

Otros muchos temas polémicos en el Derecho Eclesiástico de nuestros días se plantean en las páginas del libro que comentamos: la discrecionalidad de los poderes públicos en el reconocimiento de un grupo como confesión religiosa; la relegación de los colectivos no religiosos de las ventajas y beneficios que obtienen aquellas; el emerger de movimientos cuyo fin es la burla o la parodia de las religiones positivas y que aspiran a obtener su reconocimiento legal; la legislación represora de las minorías calificadas como «sectas»; o, en fin, el tema de la identidad cultural en ocasiones vinculado a determinadas religiones y que algunos Estados limitan de forma injustificada (tal sería el supuesto de la prohibición a la construcción de minaretes –elemento arquitectónico consustancial a las mezquitas emblemáticas en el mundo islámico– decretada en la Constitución de la Confederación Suiza).

Creo que la relación de asuntos expuesta, y sobre la que encontramos una clara y sintética exposición a lo largo de las ponencias nacionales, las cuales reflejan la pluralidad de tratamientos, es suficientemente expresiva de la trascendencia y calado de los asuntos que aborda la monografía. Y, a la vez, muestra, como señala Temperman, la falta de sintonía entre los cambios sociológicos acaecidos en Europa en los últimos veinticinco años –derivados de factores como el proceso de secularización, la diversidad y el pluralismo fruto de la intensa emigración, los cambios en las prácticas y creencias de los fieles de las religiones tradicionales...–, y los cambios legales, poco receptivos a la transformación social y que, en general, mantienen la posición privilegiada de las iglesias mayoritarias.

Una última consideración de carácter afectivo. El libro se dedica al profesor de la Universidad de Viena Richard Potz, miembro relevante del Consorcio desde 1998. Él organizó dos de sus encuentros anuales –en el 2001, sobre el Islam en la Unión Europea; y en el 2014, en torno a la jurisdicciones religiosas y su reconocimiento en los Estados–, fue su Presidente a lo largo del año 2001, y pasó a ser emérito en el 2016. Me sumo al justo homenaje que le rinde, a través del libro que se comenta, el *European Consortium for Church and State Research*.

AGUSTÍN MOTILLA

C) LIBERTAD RELIGIOSA E IDEOLÓGICA

DOS SANTOS, J. R.; ALOISIO, C.; GARCÍANDÍA IGAL, David, *La libertad religiosa de los trabajadores. El deber empresarial de acomodación razonable como mecanismo de promoción de los derechos humanos*, Iustel, Madrid 2021, 321 pp.

El libro que se recensiona tiene por objeto el estudio de dos dimensiones especialmente relevantes en el Derecho contemporáneo. La salvaguarda de una de las libertades esenciales y consustanciales a la dignidad humana: la libertad de pensamiento, conciencia y religión –derecho fundamental reconocido y proclamado en multitud de conven-

ciones y declaraciones internacionales–, y la correlativa proscripción de las discriminaciones por razón de ideología y religión. proyectada en el ámbito de las relaciones laborales.

Es esta esfera de desenvolvimiento de la actividad humana, tan importante –por las energías y el tiempo que los hombres dedicamos al trabajo de producir en beneficio de la sociedad– en el desarrollo personal, proclive a la conculcación de los derechos de los trabajadores dada la posición dominante del empleador en la relación laboral. La organización internacional especializada en la defensa de los derechos en este ámbito, la Organización Internacional del Trabajo, previene, en el Convenio número 111 de 25 de junio de 1958, contra la discriminación en materia de empleo y ocupación, que define como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen racial que tenga como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación». En la dimensión europea, es de subrayar la Directiva del Consejo de la Unión Europea 2000/78, de 27 de noviembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, traspuesta a todos los Estados miembros de la Unión.

Esta breve introducción tiene como finalidad subrayar, de entrada, el acierto de los autores en la elección del tema de análisis, «La libertad religiosa de los trabajadores». Materia que abordan partiendo de la tesis que enuncian en el subtítulo del libro: «El deber empresarial de acomodación razonable como mecanismo de promoción de los derechos humanos».

Efectivamente. Ambas cuestiones entrelazadas justifican la estructura del volumen. La relación de los capítulos que a continuación se expone dará al lector buena idea del contenido del libro recensionado.

Los cinco primeros apartados de la monografía abordan cuestiones previas. Tras un primer capítulo introductorio, el segundo, titulado «Religión, trabajo, identidad cultural y derechos humanos», trata sobre el concepto de libertad religiosa en las convenciones internacionales y en el ordenamiento jurídico español. A continuación, los autores se centran en los problemas que plantea este derecho en las relaciones laborales, exponiendo, en particular, los conflictos que puedan surgir en el seno de las organizaciones de tendencia, singularmente aquellas creadas para difundir valores o principios religiosos. En el cuarto capítulo del volumen se incide en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Estudiando, en el siguiente, la discriminación religiosa en la relación laboral: su concepto, las formas de discriminación, las excepciones por la naturaleza del trabajo... y su proyección en las distintas fases del contrato: en la fase previa, en la ejecución, o en el momento de la extinción del mismo. El sexto se dedica al concepto jurídico de la «acomodación razonable» como paso previo para estudiar, en el último capítulo –el número séptimo–, los conflictos más frecuentes en la jurisprudencia en el ejercicio del derecho de libertad religiosa del trabajador en el ámbito laboral.

Considero que, dado el perfil de la Revista en que se publica esta recensión, los apartados del libro que tienen más interés para el eclesiasticista –por ser menos conocidos y divulgados– son los dos últimos capítulos; en ellos se ubica, en la opinión de quien escribe estas líneas, la parte más original de las aportaciones que hacen nuestros autores a la doctrina española. Permítaseme, por tanto, que centre mi atención en ellos.

