

**DERECHO DEL TRABAJO
Y LIBERTAD RELIGIOSA**

Trabajo de fin de Grado

Autora: **Jessica Bas Campos**

Tutor: Ignasi Camós Victoria

Facultad de Derecho

Curso 2015 – 2016

Grado en Derecho

1ª convocatoria

Índice

1. Presentación.....	1
2. Introducción.....	2
3. El «derecho del trabajo» y la «libertad religiosa».....	3
4. Las manifestaciones de la libertad religiosa en el ordenamiento jurídico español y en relación al derecho del trabajo.....	4
4.1. Constitución Española. La libertad religiosa como derecho fundamental.....	5
4.2. Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa.....	7
4.3. Estatuto de los trabajadores. Derechos y deberes derivados del contrato: la no discriminación en las relaciones laborales.....	9
5. Organización Internacional del Trabajo. Convenio número 111, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.	12
6. El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.....	14
7. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.....	16
8. Conflictos entre empleo y religión.....	18
8.1. La discriminación laboral en el Código Penal.....	20
8.2. Indagación previa a la contratación por parte del empresario sobre las creencias religiosas del candidato a cubrir el puesto de trabajo ofertado.....	21
8.3. Las festividades religiosas en el ámbito laboral.....	22
8.3.1.El derecho a cambiar el día correspondiente al descanso semanal laboral.....	23
8.3.2.El establecimiento de festividades propias religiosas.....	27
8.3.3.El derecho a la interrupción del trabajo para el cumplimiento de obligaciones religiosas.....	27
8.4. Acoso moral en las relaciones laborales causado por la vulneración del derecho a la libertad religiosa.....	29
8.4.1.Sentencia del Tribunal Constitucional 101/2004, de 2 de junio. Imposición reiterada de tareas en contra del pensamiento religioso del trabajador público....	30
8.4.2.Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 15 de enero de 2013. Caso de la señora Ladele: acoso y discriminación directa e indirecta.....	32
8.5. Derecho del trabajo, libertad religiosa y derecho a la propia imagen.....	33
8.5.1.Fase de selección de trabajadores. Mujer trabajadora e Islam: <i>hiyab</i>	35
8.5.2.Fase de ejecución del contrato de trabajo.....	38
9. Las denominadas «empresas de tendencia».....	44
10. Conclusiones.....	46
11. Bibliografía.....	50

Siglas y abreviaturas

AGAUR	Agencia de Gestión de Ayudas Universitarias y de Investigación
Art.	Artículo
Arts.	Artículos
AN	Audiencia Nacional
CE	Constitución Española
CEDH	Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial
CIE	Comisión Islámica de España
CP	Código Penal
DEI	Declaración eclesiástica de idoneidad
DDHH	Derechos humanos
Dr.	Doctor
Dra.	Doctora
EGB	Educación General Básica
EM	Estado miembro
EEMM	Estados miembros
EMT	Empresa Municipal de Transportes
ET	Estatuto de los trabajadores
EEUU	Estados Unidos
FCIE	Federación de Comunidades Israelitas de España
FEREDE	Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España
FJ	Fundamento jurídico
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LO	Ley Orgánica
LOLR	Ley Orgánica de Libertad Religiosa
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
Núm.	Número
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OJ	Ordenamiento jurídico
ONU	Organización de las Naciones Unidas
RAE	Real Academia Española
RDL	Real Decreto Legislativo
Sr.	Señor
Sra.	Señora
Sras.	Señoras

STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europea de Derechos Humanos
TFG	Trabajo de fin de Grado
TUE	Tratado de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TSEU	Tribunal Supremo de Estados Unidos
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea

*A mis padres, Susana y Freddy,
quienes siempre me han apoyado.
Gracias.*

1. Presentación.

Desde el primer día de clase en la Facultad creí que el Grado en derecho me enriquecería como persona. Ahora, que esta etapa llegó a su fin, puedo confirmar que mi creencia se ha convertido en una realidad.

Este Grado me ha servido en muchos aspectos de mi vida. Indiscutiblemente, he iniciado mi formación para tener un futuro profesional trabajando en algo que me gusta. Pero, entre otras cosas, gracias al estudio del derecho me permito el privilegio de decir que he ido aprendiendo, sin haber acabado de hacerlo, a encontrar matices o puntos de vista diferentes u opuestos, a no quedarme con lo primero que leo o que escucho, a indagar y a cuestionar, a buscar respuestas, a que a veces no hay una única contestación válida pero sí que hay una que es la más adecuada, etc. Puedo decir que este Grado ha constituido parte de mi personalidad.

Como sabemos, el derecho abarca un amplísimo ámbito de aplicación, dentro del cual se encuentra el derecho del trabajo o derecho laboral. Ha sido éste el aspecto del mundo jurídico que, desde un principio, me ha llamado más la atención. Por este motivo, mi TFG lo he enfocado en el derecho del trabajo.

Durante varios meses asistí dos días a la semana a las oficinas de un conocido sindicato.

Al sindicato acudían trabajadores en busca de asesoramiento legal sobre sus problemas laborales. Yo presenciaba como oyente, con el permiso del trabajador, el caso planteado y el asesoramiento legal que recibían.

Dicha experiencia me sirvió para descubrir que el derecho laboral engloba numerosos aspectos interesantes y también para confirmarme a mí misma que el derecho del trabajo me gusta y me importa.

El interés por la relación existente entre el derecho del trabajo y la libertad religiosa me surgió cuando asistí a las jornadas celebradas los días 22 y 23 de octubre del pasado año cuyo título fue “El ejercicio del Derecho de libertad religiosa en el marco laboral” y se celebraron, respectivamente, en la Facultad de Educación y Psicología y en el Ilustre Colegio de Abogados de Gerona.

En estas jornadas, dirigidas por el Dr. Ferran Camas Roda, participaron ilustres personas como él mismo, el Dr. Eduardo Rojo Torrecilla, la Sra. María Lourdes Arastey Sahún, el Sr. Juan Pedro Quintana Carretero, la Dra. María Jesús Gutiérrez del Moral, la Dra. Judit Baseiria Martí y mi tutor en este Trabajo, el Dr. Ignasi Camós Victoria.

Como venía explicando, mi asistencia a las jornadas me alentó a elaborar este Trabajo, pero también la realidad que estamos viviendo diariamente.

La situación real a la que me refiero es que, actualmente y desde hace cierto tiempo, coexisten en territorio español diferentes religiones. Los movimientos migratorios han enriquecido la variedad de creencias religiosas, haciendo que no convivamos únicamente con la religión católica, sino que también cohabitamos con creyentes de las religiones evangélica, judía o islámica, por ejemplo.

El hecho de la aún relativamente reciente llegada hacia el territorio español de creencias religiosas varias ha hecho emerger un tema renovador y que, en algunas ocasiones, supone la causa de ciertos conflictos que surgen.

Asimismo considero que las relaciones laborales tienen la particularidad de servir de medio para la interrelación de personas de diversas religiones.

Las creencias religiosas también deben ser respetadas en el entorno laboral, tanto por el empleador como por los compañeros de trabajo, pues expresan el desarrollo personal de cada individuo.

Por todos estos motivos, me resulta de particular interés conocer el derecho a la libertad religiosa relacionándolo con el ámbito laboral.

2. Introducción.

Dejando de lado los motivos que me han llevado a realizar en esta dirección mi TFG, a continuación explicaré de forma esquemática en qué consistirá el mismo.

Para comenzar expondré, con ánimo introductorio, qué es el derecho del trabajo y haré una breve referencia histórica. También haré una presentación, sin entrar en el ámbito jurídico, de qué se entiende por libertad religiosa.

Seguidamente explicaré a grandes rasgos qué tratos recibe la libertad religiosa dentro de nuestro OJ, concretamente en la CE, la LOLR y el ET.

De forma sucinta, posteriormente analizaré de qué manera se ha pronunciado tanto la OIT como la UE para armonizar el derecho del trabajo y la libertad religiosa, tratando de forma más específica la igualdad y la no discriminación.

El siguiente apartado, que será el central del Trabajo, consistirá en explicar, mediante teoría y sentencias, los conflictos comunes que surgen entre empleador y trabajador por motivo de querer defender, este último, su derecho a la libertad religiosa dentro de su esfera laboral.

A continuación me centraré de forma explícita en las denominadas «empresas de tendencia» y citaré jurisprudencia sobre las mismas.

Finalmente plantearé las conclusiones.

3. El «derecho del trabajo» y la «libertad religiosa».

El derecho del trabajo, o derecho laboral, se puede definir como la rama del OJ que regula el fenómeno humano del trabajo, por tanto, se ocupa de los aspectos relacionados con el ámbito laboral. Pero no siempre ha existido una legislación social, sino que fue a partir de mediados del siglo XIX cuando se originó formalmente el derecho del trabajo gracias a cuatro hechos históricos: la instauración del Liberalismo, la Revolución Industrial, el Capitalismo y el surgimiento del Movimiento Obrero. La sujeción del trabajo al derecho respondió a una exigencia de dignificación de las condiciones en la que los trabajadores desarrollaban su actividad.

Respecto al territorio español, se considera que la norma iniciadora de la legislación social fue la Ley sobre el trabajo en los talleres y la instrucción en las escuelas de los niños obreros, de 24 de julio de 1873, conocida como la Ley Benot, en honor a su promotor, Eduardo Benot Rodríguez (1822-1907), que ocupaba entonces el cargo de Ministro de Fomento.

El motivo de la aprobación de la Ley Benot fue la protección hacia la infancia de cara a facilitar su educación ya que, a consecuencia del proceso industrializador, se habían incorporado niños de forma descontrolada al mundo laboral. Dicha situación evidentemente no era idónea, por lo que se procedió a regularizarla mediante la mencionada Ley que prohibía el trabajo de los menores de diez años.

Tal y como se puede deducir, se creó una norma laboral para proteger a los trabajadores que, en el caso concreto, eran niños. De este hecho, es decir, de la aprobación de una norma para proteger a los empleados, se desprende otra característica del derecho del trabajo, y es que esta rama de nuestro OJ se basa en una vocación humanitaria que debe atender a la realidad social.

Tal y como expresa ALFREDO MONTOYA, el derecho del trabajo tiene como objeto nada menos que el trabajo característico de la sociedad contemporánea¹.

De forma introductoria, a continuación explicaré el significado que la sociedad ha otorgado a la idea de «libertad religiosa» para posteriormente, en el siguiente apartado, entrar a conocer sus aspectos jurídicos y profundizar en cómo se refleja la libertad religiosa en las normas laborales.

Al término «libertad religiosa», la RAE le otorga el significado de libertad de conciencia y de culto. Dicha institución define estos dos últimos términos como la facultad de profesar cualquier religión sin ser inquietado por la autoridad pública y como el derecho de practicar públicamente los actos de la religión que cada una profesa, respectivamente.

Tal y como se desprende de las citadas definiciones, la libertad religiosa se entiende como un hecho social, es decir, es una realidad perteneciente a los ciudadanos ya que gozamos de la misma por el simple hecho de ser personas. Haciendo entonces una definición, sin enmarcarla en el ámbito jurídico, el término «libertad religiosa» puede considerarse una configuración cívica a partir de la cual se desprende la obligación de respetar las diversas creencias que los individuos tenemos sobre la religión, sea cual sea, y todo lo que la misma comporta.

4. Las manifestaciones de la libertad religiosa en el ordenamiento jurídico español y en relación al derecho del trabajo.

La libertad religiosa encuentra su razón de ser en la dignidad de la persona y se basa en cuatro fundamentos. De forma introductoria expondré los cuatro fundamentos y en el siguiente apartado trataré las diversas garantías que se da a la libertad religiosa dentro del OJ español, concretamente, en la CE, la LOLR y el ET.

Dos de los cuatro fundamentos están relacionados entre sí ya que hacen referencia, por un lado, a la autonomía de las personas en cuanto a su comportamiento religioso y, por otro, al respeto hacia sus decisiones tomadas. Estos dos fundamentos son la libertad y el *agere licere* del individuo.

Como consecuencia de estos dos fundamentos, se desprende un tercero: la inmunidad de coacción del Estado y de cualquier grupo social. Este tercer fundamento supone que ni el Estado ni cualquier otro grupo social pueden emitir órdenes hacia sus ciudadanos sobre el

¹ Montoya, A. *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos (Grupo Anaya S. A.). (35ª ed.). Págs. 31-50.

comportamiento religioso, es decir, ningún ente estatal puede definir las prácticas religiosas de un individuo.

Finalmente, la prohibición de concurrencia en actos de signo religioso es el cuarto fundamento que se desprende de la libertad religiosa y, éste último, se relaciona con la denominada «no confesionalidad» del Estado español, término que será explicado en el apartado 3.1. del presente.

Estos cuatro fundamentos en los que se basa la libertad religiosa son los que se tienen en cuenta dentro del OJ español y, por tanto, se reflejan en los cuerpos normativos que a continuación analizaré.

Antes de continuar considero necesario recordar que este Trabajo consiste en analizar la conexión entre la libertad religiosa y el derecho del trabajo. Por ello explicaré cómo se recoge la libertad religiosa en nuestro OJ de una forma clara, precisa y concisa, analizando lo necesario para el correcto desarrollo de todos los apartados de este Trabajo que, insisto, está enfocado en el derecho laboral.

4.1. Constitución Española. La libertad religiosa como derecho fundamental.

La CE es la norma jurídica suprema que se encarga de establecer unas reglas fundamentales que permitan a ciudadanos y a poderes públicos saber cuáles son sus derechos y deberes básicos en la convivencia diaria dentro de nuestra sociedad. Que implique supremacía significa que ninguna norma anterior o posterior a la CE puede contradecirla.

Los derechos a los que la CE apela tienen dos dimensiones: subjetiva y objetiva. La primera dimensión hace referencia a que los derechos pertenecen a las personas y, por ello, los demás deben respetarlos. La segunda, supone que los derechos son el principio básico del OJ y, por este motivo, ni las normas ni los poderes públicos ni los particulares pueden vulnerarlos².

Dentro de las funciones de la CE encontramos la de integración social. Dicha función supone convertir en normas jurídicas determinados principios y valores como, por ejemplo, el libre desarrollo de las personas, recogido en el art. 10.1 CE.

² Cabellos, M. Á. *Evolución, naturaleza, caracteres y elementos de los derechos* [Apuntes académicos]. Universidad de Gerona (curso 2012-2013).

