus padres y el resto del profesorado. Vid. STSJ Andalucía-Granada de 18 de febrero de 2009 (AS 2009\1054).

⁸¹ Sin duda, el ideario empresarial es determinante, hasta el punto que si, por ejemplo, existe un cambio de ideario también el trabajador podría oponerse a las nuevas prácticas empresariales o incluso desistir justificadamente del contrato de trabajo debido a la proyección de la cláusula de conciencia. No obstante, si la empresa aprecia una oposición insalvable en el desarrollo laboral respecto del ideario de la empresa, lógicamente ello también pueden en su caso fundamentar la aplicación de medidas extintivas, pudiendo desembocar en un posible despido.

rollada por el trabajador y la comprobación real y efectiva de la existencia de un incumplimiento grave y culpable. Ello supone no tener en consideración la pertenencia del trabajador a una empresa de tendencia, que se muestra como un aspecto secundario. En realidad, determinados trabajos se mantendrán al margen del conflicto en el seno de las empresas de tendencia, como sucede con las labores de limpieza, cocina, mantenimiento o seguridad, ya que en estos casos las convicciones religiosas no tienen relevancia a efectos laborales al tratarse de trabajos desvinculados del ideario empresarial. Incluso, podemos afirmar que en este tipo de actividades neutras no podríamos hablar en sentido estricto de empresa de tendencia, y ello a pesar de la naturaleza confesional o religiosa del titular de la empresa y de su interés de que los trabajadores compartan sus creencias religiosas y que participen, por ejemplo, en sus actos de contenido religioso⁸².

A título de ejemplo, podemos citar la STC 47/1985, de 27 de marzo, que se pronunció sobre un despido por razones ideológicas por la disconformidad del trabajador con el ideario de un centro católico de educación regentado por una orden religiosa. En este caso, una profesora fue despedida sin incluirse en la carta de despido los hechos motivadores del despido. La empresa alegaba genéricamente que su prestación de servicios no se ajustaba al ideario del centro docente. El TC reconoció la nulidad del despido al vulnerarse el derecho a la libertad religiosa (art. 16.1 CE) y vino a precisar los límites del denominado despido por motivos ideológicos⁸³. Estamos, pues, en presencia de un claro ejemplo de colisión de los poderes empresariales con la libertad religiosa e ideológica del trabajador. Y, a juicio del TC, la discrepancia ideológica no puede dar lugar a ningún tipo de sanción laboral y ello no representa una vulneración del deber de buena fe contractual, salvo que se produzca fehacientemente una infracción manifiesta del ideario de la empresa.

⁸² En sentido contrario, ello supone que la libertad religiosa puede reducirse con gran intensidad cuando se realizan laborales de tendencia, con el consiguiente efecto en la intimidad de trabajador. Según esta tesis se ha apuntado que dichas exigencias pueden afectar, por ejemplo, con mayor intensidad a determinados trabajadores a los que se les demanda una mayor relación de confianza, como sucede con el personal de alta dirección (RD 1382/1985, de 1 de agosto) o con los empleados domésticos (RD 1424/1985, de 1 de agosto). Vid. FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, O., "Libertad religiosa y trabajo asalariado: condiciones y criterios de articulación", *loc. cit.*, p. 102. Ciertamente, en el caso del personal de alta dirección la limitación de la libertad religiosa estaría plenamente justificada, ya que dicho trabajador se presenta como garante de los propios principios ideológicos de la empresa. No obstante, dicha afirmación debería contemplarse con prudencia respecto del personal doméstico, ya que a pesar de ser una relación especial laboral, debería prevalecer el carácter neutro del trabajo, siempre que ello sea posible y no se incida en la propia organización del trabajo.

⁸³ Sobre la nulidad del despido por motivos ideológicos o religiosos. Vid. STSJ de Andalucía-Granada de 26 de marzo de 2008 (AS 2008\2112).

6.4. SITUACIONES CONFLICTIVAS CONDICIONANTES DEL DESARROLLO ORDINARIO DE LA PRESTACIÓN LABORAL

Durante la ejecución del contrato de trabajo en la empresa se pueden presentar situaciones conflictivas en las que la religión afecta al cumplimiento de los deberes laborales. Sin duda, el TC se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre la participación de los trabajadores en actos de contenido confesional organizados por las empresas. Ciertamente, la empresa puede lesionar la libertad religiosa de los trabajadores cuando les obliga a participar en actos de culto o ceremonias religiosas, así como en actos en los que se transmiten los principios y creencias religiosas en contra de la voluntad de sus empleados. En estos supuestos, gravita la posible calificación del comportamiento empresarial como lesivo y, por tanto, censurable jurídicamente incluso en aquellas empresas con base ideológica.

En este sentido, podemos citar a título de ejemplo la negativa de un subinspector del cuerpo nacional de policía a participar en un acto religioso. En concreto, se trataba de la participación en un desfile de Semana Santa procesionando con una Cofradía de Málaga en la que intervenía en una compañía de honor de la Policía Nacional. El trabajador se negó a participar en este acto solemne de la confesión católica al tratarse de manifestaciones de culto. El TC otorgó amparo por vulneración de la libertad religiosa, y aunque su ámbito de aplicación se refiere a una relación funcional, se trata ciertamente de un supuesto perfectamente extensible a las relaciones laborales privadas. Concretamente, se considera que la presencia del cuerpo nacional de policía en la procesión no supone el desempeño de funciones de policía y su finalidad no es garantizar el orden público, sino que se trata meramente de contribuir a la solemnidad de un acto religioso por usar la uniformidad de gala. Por tanto, las evidentes implicaciones de carácter religioso en el contenido del trabajo exigido justifica la negativa de no participar en el acto de culto al no profesar el empleado la religión católica (STC 101/2004, de 2 de junio).

En la STC 177/1996, de 11 de noviembre, se trata igualmente sobre la participación del personal en actos de culto y se evalúa si se puede obligar un trabajador a participar contra su voluntad y en contra de sus convicciones religiosas en dichas ceremonias. En este caso, el acto religioso consistía en una parada militar en homenaje de las Fuerzas Armadas, celebrando la festividad en Valencia del Centenario de la Advocación de la Virgen de los Desamparados. Igualmente, se refiere a una relación funcional, pero igualmente con proyección extensiva al conjunto de las relaciones laborales. El TC concluyó que un suboficial de las Fuerzas Armadas no podía ser obligado a participar en un pase militar y se entendía que al ser forzado se vulneraba su

libertad religiosa⁸⁴. No obstante, la STC 177/1996 fue desestimada por motivos de índole estrictamente procesal, ligados al recurso de amparo presentado por el interesado. Ciertamente, en estos casos los actos de culto vulnerarían el derecho a la libertad religiosa de los trabajadores por no coincidir con sus convicciones religiosas, de manera que las órdenes empresariales se configurarían como actos de injerencia y el trabajador tendría un derecho de resistencia.

