

RECENSIONES

CASTRO JOVER, ADORACIÓN. La Utilización de los signos de Identidad religiosa en las relaciones de trabajo en el derecho de Estados Unidos.

Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones, Madrid, 2005. 209 páginas. Prólogo de Dionisio Llamazares Fernández.

Oscar Celador Angón

Profesor Titular de Universidad de Derecho Eclesiástico del Estado.
Universidad Carlos III de Madrid.

En algunas ocasiones los estudiosos del Derecho eclesiástico del Estado hemos dirigido nuestros trabajos de investigación hacia el ordenamiento jurídico estadounidense, en temas como el estatuto jurídico de las confesiones religiosas, la libertad de enseñanza, el derecho a la educación, la objeción de conciencia e incluso el régimen jurídico de las minorías. Sin embargo, una de las temáticas sobre las que todavía no existían estudios o trabajos de investigación, pese a la actualidad y enorme interés jurídico de la materia, es la de los conflictos que pueden surgir en las relaciones laborales como consecuencia del uso de signos de identidad religiosos por parte de los empleados.

Así las cosas, la monografía de la Profesora Castro Jover viene a llenar un vacío importante en el ámbito del Derecho comparado, en un momento especialmente oportuno ya que, como consecuencia del momento histórico actual, caracterizado por enormes olas migratorias procedentes de países con tradiciones culturales, religiosas, jurídicas y sociales muy diferentes de las nuestras, no paran de surgir conflictos, tanto en el ámbito público como en las relaciones laborales de la empresa privada, generados por las obligaciones en conciencia que dichas culturas imponen a sus fieles. La solución de conflictos como los aludidos es extremadamente complicada, ya que ambas partes en

conflicto suelen tener problemas para aceptar la posición de la otra, pues ¿acaso el portador de un turbante no procede de un país en el cual sus sucesivas generaciones lo han portado?, y ¿acaso el uso del turbante en sociedades como la española no provoca – aunque cada vez menos- que nos giremos para observar qué clase de individuo porta el mismo?

La elección del ordenamiento jurídico estadounidense para estudiar una temática como la propuesta parece extremadamente acertado ya que, como es sabido, se trata de un ordenamiento jurídico laico que, por una parte, protege, respeta y garantiza el derecho de libertad de conciencia de sus ciudadanos, y por la otra, es un modelo en el cual se protege la neutralidad del Estado, y la separación entre el Estado y las confesiones religiosas y los grupos ideológicos. Por este motivo, al igual que suele ocurrir con modelos continentales como el francés, se trata de un modelo de referencia o, si se prefiere, de un ordenamiento jurídico que puede aportar posicionamientos interesantes en lo relativo a la regulación del derecho de libertad de conciencia.

De ahí la necesidad de conocer en profundidad las soluciones por las que se ha decantado el ordenamiento jurídico estadounidense pues, si bien puede que los problemas que allí se han resuelto no sean idénticos a los que ahora se plantean en las sociedades europeas, es evidente que las soluciones que allí se han dado pueden aportar parámetros diferentes – y ya testados- para resolver nuestros problemas, o para evitar que puedan aparecer nuevos conflictos en un terreno tan delicado como es el de los derechos a la libertad de conciencia, a la identidad e imagen.

El libro de la Profesora Castro se estructura en torno a un esquema metodológico sencillo a la par que eficiente, a saber: un estudio introductorio, un capítulo dedicado a la legislación, otro capítulo dedicado al análisis de la jurisprudencia, y un último epígrafe de conclusiones. Las páginas introductorias de la monografía transmiten al lector información clara y precisa sobre el objeto de la obra y el esquema de trabajo que ha seguido la investigadora. El capítulo I se dedica al estudio, análisis y

presentación del marco normativo sobre el que bascula el trabajo, a saber: la primera enmienda a la Constitución federal, en sus facetas de protectora del derecho de libertad religiosa (*free exercise clause*) y de salvaguarda de la laicidad del Estado (*establishment clause*), y el título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, diferenciando en su análisis entre su ámbito subjetivo de aplicación y los mecanismos jurídicos protectores de la discriminación por motivos religiosos. En el capítulo II se estudian de forma sistemática los casos jurisprudenciales relativos a la utilización de signos de identidad en las relaciones de trabajo desde una triple óptica: la administración pública, la empresa privada y aquellos supuestos en los que el empleador es una confesión religiosa. El trabajo finaliza con un último epígrafe que sirve a la autora para sistematizar los datos de su estudio desde la óptica legal y jurisprudencial, así como para ofrecer las conclusiones de su estudio.