El libre desarrollo personal se relaciona con el art. 14 CE ya que éste establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de religión, entre otras.

Por tanto, la CE ampara la libertad personal de adquirir la creencia religiosa que cada individuo prefiera.

La libertad religiosa es un derecho fundamental que recoge la CE en su art. 16. Este art. dispone que se garantiza la libertad religiosa de los individuos y de las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley; que nadie podrá ser obligado a declarar sobre su religión; y que ninguna confesión tendrá carácter estatal, pero los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones.

En tanto que derecho fundamental, la libertad religiosa es uno de los pilares de la paz social y del OJ, es un componente estructural básico tanto del conjunto del mismo como de cada una de las ramas que lo integran³.

Conforme a lo que el art. 16 CE regula, la libertad religiosa, por un lado, reconoce una vertiente interna o íntima que garantiza un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso.

Junto a esta dimensión interna, también se incluye una dimensión externa (*agere licere*) que faculta a los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros⁴ exteriorizándolas. La exteriorización de las creencias religiosas se puede llevar a cabo compartiéndolas, transmitiéndolas y mediante gestos o conductas.

El límite de ambas vertientes reconocidas en el primer párrafo del art. 16 CE lo constituye el orden público protegido por la ley, aquél que tiende a proteger dicho orden instaurado y, en particular, los derechos fundamentales.

Por otro lado, el art. 16 CE, en su párrafo segundo, establece que nadie puede ser obligado a declarar sobre su religión, lo que conlleva, a su vez, a que este tipo de datos se encuentre entre los calificados como «sensibles» y, en consecuencia, vinculados al derecho a la intimidad⁵.

³ González, J. J. *Pluralismo religioso y Estado de derecho*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial. (1ª ed.). Págs. 26-30.

⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional 101/2004, de 2 de junio.

⁵ Elvira, A. Recuperado de <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=16&tipo=2>

Finalmente, el art. 16.3 CE declara la no confesionalidad del Estado español estableciendo el principio de neutralidad de los poderes públicos en materia religiosa proporcionando así una convivencia pacífica entre las distintas convicciones religiosas existentes en una sociedad plural y democrática⁶.

Esta regulación supone que el Estado ni puede tener una religión oficial ni puede asumir un credo religioso como propio ni puede someterse, por tanto, a los dictados doctrinales de ningún credo. La no confesionalidad sí implica la aceptación de la libertad religiosa y de la presencia del hecho religioso en la sociedad, pero ello no supone su integración en la estructura del Estado. Esta neutralidad del Estado no favorece ninguna creencia religiosa en particular ni la opción atea, sin embargo, no impide que el factor social religioso sea considerado un bien a proteger, por este motivo los poderes públicos deben actuar como mediadores, particularmente si surgen conflictos entre los entes religiosos o entre éstos y el Estado o los ciudadanos particulares⁷.

En el art. 16.3 CE también se hace referencia a la cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones. Para cumplir con este principio de cooperación o colaboración, los poderes públicos pueden firmar Acuerdos con las Confesiones.

La CE se inserta así en el modelo de las constituciones democráticas que garantizan la libertad religiosa, haciendo prevalente la cláusula del libre ejercicio, y que prohíben la confesionalidad del Estado con la separación entre el mismo y el fenómeno religioso, lo que constituye el modelo de neutralidad estricta⁸.

4.2. Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa.

La inclusión del derecho a la libertad religiosa dentro de la sistemática de la CE supone el desarrollo del mismo mediante LO, como ha sucedido con la LOLR⁹. Así pues, cronológicamente la LOLR aparece con posterioridad a la CE con el fin de hacer efectivo el

⁶ González, J. J. *Pluralismo religioso y Estado de derecho*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial. (1ª ed.). Págs. 24-46.

⁷ Gutiérrez Del Moral, M. J. *Principios constitucionales del Derecho Eclesiástico del Estado: El principio de no confesionalidad del Estado* [Apuntes académicos]. Universidad de Gerona (curso 2014-2015).

⁸ González, J. J. *Pluralismo religioso y Estado de derecho*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial. (1ª ed.). Págs. 24-46.

⁹ González, J. J. *Pluralismo religioso y Estado de derecho*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial. (1ª ed.). Págs. 24-46.

derecho fundamental de libertad religiosa, haciendo el desarrollo del art. 16 de la norma suprema.

En el art. 2.1 LOLR se reconocen las siguientes facultades dirigidas hacia toda persona: a) profesar las creencias religiosas que libremente elija o no profesar ninguna; cambiar de confesión o abandonar la que tenía; manifestar libremente sus propias creencias religiosas o la ausencia de las mismas, o abstenerse de declarar sobre ellas, b) practicar los actos de culto y recibir asistencia religiosa de su propia confesión; conmemorar sus festividades, celebrar sus ritos matrimoniales; recibir sepultura digna, sin discriminación por motivos religiosos, y no ser obligado a practicar actos de culto o a recibir asistencia religiosa contraria a sus convicciones personales, c) recibir e impartir enseñanza e información religiosa de toda índole, ya sea oralmente, por escrito o por cualquier otro procedimiento; elegir para sí, y para los menores no emancipados e incapacitados, bajo su dependencia, dentro y fuera del ámbito escolar, la educación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones, d) reunirse o manifestarse públicamente con fines religiosos y asociarse para desarrollar comunitariamente sus actividades religiosas de conformidad con el OJ general y lo establecido en la presente LO.

Aunque el art. 1.2 LOLR garantiza que no podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier trabajo, la realidad es que el art. 2.1 LOLR desprende en sus puntos a) y b) importantes derechos que, como se ha dicho, toda persona debe poder cumplir, pero que en ciertas ocasiones y dentro del ámbito laboral pueden ser de difícil realización.

Concretamente los derechos reconocidos en la LOLR que considero más conflictivos en los puestos de trabajo son: profesar las creencias religiosas que libremente elija, manifestar libremente sus propias creencias religiosas, practicar los actos de culto de su propia confesión, conmemorar sus festividades, y no ser obligado a practicar actos de culto contrarios a sus convicciones personales.

Durante el desarrollo de este Trabajo explicaré casos en los que se pone de manifiesto que la voluntad por parte del trabajador de cumplir con estos derechos de libertad religiosa dentro del ámbito laboral se convierte en un problema.

En el art. 7 LOLR se encuentra desarrollada la posibilidad de pactar Acuerdos con las Confesiones religiosas. En este sentido, el citado art. define que el Estado teniendo en cuenta las creencias religiosas existentes en la sociedad española, establecerá, en su caso, Acuerdos o Convenios de cooperación con las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas inscritas en el Registro que por su ámbito y número de creyentes hayan alcanzado notorio arraigo en España. En todo caso estos acuerdos se aprobarán por Ley de las Cortes Generales.

La comprobación del «notorio arraigo» corresponde a la Comisión Asesora de libertad religiosa, que tendrá en cuenta el número de miembros y el ámbito de extensión tanto geográfica como temporal de la confesión religiosa en cuestión. En todo caso, la conclusión de pactos debe ser estudiada desde la perspectiva del interés general de la sociedad española¹⁰.

En cumplimiento de esta disposición se firmaron el 28 de abril de 1992 los Acuerdos de Cooperación del Estado con la FEREDE, la FCIE y la CIE.

4.3. Estatuto de los trabajadores. Derechos y deberes derivados del contrato: la no discriminación en las relaciones laborales.

La principal norma laboral es el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

A continuación citaré resumidamente determinados arts. del ET para explicar la regulación que dicha norma establece en relación a la libertad religiosa.

Del mismo modo que la CE garantiza la libertad religiosa y la LOLR establece que a nadie se le puede negar el ejercicio de cualquier trabajo por motivos religiosos, se regula en el art. 4.2.c) ET que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de religión o convicciones.

Siguiendo ese mismo patrón, el art. 17.1 ET determina literalmente que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de religión.

Los despidos pueden ser calificados como procedentes, improcedentes o nulos. Un despido será nulo, tal y como establece el art. 55.5 ET, si se basa en alguna de las causas de discriminación prohibidas en la CE o en el ET. Por tanto, si un empleador despide a un trabajador cumpliendo la forma regulada por el ET, pero se demuestra que el hecho que causa la extinción contractual es por razón de religión, dicho despido será calificado como nulo.

A modo de ejemplo de despido nulo por discriminación por motivos religiosos citaré la STSJ de Andalucía 998/2008, de 26 de marzo y la STSJ de la Comunidad Valenciana 1661/2015, de 30 de Julio.

¹⁰ Olmos, M. E. *Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes*. Salamanca: Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca. (1ª ed.). Págs. 95-115.

Por un lado, la STSJ de Andalucía resuelve el litigio surgido entre el Sr. Blas, parte actora, y la Escuela Universitaria de formación del profesorado La Inmaculada Concepción, Escuela Diocesana de Magisterio adscrita a la Universidad de Granada, parte demandada.

El supuesto de hecho de la STSJ de Andalucía se puede resumir de la siguiente manera. El Sr. Blas trabajó para la mencionada Escuela desde el 16 de noviembre de 2005 hasta el 30 de septiembre de 2007, con la categoría profesional de profesor titular en el área de educación física del departamento de expresión musical, plástica y corporal, impartiendo clases teóricas y prácticas de educación física y deportes.

La Escuela notificó al profesor el día 16 de julio de 2007 y mediante burofax que el 30 de septiembre del mismo año finalizaría su contrato y que, por tanto, ese mismo día se produciría el fin de la relación laboral entre ambos.

El 28 de julio el demandante se personó en la Escuela acompañado por el Sr. Casimiro, que era miembro del comité de empresa y también profesor titular de plástica, música y corporal en la Escuela, para reunirse ambos con la Sra. María Luisa, administradora de la Escuela. A continuación cito literalmente el 4º hecho probado de la Sentencia: “en la indicada reunión doña María Luisa comunicó al actor que su contrato había vencido, añade que aunque ella no nombra al personal docente, sí se hace cargo de la confección de contratos, así como de la comunicación de su extinción. La administradora le dijo que se había reunido el equipo directivo y había acordado no renovar el contrato. El actor se mostró sorprendido por la no renovación, y ella le dijo: no ha existido ninguna queja, no hay nada contra ti, no se te va a renovar el contrato porque no reúnes el perfil que se está buscando. Casimiro le pregunto ¿qué perfil?, ella le contestó: el perfil de toda la vida, el que dice el reglamento. El reglamento dice que la Escuela forma maestros cristianos perfil de los cuales descansa en dos pilares: el profesional y el de identidad religiosa. La administradora afirmó que: el equipo directivo se había reunido para ver los contratos temporales que finalizaban y había acordado dar la plena (renovar el contrato a fijo con jornada completa) al Sr. Clemente y no dársela al actor. La decisión había sido tal pese a que el Sr. Clemente tenía menor jornada, menos carga docente y menor antigüedad que el Sr. Blas, pero tenía el DEI, había estado de voluntario en Bolivia, se había implicado más en el centro, tenía el módulo superior de gestión informática y otra titulación, así como que había sido catequista”. En la reunión la administradora también expresó al Sr. Blas que para ella era difícil transmitirle ese mensaje y le insistió en que no había ninguna queja contra él ya que había desempeñado su trabajo a plena satisfacción, que no era nada personal, que estaban muy contentos con su trabajo y que podían darle una carta de recomendación.

La Sala de lo Social, Sección 1ª, del TSJ de Andalucía, consideró, a la vista de los datos fácticos que acabo de exponer, que existieron indicios que manifiestan de forma inequívoca que el despido del actor se produjo de manera discriminatoria por motivos religiosos. Los indicios demuestran que desde el primer momento y hasta el último la decisión de no renovación del actor y, en definitiva, de despedirle y de que no volviera a trabajar en dicha Escuela, tuvo como motivación no ajustarse al perfil religioso. Por ello se declaró nulo el despido y se condenó a la Escuela a la readmisión del Sr. Blas y al abono de los salarios dejados de percibir.

Por otro lado, la STSJ de la Comunidad Valenciana 1661/2015, de 30 de Julio, puso fin al litigio entre el Sr. Jesús, parte actora, y la empresa Fomento de Centro de Enseñanza S.A., parte demanda. La relación entre ambas partes se inició el día 2 de septiembre de 2013, cuando la citada empresa contrató al Sr. Jesús como profesor de bachillerato.

Tal y como se recoge en la STSJ, los principios y criterios que orientan la acción educativa en la empresa tienen como objetivo proporcionar una sólida formación doctrinal-religiosa adecuada a la edad y capacidad de la persona, fomentar un ideal de vida cristiana fundamentado en el trato personal con Jesucristo, procurar el desarrollo de las virtudes humanas, sociales y cívicas, de hábitos de convivencia, cooperación y servicio, y el sentido de la responsabilidad social como exigencias de la caridad, virtud cristiana; destacar el sentido vocacional de la vida cristiana como llamada de sentido cristiano, enseñar a rezar y a trabajar por las intenciones del Santo Padre y del Obispo de la diócesis, y a conocer y obedecer sus enseñanzas. Por todo esto no es un error decir que el centro educativo demandado cuenta con una orientación religiosa muy marcada.

La demandada comunicó al actor el día 31 de julio de 2014 la extinción de la relación laboral con efectos desde ese día. Con motivo de la finalización de la relación laboral del demandante, el subdirector del centro le envió un mensaje vía teléfono móvil en el que le manifestaba que la decisión de finalizar la relación laboral era dolorosa.

El motivo por el que se inició el conflicto entre ambas partes fue porque al inicio del curso siguiente al trabajado por el demandante, la empresa contrató al Sr. Fidel para ejercer el mismo cargo que el demandante había llevado a cabo.

El nuevo trabajador poseía una formación académica y una experiencia laboral inferior en comparación a la del Sr. Jesús, pero contaba con una importante formación católica cristiana, formación que cultivaba y promovía a través de las redes sociales. En cambio, el demandante no profesaba ningún ideario religioso.

Tal y como expone la STSJ de la Comunidad Valenciana, en primera instancia ya se exigió a la empresa que demostrase que el despido había sido absolutamente ajeno a una conducta discriminatoria o lesiva al derecho fundamental de libertad religiosa, debiendo aclarar que la decisión laboral respondió a una causa objetiva. Pero la empresa no consiguió acreditar que los hechos motivadores del despido fuesen extraños a un propósito discriminatorio.