En otros casos, el trabajador puede manifestar públicamente su oposición a la participación en un acto de culto y ejercer su derecho fundamental a la libertad de expresión en conexión con la libertad religiosa, formulando críticas públicamente sobre la empresa. La STC 106/1996, de 12 de junio, se refiere concretamente a la proyección de la libertad de expresión de una trabajadora auxiliar de clínica del hospital de la orden de San Juan de Dios, con motivo de la organización por parte la dirección del hospital de un acto de culto. Concretamente, la trabajadora ejerció su derecho a manifestar críticas ante las prácticas religiosas de la empresa que consistió en un acto litúrgico de comunión de enfermos. La dirección del hospital procedió a despedir a la trabajadora por motivos de ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la empresa (art. 54.2.d ET). Con ello, la empresa sancionó las manifestaciones de la trabajadora pronunciadas ante los asistentes a la citada celebración eucarística. Por su parte, el TC otorgó amparo a la empleada, cuyo despido había sido reconocido como procedente por la justicia ordinaria. El TC consideró que su comportamiento se encontraba amparado por la libertad de expresión y de religión, lo cual supone sin duda una importante resolución que afecta a la dimensión colectiva del ejercicio de la libertad religiosa y de la libertad de expresión del trabajador⁸⁵.

Dicha prohibición de obligar al trabajador a participar en ceremonias religiosas no solamente afecta actos puramente litúrgicos, sino que tiene una proyección claramente expansiva. Por tanto, afectaría entendemos a cualquier

⁸⁴ Por tanto, en relación al art. 16 de la CE, no es posible exigir la participación de los empleados en actos de culto de la religión Católica organizados por las Administraciones Públicas o por las empresas privadas. Dicha obligación está en directa sintonía con la cláusula de aconfesionalidad del Estado. Vid. STC 177/1996, de 11 de noviembre (RTC 1996/177) (FJ núm. 4). En relación a la interpretación de dicha tesis a propósito de las SSTC 177/1996 y 101/2004. Vid. BARRERO ORTEGA, A., *La libertad religiosa en España*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2006, pp. 295-ss.

⁸⁵ La STC 106/1996 se ha convertido en un caso de referencia en relación a dichas situaciones. Se trata de un caso complejo, que permite ciertamente un enjuiciamiento del derecho a la libertad religiosa teniendo en cuenta la eficacia horizontal de los derechos fundamentales. Con todo, se trata de una resolución polémica, llegándose a destacar que en este supuesto el TC no aplicó correctamente la doctrina de la modulación de los derechos fundamentales. MARTÍN VALVERDE, A., "Libertad religiosa, contrato de trabajo y docencia de religión", *loc. cit.*, p. 310.

iniciativa empresarial que reúna a los trabajadores con fines de adoctrinamiento. En este sentido, podemos destacar el supuesto de despido de un trabajador que se negaba a acudir a una serie de reuniones periódicas en las que el administrador único de la compañía impartía doctrina a los directivos sobre los principios y las tesis de la Iglesia de la Cienciología, aunque ello no quedó jurídicamente probado a efectos procesales⁸⁶.

Otros supuestos típicos en la ejecución del contrato de trabajo se refieren a los posibles cambios sobrevenidos del horario de trabajo. Ello se produce, por ejemplo, cuando el trabajador solicita ausentarse del trabajo en determinadas franjas del horario para poder cumplir con sus deberes religiosos⁸⁷. Por ejemplo, pensemos en la posibilidad de reducir la jornada del viernes para que los trabajadores musulmanes puedan participar en los actos de rezo colectivo, o la concesión de un permiso de trabajo para poder ausentarse con el fin de festejar con su familia el fin del Ramadán. Como ya hemos indicado, en estos supuestos la empresa no está obligada a admitir dichas pretensiones, tesis confirmada jurisprudencialmente. Los órganos de justicia entienden factible la sanción con el despido, ante la ausencia de un trabajador⁸⁸, circunstancia que afecta primordialmente a los casos de petición por parte del trabajador del cambio sobrevenido de sus condiciones de trabajo. Se entiende que la empresa puede válidamente no adecuar el horario de trabajo por motivos religiosos, máxime cuando dichas solicitudes se formulan a los pocos días de haber firmado el contrato de trabajo⁸⁹.

En otros supuestos la incidencia en la libertad religiosa se refiere al propio contenido de la prestación laboral. En este sentido, podemos destacar

⁸⁶ Vid. STSJ de Madrid de 11 de septiembre de 2001 (AS 2001\4083), que desestima una posible vulneración de derecho de libertad religiosa por inexistencia de pruebas en relación a la oposición del trabajador a la exigencia del empresario de aplicar las directrices de la Iglesia de la Cienciología.

⁸⁷ Por ejemplo, ello sucedió en relación a un trabajador profesor de inglés de religión musulmana que decidió ausentarse en horas lectivas, con el fin de poder asistir a la plegaria de los viernes a la mezquita. Dicho profesor no comunicó antes dicho conflicto porque hasta que fue trasladado a un centro próximo a su trabajo su religión le eximía de acudir a la mezquita dada su lejanía. A raíz del traslado comunicó a la dirección del centro su voluntad de abandonar durante la jornada su trabajo los viernes para poder asistir a la plegaria y así conciliar sus deberes laborales y religiosos. La empresa negó dicha solicitud y posteriormente el interesado solicitó la transformación de su contrato en un contrato a tiempo parcial. Vid. Decisión de la Comisión Europea de los Derechos Humanos de 12 de marzo de 1981, asunto núm. 8170/78, DR 22, p. 27, *Abmad vs. Royaume Uni*, que vino a interpretar el art. 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

⁸⁸ En relación a los trabajadores fieles de la confesión adventista, y a pesar de que la empresa autorizó al trabajador el cambio de horario, posteriormente la empresa realizó una modificación unilateral de las condiciones de trabajo debido a razones organizativas del trabajo. Vid. STS de 20 de abril de 1988 (RJ 1988\2999). SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 24 de junio de 1997 (AS 1997\2078) y de 21 de octubre de 11 de septiembre de 2000 (AS 2001\508).

⁸⁹ Vid. STSJ de Madrid de 27 de octubre de 1997 (AS 1997\3751).

el caso de un trabajador musulmán empleado en una carnicería que realizaba el servicio de manipulación de carne de buey. Posteriormente su empresario le encargó trabajar con carne de cerdo, a lo cual el trabajador se negó por contrariar sus convicciones religiosas⁹⁰. En otros casos, la oposición entre trabajo y religión se produce en la exigencia por parte de la empresa de un determinado aspecto, pensemos, por ejemplo, en la prohibición de usar un turbante o una *kippa*⁹¹, rasurarse la barba o acomodar el peinado a efectos estéticos⁹². Ante dichos supuestos no se pueden formular criterios generales de resolución de conflictos, ya que todo dependerá del caso concreto. Ciertamente, en determinados trabajos puede condicionarse la imagen del trabajador al exigirse una determinada uniformidad como presupuesto necesario de la prestación laboral. En estos casos, el acomodo a unas ciertas pautas estéticas podrá ciertamente vincular al trabajador. Con todo, tendremos nuevamente que estar al juicio concreto de proporcionalidad evaluando la necesidad de las reglas de estética e indumentaria exigidas al trabajador, con el fin de enjuiciar si existe práctica empresarial discriminatoria por motivos religiosos o, si por el contrario, se trata de una decisión empresarial neutra ligada al propio contenido del trabajo pactado.