A continuación pasamos a describir de forma más detallada los capítulos en que se divide el libro.

La monografía comienza con un epígrafe introductorio que plantea adecuadamente el problema del uso de símbolos religiosos en el ordenamiento jurídico estadounidense, y explica al lector el esquema metodológico con el que éste se va a encontrar a lo largo de la lectura del libro. Con este objeto, la autora ofrece al lector las pautas que ha seguido durante su investigación, así como los paralelismos entre las soluciones por las que se han decantado los ordenamientos jurídicos europeos y la problemática específica estadounidense.

El capítulo I se dedica al análisis del marco normativo aplicable a la temática objeto de investigación. Las principales virtudes de este capítulo son dos: por una parte, introduce al lector en el complejo sistema de fuentes estadounidense; y por la otra, sirve para que la segunda parte del trabajo –la dedicada al análisis jurisprudencial– sea fácilmente comprensible para los lectores que no estén familiarizados con un ordenamiento jurídico de *common law*, y tan complejo como es el estadounidense.

Con este objeto, la parte primera del capítulo I determina el alcance y contenido de los dos principios rectores en materia de libertad de conciencia que operan en el ordenamiento jurídico estadounidense, ambos incluidos en la primera enmienda a la Constitución federal, la *free exercise clause*, y la *establishment clause*, así como los parámetros utilizados por el ordenamiento jurídico estadounidense para coordinar la aplicación de ambas cláusulas *en la solución de los casos concretos que se plantean en la jurisprudencia evitando la subordinación de una a la otra, única vía para conseguir el objetivo de la igualdad.*

La segunda parte del capítulo I se centra en el análisis del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, explicando cual su ámbito de aplicación y su papel en la protección en la discriminación por razones religiosas, ya sea porque existe una intención de discriminar al trabajador por parte del empresario (*trato discriminatorio*), ya sea porque dicha discriminación se produce con independencia de cual sea la intención del empresario (lo que la autora explica como *la teoría del impacto discriminatorio*). En esta parte del trabajo se aprecia la brillante labor realizada por la Profesora Castro Jover de trasladar las categorías y los conceptos jurídicos que operan en el ordenamiento estadounidense a nuestra realidad jurídica. A esta labor de traslación ayuda extremadamente lo bien escrito que está el libro.

El capítulo II se caracteriza por un complejo y exhaustivo análisis jurisprudencial, que se aprecia en la división del capítulo en tres partes claramente diferenciadas en función de quien sea el empleador, el Estado, un privado o una confesión religiosa. Esta diferenciación no es baladí ya que, como expone la Profesora Castro Jover, los bienes jurídicos en juego, y por lo tanto las soluciones, son muy diferentes en función de en qué contexto laboral nos encontremos. Por ejemplo, en los supuestos en los que el empleador es el Estado el conflicto se produce entre los derechos a la libertad de conciencia, identidad e imagen de los individuos y el principio de laicidad estatal; mientras que los supuestos de conflicto en la empresa privada dicha colisión se

produce entre un derecho fundamental del trabajador y la libertad de empresa.