Por todo lo expuesto la Sala llegó a la conclusión de que aunque no consta que el actor se haya mostrado contrario al ideario del centro docente, es su falta de desarrollo o de tendencia hacia el ideario del centro o la ausencia de un ideario ideológico por parte del actor, lo que hace presumir que ha llevado a la empresa al cese del demandante para sustituirlo posteriormente por otro empleado afín y activo en la aplicación y difusión del ideario del centro. El fallo fue considerar nulo y sin efecto la decisión unilateral que dio lugar a la situación de discriminación desfavorable por razón de religión.

Dejando de lado la explicación de jurisprudencia, finalmente, y también en relación a la libertad religiosa en el ámbito laboral, el ET regula el descanso semanal de los trabajadores. Concretamente el art. 37 ET determina que el descanso mínimo semanal, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

La regulación que este art. proporciona tiene una relación directa con la libertad religiosa ya que ciertas creencias, como se verá más adelante en el apartado 7.2 de este Trabajo, no aceptan el domingo como descanso semanal.

Aún y así, es oportuno adelantar que si el descanso semanal corresponde en España al domingo, obedece a que tal día es el que, por mandato religioso y por tradición, se ha acogido. Pero la doctrina del TC afirma que no se puede llegar a la creencia de que se trata del mantenimiento de una institución con origen causal único religioso, ya que si comprende el domingo como regla general de descanso semanal es porque este día de la semana es el consagrado por la tradición.

5. Organización Internacional del Trabajo. Convenio número 111, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La OIT es un organismo especializado de la ONU que tiene por objetivos la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la creación de

oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales en el mundo¹¹. Fue fundada el 11 de abril de 1919, después de la Primera Guerra Mundial y en virtud del Tratado de Versalles. Desde un principio esta Organización se rigió con un gobierno tripartito, de hecho, dentro del sistema de la ONU, la OIT es la única organización que cuenta con esta estructura que está integrada por representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores. Actualmente forman parte de la OIT ciento ochenta y seis EEMM, entre ellos España.

El principal motivo para la creación de la OIT fue la preocupación humanitaria por la situación laboral de los trabajadores. Esta preocupación queda claramente reflejada en el preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma que existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos.

Para conseguir los objetivos que persigue la OIT, se ratifican convenios internacionales y recomendaciones. Los convenios internacionales constituyen tratados internacionales obligatorios para sus EEMM una vez ratificados, mientras que las recomendaciones no son obligatorias, no son ratificadas por los EEMM y constituyen sugerencias a los países para ir progresando en las relaciones laborales.

Actualmente existen ocho convenios de la OIT que son considerados fundamentales y, uno de ellos es el Convenio núm. 111, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Convenio núm. 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, fue adoptado el 25 de junio de 1958, entró en vigor el 15 de junio de 1960 y fue ratificado por España el 6 de noviembre de 1967.

Dicho Convenio no es muy extenso ya que consta de catorce arts., los cuales son suficientes para enmarcar el contexto que regula y determinar los objetivos que los EEMM deben perseguir que, en este caso, se pueden resumir en igualdad de oportunidades y de trato.

Las normas de la OIT sobre la igualdad aportan herramientas para eliminar la discriminación en todos los aspectos relativos al lugar del trabajo. Según la OIT la no-discriminación es un derecho humano fundamental. El que exista igualdad en el lugar de trabajo conlleva beneficios económicos significativos. Los empleadores que practican la igualdad tienen acceso a una mano de obra más extensa y diversificada. Los trabajadores que gozan de igualdad, tienen un mayor

¹¹ Gobierno de España. Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación. Recuperado de <http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OficinadelasNacionesUnidas/es/qu ees2/Paginas/Organismos%20Especializados/OIT.aspx>

acceso a la formación, a menudo perciben unos salarios más elevados y mejoran la calidad general de la mano de obra¹².

Los arts. relevantes que se relacionan con el asunto que este TFG trata son los que a continuación explicaré.

El Convenio núm. 111, en su art. 1.1, define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada, entre otros, por motivo de religión y que tenga como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

El resultado que persigue este art. es indudablemente claro: todas las personas deben tener el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación sin importar, por lo que al tema de este Trabajo respecta, la creencia religiosa del trabajador.

Por otro lado, el art. 1.2 del Convenio aclara que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. Esto significa que si a una persona se le niegan un puesto de trabajo porque no cumple con uno de los requisitos del puesto, no por ello se la está discriminando, simplemente no será aceptada en el puesto de trabajo ya que no reúne las exigencias profesionales necesarias para cubrirlo.

El art. 2 del Convenio dispone que los estados que lo ratifiquen se obligan a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, mediante métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto.

Es en el art. 3 del Convenio donde se definen las acciones que los EEMM deben emprender para cumplir con lo dispuesto en su art. 2.

6. El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

Los miembros del Consejo de Europa aprobaron el CEDH para alcanzar la finalidad de protección y desarrollo de los DDHH y de las libertades fundamentales.

¹² Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--es/index.htm#banner>

Para el correcto desarrollo de este Trabajo, considero útil meramente mencionar en este apartado lo que disponen los arts. 9 y 14 CEDH.

El art. 9.1 CEDH, que trata sobre la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, regula que toda persona tiene derecho a la libertad de religión. Este derecho implica la libertad de cambiar de religión, así como la libertad de manifestar su religión individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos.

No se puede decir que cada acto que de alguna manera esté inspirado, motivado o influenciado por la religión constituye una manifestación de la creencia. Así, por ejemplo, actos u omisiones que no expresen directamente la creencia en cuestión o que están sólo remotamente vinculados a un precepto de fe caen fuera de la protección del art. 9.1 CEDH. Para ser considerada una manifestación en el sentido del art. 9 CEDH, el acto en cuestión debe estar íntimamente relacionado con la religión o la creencia. Un ejemplo sería un acto de culto que pertenece a la práctica de una religión en una forma generalmente reconocida¹³.

La segunda parte del mismo precepto establece que la libertad de manifestar la religión no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás.

Finalmente el art. 14 CE regula la prohibición de discriminación y dispone que el goce de los derechos y libertades reconocidos en el CEDH debe asegurarse para todos los ciudadanos, sin distinción alguna.

En general, para que se plantee una cuestión en virtud del art. 14 CEDH, debe haber una diferencia de trato de las personas en situaciones análogas o similares. Sin embargo, esta no es la única faceta de la prohibición de la discriminación. El derecho a no ser discriminado también se vulnera cuando los estados, sin una justificación objetiva y razonable, no tratan de forma diferente a las personas cuyas situaciones son significativamente diferentes.

Esta diferencia de trato entre las personas en situaciones similares o no tratar de forma diferente a las personas en situaciones diferentes es discriminatoria si no tiene una justificación objetiva y razonable¹⁴.

¹³ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 15 de enero de 2013 (Sección 4ª). Caso Eweida y otros contra Reino Unido.

¹⁴ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 15 de enero de 2013. (Sección 4ª). Caso Eweida y otros contra Reino Unido.

7. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

El TUE dispone en su art. 13.1 que el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivo de religión. En vista a este precepto y bajo el razonamiento de que el empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal, se aprobó en Bruselas la Directiva 2000/78/CE del Consejo, que tiene como destinatarios los EEMM.

Son los propios EEMM los que velarán para que las disposiciones de la mencionada Directiva sean puestas en conocimiento de los trabajadores por vía de todos los medios apropiados.

Por todo lo que a continuación expondré, esta Directiva es un instrumento muy importante para combatir la discriminación por razón de religión en el ámbito del empleo y la ocupación.

Las disposiciones de la Directiva que seguidamente mencionaré, establecen requisitos mínimos y reconocen a los EEMM la facultad de introducir o mantener disposiciones más favorables que persigan la ausencia de todo acto discriminatorio dentro del ámbito laboral. Es por ello que la aplicación de este acto legislativo no puede servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada EM.

La Directiva 2000/78/CE define su objeto en el art. 1. Tal y como he introducido en el párrafo anterior, el objeto que se persigue mediante la Directiva es establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión, entre otros, en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los EEMM se aplique el principio de igualdad de trato.

En la UE existe, por tanto, la necesidad de promover un mercado de trabajo favorable a la integración social y una de las maneras para alcanzar este objetivo es formulando políticas dirigidas a combatir la discriminación que ataque, por lo que a este Trabajo respecta, a la libertad religiosa de los trabajadores.

La igualdad de trato entre los trabajadores se consigue con la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, que tenga como causa la religión de un trabajador.

Es el art. 2.2 de la Directiva, apartados a) y b.i), el que define qué se entiende por discriminación directa e indirecta. El primer tipo de discriminación existirá cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por su religión, mientras que el segundo tipo de discriminación se producirá cuando una

disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión determinada respecto de otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

Como se puede apreciar, hay casos en los que la discriminación indirecta, aún y producirse, no se entenderá como tal si se cumplen los requisitos mencionados. Además, en relación a ambos modos de discriminación dentro del ámbito laboral, los EEMM podrán disponer que un acto que *a priori* pueda parecer discriminatorio no se entienda como tal si se da una diferencia de trato que, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate, busque un objetivo legítimo mediante un requisito proporcionado.

Hasta ahora he explicado que a través de esta Directiva se pretende custodiar la libertad religiosa de los trabajadores y, para ello, he determinado en qué casos un individuo ve vulnerado su derecho a la libertad religiosa dentro del ámbito laboral por causa de actos discriminatorios que no respetan el principio de igualdad de trato. Pero si dicho derecho se viese vulnerado, el trabajador perjudicado debe tener garantías que lo ampare.

Como la libertad religiosa es un bien jurídico protegido, los trabajadores que hayan sido objeto de discriminación basada en la religión, y también en los demás motivos que se mencionan en el art. 1 de la Directiva, deben disponer de los medios de protección jurídica adecuados en sus EEMM. En base a esta consideración se redactó el art. 9 de la Directiva 2000/78/CE. Este precepto que los EEMM velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos, e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la Directiva, para todas las personas que se consideren perjudicadas. A través de esta regulación se exige a los EEMM que cuenten con procedimientos eficaces para la protección del principio de igualdad de trato dentro del ámbito laboral.

A su vez, en la consideración núm. 29 de la Directiva se determina que para que los perjudicados puedan poseer una protección más efectiva, es necesario facultar a las asociaciones o personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los EEMM, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo. Es en base a esta consideración que el art. 9.2 de la Directiva regula que los EEMM velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la misma.

Para evitar que los trabajadores afectados se abstengan de iniciar un procedimiento judicial por miedo a represalias, en el art. 11 de la Directiva se determina que cada EM adoptará en su OJ las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido o cualquier otro trato desfavorable adoptado por parte del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

Es muy importante la redacción del art. 10.1 de la Directiva la cual determina que, excepto que se esté llevando a cabo un procedimiento penal, cuando un trabajador considere perjudicado el principio de igualdad de trato y alegue ante un tribunal u otro órgano competente la existencia de discriminación directa o indirecta, será la parte demandada quien tenga la carga de la prueba y, por tanto, quien deberá demostrar que no ha habido vulneración de dicho principio aportando una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Según regula el art. 17 de la Directiva, son los EEMM los que deben establecer en sus disposiciones nacionales el régimen de sanciones aplicables en los supuestos de discriminación recogidos en la Directiva 2000/78/CE. También serán los encargados de adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las sanciones interpuestas.

Tal y como se refleja en los citados arts., todos los EEMM han tenido que adaptar las normas de la Directiva a su legislación. En el caso de España, es la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, la que recoge los mínimos establecidos de la Directiva 2000/78/CE.

En el Capítulo III de la Ley, titulado “medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato”, es donde se recoge lo expuesto en la Directiva. Los arts. que concretamente velan por las medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo son el 27 y el 28 y del 34 al 36.

8. Conflictos entre empleo y religión.

Tal y como expuse en el apartado 4.2 de este Trabajo, considero que los derechos asociados a la libertad religiosa reconocidos en la LOLR más conflictivos en el empleo o, dicho de otra manera, aquellos derechos que la libertad religiosa engloba y que son de más difícil cumplimiento en el ámbito laboral por parte de los trabajadores ya que entran en conflicto con

los intereses de los empresarios son: profesar las creencias religiosas que libremente se elija, manifestar libremente las creencias religiosas, practicar los actos de culto de la confesión, conmemorar las festividades, y no ser obligado a practicar actos de culto contrarios a las convicciones personales.

En el presente apartado expondré los diferentes conflictos que surgen entre empleador y trabajador con motivo de defender, este último, su derecho a la libertad religiosa en el ámbito laboral. Acompañando a la teoría explicada en cada uno de los siguientes apartados, citaré conflictos reales que han llegado a los tribunales para poder ser resueltos.

Antes de comenzar a explicar los diferentes conflictos considero necesario hacer una concisa referencia al principio de libertad de empresa reconocido en la CE, que no es un derecho fundamental, tratando únicamente su concepto y su contenido esencial.

Para comenzar, es necesario decir que el art. 38 CE reconoce la libertad de empresa. Para GARCÍA PELAYO, quien establece una definición de libertad de empresa, ésta encierra dos aspectos: por un lado, un derecho subjetivo a participar libremente por aportación de recursos privados en la fundación, mantenimiento y reproducción de empresas económicas y, por otro lado, un principio de ordenación económica del que se deriva la facultad de cada empresa para decidir sobre sus objetivos y establecer su propia planificación en función de sus recursos, de las demandas actuales y potenciales del mercado y de otras variables a considerar¹⁵.

Es necesario añadir que la libertad de empresa implica también la libre gestión empresarial, sometida a las leyes de un mercado libre¹⁶, por parte del titular de la empresa. Esta libertad del titular de la empresa se manifiesta tanto frente a los poderes públicos como frente a los consumidores y frente a los trabajadores de la propia empresa¹⁷. Aún y así, el TC se ha pronunciado en su Sentencia 88/1985, de 19 de julio, aclarando que la libertad de empresa que establece el art. 38 CE no legitima el hecho de que los trabajadores deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales.

¹⁵ Contreras, J. M. *Documentación jurídica: La igualdad y la libertad religiosa en las relaciones de trabajo*. Ministerio de Justicia (Secretaría general técnica). Tomo XVIII. Págs. 23-44.