6.5. LA DETERMINACIÓN DE SISTEMAS DE DESCANSO SEMANAL ALTERNATIVOS POR MOTIVOS RELIGIOSOS

El descanso semanal representa una institución que tienen una concepción y un alcance como derecho laboral que varía en función de la religión analizada. Ello ha supuesto que en los países europeos se haya producido una completa secularización del asueto y se haya flexibilizado el día de disfrute concreto, que varía en función de las religiones. Prima, pues, por encima de todo la desconexión respecto del trabajo en beneficio de la salud laboral sobre el contenido confesional del asueto⁹³. De este modo, en nuestro sistema no se

⁹⁰ Se trata de un caso evaluado por la Corte de Casación francesa, que desestimó la petición en base a que dicha limitación en el desempeño de ciertos trabajos tendrían que haberse contemplado en una cláusula expresa en el contrato (sentencia de la Corte de Casación francesa de 24 de marzo de 1998, asunto *Azad Chamsidine*. Vid. WAQUET, Ph., *L'entreprise et les libertés du salarié*, Ed. Liaisons, Paris, 2003, pp. 176-177.

⁹¹ En este sentido, se reconoció el incumplimiento de la libertad religiosa de un trabajador que fue despedido por la empresa ante su negativa de prescindir de la *kippa* durante la jornada por entender que ello suponía inobservar los mandatos de su religión. Vid. STSJ de Baleares de 9 de septiembre de 2002 (AS 2003\2).

⁹² Vid. STSJ Comunidad Valenciana 24 de junio de 1997(AS 1997\2078).

⁹³ Conviene indicar que la previsión del descanso en domingo se contemplaba igualmente en el art. 5, párr. 2º de la Directiva 93/104/CE. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 12 de noviembre de 1996 (asunto C-84/94) conoció el recurso interpuesto por el Reino Unido e Irlanda del Norte con el fin de anular dicha regla, pretensión que fue reconocida. La

garantiza de forma rígida el disfrute del descanso semanal en domingo, aunque por razones culturales legalmente se opta por la fórmula del descanso dominical, que se puede alterar por medio de convenio colectivo o pacto individual⁹⁴. Por tanto, la empresa no estaría obligada a tener en cuenta sistemas excepcionales de descanso semanal. Ello se debe al carácter aconfesional del descanso semanal y en virtud de su naturaleza dispositiva con la que la ley contempla al domingo como día de descanso (art. 37 ET y arts. 12 de las leyes 24,25 y 26/1992, de 10 de noviembre).

La STC 19/1985, de 13 de febrero, analizó el caso de una trabajadora que fue bautizada según el rito de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, convirtiéndose en miembro practicante de dicha confesión religiosa. Ante la imposibilidad de cumplir con sus deberes religiosos, que le exigían no trabajar en sábado, la demandante solicitó el cambio de turno o una ausencia con pérdida de salario con compensación en otras horas, siendo dicha solicitud denegada por la empresa. En este caso, el TC enjuicia la colisión entre el derecho individual de libertad religiosa en su manifestación externa o activa y la obligación de trabajar derivada del contrato de trabajo. Ante dicha situación, la trabajadora se ausentó del trabajo los sábados para ejercer sus creencias religiosas y la empresa por inasistencia al trabajo procedió al despido. El TC entendió que la empresa no había lesionado la libertad religiosa de la trabajadora, ya que ésta no podía imponer una novación o modulación unilateral del contrato de trabajo eximiéndose de su obligación de trabajar libremente asumida⁹⁵.

Directiva 2000/34/CE que modifica a la 93/104/CE en virtud de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia C-84/94 suprime la disposición relativa al descanso dominical. Se trata, pues, de una decisión ligada al carácter laico del descanso semanal, que pretende evitar los conflictos entre la libertad religiosa e ideológica y el principio de igualdad (arts. 14 y 16 CE).

⁹⁴ Circunstancia que contrasta con otros sistemas, como el estadounidense, cuya legislación ha intentado facilitar para los trabajadores la posibilidad de descansar en sábado, como alternativa al descanso dominical. De este modo, la libertad de organización de la empresa de establecer los turnos de trabajo y los períodos de descanso de la plantilla deberá realizarse acomodándolos a las prácticas religiosas de los trabajadores, siempre que la organización del trabajo lo permita. Vid. PALOMIZO LOZANO, R., "Objeción de conciencia y relaciones laborales en el derecho de Estados Unidos", en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 51, 1991, pp. 930. VALDÉS DAL-RÉ, F., "Libertad religiosa y contrato de trabajo", loc. cit., p. 598.

⁹⁵ Según el TC, las creencias religiosas del trabajador son legítimas y respetables, pero no pueden suponer un gravamen para la contra parte. La admisión de dicha pretensión daría lugar a una imposición unilateral por parte del trabajador de una condición de trabajo y, a su vez, a una modificación del contenido del contrato originariamente consensuado. El juez de instancia declaró la nulidad por resultar un acto discriminatorio, recurriendo la empresa ante el hoy extinto Tribunal Central Trabajo que estimó el recurso. Vid. STCT de 2 de diciembre de 1983 (RTCT 10449) y STCT de 8 de octubre de 1982 (RTCT 5278). Posteriormente, la trabajadora demanda en amparo ante el TC por violación del art. 16.1 de la CE y el TC desestimó dicha pretensión y confirmó en amparo el recurso de suplicación. Posteriormente, se han dictado resoluciones observando la doctrina del TC. Vid. STS Comunidad Valenciana de 11 de septiembre de 2001 (AS 2001/508).

En este sentido, la principal crítica formulada a dicho fallo consistió en el tratamiento del fondo del asunto desde la perspectiva estrictamente laboral, sin aplicar las técnicas de modulación de los derechos fundamentales. El TC al desmarcarse de la técnica de la modulación de los derechos fundamentales hizo prevalecer la proyección de las obligaciones contractuales, sin tener en cuenta los efectos derivados de la buena fe que vinculan a ambas partes del contrato de trabajo. Dicha buena fe haría exigible el acuerdo (arts. Leyes 24, 25 y 26/1992, *vid supra*), pero dicha aseveración colisiona con la regulación laboral, ya que el empresario no tiene un deber de conceder un nuevo régimen de descanso. No obstante, podemos deducir que si vendría obligado a negociar de buena fe (art. 20.2 ET)⁹⁶. Con todo, es preciso tener en cuenta las circunstancias concretas de cada caso. No cabe duda que no es igual una pequeña o mediana empresa que una gran empresa, cuyas posibilidades de organización pueden permitir un mayor margen de acción, siempre que el cambio de horario no perjudique a la organización del trabajo⁹⁷.

6.6. LA INTRODUCCIÓN DE DÍAS FESTIVOS RELIGIOSOS PERTENECIENTES A CONFESIONES RELIGIOSAS MINORITARIAS

Actualmente, las festividades religiosas son todas aquellas declaradas reglamentariamente de conformidad con el Acuerdo con la Santa Sede de 3 de enero de 1979, esto es, son aquellas festividades contenidas en los apartados c) y d) del art. 45.1 del RJE/83. La declaración de las festividades propias de la Iglesia Católica, como fiestas laborales religiosas, no vulnera el principio de no confesionalidad del Estado. Esta posición privilegiada de las fiestas religiosas católicas se debe a que la religión católica es la confesión mayoritaria en nuestro Estado. Dichas festividades son interrupciones con gran arraigo en nuestro país, y a pesar de su configuración religiosa, su naturaleza se confunde con el carácter social y cívico de dichas festividades — pensemos, por ejemplo, en la Epifanía del Señor o los días de Semana Santa—.