La técnica de la acomodación razonable tiene su origen en el Derecho norteamericano; en concreto en la reforma que la Ley de Igualdad de Oportunidades, del año 1972, realiza de la *Civil Rights Act* de 1964. La obligación del empresario de demostrar los intentos de satisfacer las necesidades derivadas del ejercicio de derechos fundamentales del empleado –en síntesis el significado de «acomodación»– tiene su límite en la razonabilidad; esto es, la posibilidad de hacerlo sin que ello signifique un coste excesivo –definido por el término anglosajón *undue hardship*– derivado de los problemas que pueda plantear para la salud, para la organización del trabajo, los derechos de los otros trabajadores, la eficiencia en la producción, etc. Los autores exponen con acierto este concepto jurídico analizando su evolución en la doctrina de los tribunales norteamericanos, y su proyección en la jurisprudencia y la legislación de otros países, como Canadá, y en las convenciones internacionales de Naciones Unidas.

Trasladando los resultados del concepto de «acomodación razonable» al análisis de los problemas que han surgido de las exigencias religiosas del trabajador en el seno de la empresa, en el último capítulo –el más largo de todos– se estudian supuestos tales como el proselitismo del trabajador en el lugar de trabajo –tanto lícito como ilícito, denominando a este último como «acoso religioso»–, los días de descanso y las festividades religiosas, los actos de culto dentro del desarrollo del trabajo, y la utilización de símbolos o vestimentas religiosas.

También incluyen los autores, Dos Santos y Garcandía, un epígrafe dedicado a la objeción de conciencia y otro en torno a la libertad religiosa de los empleados en el hogar familiar. Creo que la lógica y el rigor metodológico aconsejan el tratamiento autónomo de ambas cuestiones, puesto que se diferencian de las restantes: no se trata de abordar las cuestiones del acomodo de las manifestaciones externas del derecho de libertad religiosa en el lugar de trabajo, si no, en el caso de la objeción, del derecho de resistencia del empleado a los mandatos y deberes impuestos por el empleador por motivos de conciencia; y, en el segundo, la materia se singulariza no por los actos sino por el sujeto que hipotéticamente ejerce su libertad religiosa.

Siguiendo en esta línea de la valoración de la metodología empleada en el libro, en el apartado dedicado a «la objeción de conciencia profesional por motivos religiosos» los autores incluyen ejemplos que se adscriben a esta categoría, como la de los profesionales de la salud a participar en procedimientos médicos determinados –aborto, eutanasia, transfusiones de sangre si fueran Testigos de Jehová...–, junto con otros conflictos entre trabajador y empleador que, estrictamente hablando, no suponen objeciones de conciencia –como el trabajo de naturaleza religiosa, o en instituciones de creación o inspiración confesional–.

Entrando en la valoración crítica del contenido del libro, es de apreciar la claridad en la exposición y la argumentación lógica de la posición que defienden los autores: la conveniencia de adoptar la técnica norteamericana de la acomodación razonable a fin de dar respuesta a los conflictos que plantea el derecho de libertad religiosa del trabajador en las relaciones laborales. Tesis que comparto y que, en definitiva, entiendo que ha ido calando en la jurisprudencia tanto del Tribunal Europeo de Derechos Humanos como del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a través de otros mecanismos –el equilibrio entre los derechos, la proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empresario...–. No así en la doctrina de los tribunales españoles, lastrada por el precedente, poco favorable a la salvaguarda de los derechos fundamentales del trabajador, de la Sentencia del Tribunal Constitucional 19/1985, que, como es conocido, rechaza la pretensión de una adventista del séptimo día de que la empresa le cambie el turno del trabajo para descansar el viernes desde la puesta de sol hasta el sábado.

Sí se echa en falta una más abundante cita y exposición de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos –en torno a la aplicación del artículo 9 del Convenio Europeo, singularmente en la defensa de los derechos del trabajador en las empresas de tendencia confesionales, y en la utilización de símbolos religiosos– y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la interpretación de la Directiva 2000/78 sobre la discriminación por motivos religiosos en el ámbito del empleo y la ocupación. También, entiendo, hubiera enriquecido el trabajo referir y comentar la jurisprudencia española en torno a distintas materias a las que se hace alusión en el libro: la naturaleza de tratados internacionales de los Acuerdos con la Santa Sede, el estatus laboral de los profesores en los colegios de ideario católico, etc. El déficit que se detecta en la cita de las resoluciones de los tribunales dificulta, a mi modo de ver, la percepción de la evolución jurisprudencial, así como de los principales puntos de discusión y líneas consolidadas en la doctrina de los tribunales, especialmente los que actúan en el seno de las organizaciones europeas, los Tribunales de Estrasburgo y de Luxemburgo. Baste subrayar, en este sentido, la importancia de los tribunales de justicia en la interpretación de los valores que entraña la salvaguarda de los derechos humanos, donde la aplicación se encuentra presidida por el principio de la ponderación y el equilibrio entre los bienes jurídicos, medidos bajo la regla general de la proporcionalidad. Es la materia de los derechos fundamentales exponente cabal de la trascendencia que tiene el conocer la doctrina sentada por la jurisprudencia a fin de aproximarse a la comprensión –y exposición– del Derecho aplicado en la realidad.

Lo anteriormente referido no es óbice para recomendar el libro que se recensiona, «La libertad religiosa de los trabajadores», por constituir una clara y razonada introducción a una materia de creciente actualidad en la sociedad diversa y plural de nuestros tiempos, que, a la vez, busca la mejora de nuestro ordenamiento jurídico a través de la técnica de la acomodación razonable como instrumento útil para la salvaguarda de los derechos humanos del trabajador en las relaciones laborales, entre ellos de su derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión.

AGUSTÍN MOTILLA