¹⁶ Contreras, J. M. *Documentación jurídica: La igualdad y la libertad religiosa en las relaciones de trabajo*. Ministerio de Justicia (Secretaría general técnica). Tomo XVIII. Págs. 23-44.

¹⁷ Contreras, J. M. *Documentación jurídica: La igualdad y la libertad religiosa en las relaciones de trabajo*. Ministerio de Justicia (Secretaría general técnica). Tomo XVIII. Págs. 23-44.

Con motivo del tema que este Trabajo versa, de forma breve analizaré la libertad del titular de la empresa frente a los trabajadores de la misma.

La libertad empresarial, por lo que se refiere a los trabajadores, implica que en el seno de la empresa corresponde al empresario la adopción de las decisiones relativas a la gestión empresarial. Este hecho supone que la dirección de la empresa es de la competencia exclusiva del empresario, sin perjuicio del derecho de información o de consulta que pueda reconocerse a los representantes de los trabajadores¹⁸.

De esta manera pongo fin a la sucinta explicación sobre la libertad de empresa para adentrarme en los apartados centrales de este TFG.

8.1. La discriminación laboral en el Código Penal.

El art. 314 CP, integrado en el Título XV denominado “de los delitos contra los derechos de los trabajadores”, dispone literalmente que los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su religión y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses.

Como ya se explicó en el anterior apartado 4.1 del presente, el Estado es no confesional, pero debe cumplir con la función de proteger la libertad religiosa y, es por ese motivo, que el bien jurídico que el citado artículo pretende tutelar es el derecho individual del trabajador a no sufrir los efectos de conductas discriminatorias, entre otras razones, por la religión que profese.

Pero también se desprende del mismo artículo que no basta con que un trabajador sufra discriminación por motivo de su religión, también se debe producir un incumplimiento empresarial de una previa sanción en el orden laboral para que pueda aplicarse este delito.

Por estos motivos, el tipo definido en el citado art. ha supuesto el nacimiento de perspectivas que se postulan del tenor que expongo a continuación: parece evidente que la finalidad última de este precepto es proteger la igualdad material entre todas las personas que prestan sus servicios por cuenta ajena, reforzando de este modo la prohibición de trato discriminatorio que contiene la legislación laboral, aunque la exigencia de un previo recurso a la jurisdicción laboral

¹⁸ Contreras, J. M. *Documentación jurídica: La igualdad y la libertad religiosa en las relaciones de trabajo*. Ministerio de Justicia (Secretaría general técnica). Tomo XVIII. Págs. 23-44.

o a la vía administrativa para denunciar la situación discriminatoria parece sugerir que el precepto penal sanciona el incumplimiento de las resoluciones dictadas en estos ámbitos, por lo que la figura se aproxima a los delitos de desobediencia¹⁹. Dicho esto, puedo concluir en que nos encontramos ante un delito con dos supuestos: el incumplimiento de requerimiento o sanción administrativa y la producción de una grave discriminación hacia un trabajador.

Finalmente, en cuanto a los sujetos que toman posición en este tipo de delito, cabe aclarar que de forma equivocada se puede pensar que el sujeto activo puede serlo cualquiera que forme parte de la esfera laboral del empleado, pero en la práctica estamos ante un delito que sólo puede ser cometido por quien ostente la condición de empresario o ejerza funciones delegadas en materia de personal. Por otro lado, el sujeto pasivo será el trabajador que sufre la discriminación en su empleo y que ve vulnerado, en el ámbito laboral, su derecho a no ser discriminado.

8.2. Indagación previa a la contratación por parte del empresario sobre las creencias religiosas del candidato a cubrir el puesto de trabajo ofertado.

En la fase precontractual de la posible futura relación laboral entre empleador y candidato a cubrir el puesto de trabajo ofrecido se pueden llegar a plantear dos problemas, siendo uno de ellos el que comentaré en este apartado y el otro en el 8.5.1.

El problema que seguidamente trataré se plantea, como ya he dicho, en la fase precontractual y consiste en la posibilidad de indagación, por parte del empresario, de las creencias religiosas del posible futuro trabajador en el momento de la entrevista. Es decir, ¿puede el empleador preguntar al candidato, ya sea de forma directa o indirecta, sobre sus preferencias religiosas?

Lo cierto es que el empresario debe respetar, primero, la prohibición de obligar a declarar al candidato sobre sus convicciones religiosas y, segundo, el impedimento de hacer averiguaciones sobre las mismas, habiéndose de estimar por ello como presunción de conducta discriminatoria, ya sea mediante la inclusión de cuestionarios o de preguntas que permitan indagar las opiniones religiosas de los candidatos. Queda, por tanto, vedada al empresario cualquier invasión de la esfera privativa de las creencias del trabajador²⁰.

¹⁹ De Vicente, R. *Los delitos contra los derechos de los trabajadores*. Valencia: Tirant Lo Blanch. (1ª ed.). Págs. 431-485.

²⁰ Contreras, J. M. *Documentación jurídica: La igualdad y la libertad religiosa en las relaciones de trabajo*. Ministerio de Justicia (secretaría general técnica). Págs. 91-195.

En relación a la primera prohibición que recae sobre el empresario, la de obligar al posible futuro trabajador a declarar sobre sus convicciones religiosas, creo necesario recordar que el art. 2.1.a) LOLR garantiza el hecho de poder manifestar libremente la propia religión. En consecuencia se entiende que dicha manifestación puede ser igualmente realizada de forma positiva por el trabajador en el momento de la formalización del contrato de trabajo, a los efectos de su oportuno conocimiento por parte del empresario y en aplicación del principio de buena fe, sin que por ello pueda derivarse consecuencia o perjuicio alguno de tipo negativo. Cualquier consecuencia negativa basada o derivada de dicha declaración debe entenderse como un acto discriminatorio por parte del empresario y, consiguientemente, nulo de pleno derecho²¹.

En cuanto al segundo impedimento del empresario, el de no poder hacer averiguaciones sobre las creencias religiosas del candidato, es necesario decir que éste es de carácter absoluto, por lo que toda indagación de las convicciones religiosas sin un fin legítimo deben entenderse como ilícitas por discriminación religiosa, y ello aunque éstas no sean formuladas de una manera directa por el empresario²².

Una manera indirecta de indagar sobre la religión que el candidato profesa sería, por ejemplo, preguntándole si le será posible cumplir con la totalidad del horario laboral. Como se verá en el inmediato apartado del Trabajo, existen religiones que, por las creencias que defienden, impiden a sus fieles trabajar durante ciertos días de la semana o durante determinados momentos del año. Por ello, si el empresario formula al candidato la pregunta recién planteada, éste estaría intentando averiguar de forma indirecta si el posible futuro trabajador profesa alguna religión que le impida prestar sus servicios en la totalidad de la jornada laboral.

Ante todo lo explicado cabe concluir que en las relaciones de trabajo la conducta privada del trabajador es y debe ser irrelevante, y el empresario no debe ni puede informarse previamente a la contratación sobre estos aspectos²³.

8.3. Las festividades religiosas en el ámbito laboral.

Los conflictos que surgen por motivo del descanso semanal laboral entre empresario y trabajador que profesa una religión diferente a la católica, han sido conocidos tanto por juzgados

²¹ Contreras, J. M. *Documentación jurídica: La igualdad y la libertad religiosa en las relaciones de trabajo*. Ministerio de Justicia (secretaría general técnica). Págs. 91-195.

²² Contreras, J. M. *Documentación jurídica: La igualdad y la libertad religiosa en las relaciones de trabajo*. Ministerio de Justicia (secretaría general técnica). Págs. 91-195.

²³ Contreras, J. M. *Documentación jurídica: La igualdad y la libertad religiosa en las relaciones de trabajo*. Ministerio de Justicia (secretaría general técnica). Págs. 91-195.

de primera instancia como por el propio TC. Se puede deducir, por tanto, que a continuación se tratará un tema bastante controvertido.

En relación a las tres Confesiones religiosas reconocidas en España es correcto decir que su derecho a conmemorar las festividades religiosas en el ámbito laboral lo llevan a cabo de tres formas diferentes: por un lado, como derecho a cambiar el día correspondiente al descanso semanal laboral; en segundo lugar, por medio del establecimiento de festividades propias religiosas; y finalmente, como derecho a la interrupción del trabajo para el cumplimiento de obligaciones religiosas²⁴.

Estas tres formas de llevar a cabo el derecho a conmemorar las festividades religiosas no corresponde a todas las Confesiones reconocidas en España, sino que la primera concierne a la FEREDE y a la FCIE, la segunda a la FCIE y a la CIE, y la tercera únicamente a la CIE.

8.3.1. El derecho a cambiar el día correspondiente al descanso semanal laboral.

Para explicar el derecho a cambiar el día correspondiente al descanso semanal laboral debo comenzar exponiendo la costumbre implantada en el Estado español, tema planteado en el apartado 4.3 de este TFG.

Tal y como se recoge en el FJ 3 de la STSJ de la Comunidad Valenciana 1675/1997, de 24 de junio, el descanso semanal es una institución secular y laboral, que si comprende el domingo como regla general de descanso semanal es porque este día de la semana es el consagrado por la tradición no teniendo ya carácter de institución religiosa sobre todo atendiendo al carácter no confesional del Estado. Asimismo, el Acuerdo sobre Asuntos Jurídicos con la Santa Sede establece en su art. 3 que el Estado reconoce como días festivos todos los domingos. Y, finalmente, es oportuno recordar la regulación que establece el art. 31.1 ET el cual determina que los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Tal y como se extrae del anterior párrafo, el día de la semana al cual se le atribuye por tradición la jornada de descanso laboral es el domingo. Pero esta realidad consuetudinaria crea desacuerdos en el ámbito laboral.

²⁴ Ramírez, R. M. *Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes*. Salamanca: Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca. (1ª ed.). Págs. 249-254.

El problema de los domingos como días festivos en la actual sociedad dinámica y pluralista surge para los fieles de confesiones religiosas que definen que el día de descanso semanal debe ser otro diferente al establecido.

En relación a esta primera forma de conmemorar las festividades religiosas, cabe decir que la FEREDE y la FCIE prevén la posibilidad de sustituir el descanso semanal laboral establecido, por la tarde del viernes y el día completo del sábado. Pero para que un trabajador se beneficie de ello, será necesario que medie acuerdo entre las partes, es decir, entre el empresario (sea público o privado) y el trabajador.

Es necesario matizar el término de «acuerdo entre las partes» para saber cuándo debe existir tal pacto. En este sentido se debe entender que el empresario sólo se podría negar a conceder el cambio del descanso semanal laboral en el caso de que resultara incompatible con la organización laboral o con el normal funcionamiento de los servicios mínimos.

En relación al derecho a cambiar el día correspondiente al descanso semanal laboral expondré dos litigios conocidos por los tribunales españoles. El primer caso que seguidamente citaré fue resuelto por la STC 19/1985, de 13 de febrero y el segundo, por la STSJ de la Comunidad Valenciana 1675/1997, de 24 de junio.

Tal y como anunciaba, a continuación explicaré el litigio resuelto por la STC 19/1985, de 13 de febrero.

El supuesto de hecho es que la Sra. Margarita prestaba servicios como estampadora especializada en la empresa Industrial Dik desde 1971 y, en 1982, se convirtió en miembro practicante de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

La doctrina de las Iglesias Adventistas establece el sábado, séptimo día de la semana, como día bíblico de culto y oración, de ahí que lo guarden como día Santo dedicado, en exclusiva, al culto y a la oración²⁵.

Las nuevas creencias religiosas de la trabajadora le impedían desarrollar actividades laborales desde la puesta de sol del viernes a la del sábado. Por este motivo, la Sra. Margarita pidió el cambio de turno o una ausencia con pérdida de salario con compensación en otras horas, pero la empresa no lo admitió y la trabajadora igualmente abandonó su puesto de trabajo.

²⁵ Pascual, José Miguel. *Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes*. Salamanca: Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca. (1ª ed.). Págs. 35-51.

Después de estos sucesos, Industrial Dik entregó carta de despido a la trabajadora por abandono de puesto de trabajo y ausencia injustificada. Seguidamente, la Sra. Margarita interpuso demanda de despido cuya resolución en primera instancia fue declararlo como nulo por entender que era discriminatorio despedir a un miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día por negarse a trabajar desde la puesta del sol del viernes. Contra dicho fallo Industrial Dik interpuso recurso de suplicación el cual fue estimado y, por tanto, se declaró como procedente el despido. En respuesta a esta última resolución, la actora interpuso recurso de amparo motivado en la violación de su libertad religiosa. Para oponerse al otorgamiento del amparo, Industrial Dik alegó que las reglas de la religión de la Sra. Margarita no se conjugaban con las normas del contrato nacido de la libre voluntad de las partes y, este problema, no se podía resolver de la forma que la trabajadora intentó hacerlo, es decir, imponiendo sus creencias religiosas a la parte contratante. Desde el punto de vista del Ministerio Fiscal, cito literalmente de la Sentencia, el despido se había declarado únicamente por incumplimiento de obligaciones contractuales, esto es, por causas laborales, y no por pertenecer la actora a una confesión religiosa determinada y, además, argumentó que el derecho de libertad religiosa no es absoluto en sí mismo teniendo, por el contrario, sus límites.

El TC denegó el amparo solicitado por la Sra. Margarita. La idea general que se extrae de esta STC es que la invocación de derechos fundamentales no puede ser utilizada por una de las partes contratantes para imponer a la otra las modificaciones de la relación contractual que considere oportunas.

Como ya expliqué al inicio de este apartado 7.2.1, se prevé la posibilidad de sustituir el descanso semanal laboral, establecido con carácter general en el art. 37 ET, por la tarde del viernes y el día completo del sábado siempre que medie acuerdo entre las partes, acuerdo que podrá generarse si la petición del trabajador resultara compatible con la organización laboral o con el normal funcionamiento de los servicios mínimos. De hecho el art. 12.1 del Acuerdo de Cooperación del Estado con la FEREDE se pronuncia del mismo modo cuando establece que el descanso laboral semanal, para los fieles de la Unión de Iglesias adventistas del séptimo día y de otras Iglesias evangélicas, pertenecientes a la FEREDE, cuyo día de precepto sea el sábado, podrá comprender, siempre que medie acuerdo entre las partes, la tarde del viernes y el día completo del sábado, en sustitución del que establece el art. 37.1 ET como regla general.