Como sucede con el descanso semanal, igualmente se proyecta en las relaciones laborales la adaptación de las fiestas de contenido religioso al

⁹⁶ En descargo del propio TC, es preciso indicar que la STC 19/1985 se dictó con anterioridad a la promulgación de las Leyes 24, 25 y 26/1992. Probablemente, si éstas hubieran estado vigentes en el momento de resolver la causa el TC se habría exigido a la empresa la demostración de que el cambio era objetivamente imposible, a fin de remover los obstáculos que impiden o dificultan la eficacia de la libertad religiosa (art. 9.2 CE).

⁹⁷ A efectos de un estudio en profundidad sobre los problemas de concurrencia del derecho al descanso semanal y el ejercicio de la libertad religiosa. *Vid. LÓPEZ AHUMADA, J.E., Descansos laborales y tiempo de trabajo, régimen jurídico de los descansos diarios y semanal y de los días festivos*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2004, pp. 119-ss.

respeto de la libertad religiosa. Sin duda, el reconocimiento de la libertad religiosa (art. 16 CE), así como su desarrollo en la LOLR, hace necesaria la adecuación de las festividades religiosas a las relaciones laborales, con la necesidad de tener presente la posible concurrencia de los intereses religiosos y laborales de determinadas minorías religiosas. El art. 2.1 b) LOLR prevé que la libertad religiosa y de culto comprende el derecho de toda persona a conmemorar sus festividades. Dicha previsión se contempla en las leyes 25 y 26/1992, aunque su disfrute se condiciona al acuerdo entre las partes. Es decir, no se trata de derecho necesario y, por tanto, no son directamente aplicables. Las Leyes 25 y 26/1992 en relación a las confesiones judía e islámica han reconocido en sus arts. 12.2 el reconocimiento de sus festividades religiosas según sus propias costumbres, sin que nada se diga respecto de la confesión evangélica en la Ley 24/1992⁹⁸.

El empresario tendría, en todo caso, un deber de negociar de buena fe con el trabajador o trabajadores —en función del carácter individual o colectivo del pacto—, debiéndose conceder el día festivo cuando no existan causas justificativas que impidan la interrupción del trabajo. La incidencia de la libertad religiosa en materia de las fiestas laborales ha sido reconocida por algunos convenios colectivos, que contemplan el reconocimiento del derecho de los trabajadores creyentes de esos cultos minoritarios, generalmente inmigrantes, a la celebración de sus festividades religiosas según sus propias creencias y exime a esos trabajadores de prestar servicios durante estos días según sus tradiciones⁹⁹. Ello supondría la sustitución de la festividad solicitada por una

⁹⁸ El art. 12.1 para la tradición judía reconoce "las festividades (...), que según la Ley y la tradición judías, tienen el carácter de religiosas, podrán sustituir a las establecidas con carácter general por el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37.2, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables, a petición de las personas a que se refiere el número anterior, en los términos previstos en el mismo". Estas festividades son: el Día de Año Nuevo (*Rosh Hashaná*) 1º y 2º día. El Día de Expiación (*Von kippur*). La Fiestas de las Cabañas (*Succoth*), 1º, 2º y 7º y 8º día. El Día de Pascua (*Pesaj*), 1º, 2º, 7º y 8º día. Y el Día de Pentecostés (*Shavuot*), 1º y 2º día. Por lo que refiere a la confesión islámica, el art. 12.2 dispone que "Las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan, que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosas, podrán sustituir, siempre que medie acuerdo entre las partes, a las establecidas con carácter de retribuidas y no recuperables, a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la "Comisión Islámica de España". Estas festividades son: el Día de *Al Hiyra*, correspondiente al 1º de Muharram, primer día del Año Nuevo Islámico, el Día de *Achura*, décimo día de Muharram, el Día de *Idu Al-Maulid*, corresponde al 12 de *Rabiu al Awwal*, nacimiento del Profeta, el Día de *Al Isra Wa Al-Mi'ray*, correspondiente al 27 de *Rayab*, fecha del Viaje Nocturno y la Ascensión del Profeta, el Día de *Idu Al-Fitr*, corresponde a los días, 1º, 2º, y 3º de *Shawwal* y celebra la culminación del Ayuno del Ramadán, y el Día de *Idu Al-Adha*, corresponde a los días 10º, 11º y 12º de *Du Al-Hmah* y celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

⁹⁹ En este punto, destacamos el convenio colectivo del sector del campo en Baleares (Resolución 4 de febrero de 2003), satisface los intereses de la comunidad musulmana, al reconocer la posibilidad de festejar sus fiestas tradicionales. Se reconoce como días festivos la "Fiesta del Cordero

de las festividades de carácter religioso ordenadas para la religión católica y no podrán sustituir las denominadas fiestas estatutarias establecidas con carácter general en el art. 37.2 ET.

Desde el punto de vista legal, el problema reside en asegurar a los fieles de confesiones minoritarias la posibilidad de disfrutar días festivos alternativos. En la práctica, la ausencia de reconocimiento de dichas festividades plantea situaciones conflictivas. En este sentido, el TJUE enjuició un supuesto de eventual violación de la libertad religiosa por parte de las autoridades europeas en relación a una candidata a ocupar una plaza de funcionaria, alegando la imposibilidad de presentarse a la celebración de las pruebas de selección en una fecha concreta coincidente con el primer día de la fiesta judía de *Chavouoth*¹⁰⁰.

6.7. CONFLICTOS JURÍDICOS RELATIVOS A LA DOCENCIA DE LA RELIGIÓN

Con carácter general, conviene indicar que el Acuerdo con la Santa Sede sobre Enseñanza y Asuntos Culturales de 1979 sustituyó el régimen concordatario, teniendo en cuenta la aconfesionalidad del Estado y la libertad religiosa reconocidas en el art. 16 CE. La religión católica no tendrá carácter obligatorio para los alumnos. No obstante, se garantiza el derecho a poder recibir este tipo de docencia en los centros de enseñanza públicos. Igualmente, las confesiones religiosas minoritarias organizadas tienen derecho a la impartición de la doctrina religiosa en el ámbito educativo (art. 16.3 CE) y dicha docencia de la religión es una faceta de las relaciones de cooperación en materia de formación religiosa en centros docentes públicos (art. 2.3 LOLR). También tiene proyección el art. 27.3 CE, que contempla el derecho de los padres a "que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus convicciones".

Este sistema condiciona el régimen de contratación laboral de los profesores de religión, que no se incluyen en los cuerpos docentes. Dicho marco normativo se unifica para el resto de confesiones religiosas que tienen suscritos acuerdos de colaboración con el Estado en materia de enseñanza de la religión en centros docentes públicos¹⁰¹. La unificación tiene su base en el art. 16.3 y la Fiesta de la Chica". No obstante, ello no concluye ahí, puesto que se contempla como objetivo para las próximas negociaciones del convenio del campo la reducción de la jornada durante el desarrollo de sus fiestas religiosas.