La parte primera del capítulo II estudia los casos en los que la relación laboral se establece con un ente público, y el conflicto laboral se produce cuando la legislación estatal prohíbe determinadas vestimentas o aspectos físicos que colisionan con la libertad de conciencia de los empleados. En esta parte de su estudio, la autora utiliza un segundo nivel de sistematización diferenciando entre los diferentes tipos de empleadores dentro de la misma tipología, de forma que analiza de forma diferenciada los supuestos acaecidos en la escuela pública, en prisiones o en las Fuerzas Armadas. Y por último, la autora sintetiza los resultados de su estudio atendiendo a las diferentes fuentes jurisprudenciales, de forma que presenta las decisiones ordenadas según cual sea su órgano emisor, el Tribunal Supremo, los Tribunales de Apelación o los Tribunales de Distrito. Se trata de un trabajo laborioso y complejo, ya que no hay que olvidar que se trata de un ordenamiento jurídico extranjero que procede de una tradición jurídica diferente a la continental.

La segunda parte del capítulo II se dedica a los conflictos laborales por el uso de signos de identidad religiosa en la empresa privada, y tiene como epicentro cuando el uso de signos de identidad religiosa se encuentra con obstáculos que impiden su ejercicio en normas de la empresa que prohíben una determinada forma de vestir o acicalamiento. Los bienes en conflicto son la no discriminación en el empleo a determinados colectivos, incluido el religioso, y la organización de la empresa, la cual suele defender la prohibición de ostentación de signos alegando una política de imagen o razones de seguridad. Al igual que en el resto de este capítulo, la Profesora Castro Jover vuelve a demostrar su capacidad para sumergir al lector en la apasionante jurisprudencia que existe al respecto, la cual presenta de forma sistemática y puesta en relación con el complejo sistema de fuentes estadounidense.

El capítulo II dedica su último epígrafe al uso de signos de identidad religiosa cuando el empleador es una confesión religiosa. En este caso, no se trata de conocer en qué medida un

empleador puede obligar a sus empleados a portar símbolos acordes con la ideología empresarial, sino de determinar en qué medida el derecho de libertad religiosa permite a los empleados de las confesiones religiosas (excluidos de la protección del Acta de Derechos Civiles) portar símbolos diferentes a los de la ideología de su empresa, todo ello teniendo en cuenta la atmósfera ideológica que este tipo de empresas.

El libro finaliza con un último epígrafe donde, *a modo de recapitulación*, se ofrece al lector las claves para entender como se han resueltos los conflictos generados por el uso de signos de identidad religiosos en las relaciones laborales. En este epígrafe se muestran de forma sintética y clara cuales han sido las opciones por las que se han decantado los tribunales atendiendo, bien a quien es el empleador de la persona que hace uso de signos de identidad religiosa, bien a cuando la norma que sanciona o impide el uso de los signos es susceptible de ser considerada discriminatoria, o bien cuando la norma se considera neutral y razonable.

En resumen, la monografía “La Utilización de los signos de Identidad religiosa en las relaciones de trabajo en el derecho de Estados Unidos” puede calificarse como un estudio serio y riguroso, sobre una temática extremadamente compleja. Los motivos de la grata sorpresa que proporciona la lectura de una monografía de estas características pueden buscarse en muchos ámbitos: la calidad del trabajo, la complejidad de la materia, o el placer de encontrar obras que abordan el estudio de la temática desde una perspectiva transversal y completa. Ahora bien, la principal virtud de la obra reside en que ésta ofrece al lector de forma clara y concisa, a través del estudio y análisis de una rica y variada bibliografía y jurisprudencia, las claves imprescindibles para comprender cuales son las pautas utilizadas en el derecho estadounidense para resolver los conflictos que puedan producirse como consecuencia del uso de signos de Identidad religiosa en las relaciones de trabajo.

El libro de la Profesora Castro Jover constituye una muestra más de la enorme capacidad de autora para investigar en

profundidad y con rigor científico una temática extremadamente compleja. Sin lugar a dudas, estamos ante un trabajo de investigación valiosísimo, que aborda una temática compleja desde una perspectiva valiente con el objeto de ofrecer tanto a los cultivadores del Derecho comparado en general, como a los de los Derechos público, constitucional y eclesiástico en particular, un instrumento básico de estudio y consulta, en el que se encuentran recogidas y respondidas de modo sistemática las cuestiones fundamentales relativas al uso de signos de identidad religiosa en las relaciones laborales en el derecho estadounidense, por lo que felicitamos a la autora y recomendamos la lectura de este trabajo.