De este modo se entiende la resolución que el TC dicta para este conflicto entre la Sra. Margarita e Industrial Dik ya que entre ambos sujetos no medió acuerdo en ningún momento. El proceso seguido por la trabajadora fue solicitar la sustitución del cambio del día correspondiente al descanso semanal laboral con motivo de sus creencias religiosas y al ver que la empresa no se

lo concedió ella misma decidió incumplir sus obligaciones contractuales creando así el motivo del despido.

Por otro lado, el supuesto de hecho que recoge la STSJ de la Comunidad Valenciana 1675/1997, de 24 de junio, consiste en que el Ayuntamiento de Castellón, parte demandada, contrató al Sr. José Antonio, parte actora, en calidad de trabajador fijo-discontinuo, para que desarrolle las funciones de músico-percusionista adscrito a la Banda Municipal de Castellón.

Tal y como se cita en el segundo párrafo del segundo antecedente de hecho de esta STSJ, el aludido trabajador, en el ejercicio de su actividad laboral, desarrollaba actuaciones en dicha banda en conciertos, procesiones, pasacalles, etc. a los que deben añadirse los correspondientes ensayos. Con posterioridad a su contratación, comunicó aquél al director de la banda que era miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, por lo que, con arreglo al credo de ésta no podía trabajar desde la puesta del sol del viernes hasta la puesta del sol del sábado. A partir de aquel momento, el director transigió a que faltara a los ensayos cuando coincidían con un viernes por la noche. Con referencia a las otras actividades, cuando era un pasacalle, el actor era sustituido por otro músico que él buscaba por su cuenta y riesgo. En cambio, no consta que el actor faltara a los conciertos aun cuando éstos se celebraran en viernes por la noche o sábados.

El conflicto entre las partes (debo insistir que el trabajador no prestaba sus servicios en calidad de empleado público) se originó en el momento en que el Ayuntamiento se negó, mediante resolución, a regularizar el cambio del día de descanso semanal del trabajador. Es entonces cuando el Sr. José Antonio decide interponer demanda ante el Juzgado de lo Social núm. 1 de Castellón.

En primera instancia el trabajador vio desestimada su demanda por lo que recurrió en suplicación para que el TSJ de la Comunidad Valenciana se pronuncie a su favor.

Este último Tribunal aludió en la Sentencia a la doctrina que el TS ha establecido y que se define con el siguiente tenor: “para estimar concurra una condición más beneficiosa no basta la repetición o la persistencia en el tiempo, sino que es preciso que la actuación persistente descubra la voluntad empresarial de introducir un beneficio que incremente lo dispuesto en la ley o en el convenio. Lo fundamental, es que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho. Habrá un derecho adquirido o condición más beneficiosa cuando se pruebe, en fin, la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo”. Lo que la doctrina que el TSJ reproduce significa que de la conducta permisiva del director de la Banda no puede deducirse la voluntad de pactar un cambio

permanente del día de descanso semanal del actor al haber transigido sólo con los ensayos que coincidieran los viernes por la noche, por lo que a la situación de hecho no podía concederse otra eficacia que la de un acto tolerado²⁶.

Se desprende de la disciplina del TS una teoría bastante diferente a la tratada hasta ahora. En este caso, a diferencia que el resuelto por la STC, el TSJ de la Comunidad Valenciana no reclamó la existencia de un acuerdo entre las partes, sino que exigió considerar el cambio del día correspondiente al descanso semanal laboral como una «ventaja o beneficio social» que, para que sea válida, debió haberse incorporado al nexo contractual. Por este motivo se desestimó el recurso interpuesto por el trabajador.

8.3.2. El establecimiento de festividades propias religiosas.

Para la Iglesia Católica el derecho a conmemorar sus festividades religiosas se ha hecho efectivo adoptando un modelo que considera como fiestas laborales de carácter nacional determinadas festividades religiosas católicas. Pero el sistema adoptado para la Iglesia Católica en relación a las festividades religiosas como fiestas laborales es diferente que el adoptado para la FCIE y la CIE.

Tanto el Acuerdo con la FCIE como en el de la CIE, se señalan las festividades que según su tradición tienen el carácter de religiosas.

Estas fiestas podrían sustituir a las establecidas con carácter general por el ET, pero para que ello sea posible, será preciso que medie acuerdo entre el trabajador y el empresario.

Para esta segunda forma de conmemorar las festividades religiosas en el ámbito laboral, la necesidad de acuerdo podría convertirse en un simple permiso sin que tenga que cumplirse ninguna condición, de forma contraria al caso anterior.

8.3.3. El derecho a la interrupción del trabajo para el cumplimiento de obligaciones religiosas.

El acuerdo con la CIE prevé la posibilidad de solicitar la interrupción del trabajo los viernes de cada semana, desde las 13:30 hasta las 16:30 horas, así como la conclusión de la jornada laboral

²⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 1675/1997 (Sala de lo Social), de 24 de junio de 1997 (recurso 2048/1997).

del viernes una hora antes de la puesta del sol, durante el mes del ayuno, conocido popularmente como el mes del Ramadán.

Para que pueda hacerse efectiva esta posibilidad, contemplada en el Acuerdo con la CIE, será necesario que la persona interesada lo solicite a la empresa donde trabaje. En este caso, la concesión del permiso dependerá del acuerdo entre empresario y trabajador, acuerdo que si no se somete a algún requisito por parte del empresario, puede convertirse en decisión unilateral del mismo. En el supuesto de que se conceda el permiso por parte del empresario, el trabajador deberá recuperar las horas dejadas de trabajar, sin compensación económica alguna²⁷.

Según CAROLINA SERRANO, para que los practicantes de la religión musulmana puedan celebrar el Ramadán cumpliendo el horario de descanso establecido en el Acuerdo con la CIE, lo más lógico, aunque no se haga, es que se fije dicha interrupción al horario laboral en los convenios colectivos.

Los convenios colectivos son acuerdos entre trabajadores y empresarios de un sector donde se pactan una serie de condiciones y tienen eficacia normativa.

Hay determinados convenios colectivos, sobre todo en Ceuta y Melilla, donde sí se fijan ese tipo de descansos en convenios colectivos, facilitando así la práctica del Ramadán a los fieles de la religión islámica.

Otra cuestión que se plantea sobre el mes de ayuno es de qué manera afecta a la seguridad en el puesto de trabajo. El empleado que practica el Ramadán, durante un mes acude a su puesto de trabajo en ayuno y ese hecho puede influir en su rendimiento.

A grandes rasgos se puede decir que la no injerencia de alimentos sumada al esfuerzo físico y mental desempeñado en el puesto de trabajo puede causar un mayor agotamiento, disminución de los reflejos y falta de concentración. Todos estos hechos causan una disminución de la seguridad laboral, sobre todo si el empleado cubre un puesto de trabajo que requiere el desarrollo de actividades peligrosas.

Según estipula la LPRL en su art. 25.1, el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo debiendo adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias. Esta regulación conlleva una repercusión y es que el empresario está obligado a buscar una solución a los posibles riesgos sobrevenidos. Una alternativa a la que opta el empleador es otorgar las vacaciones al trabajador que practique el Ramadán durante ese mes de ayuno.

²⁷ Ramírez, R. M. *Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes*. Salamanca: Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca. (1ª ed.). Págs. 249-254.

8.4. Acoso moral en las relaciones laborales causado por la vulneración del derecho a la libertad religiosa.

Las relaciones de trabajo constituyen un sector de la vida social donde las prácticas de acoso moral se pueden desarrollar con cierta facilidad.

El acoso moral en el trabajo está relacionado con factores vinculados a la organización del trabajo en la empresa, entre otros y principalmente, a la ineficiencia de la organización empresarial.

En el seno del Parlamento europeo se puso de manifiesto que no existe una definición internacionalmente aceptada sobre el fenómeno del acoso moral en las relaciones laborales. Con motivo de esta indefinición nos encontramos con la amplia gama de comportamientos y situaciones que se pueden englobar bajo el concepto de acoso moral en el trabajo²⁸. Sin embargo, las referencias judiciales se han agrupado bajo una noción, más o menos unitaria, sobre el acoso moral ya que se ha establecido una variedad de situaciones que pueden conformar una conducta de acoso y que son totalmente indeseadas por el OJ. Así pues, podemos decir que el acoso moral consiste en comportamientos hostiles, que se suceden a lo largo de un período más o menos extenso de tiempo y cuyo efecto es la lesión de la integridad moral de la persona y de la degradación de su ambiente de trabajo.

Aún y así, no toda situación calificada de acoso desde un punto de vista médico o sociológico debe tener el mismo significado desde la perspectiva jurídica²⁹, por este motivo es tarea de los órganos de justicia el concretar los rasgos característicos de la conducta del acoso moral en las relaciones laborales.

Actualmente el fenómeno en cuestión ha adquirido un carácter pluriofensivo lo cual significa que mediante el acoso moral en las relaciones laborales se pueden ver vulnerados diferentes derechos constitucionales como, por ejemplo, la libertad religiosa.

Desde la perspectiva de derecho fundamental, se considera que el acoso realizado a través del desprestigio de las convicciones religiosas del trabajador o de la imposición reiterada de tareas

²⁸ Jurado, Á. *Acoso moral en el trabajo: Análisis jurídico-laboral*. Madrid: La Ley. (1ª ed.). Págs. 57-64.

²⁹ Jurado, Á. *Acoso moral en el trabajo: Análisis jurídico-laboral*. Madrid: La Ley. (1ª ed.). Págs. 57-64.

en contra de su pensamiento religioso supone una vulneración del art. 16 CE. Pero ¿son ambos supuestos casos de acoso moral en el trabajo?

En cuanto al primer modo de vulneración del art. 16 CE (desprestigio de las convicciones religiosas) no cabe hacer una explicación más extensa ya que el supuesto en sí es muy claro: un trabajador es acosado y ve vulnerado su derecho a la libertad religiosa si en el ámbito de su empleo sufre difamaciones, descréditos o situaciones que le deshonran por motivo de sus creencias religiosas. Este supuesto es acoso moral.

En cambio, en cuanto al segundo supuesto de acoso moral, que consistía en la imposición reiterada de labores u otras obligaciones incompatibles con la religión de un trabajador, debe advertirse que la doctrina del TC resulta algo ambivalente al precisar hasta qué punto el ejercicio de la libertad religiosa influye en la prestación de servicios.

Tal y como especifiqué en el anterior apartado 8.3.1, en el ámbito de las relaciones laborales privadas el hecho de imponer a un trabajador reiteradas labores incompatibles con su religión no es causa ni de acoso moral ni de violación al derecho de libertad religiosa del trabajador ya que se ha entendido que el empresario no queda obligado a acomodar la organización del trabajo a los hábitos religiosos de un trabajador. En cambio, en el ámbito del empleo público se ha justificado que un empleado no tenga que prestar determinados servicios o tareas contrarias a su ideología religiosa³⁰ y, por tanto, en este ámbito concreto, sí que se puede hablar de acoso moral que daña el derecho fundamental del empleado público.

8.4.1. Sentencia del Tribunal Constitucional 101/2004, de 2 de junio. Imposición reiterada de tareas en contra del pensamiento religioso del trabajador público.

En cuanto al aspecto mencionado en relación al empleo público y el acoso moral por libertad religiosa, cabe citar la STC 101/2004, de 2 de junio, en que se concedió el amparo al Sr. Antonio, parte demandante, quien era subinspector del Cuerpo Nacional de Policía en la unidad espacial de caballería y había sido sancionado por haberse negado a prestar servicios en una procesión alegando que ello era incompatible con su condición de miembro de una determinada confesión religiosa.

³⁰ Jurado, Á. *Acoso moral en el trabajo: Análisis jurídico-laboral*. Madrid: La Ley. (1ª ed.). Págs. 64-131.

El desacuerdo comenzó cuando el actor, conocedor de que anualmente cierto núm. de miembros de la Unidad deben acompañar la procesión de la Hermandad Sacramental de Nuestro Padre Jesús El Rico, dirigió escrito a su inspector jefe solicitando que, en el supuesto de que le correspondiera a él llevar a cabo dicha labor se le dispensara de tener que asistir por considerar que si se le obligaba a estar presente en el acto religioso se lesionaría su derecho a la libertad religiosa.

Esta solicitud fue contestada por el comisario jefe de la brigada de seguridad ciudadana de Sevilla quien le objetó literalmente que la presencia de dicha unidad en el desfile profesional debía considerarse como un servicio, y no como una asistencia a un culto religioso, y que los sentimientos religiosos no podían aducirse en el ámbito laboral a la hora de prestar un servicio, cuya actividad no era ejecutar actos propios de una determinada confesión, sino velar por el orden y seguridad del desarrollo del acto.

Finalmente, el Sr. Antonio fue designado para prestar sus servicios en dicho acto y acató su labor, pero interpuso recurso de alzada y, contra la resolución denegatoria de éste, presentó recurso contencioso-administrativo alegando su derecho a la libertad religiosa.

El TSJ de Andalucía desestimó el mencionado recurso por lo que el subinspector recurrió en amparo. El Sr. Antonio negó ante el TC que el servicio que se vio obligado a prestar fuese de carácter policial, sino que estaba basado fundamentalmente en que el Cuerpo Nacional de Policía sea hermano mayor de la Hermandad e insistió en que la declaración de que el acompañamiento tenía carácter de servicio policial no era más que una argumentación artificial para camuflar la realidad del objeto de la asistencia de la mencionada cofradía.

El fallo del TC fue estimar parcialmente el recurso de amparo del Sr. Antonio considerando que la principal finalidad de la participación de la unidad especial de caballería no era garantizar el orden público, sino contribuir a realzar la solemnidad del acto religioso de la confesión católica y, por ello, se había lesionado la moral y el derecho a la libertad religiosa del demandante.

Por tanto, la imposición de labores u otras obligaciones incompatibles con la religión de un trabajador en el ámbito de las relaciones laborales públicas supuso acoso moral que limitó el derecho fundamental de libertad religiosa.

Con el fallo del TC, se le otorgó el amparo al trabajador público y se le reconoció el derecho a no participar en actos de contenido religioso que vayan en contra de sus creencias.

8.4.2. Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 15 de enero de 2013.
Caso de la señora Ladele: acoso y discriminación directa e indirecta.