¹⁰⁰ El TJUE desestimó dicha pretensión en su sentencia de 27 de octubre de 1976, asunto *Prais vs. Commission Européenne*, Rec. 1976, 1599.

¹⁰¹ Vid. GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M^a.J., "Incidencia del Real Decreto 696/2007 en la contratación laboral de los profesores de religión católica", en *Relaciones Laborales*, núm. 7, 2007, pp. 65-94. MARÍN CORREA, J.M^a., "Profesores de Religión en centros de enseñanza públicos (a propósito del RD 697/2007, de 1 de junio)", en *Actualidad Laboral*, núm. 16, 2007,

CE, que se refiere a las relaciones entre Estado con la Iglesia Católica y las demás confesiones religiosas, que se rigen por la neutralidad y aconfesionalidad¹⁰², ya que "ninguna confesión tendrá carácter estatal". Asimismo, se proyecta el principio de cooperación del Estado con la Iglesia Católica y con las demás confesiones religiosas¹⁰³. En concreto, el sistema de contratación de profesores de religión Católica es aplicable a profesores de religión evangélica, judía o islámica, recayendo la habilitación del profesorado en las autoridades eclesiásticas [Federación de Entidades religiosas Evangélicas, Federación de Comunidades Israelitas y las Comisión Islámica de España (arts 10.2 Leyes 24, 25 y 26/1992)].

El sistema de contratación ha sufrido distintas reformas¹⁰⁴, que han venido a incorporar la doctrina del TC. Concretamente, dicho sistema está previsto en la Disposición Adicional 3ª de la Ley Orgánica 2/2006, de Educación¹⁰⁵

pp. 1047-1075. CARDENAL CARRO, M., "La constitucionalidad de la regulación de los profesores de religión y moral católica (I) y (II)", en *Aranzadi Social*, 2007, núms. 21 y 22, pp. pp. 337-374.

¹⁰² Sería preferible hablar de neutralidad positiva en lugar de laicidad positiva. Vid. MARTÍN VALVERDE, A., "Libertad religiosa, contrato de trabajo y docencia de religión", *loc. cit.*, p. 301. Con cita a AA.VV. (Dir. LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D.), *Libertad de conciencia y laicidad en las instituciones y servicios públicos*, Dykinson, Madrid, 2005. Desde esta perspectiva, la noción de laicidad implicaría la separación efectiva entre el Estado y las distintas confesiones religiosas sin posibilidad de confundir ambos ámbitos y, asimismo, supone excluir de la esfera pública la presencia cualquier dimensión del factor religioso.

¹⁰³ Concretamente, los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española. En nuestro país, la religión católica es mayoritaria respecto de otras confesiones religiosas. Sin embargo, el principio de neutralidad en su sentido positivo implica la cooperación respecto de otras confesiones y por ello extiende a las demás confesiones la asistencia prestada a la confesión católica. Vid. SUÁREZ PERTIERRA, G., "Estado y religión: la calificación del modelo español", *Revista catalana de Dret Públic*, núm. 23, 2006, pp. 15-ss. COMAN ARNAU, D., "Pluralismo moral y religioso en la España actual", en *Libertad de conciencia y laicidad en las instituciones y servicios públicos* (Dir. Llamazares Fernández, D.), Dykinson, Madrid, 2005, pp. 75-80. AA.VV. *El derecho de libertad de conciencia en el marco de la Unión Europea: pluralismo y minorías*, Colex, Madrid, 2002, pp. 83-ss. LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., "Laicidad, sistema de acuerdos y confesiones minoritarias en España", en *Revista catalana de Dret Públic*, núm. 23, 2006, pp. 75-ss. La religión católica se impartirá en todos los centros públicos de enseñanza previa solicitud de los alumnos o de sus padres, mientras que en la religión evangélica, judía o musulmana, se impartirá en los centros públicos en los que los alumnos o sus padres lo soliciten. Sin duda, es un tratamiento diferencial, que se justifica en el carácter mayoritario de la religión católica y por su tradicional posición en nuestro país.

¹⁰⁴ Sobre profesores de religión y moral católica y la constitucionalidad del sistema de selección y contratación laboral de dichos docentes. Vid. STC 38/2007, SSTC 80/2007 a STC 90/2007 y STC 128/2007.

¹⁰⁵ En este sentido, destacamos que la originaria regulación contenida en la Disposición Adicional Segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), fue derogada previamente por la Ley Orgánica 10/2002, de 23 diciembre, de Calidad de la Educación (Disp. Derogatoria Única). Dicha disposiciones se encuentra asimismo derogada por la Ley Orgánica 2/2006.

y el RD 696/2007, de 1 de junio, regulador de la relación laboral de los profesores de religión. Y ello en conexión con el art. III del Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede sobre enseñanza y asuntos culturales de 1979. El principal cambio normativo reside en la configuración de la relación laboral del profesor de religión, que tiene actualmente carácter indefinido (art. 4 RD 696/2007)¹⁰⁶. Ello significa que el contrato únicamente puede ser extinguido por la no renovación de la habilitación del profesorado, que con carácter general se renueva automáticamente cada año, salvo que medie remoción o inhabilitación expresa¹⁰⁷. El sistema de contratación sigue, pues, manteniendo la necesidad de habilitación por parte de la autoridad eclesiástica. Ello significa que si los candidatos no son habilitados o renovados en términos de idoneidad no podrán prestar servicios en centros públicos de enseñanza¹⁰⁸, en cuyo caso, el contrato se extingue por faltar dicho presupuesto necesario¹⁰⁹. Esta inhabilitación sobrevenida de la autoridad eclesiástica, que tendrá que fundamentar jurídicamente, operaría como una condición resolutoria extintiva (art. 49.1.b ET) y no ya como un supuesto de extinción por expiración del término conve-

¹⁰⁶ Anteriormente, el sistema permitía la contratación por tiempo determinado y previa constatación de la aptitud para el desempeño del trabajo. Se trataba de un régimen temporal, cuya duración coincidía con un curso escolar. En este sentido, el art. III del Acuerdo entre el Estado y la Santa Sede ya preveía que la contratación por curso escolar se realizará por personas designadas por la autoridad académica elegidas entre aquellas que ordinario diocesano proponga para ejercer las laborales docentes, ejerciendo un procedimiento de declaración idoneidad de la autoridad eclesiástica. El TS precisó que la habilitación por parte de las autoridades eclesiásticas se configura como una cláusula especial de temporalidad contemplada en el art. III del Acuerdo, finalizando pues los contratos por el tiempo convenido (art. 49.1.c ET), y ya se indicaba que ello afectaba al principio de estabilidad y mantenimiento en el empleo de los profesores de religión en comparación con otros profesores, basándose la continuidad en las relación de trabajo en la especial confianza que debe existir en la docencia entre autoridad eclesiástica y los docentes. Vid. STS de 5 de junio de 2000 (RJ 2000\4650). STS de 17 de julio de 2000 (RJ 2000\7184).

¹⁰⁷ La relación indefinida y la resolución extintiva por pérdida de habilitación sobrevenida se contempla en el RD 696/2007, de 1 de junio, relativo a la relación laboral de los profesores de religión, siendo causas de extinción las previstas por el propio ET y la extinción por no renovación de las autorizaciones de residencia y/o trabajo, así como por motivos eclesiásticos, cuando se revoque la habilitación conforme a derecho (arts. 4 y 7). Ello se producirá cuando el profesor no pueda mantener la acreditación o idoneidad para impartir clases de religión por parte de la confesión religiosa (art. 7).

¹⁰⁸ En relación a la dinámica y extinción de la relación laboral de los profesores de religión en centros públicos de enseñanza. Vid. CASTRO ARGÜELLES, M^a.A., "Los profesores de religión y moral católicas en centros públicos de enseñanza", en *Actualidad Laboral*, 2002, T.I, pp. 291-305. LAHERA FORTEZA, J., "Exclusión convencional de colectivos específicos: el caso de los profesores de religión católica en centros públicos de enseñanza", en *Relaciones Laborales*, 2005, T.I, pp. 603-612.

¹⁰⁹ En concreto, sobre las condiciones de resolución del contrato por falta de renovación de la habilitación por parte de las autoridades eclesiásticas. Vid. SEMPERE NAVARRO, A.V., "La no renovación del contrato de los profesores de religión", en *Repertorio de jurisprudencia Aranzadi*, núm. 7, 2003, pp. 421-432.

nido [arts. 49.1.c) ET y 7 RD 696/2007]. De este modo, se respeta el principio de estabilidad en el empleo que rige, muy especialmente, en el ámbito del empleo público. Por su parte, el manteniendo de la inhabilitación sobrevenida, como causa de resolución, es un mecanismo jurídico fundado en la dimensión colectiva de la libertad religiosa de las confesiones, que permite la autoorganización de la docencia de la religión en centro docentes públicos.

La STC 38/2007, de 15 de febrero¹¹⁰ se pronuncia sobre el sistema de contratación de los profesores de religión y moral católica y su relación con la cláusula de neutralidad y aconfesionalidad del Estado (art. 16.3 CE). En este caso, una profesora de religión no consiguió la habilitación para poder suscribir un nuevo contrato por mantener una relación afectiva con un hombre que no era su marido, habiéndose previamente separado. A juicio del TC, dicho sistema no vulneraba la libertad religiosa de los candidatos que concurren en los procesos de selección, ni afecta al principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE). El TC contempla un deber de neutralidad en relación a las funciones religiosas, que corresponde a las confesiones, debido a la presencia de la enseñanza de la religión en el sistema educativo. La Iglesia Católica y demás confesiones que organizan dichas enseñanzas ostentan el juicio de idoneidad. Dicho acto de habilitación no sólo se proyecta sobre las aptitudes y conocimientos, sino también sobre el comportamiento que tiene que ajustarse a los principios y creencias de la religión, sin que ello suponga arbitrariedad en virtud de los principios de mérito y capacidad, ni mucho menos discriminación por motivos religiosos. Ciertamente, los candidatos concurren libremente a los procesos de selección y en estos procesos resulta lógico que se tengan en cuenta a efectos selectivos las creencias religiosas. Dicho juicio de idoneidad no vulneraría el derecho a la libertad religiosa, ni el derecho a declarar sobre la religión (arts. 16.1 y 2 CE). Con todo, la autonomía y libertad de las iglesias y confesiones respecto de la impartición de sus religiones no es absoluto, sino que tendrá en cuenta el respeto del bloque normativo constitucional y legal, cabiendo sin duda el control judicial¹¹¹.

Las SSTC 80/2007 a 90/2007 resuelven los casos de profesores que prestaron servicios en los cursos 2000/2001 y 2001/2002, que no fueron propuestos para seguir desempeñando su trabajo. La causa afecta profesores que habí-

¹¹⁰ A propósito del análisis de dicha sentencia recomendamos el siguiente estudio. Vid. CABEZA PEREIRO, J., "Algunos apuntes sobre la sentencia relativa al profesorado de religión católica no funcionario en los centros públicos", en *Revista de Derecho Social*, núm. 37, 2007, pp. 163-186.

¹¹¹ En cualquier caso, según el TC, los motivos de contenido religioso y moral tendrán que respetar los derechos fundamentales, especialmente la libertad religiosa, que se proyecta igualmente en este tipo de relaciones laborales de carácter especial. Igualmente, se deberá realizar el juicio de proporcionalidad de las medidas y la modulación de derechos concurrentes en sintonía con la buena fe contractual.

an tenido un comportamiento activo en un conflicto colectivo sobre su situación laboral, que dio lugar a una huelga en 2000. Se trataba de profesores que formaban parte del comité de empresa y tenían afiliación sindical¹¹². Ciertamente, el supuesto conflictivo se centraba en la confrontación del derecho de libertad de expresión (art. 20.1 CE) y de huelga (art. 28.2 CE) en relación con la libertad religiosa y vulneración principio de igualdad y no discriminación (art. 14 y 16 CE). El TC mantiene su criterio sobre la ausencia de colisión constitucional del sistema de contratación y reitera los planteamientos anteriores asentando aquí su doctrina. Dicha sentencia se refiere a los límites de la autoridad eclesiástica de no renovar la confianza en los trabajadores afectados. El TC sostiene que la renovación de la idoneidad para el trabajo deberá fundamentarse en causas religiosas o morales, transformándose en acto discriminatorio el despido por participación en acciones de conflicto colectivo en defensa de su estatuto laboral¹¹³. Igualmente, subraya que el ejercicio de los derechos fundamentales, como sucede en el caso con la libertad de expresión y de huelga, tiene que ejercitarse observando las reglas de la buena fe contractual y, por tanto, permitiendo el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Por su parte, la STC 128/2007, de 4 de junio, se refiere al caso de un profesor cuyo contrato no se había renovado al no contar con la habilitación del Obispado de Cartagena. En este caso, el profesor de religión estaba ordenado como sacerdote y, posteriormente, solicitó su inclusión en el estatuto secular, que fue admitida con base a Derecho Canónico mediante dispensa pasado un largo proceso. Igualmente, dicho profesor era miembro del movimiento pro celibato opcional en el seno de la religión católica y desde su matrimonio y hasta el acto de dispensa del sacerdocio tuvo cinco hijos. A pesar del conocimiento de estos hechos por parte del Obispado de Cartagena, durante varios cursos el obispado renovó su idoneidad para ocupar su puesto de trabajo y, finalmente, la habilitación fue retirada por el obispado, al trascender los hechos en los medios de prensa. TC desestima el amparo aplicando las pautas de la sentencia 38/2007 e insiste en que las razones de la inhabilitación son de naturaleza religiosa o moral¹¹⁴ y se pondera el derecho del profesor a la

¹¹² El derecho fundamental a la libertad ideológica comprende la afiliación sindical frente al empresario. Vid. STSJ Cataluña de 9 de noviembre de 2005 (AS 2005\1681).

¹¹³ En este sentido, por ejemplo, se declara nulo el despido por vulneración de la garantía de indemnidad y de la libertad sindical. Concretamente, a una profesora de religión no se la contrató en represalia por las reivindicaciones laborales anteriores. En este caso, incluso se indemniza el daño moral una compensación económica adicional. Vid. SSTSJ Islas Canarias-Las Palmas, de 6 de noviembre de 2009 (AS 2009\197) y 14 de diciembre de 2010 (AS 2010\1197).