La STEDH de 15 de enero de 2013 se dio a conocer como la Sentencia del «caso Eweida y otros contra Reino Unido».

Esta STEDH resuelve sanciones disciplinarias interpuestas a cuatro trabajadores diferentes por no acatar, dadas sus fuertes convicciones religiosas, la política de sus centros de trabajo.

El caso que a continuación analizaré pertenece a la Sra. Ladele, una de las cuatro partes demandantes, quien reclamó las sanciones interpuestas por sus superiores como resultado de su problema en llevar a cabo tareas laborales contrarias a su pensamiento religioso.

La Sra. Ladele es cristiana y mantiene la opinión de que el matrimonio es la unión de un hombre y una mujer para toda la vida y cree que la unión entre parejas del mismo sexo es contraria a la ley de Dios. Trabajaba en el municipio londinense de Islington desde 1992 y en 2002 pasó a ser funcionaria del registro de nacimientos, defunciones y matrimonios. En 2005 el municipio designó a sus funcionarios del mencionado registro como funcionarios del registro de parejas civiles.

En un principio y debido a su arraigada creencia religiosa, se permitió que la Sra. Ladele hiciera arreglos informales con sus compañeros intercambiando trabajos para no tener que celebrar ceremonias de parejas civiles homosexuales. Sin embargo, en marzo de 2006, dos compañeros denunciaron que su negativa a realizar tales funciones era discriminatoria.

Se informó mediante carta a la Sra. Ladele que, en opinión de la autoridad local, negarse a officiar uniones civiles podría suponer el incumplimiento del código de conducta y la política de igualdad. Se le solicitó una respuesta por escrito para confirmar que en adelante officiaría ceremonias de uniones civiles. La demandante se negó a aceptar y solicitó que la autoridad local lo arreglara para que se adaptara a sus creencias.

En mayo de 2007, el ambiente en la oficina se había deteriorado. La negativa de la Sra. Ladele a officiar uniones civiles homosexuales fue causando dificultades y cargando de tarea a los demás y hubo quejas de compañeros homosexuales.

Durante el mismo mes la autoridad municipal inició una investigación preliminar, que concluyó con una recomendación de presentar una queja disciplinaria contra la funcionaria.

En agosto se celebró la audiencia y tras la misma la Sra. Ladele fue invitada a realizar otro trabajo sin ninguna exigencia de oficiar ceremonias³¹.

La Sra. Ladele presentó una demanda ante el Tribunal Laboral alegando la violación del art. 14 CEDH, denunciando acoso y discriminación directa e indirecta a causa de su religión. El Tribunal confirmó ambas denuncias, pero la autoridad local apeló y el Tribunal de Apelación Laboral revocó la primera decisión. Esta última sentencia fue apelada por la demandante ante el Tribunal de Apelación Laboral del cual obtuvo respuesta en su contra. A la Sra. Ladele no se le permitió apelar ante el TS.

Para el caso de la Sra. Ladele el TEDH decidió que no hubo violación del art. 14 CEDH en relación con el art. 9 CEDH.

La justificación que el TEDH dio fue que el objetivo perseguido por la autoridad local al designar a todos los funcionarios del registro de nacimientos, defunciones y matrimonios como funcionarios del registro de parejas civiles era legítimo ya que lo buscado era proporcionar un servicio que no sólo fuera eficaz, sino también que cumpliera con la política general de ser una autoridad pública totalmente comprometida con la promoción de la igualdad de oportunidades.

El TEDH decidió que las autoridades nacionales no actuaron de forma desproporcionada.

Por todo ello, en la STEDH se resolvió que no hubo una violación del art. 14 CEDH, leído en relación con el art. 9 CEDH, respecto a la demandante.

8.5. Derecho del trabajo, libertad religiosa y derecho a la propia imagen.

La libertad religiosa está en estrecha relación con el derecho a la propia imagen protegido por el art. 18.1 CE, el cual determina que se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. El desarrollo de la protección de estos derechos lo efectúa, principalmente, la LO 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, la intimidad y la propia imagen.

En relación al tema que trata este Trabajo, me centraré únicamente en el derecho a la propia imagen para relacionarlo tanto con el ámbito laboral como con el derecho fundamental de libertad religiosa.

³¹ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 15 de enero de 2013 (Sección 4ª). Caso Eweida y otros contra Reino Unido.

El derecho a la propia imagen se atribuye a las personas físicas y salvaguarda la proyección exterior de dicha imagen con tal de evitar injerencias no deseadas, de velar por una determinada imagen externa y de preservar nuestra imagen pública. Este derecho está íntimamente condicionado por la actividad del sujeto ya que pretende defender un ámbito propio y reservado, entonces, ¿de qué manera podemos relacionar el derecho laboral, la libertad religiosa y el derecho a la propia imagen?

En el ámbito laboral, es clásica la distinción entre aquellos derechos fundamentales específicos de la propia relación de trabajo, como por ejemplo el derecho a la libertad sindical o el derecho de huelga (recogidos ambos en el art. 28 CE), de aquellos denominados inespecíficos, es decir, los que no siendo propiamente laborales pueden ejercitarse en el seno de una relación de trabajo. Estos últimos adquieren una especial relevancia, llegando a suponer lo que se ha venido a denominar como «laborización» de estos derechos³².

Para proteger este derecho dentro de las relaciones laborales se suele acudir al art. 4.2.e) ET, que incide en este aspecto al disponer que en la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad. Del mismo modo, el art. 8.11 LISOS califica como infracciones muy graves los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores³³.

Trazado ya el marco general de normas que se refieren al conflicto aquí planteado, es momento de distinguir las distintas situaciones que, en el marco del contrato de trabajo, pueden vulnerar o suponer una limitación al derecho a la propia imagen del trabajador. Para ello, es necesario diferenciar dos fases: fase de selección de trabajadores y fase de ejecución del contrato de trabajo.

En los siguientes dos apartados me adentraré en las fases mencionadas anteriormente y me valdré de sentencias para explicar casos concretos en los que se ha puesto de manifiesto la relación existente entre el ámbito del empleo y la libertad religiosa así como la problemática que puede producirse.

Asimismo, en el inmediato apartado, aparte de tratar la fase primera, me centraré en la problemática situación laboral a la que se enfrentan la mayor parte de las mujeres musulmanas.

³² Chaparro, P. Talens, E. *Las intromisiones en el derecho a la propia imagen en el ámbito laboral*. Revista boliviana de derecho. Págs. 234-251.

³³ Chaparro, P. Talens, E. *Las intromisiones en el derecho a la propia imagen en el ámbito laboral*. Revista boliviana de derecho. Págs. 234-251.

8.5.1. Fase de selección de trabajadores. Mujer trabajadora e Islam: *hiyab*.

En la fase de selección de personal, la cual es anterior a la celebración del contrato de trabajo, se da uno de los momentos en que más claramente puede quedar lesionado el derecho a la propia imagen del trabajador en la medida en que las empresas buscan trabajadores que proyecten la imagen de la compañía o, al menos, la imagen que ésta quiere transmitir. Por ello, durante la selección de trabajadores, el candidato a cubrir el puesto de trabajo queda expuesto a un alto riesgo de sufrir una discriminación en el acceso al empleo por su apariencia³⁴.

Las mujeres musulmanas se identifican por llevar en su vestimenta el *hiyab*, lo que es más conocido como velo islámico. El *hiyab* es la muestra más visible tanto del ideario religioso como de la señal de identidad cultural de las mujeres que lo portan.

Cierto es que los sectores más ocupados por musulmanas, mayoritariamente, son los de limpieza, cuidado de niños y de personas mayores o dependientes. De tal manera orienta MARIA PILAR RIVAS quien también cree que la identidad cultural, el género y la religión, por ese orden, son los motivos de discriminación de la mujer islámica.

Pero, no únicamente en España, sino que en la mayor parte de Occidente, son considerables los casos de discriminación hacia las mujeres musulmanas a la hora de buscar empleo, por ello, es una realidad que las mujeres con *hiyab* tienen una dificultad añadida a las normales existentes para encontrar un puesto de trabajo.

La situación de las mujeres que usan *hiyab* es esa aunque, tal como indica CAROLINA SERRANO, si la empresa no tiene implantado uniforme, al empleado no se le puede impedir el uso de ningún tipo de vestimenta o aspecto identificativo religioso. Sin embargo, si en la empresa hay uniforme, se estudiará en el caso concreto si predomina el derecho a la libertad religiosa o no.

Para poner un ejemplo sobre la discriminación laboral de las mujeres con *hiyab* citaré un caso que tuvo lugar en EEUU el cual fue conocido como el caso de Abercrombie, que es una marca de ropa estadounidense con sede en Nueva York.

Las dependientas de Abercrombie & Fitch se caracterizan por su estado físico y su atuendo: minifaldas, pantalones cortos y camisas ajustadas.

³⁴ Chaparro, P. Talens, E. *Las intromisiones en el derecho a la propia imagen en el ámbito laboral*. Revista boliviana de derecho. Págs. 234-251.

El pasado año, el TSEU respaldó a Samantha Elauf, una mujer musulmana que no obtuvo el puesto de asociada de ventas en las oficinas de Tulsa (Oklahoma) de la mencionada empresa por presentarse a una entrevista de trabajo con *hiyab*.

Los hechos sucedieron en 2008, cuando Elauf tenía 17 años y acudió a la cita donde acreditó tener las competencias necesarias para ocupar el puesto ofrecido, pero nunca recibió una respuesta positiva porque, según le contó una amiga que tenía en la empresa, su pañuelo violaba el código de imagen de la empresa.

Tal y como informó el diario El País el día 3 de junio de 2015, en respuesta a esa actitud empresarial, en 2009, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo interpuso una demanda en nombre de la entrevistada, alegando que la empresa había violado la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe a los empresarios rechazar a un posible candidato por sus creencias religiosas. Como resultado, un jurado consideró que Elauf debía de recibir una indemnización de veinte mil dólares. Sin embargo, la Corte Federal de Apelaciones del Décimo Distrito anuló el veredicto al argüir que la empresa de moda no podía ser considerada culpable de discriminación porque Elauf nunca dijo explícitamente que llevaba el pañuelo por sus creencias religiosas y que, por tanto, necesitaba resultar exenta del código de vestuario de la firma. De esta forma, el caso llegó al TSEU.

Finalmente y de acuerdo con el fallo del alto tribunal, una empresa que se niega a proporcionar este tratamiento diferenciado viola la Ley de Derechos Civiles. Un empleador no puede hacer de la práctica religiosa de la solicitante, confirmada o no, un factor en las decisiones de empleo.

Aunque este apartado está destinado a analizar la problemática del derecho del trabajo, la libertad religiosa y el derecho a la propia imagen en la fase de selección de personal, igualmente creo oportuno comentar un caso sucedido en España, en que se expulsó a una abogada de una Sala de la AN por llevar *hiyab*, ya que me he centrado en la discriminación hacia la mujer musulmana con velo.

Lo que sucedió en la Sala de vistas de la AN fue que el 29 de octubre de 2009, la abogada Zoubida Barik, de origen marroquí y nacionalidad española, estaba sentada en el estrado, con su toga puesta, cuando el juez y presidente del tribunal al que correspondió el caso, el Sr. Javier Gómez, la obligó a abandonar el estrado. Es musulmana y llevaba un pañuelo cubriendo su pelo. El magistrado consideró que con esa prenda no podía ejercer su labor como letrada.

Aunque Barik no comprendió por qué era incompatible su pañuelo con la dignidad de la Sala, cogió sus cosas y se marchó, pero presentó una queja ante la Sala de Gobierno de la AN por el comportamiento del magistrado, por discriminación y abuso de poder y por entender que se le

había obstaculizado un derecho profesional por un elemento de la vestimenta que carece de toda trascendencia procesal.

La vestimenta que deben llevar los abogados en los tribunales está regulada en el Estatuto General de la Abogacía. Su art. 37 sólo obliga a que vistan toga, y añade que adecuarán su indumentaria a la dignidad y prestigio de la toga que visten y al respeto a la Justicia.

El Reglamento 2/2005 de Honores, Tratamiento y Protocolo en los Actos Judiciales Solemnes recoge, en su art. 33, que los abogados, en los actos jurisdiccionales, deben usar toga y traje o vestimenta acorde con la solemnidad del acto. Por tanto, nada prohíbe cubrirse el pelo.

Barik, que se había colegiado como abogada en Madrid en febrero de 2009, cuando ocurrió el hecho en cuestión ya había asistido a una decena de juicios y nunca le habían llamado la atención por portar el *hiyab*.

Tal y como se relata en el diario El País con fecha de 11 de noviembre de 2009, la letrada el 29 de octubre no representaba a ninguna de las partes, simplemente acudió a la Sala como apoyo de otro compañero y se sentó junto a él en el estrado.

El primer día que ella participó en el juicio como letrada no pasó nada, nadie le llamó la atención. El segundo día, cuando el juez la vio, le dijo que no podía estar allí. Cuando Barik le preguntó la razón, él respondió que las partes no podían llevar la cabeza cubierta con un pañuelo a lo que ella le contestó que el Reglamento sólo exige el uso de la toga. El juez replicó que esa era su Sala y que ese era su criterio y, después de que Barik se viese obligada a abandonar la Sala, según uno de los letrados, el juez explicó que se trataba de una decisión personal. Los hechos fueron confirmados por tres abogados que estaban presentes en la Sala quienes aseguraron que se quedaron muy sorprendidos por la actitud del juez.

Como he dicho, la letrada recurrió la decisión del juez ante la Sala de Gobierno de la AN, pero ésta envió su petición al CGPJ al considerar que no era competente para resolver el recurso por considerar que la decisión del juez había sido puramente organizativa.

El Consejo no dio respuesta al caso de la Sra. Barik por lo que presentó otro recurso de protección de derechos fundamentales ante la Sala de lo Contencioso del TS.

El TS denegó su petición por cuestiones formales, concretamente, porque este Tribunal entendió injustificada la remisión del caso hacia el CGPJ por parte de la AN. Según argumentó el TS, si el Consejo no dio respuesta fue porque no era competente para hacerlo, motivo que hizo desestimar el recurso de protección de derechos fundamentales.