¹¹⁴ Por ejemplo, no se justifica que la decisión de la autoridad eclesiástica esté basada en razones de índole moral o religiosa. Vid. STS de 20 de enero de 2009 (RJ 2009\1435). En cualquier caso, la declaración de idoneidad de la autoridad eclesiástica, su revocación requiere la limitación de

libertad religiosa y demás derechos fundamentales¹¹⁵ con el derecho de la autoridad eclesiástica a la impartición de la docencia según sus dogmas. El TC consideró proporcional la limitación de los derechos fundamentales por el sistema de contratación de profesores de religión, ya que a la autoridad religiosa le corresponde la declaración de idoneidad de los candidatos en concurso público y no al Estado¹¹⁶. Dicha valoración de candidatos no sólo tiene en cuenta sus conocimientos sobre la disciplina, sino también su conducta que deberá estar acorde con las creencias y la moral de la confesión religiosa. Posteriormente, el asunto ha sido conocido por el propio Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que, en su sentencia de 15 de mayo de 2012, ha ratificado la no renovación de su contrato como profesor de religión. Por tanto, se avala el despido como profesor de religión, ya que los motivos de la no renovación de contrato son de naturaleza estrictamente religiosa y se apoya la autonomía religiosa para adoptar este tipo de decisiones.

En la STC 51/2011, de 14 de abril, se aborda el derecho de libertad ideológica y religiosa en relación con el derecho a contraer matrimonio, el derecho a la intimidad y el principio de no discriminación. En este supuesto, una profesora de religión católica en un centro público se ve afectada por la falta de renovación del contrato de trabajo por parte del Ministerio de Educación, ante la revocación de su habilitación por parte del Obispado. En este caso, la profesora había contraído matrimonio civil con un divorciado, circunstancia que a

los derechos fundamentales Vid. STSJ Canarias-Las Palmas de 8 de julio de 2002 (AS 2002\2789). La autoridad eclesiástica tiene que justificar sobradamente que su decisión estuvo basada en razones de índole moral o religiosa. Vid. STS de 14 de enero de 2009 (RJ 2009\1713). Sobre la indagación de la autoridad eclesiástica en la vida afectiva y falta de proposición para el siguiente curso escolar. Vid. STSJ Canarias-Las Palmas de 17 de julio de 2007 (AS 2007\2185). En este caso, se vulneraba el derecho a la intimidad personal y familiar de una profesora de religión legalmente separada de su esposo.

¹¹⁵ Junto a la lesión de la libertad religiosa se reclamaba la vulneración del derecho a la igualdad en el acceso al empleo público y el principio de no discriminación por motivos de su estado civil y la libertad ideológica y religiosa (art. 16 CE) y el derecho a la intimidad (art. 18 CE) y la libertad de expresión (art. 20.1 CE). El derecho a la intimidad personal y familiar no fue vulnerado porque el propio trabajador hizo pública la situación personal y familiar. Tampoco se infringió el derecho a no ser discriminado por su estado civil, ya que la retirada de la habilitación no estaba relacionada con su estado civil, sino con un acto público de oposición contra el celibato de los sacerdotes en el seno de la Iglesia Católica. Vid. STSJ Murcia de 26 de febrero de 2001 (AS 2001\302).

¹¹⁶ Ciertamente, el acceso al empleo de dichos trabajadores se realizó por medio de un procedimiento diverso al ordenado con carácter general para el ingreso a los cuerpos docentes. Por tanto, difícilmente tendrá proyección el principio de igualdad respecto de dichos profesores que no han seguido este cauce procedimental. El juicio de idoneidad estuvo tanto en el inicio de la relación como en momento en que se negó posteriormente. La Iglesia Católica ejerce el derecho fundamental a la libertad religiosa en su "dimensión colectiva o comunitaria, sobre las que el Estado no puede tener una postura de injerencia debido al principio de neutralidad del Estado desde el punto de vista religioso".

juicio de la autoridad eclesiástica conlleva la falta de idoneidad para seguir desarrollando el trabajo, dada la discordancia con los postulados religiosos. El TC considera que existe vulneración y la posibilidad de optar entre el estado civil de casado o soltero está íntimamente vinculada al libre desarrollo de la personalidad¹¹⁷.

7. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (Dir. LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D.), *Libertad de conciencia y laicidad en las instituciones y servicios públicos*, Dykinson, Madrid, 2005

AA.VV. *El derecho de libertad de conciencia en el marco de la Unión Europea: pluralismo y minorías*, Colex, Madrid, 2002.

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación, Informe «Data in Focus»: Muslims*, 2009.

ALBERCA DE CASTRO, J.A., *Régimen jurídico del ministro de culto en España y Francia*, Comares, Granada, 1999.

BARRERO ORTEGA, A., *La libertad religiosa en España*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2006.

BARRIOS BAUDOR, G. - JIMENEZ-AYBAR, I., “La conciliación entre la vida laboral y la práctica de la religión musulmana en España: un estudio sobre la aplicación del Acuerdo de Cooperación con la Comisión Islámica de España y otras cuestiones relacionadas”, en *CEF-Trabajo y Seguridad Social*, 274, 2006.

BAYLOS GRAU, A., “En torno al Estatuto de los Trabajadores: la prohibición de inquirir sobre la ideología, creencias y vida privada del trabajador”, en AA.VV., *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo*, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1980.

BENEYTO PÉREZ, J.M., “Libertad ideológica y religiosa”, en Alzaga Villamil, O. (Dir.), en *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, T. III, Edersa, Madrid, 1996.

BERNAL PULIDO, C., *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales*, CEPC, Madrid, 2003.

BERTHOUD, R. - BLEKESAUNE, M., *Persistent employment disadvantage*, Department for Work and Pensions and the Equalities Review, 2007.

BLAT GIMENO, E., *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, MTSS, Madrid, 1986.

¹¹⁷ Vid. STC 184\1990 de 15 de noviembre (RTC 1990\184).

BORRAJO DACRUZ, E., “Régimen de las prestaciones de servicios a las iglesias en el Derecho laboral español”, en Corral, C. - Liste, J. (edits.), *Constitución y Acuerdos Iglesia-Estado*, Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, 1988.

CABEZA PEREIRO, J., “Algunos apuntes sobre la sentencia relativa al profesorado de religión católica no funcionario en los centros públicos”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 37, 2007.

CALVO GALLEGO, F.J., *Contrato de trabajo y libertad ideológica*, CES, Madrid, 1995.

CARDENAL CARRO, M., “La constitucionalidad de la regulación de los profesores de religión y moral católica (I) y (II), en *Aranzadi Social*, núms. 21 y 22, 2007.

CASTRO ARGÜELLES, M^a.A., “Los profesores de religión y moral católicas en centros públicos de enseñanza”, en *Actualidad Laboral*, 2002, T.I, pp. 291-305.

LAHERA FORTEZA, J., “Exclusión convencional de colectivos específicos: el caso de los profesores de religión católica en centros públicos de enseñanza”, en *Relaciones Laborales*, T.I, 2005.

CASTRO JOVER, A., “Libertad religiosa y descanso semanal” en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. VI, 1990.