Por último, ante la negativa del TS la abogada acudió al TC interponiendo recurso de amparo y, a la vez, volvió a reclamar ante la AN mediante recurso de alzada. Por un lado, el garante de los

derechos fundamentales rechazó el recurso de amparo que interpuesto ya que sus magistrados consideraron que no se había vulnerado ningún derecho fundamental a la Sra. Barik. Por otro lado, la AN también rechazó la apelación ya que el plazo para responder a la primera resolución que ésta había emitido ya había expirado.

Sin embargo, en septiembre de 2013, el TEDH admitió a trámite el caso y dio respuesta al mismo el 19 de mayo de 2016.

Desafortunadamente para el estudio del tema central de este Trabajo, se publicó en la página web oficial del TEDH que el mismo no podía resolver sobre el caso de la abogada ya que como la Sra. Barik se había demorado en presentar el recurso de alzada ante la AN, ella misma había privado a los tribunales nacionales de la oportunidad de pronunciarse sobre el fondo del asunto. Dicho de otro modo, la abogada no cumplió con la necesaria formalidad nacional de agotar todos los recursos internos para poder acudir y obtener resolución por parte del TEDH.

8.5.2. Fase de ejecución del contrato de trabajo.

También en la segunda fase los trabajadores pueden sufrir atentados en sus derechos a la libertad religiosa y a la propia imagen. No obstante aquí, a diferencia de la fase de selección de trabajadores, existe un contrato de trabajo de por medio que puede legitimar la intromisión que eventualmente padezca el trabajador. Se deberá analizar, por tanto, las circunstancias que rodeen el supuesto concreto y, especialmente, se deberá estudiar la necesidad de la medida para el fin pretendido por el empresario, circunstancia que en unos casos legitimarán la medida y en otros no³⁵.

Como punto de partida, se debe tener presente que el TC ha declarado que los derechos de los individuos perviven en el seno de las relaciones laborales, si bien aquéllos pueden ser limitados en función de los intereses y objetivos del empresario. Por tanto, el trabajador debe cumplir aquellas obligaciones y directrices que provengan de su empleador, pero podría abstenerse de acatar la orden del empresario cuando ésta sea manifiestamente ilegítima o cuando concurra alguna causa justificativa³⁶. En estos casos podría aducirse a lo que se denomina *ius resistentiae* del trabajador frente a la directriz de su empresario, es decir, la abstención de aceptar una orden cuando este último se exceda en su poder organizativo o rebase la dignidad del empleado.

³⁵ Chaparro, P. Talens, E. *Las intromisiones en el derecho a la propia imagen en el ámbito laboral*. Revista boliviana de derecho. Págs. 234-251.

³⁶ Chaparro, P. Talens, E. *Las intromisiones en el derecho a la propia imagen en el ámbito laboral*. Revista boliviana de derecho. Págs. 234-251.

A continuación expondré tres supuestos de hecho, uno de ellos nacional y dos internacionales.

La STSJ de Islas Baleares 457/2002, de 9 de septiembre resuelve un caso en que un trabajador vio vulnerado sus derechos a la libertad religiosa y a la propia imagen.

El supuesto de hecho fue el siguiente. El Sr. Pedro, quien desempeñaba sus servicios como conductor desde el 29 de julio de 1985 demandó a la EMT, empresa para la cual trabajaba. Desde que el Sr. Pedro comenzó a trabajar para la EMT se vino cubriendo la cabeza con gorra ya que practica la religión judía y, para los fieles de dicha religión, es necesario llevar siempre la cabeza cubierta en señal de respeto a la deidad.

Como venía diciendo, desde que el Sr. Pedro se incorporó a la empresa se vino cubriendo la cabeza con gorra, pero dieciséis años después fue incoado contra el trabajador expediente disciplinario por la empresa siendo sancionado el 29 de noviembre de 2001 por conducir con gorra el 13 de noviembre del mismo año. Por este motivo el trabajador demandó a la empresa.

El Juzgado de lo Social núm. 2 de Palma de Mallorca estimó la demanda del trabajador, por lo que la EMT interpuso recurso de suplicación, el cual fue desestimado por la STSJ de Islas Baleares.

La EMT, en su recurso, alegó que el trabajador no cumplió con el art. 26 del convenio colectivo de empresa ya que el mismo establece la utilización en el puesto de trabajo de un concreto vestuario que no comprende gorras o prendas similares para la cabeza, por lo que, según la EMT, resultaba obvio que el uso de la misma por parte del actor no se encontraba autorizado. Por consiguiente, el precepto genera en los trabajadores la obligación de emplear el vestuario y la empresa tiene el derecho de exigir que dicha obligación se respete.

Pero la doctrina que la Sala de lo Social apoyó no fue la que la EMT planteó.

La Sala argumentó, cito textualmente, que “no existen derechos ilimitados, y el derecho de la empresa a imponer a sus empleados el uso de un determinado uniforme cabe que ceda si colisiona con un derecho al que deba atribuirse rango preponderante. Ya se ha visto que la orden empresarial de vestir una determinada ropa no puede lesionar la dignidad y honor del trabajador o cualquiera de los derechos fundamentales y libertades públicas constitucionalmente consagrados. El empeño del aquí actor en llevar gorra mientras conduce el autobús no obedece a un mero capricho o al seguimiento de modas. Es hecho clave alegado en la demanda y corroborado de pleno en juicio que aquél es miembro de la Comunidad Israelita de Mallorca y practicante de la religión judía desde hace unos 23 años, así como que esta creencia considera necesario tener siempre cubierta la cabeza en señal de respeto a la divinidad. Usar gorra, así

pues, constituye para el demandante un acto prescrito por su religión, de manera que el conflicto se plantea entre el derecho de la empresa a dirigir la actividad laboral y el derecho fundamental a la libertad religiosa de uno de sus empleados”.

Tal y como expliqué en el segundo párrafo de este apartado, la resolución de un conflicto de las características del que aquí se examina dependerá de las circunstancias que concurran en cada situación concreta, ponderando hasta qué punto el comportamiento religioso del trabajador resulta inocuo para los intereses de la empresa o, por el contrario, incompatible con ellos.

En este caso, tal y como se expone en la STSJ, “no consta que la conducta del actor haya causado algún tipo de daño o menoscabo a la imagen de la empresa, incidente o trastorno cualquiera durante la ejecución del servicio o, más en general, ninguna clase de perjuicio. Luego, si ni la actividad laboral ni los intereses empresariales sufren en absoluto, no se ve razón atendible que justifique en derecho una decisión de la empresa, rayana, pues, en el autoritarismo, que hiere, sin provecho para sí, los sentimientos religiosos de uno de sus empleados constitucionalmente tutelados; máxime cuando la demandada es una empresa municipal y por tanto perteneciente al sector público, y puede que, por ello, más comprometida que las de puro carácter privado con el cumplimiento efectivo de los valores constitucionales”.

Concluida la explicación sobre el caso de la STSJ de Islas Baleares 457/2002, de 9 de septiembre, procedo a explicar otros dos hechos reales resueltos, esta vez, por el TEDH. La STEDH que resuelve estos dos casos que expondré es la misma que resolvió el anterior supuesto explicado en el apartado 8.4.2 de este TFG, es decir, la STEDH sobre el «caso Eweida y otros contra Reino Unido».

Antes de empezar a tratar la STEDH hare una breve referencia sobre los símbolos cristianos.

Los símbolos son representaciones de una idea o de un concepto moral. Las religiones poseen símbolos y, por ello, quien viste en su vida cotidiana un símbolo religioso está exteriorizando y manifestando libremente su creencia religiosa y, asimismo, está demostrando el respeto hacia la misma. Pero en ciertas ocasiones, la revelación hacia terceros mediante símbolos de las propias creencias religiosos puede suponer un conflicto dentro del ámbito laboral, tal y como se verá a continuación.

El TEDH conoció el caso de las demandantes Sras. Eweida y Chaplin, ambas ciudadanas británicas que alegaron que la legislación de su país no protegió adecuadamente su derecho a manifestar su religión.

La Sra. Eweida, primera demandante, es practicante del cristianismo copto y, desde 1999 trabajaba como miembro de la plantilla de la empresa privada British Airways.

Tal y como se redacta en el apartado titulado «circunstancias del caso» de la STEDH, British Airways requiere a todos sus empleados en contacto con el público que lleven uniforme.

En 2004, la empresa introdujo un nuevo uniforme y distribuyó una guía de usuario. Dicha guía incluía el siguiente apartado: “cualquier accesorio o prenda de vestir que el empleado, por motivos religiosos, esté obligado a llevar, debe en todo momento estar cubierto por el uniforme. Si, no obstante, esto es imposible dada la naturaleza del objeto y la forma en que debe ser usado, entonces se requerirá la aprobación a través de la jefatura local en cuanto a la idoneidad del diseño para garantizar el cumplimiento de las normas del uniforme, a menos que dicha aprobación ya figure en la guía del uniforme”.

Hasta el 20 de mayo de 2006, la Sra. Eweida llevó una cruz en el trabajo oculta bajo su ropa. Ese día decidió empezar a llevar la cruz a la vista, como un signo de su compromiso con su fe. Cuando llegó entonces al trabajo, su jefe le pidió que se quitara la cruz y la cadena o que la ocultara bajo su corbata. La primera demandante inicialmente se opuso, pero finalmente accedió a cumplir con la orden después de discutir el asunto con un superior.

El 7 agosto del mismo año, acudió nuevamente al trabajo con la cruz a la vista y de nuevo accedió, reaciosamente, a cumplir con la norma del uniforme al ser advertida que de no hacerlo sería enviada a casa sin sueldo.

El 20 de septiembre de 2006, se negó a quitarse o esconder la cruz y fue enviada a casa sin sueldo hasta el momento en que decidiera cumplir con su obligación contractual respecto al uso del uniforme.

El 23 de octubre de 2006, se le ofreció un trabajo administrativo sin contacto con el público, que no requería uniforme, pero ella rechazó el ofrecimiento.

A mediados de octubre del mismo año aparecieron publicados una serie de artículos de prensa sobre el caso de la Sra. Eweida críticos con British Airways y, por ello, la empresa anunció una revisión de su política de uniformes en relación con el uso de símbolos religiosos visibles.

Tras celebrar consultas con los miembros del personal y los representantes sindicales, se decidió aprobar una nueva política. A partir del 1 de febrero de 2007, la exhibición de símbolos religiosos sería permitida cuando fuera autorizada. Algunos símbolos, como la cruz, recibieron autorización inmediata.

La primera demandante regresó a trabajar el 3 de febrero de 2007, con permiso para usar la cruz según la nueva política. Sin embargo, British Airways se negó a indemnizarle por los ingresos perdidos durante el tiempo que decidió no acudir al trabajo.

La Sra. Eweida presentó diferentes reclamaciones alegando daños por discriminación indirecta y denunciando también una violación de su derecho a manifestar su religión, pero ninguna de ellas fue estimada.

En cuanto a la segunda demandante, la Sra. Chaplin, era cristiana practicante y desde 1971 lleva alrededor de su cuello una cruz.

La Sra. Chaplin fue contratada por un hospital estatal desde abril de 1989 hasta julio de 2010 y, en el momento de los hechos en cuestión trabajaba para la unidad geriátrica.

La política de uniformes del hospital disponía, entre otras cosas, que no se utilizarían collares para reducir el riesgo de lesiones al trabajar directamente con los pacientes, y también que cualquier miembro del personal que deseara usar determinado tipo de ropa o joyas por razones religiosas debería plantearlo ante su superior jerárquico quien no denegaría su aprobación de manera injustificada.

Tal y como se redacta en el apartado «circunstancias del caso» de la STEDH, en junio de 2007 se introdujeron nuevos uniformes en el hospital, que por primera vez incluían una bata con cuello abierto para las enfermeras.

En junio de 2009, el superior de la Sra. Chaplin le pidió que se quitara su collar con la cruz. La segunda demandante insistió en que la cruz era un símbolo religioso y solicitó autorización para usarlo. Ésta le fue denegada debido a que la cadena y la cruz podían provocar lesiones si un paciente anciano tiraba de ella.

La Sra. Chaplin propuso entonces llevar la cruz en una cadena con sujeciones magnéticas, que inmediatamente se soltaría si era agarrado por un paciente. Sin embargo, la autoridad sanitaria lo rechazó debido a que la cruz aún así supondría un riesgo para la salud y la seguridad si podía oscilar libremente ya que, por ejemplo, podría entrar en contacto con heridas abiertas.

Por último, se le sugirió a la Sra. Chaplin que podía asegurar su cruz y la cadena al cordón que sostenía su tarjeta de identidad. Sin embargo, también era necesario que se quitaran la acreditación y el cordón cuando realizaban tareas clínicas delicadas y, por esta razón, la demandante también rechazó esta sugerencia.

En noviembre de 2009, la segunda demandante fue trasladada a un puesto de trabajo provisional de no enfermería que desapareció en julio de 2010.

La Sra. Chaplin presentó únicamente ante el Tribunal Laboral una reclamación por discriminación directa e indirecta por motivos religiosos, pero el Tribunal sostuvo que no existió discriminación directa y que no se demostró la concurrencia de discriminación indirecta.

Resumidos ambos supuestos de hecho, expondré la resolución que dio la STEDH de 15 de enero de 2013.

Para resolver ambos casos, el TEDH se basó en los principios generales de los arts. 9 y 14 CEDH, ambos desarrollados en el apartado 6 del Trabajo.

En relación al caso de la Sra. Eweida, el TEDH declaró que sí hubo una violación del art. 9 CEDH y que el Estado debía indemnizarla por los daños morales causados con la cantidad de dos mil euros. A su vez, el Estado tuvo que pagar las costas y gastos.

El TEDH llegó a la mencionada conclusión ya que consideró que no se alcanzó un justo equilibrio entre la pretensión laboral de la demandante y las medidas adoptadas por la empresa. Tal y como se recoge en la STEDH, por un lado, estaba el deseo de la Sra. Eweida de manifestar sus creencias religiosas, ambición que es un derecho fundamental y, en el otro lado, estaba el deseo de la empresa de proyectar una cierta imagen corporativa. El TEDH consideró que, aunque este objetivo empresarial era legítimo, los tribunales nacionales le concedieron demasiado peso.

La perspectiva del TEDH es que la cruz de la primera demandante era discreta y no deterioraba su aspecto profesional. Además, dicho Tribunal razonó que el hecho de que la compañía fuera capaz de modificar el código de uniforme para permitir la utilización visible de joyería simbólica religiosa demuestra que la prohibición anterior a la modificación no era de importancia crucial.