COMAN ARNAU, D., “Pluralismo moral y religioso en la España actual”, en *Libertad de conciencia y laicidad en las instituciones y servicios públicos* (Dir. Llamazares Fernández, D.), Dykinson, Madrid, 2005,

CONTRERAS MAZARÍO, J.M., “La igualdad y la libertad religiosa en las relaciones de trabajo”, en *Documentación jurídica*, núm. 70, 1991.

DE OTADUY, J.,

- “Las empresas ideológicas; aproximación al concepto y supuestos a los que se extiende”, en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, Vol. II, 1986.

- *Régimen jurídico español del trabajo de eclesiásticos y religiosos*, Tecnos, Madrid, 1993.

DÍEZ-PICAZO, L.M^a., *Sistema de derechos fundamentales*, Thomsom-Civitas, Madrid, 2003.

DUFFAR, J., “Religion et travail dans la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes et des Organes de la Convention Européenne des Droits de l’Homme”, en *Churches and Labor Law in the UC Countries*, Giuffrè/Facultad de Derecho Universidad Complutense de Madrid, Milano/Madrid, 1993.

European Consortium for Church and States Research, *Churches and Labor Law in the UC Countries*, 1993.

FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, O., “Libertad religiosa y trabajo asalariado: condiciones y criterios de articulación”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 133, 2007.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. - CALVO GALLEGO, F.J., “La Directiva 78/2001/CE y la prohibición de discriminación por razones ideológicas: una ampliación del marco material comunitario”, en *Temas Laborales*, núm. 39, 2001.

GARCÍA MURCIA, J., “Igualdad y no discriminación en las relaciones laborales”, *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española, Estudios en homenaje al profesor M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, La Ley, Madrid, 2006.

GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M^a.J., “Incidencia del Real Decreto 696/2007 en la contratación laboral de los profesores de religión católica”, en *Relaciones Laborales*, núm. 7, 2007.

GONZÁLEZ, G., *La Convention européenne des droits de l'homme et la liberté des religions*, Economica, Paris, 1997.

GOÑI SEIN, J.L., *El respeto a la vida privada del trabajador*, Civitas, Madrid, 1988.

ICHINO, P., *Diritto alla riservatezza e diritto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979.

LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D.,

- “Laicidad, sistema de acuerdos y confesiones minoritarias en España”, en *Revista catalana de Dret Públic*, núm. 23, 2006.

- “Síntesis de las propuestas de una hipotética reforma futura del TUE en relación con las Iglesias y confesiones religiosas”, en Castro Jover, A. (ed.), *Iglesias, confesiones y comunidades religiosas en la Unión Europea*, Universidad del País Vasco, San Sebastián, 1999.

LÓPEZ AHUMADA, J.E., *Descansos laborales y tiempo de trabajo, régimen jurídico de los descansos diarios y semanal y de los días festivos*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2004.

LÓPEZ CASTILLO, A., *La libertad religiosa en la jurisprudencia constitucional*, Aranzadi, Pamplona, 2002.

MARÍN CORREA, J.M^a., “Profesores de Religión en centros de enseñanza públicos (a propósito del RD 697/2007, de 1 de junio)”, en *Actualidad Laboral*, núm. 16, 2007.

MARTÍN SÁNCHEZ, I., *La recepción por el Tribunal Constitucional español de la jurisprudencia sobre el Convenio europeo de derechos humanos respecto de las libertades de conciencia, religiosa y de enseñanza*, Comares, Granada, 2002.

MARTÍN VALVERDE, A., “Libertad religiosa, contrato de trabajo y

docencia de religión”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 138, 2008.

MORENO BOTELLA, G.,

- “El carácter propio de las entidades religiosas y sus consecuencias en el derecho laboral español”, en *Revista Española de Derecho Canónico*, núm. 44, 1987.

- *La identidad propia de los grupos religiosos. El art. 6 de la LOLR*, Ed. Gráficas Ortega, Madrid, 1990.

MURILLO MUÑOZ, M., “Derecho Social de la Unión Europea y tutela de la libertad de conciencia”, en AA.VV., (Dir. A. Fernández-Coronado González), en *El Derecho de la libertad de conciencia en el marco de la Unión Europea*, Colex, Madrid, 2002.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

- *La hora de la igualdad en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, Ginebra, 2003.

- *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión, 2007, Ginebra.

- *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, 2011, Ginebra.

ONIDA, F., “Il problema delle organizzazioni di tendenza nella Direttiva 2000/78/EC attuativa dell’art. 13 del Trattato sull’Unione Europea”, en *Il Diritto Ecclesiastico*, núm. 3, 2001.

PALOMIZO LOZANO, R., “Objeción de conciencia y relaciones laborales en el derecho de Estados Unidos”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 51, 1991.

PAPASTHATHIS, C.K., “Recommendatjon concerning the future amendment of Declaration nº 11 of The Treary of Amsterdam”, en en Castro Jover, A. (ed.), *Iglesias, confesiones y comunidades religiosas en la Unión Europea*, Universidad del País Vasco, San Sebastián, 1999.

RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., “Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia”, en *Relaciones Laborales*, T.II, 2003.

ROMÁN DE LA TORRE, M.D., *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Grapheus, Valladolid, 1992.

RUFFINI, F., *La liberta religiosa. Storia dell’idea*, Feltrinelli, Milano, 1991.

SANTOLAYA MACHETTI, P. “De Cómo la libertad ideológica puede modular el cumplimiento de algunas obligaciones legales (según la jurisprudencia)”, en AA.VV., *La libertad ideológica*, Actas de la VI Jornadas de la

Asociación de Letrados del Tribunal Constitucional, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales - Tribunal Constitucional, Madrid, 2001.

SARTORI, G., *La sociedad multiétnica: pluralismo, multiculturalismo y extranjeros*, Taurus, Madrid, 2001.

SAVATIER, J., “Liberté religieuse et relations de travail”, en AA.VV, *Mélanges offerts à Jean-Masaice Verdier*, Dalloz, Paris, 2001.

SEMPERE NAVARRO, A.V., “La no renovación del contrato de los profesores de religión”, en *Repertorio de jurisprudencia Aranzadi*, núm. 7, 2003.

SUÁREZ PERTIERRA, G., “Estado y religión: la calificación del modelo español”, *Revista catalana de Dret Públic*, núm. 23, 2006.

VALDÉS DAL-RÉ, F.,

- “La vinculabilidad jurídica de los derechos fundamentales de la persona del trabajador: una aproximación de Derecho comparado”, en AA.VV., *Número monográfico sobre Fuentes del Derecho en Homenaje al Profesor Javier Salas Hernández, Derecho Privado y Constitución*, núm. 17, 2003.

- “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador: un ensayo de noción-lógico-formal”, en *Relaciones Laborales*, núm. 18, 2003.

- “Libertad religiosa y contrato de trabajo”, en *Las transformaciones del trabajo en el marco de la Constitución Española: estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer*, (Coords. Casas Baamonde, M^a.E., Cruz Villalón, F., Durán López, F.), La Ley, Madrid, 2006.

WAQUET, Ph., *L'entreprise et les libertés du salarié*, Ed. Liaisons, Paris, 2003, pp. 176-177.