El Tribunal, por tanto, concluye que, en estas circunstancias donde no hay ninguna prueba de invasión real de los intereses de terceros, las autoridades nacionales no protegieron de manera suficiente el derecho de la Sra. Eweida a manifestar su religión, vulnerando la obligación positiva, ésta es la de manifestación de las creencias religiosas, de conformidad con el art. 9 CEDH.

Respecto de la segunda demandante, en cambio, el TEDH consideró que no hubo violación del art. 9 CEDH.

Tal y como se razona en la STEDH, la determinación de la segunda demandante de llevar la cruz y la cadena en el trabajo era una manifestación de su creencia religiosa y la negativa de las autoridades sanitarias a permitirle permanecer en el puesto de enfermería llevándola era una injerencia en su libertad de manifestar su religión. Pero el THDH argumentó que no hubo

ninguna duda de que el motivo de la restricción en la joyería, incluidos los símbolos religiosos, era proteger la salud y la seguridad tanto de los pacientes como de las enfermeras.

Consideró el TEDH que, como en el caso de la Sra. Eweida, la importancia para la segunda demandante de permitirle manifestar su religión portando su cruz a la vista debe pesar en la balanza. Sin embargo, la razón para solicitarle que se la quitara (la protección de la salud y seguridad en una sala de hospital), era de una magnitud mayor que la que se aplicó respecto de la primera demandante.

Concluyó el TEDH informando que en el ámbito sanitario las autoridades nacionales deben gozar de un amplio margen de apreciación ya que los administradores del hospital están en mejor situación para tomar decisiones sobre seguridad clínica que un tribunal, en particular un tribunal internacional que no ha escuchado testimonio directo.

Se deduce de todo lo expuesto que el TEDH razonó que la injerencia en la libertad religiosa de la Sra. Chaplin por parte de las autoridades del hospital era necesaria y que, por ello, no hubo ninguna violación del art. 9 CEDH.

9. Las denominadas «empresas de tendencia».

Las empresas de tendencia son aquellas que manifiestan su afinidad con una determinada ideología. Son aquellas empresas que se intentan diferenciar de las demás manifestando abiertamente su afinidad con una concreta ideología, normalmente política o religiosa, para captar los clientes que comparten la misma opinión.

La pregunta relevante en relación al tema central de este Trabajo es hasta qué punto ese tipo de empresas pueden restringir la libertad ideológica de sus trabajadores.

Tal y como expone IGNASI CAMÓS, una empresa, por mucho que sea de tendencia, no se puede entender como un espacio ajeno a la libertad de pensamiento de sus trabajadores especialmente con respecto a los trabajadores que ejercen funciones neutras en la empresa, como pudiera ser, por ejemplo, las de vigilancia del recinto. Las empresas de tendencia, entonces, pueden tener trabajadores no afines a los idearios de la misma ya que pueden llevar a cabo funciones neutrales.

En este sentido sirve a título de ejemplo la STC 47/1985, de 27 de marzo. El litigio que esta Sentencia resuelve es el que se dio entre una profesora titular de EGB, parte actora, y la empresa

para la cual prestaba sus servicios, el Col·legi Lestonnac, parte demandada. Este Colegio se dedica a la enseñanza no estatal y es una reconocida escuela cristiana de Cataluña, de hecho, se puede leer en la página web del Colegio que su proyecto educativo “posibilita a cada alumno de dar sentido a su vida a través del encuentro con uno mismo, con los demás y con el Dios de Jesucristo”³⁷.

Dicha empresa envió a la demandante carta de despido cuyo texto incluyó dos causas constituyentes de la extinción de la relación laboral. La primera era la disconformidad de la profesora hacia las normas de la dirección del Colegio, lo cual creaba, según el mismo, fricciones que deterioraban los criterios que presidían la enseñanza. La segunda causa alegada por la empresa fue que la actora desarrollaba su actividad profesional de tal forma que no se ajustaba al ideario que regía el Colegio, ideario que debía hacerse cumplir por todos.

La demanda fue resuelta por la Sentencia de Magistratura donde se declaró nulo el despido y se condenó a la empresa a readmitir a la profesora. Aún y así, la demandante recurrió primero en suplicación y después en amparo, llegando entonces el pleito hasta el TC.

La ahora recurrente pretendió el amparo por haber sido despedida del Colegio por razón de sus creencias íntimas. Así pues, la cuestión que el garante de los derechos fundamentales debía dilucidar era si el despido había sido o no discriminatorio por lesionar el art. 16 CE.

Tal y como se recoge en el segundo FJ de la STC, desde el momento de la emisión de la carta de despido quedó planteado en el terreno el conflicto ideológico ya que, las dos causas de despido que recogía la carta encerraban un inequívoco contenido ideológico.

Para dar resolución al caso la STC recurre a la doctrina fijada por él mismo.

Defiende la doctrina del TC que, tal y como se plasma en el tercer FJ de la STC, es indiscutible que en los centros docentes privados los profesores están obligados a respetar el ideario educativo propio del centro y, en consecuencia la libertad del profesor no le faculta para dirigir ataques abiertos o solapados contra ese ideario. Por tanto una actividad docente contraria al ideario de un centro privado puede ser causa legítima de despido del profesor al que se le impute tal conducta o tal hecho singular, siempre que los hechos o el hecho constitutivos de ataque abierto o solapado al ideario del centro resulten probados por el empresario. Pero la simple disconformidad de un profesor respecto al ideario de su centro docente no puede ser

³⁷ Col·legi Lestonnac. Mollet. Ordre de la companya de marina N.S. Centre concertat per la Generalitat de Catalunya. Recuperado de http://www.lestonnac-mollet.net/inici/identitat/mostra.php?id_pagina=60&idPare=16/05/2016

causa de despido si éste no ha puesto de manifiesto sus creencias contrarias en alguna de las actividades educativas de la empresa.

Amparó el TC que para que el despido efectuado a la profesora hubiese sido lícito se debería haber demostrado que hubo no sólo disconformidad, sino fricciones, contra los criterios del Colegio, consistentes en actos concretos de la profesora y en una actividad contraria al ideario.

Así como se recoge en el cuarto FJ de la STC, no quedaron probados los hechos que la empresa alegó en la carta, subsistió así el motivo ideológico del despido, con la consecuencia de que tal despido ideológico se convirtió en injustificado por discriminatorio y contrario a la libertad ideológica reconocida por el art. 16.1 CE.

El TC otorgó el amparo a la profesora: le reconoció su derecho a la libertad ideológica y a no ser objeto de discriminación por motivos ideológicos y declaró que el despido fue nulo con nulidad radical lo cual comportó la readmisión de la profesora con exclusión de indemnización sustitutoria.

10. Conclusiones.

Después de desarrollar cada apartado del Trabajo son diversas las conclusiones que considero necesarias exponer.

1. A título personal, considero que la regulación tanto nacional como europea como internacional sobre la libertad religiosa en relación al derecho laboral es amplísima.

Existen normas suficientes para amparar el derecho de libertad religiosa de los trabajadores. Aunque la fecha de aprobación tanto de la normativa internacional como de las nacionales que he comentado en los apartados 4 y 5 del Trabajo van quedando atrás en el tiempo, la regulación europea al respecto es bastante reciente. Seguramente los estados europeos, al haber acogido tal gran variedad de religiones gracias a los movimientos migratorios, consideraron la necesidad de crear política garantizadora de la libertad religiosa en el ámbito laboral y, por consiguiente, de la igualdad de trato en el empleo.

Asimismo considero que las relaciones laborales tienen la particularidad de servir de medio para la interrelación de personas de diversas religiones. También creo que el hecho de la llegada hacia el territorio español de creencias religiosas distintas ha hecho emerger un tema renovador y que, en algunas ocasiones, supone la causa de ciertos conflictos que surgen, a mi parecer, por las barreras que la sociedad impone diariamente a la diversidad y que se trasladan al ámbito laboral.

Pero las creencias religiosas también deben ser respetadas en el entorno laboral, tanto por el empleador como por los compañeros de trabajo, pues expresan el desarrollo personal de cada individuo.

Comparto la opinión de MARIANO BLÁZQUEZ quien alerta que el esfuerzo de erradicar la intolerancia religiosa no debe ser únicamente legislativo, sino que debe ir acompañado de medidas políticas y sociales encaminadas a consolidar una sociedad plural en materia religiosa. En esta tarea también los jueces tienen un importante cometido velando por que en la aplicación de las leyes prime la igualdad y el carácter de derecho fundamental que tiene la libertad religiosa de los individuos.

2. La libertad religiosa es un derecho fundamental perteneciente a cada uno de los individuos y que persiste en las relaciones laborales, pero no es ilimitado. Como he expresado en dos ocasiones anteriormente, considero que aquellos derechos que la libertad religiosa engloba y que son de más difícil cumplimiento en el ámbito laboral por parte de los trabajadores ya que entran en conflicto con los intereses de los empresarios son: profesar las creencias religiosas que libremente se elija, manifestar libremente las creencias religiosas, practicar los actos de culto de la confesión, conmemorar las festividades, y no ser obligado a practicar actos de culto contrarios a las convicciones personales.

3. Puedo concluir, de la misma forma que lo hace JOSÉ MARÍA CONTRERAS, que en caso de colisión entre el derecho fundamental de libertad religiosa y el derecho de libertad de empresa, debería primar el derecho fundamental de tal forma que el respecto a la libertad religiosa se convierte en un elemento de orden público que actúa como límite a la esfera de autonomía privada propia del empresario. La libertad religiosa y la empresarial se deben armonizar de manera que se consiga el respeto de los intereses religiosos en el mayor grado posible, analizando caso por caso.

De la jurisprudencia citada y estudiada en este TFG, puedo concluir que la doctrina mayoritariamente dio la razón al empleado, parte demandante. Esto sucedió con la STSJ de Andalucía 998/2008, de 26 de marzo, con la STSJ de la Comunidad Valenciana 1661/2015, de 30 de Julio, también con la STC 101/2004, de 2 de junio, en el caso de Abercrombie, en la STSJ de Islas Baleares 457/2002, de 9 de septiembre, en la STEDH sobre la Sra. Eweida y, finalmente, en la STC 47/1985, de 27 de marzo.

Aunque como anteriormente dije, el derecho fundamental de libertad religiosa no es ilimitado. A cada caso concreto le corresponderá una resolución diferente porque aunque debe primar, a

mi parecer, el derecho fundamental, en ciertas ocasiones la decisión judicial no da la razón al trabajador como, por ejemplo sucedió en el caso de la STC 19/1985, de 13 de febrero, en la STSJ de la Comunidad Valenciana 1675/1997, de 24 de junio, en los casos resueltos por el TEDH en 2013 sobre las Sras. Chaplin y Ladela, y el caso de la abogada musulmana, la Sra. Barik.

4. En cuanto a la fase precontractual, en primer lugar, queda claro que la garantía del derecho de libertad religiosa supone el derecho a no ser discriminado para el empleo por motivos religiosos. Un candidato a ocupar un vacante no puede ser rechazado por profesar su religión.

Se protege el ámbito de la libertad interna del trabajador prohibiéndose al empresario cualquier facultad de indagación sobre las creencias religiosas del candidato.

Esta regla tiene una excepción, la de las empresas de tendencia. En estos casos, siempre que la prestación de trabajo vaya estrechamente ligada a la orientación ideológica por la empresa en cuestión parece legítimo poder preguntar al futuro trabajador sobre sus ideas religiosas.

Fuera de la excepción, aunque es muy claro el impedimento que sobre el empresario recae, a mi parecer el candidato no queda efectivamente protegido ya que si el empresario incumple su prohibición mientras se efectúa la entrevista, razono poco probable el hecho de que el candidato inicie un proceso judicial.

Se garantiza la protección si se sufre rechazo en la fase selectiva de personal por el hecho de exteriorizar la religión que se profesa.

Aún y así, considero que si a la persona rechazada se le indemniza por daños morales no se está favoreciendo a la búsqueda de la igualdad de trato, que es lo que realmente interesa, ya que interponer una sanción pecuniaria no sirve para crear la necesaria conciencia de aceptar la sociedad multicultural en la que vivimos y que nos debe acompañar también en el ámbito laboral. Multar al empresario crea una visión superficial del fondo del hecho, a mi parecer al empresario, siempre y cuando no estemos hablando de una empresa de tendencia, se le debería requerir a aceptar al candidato rechazado por motivos religiosos en su empresa para dar ejemplo de que la diversidad de exteriorización religiosa en el empleo enriquece.

5. En cuanto al ejercicio de libertades religiosas dentro de la empresa, el derecho fundamental está reconocido, pero ello no presupone el reconocimiento de derechos ilimitados a favor de la actividad religiosa durante el período de la prestación laboral.

Concluyo en que donde surgen mayores enfrentamientos entre el derecho fundamental y el derecho de libertad de empresa es en el plano de la compatibilidad en el ejercicio de los deberes laborales y los deberes religiosos.

Tal y como cree JOSÉ MARÍA CONTRERAS, la jurisprudencia ha establecido claramente que las creencias religiosas no pueden justificar la no prestación de un servicio al que el trabajador se ha comprometido libremente sin formular objeción u observación alguna, por ello, en este caso no sería posible alegar la existencia de una causa de discriminación. No obstante, cuando las convicciones religiosas hayan sido puestas de manifiesto por el trabajador en el momento de su contratación, el empresario viene obligado a posibilitar el cumplimiento de las obligaciones religiosas asignándole funciones laborales que no resulten incompatibles con su fe religiosa.

6. En opinión de ROSA MARÍA RAMÍREZ, es cierto que han de conjugarse el derecho a la conmemoración de las festividades religiosas con el de la libertad de organización de la empresa, pero cree que el cambio del descanso semanal laboral no podrá suponer que las empresas tengan que acomodar su actividad o funcionamiento a las creencias del individuo, por tanto, si una empresa niega dicha posibilidad a un trabajador sería por una incompatibilidad entre los deberes religiosos y el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Si esa es la regla que impera se está cometiendo el error de crear el riesgo de que los individuos que profesen ciertas religiones que determinan una festividad laboral diferente a la general, decidan, por ellos mismos, no respetar sus propios derechos tomando la vía de no profesar sus creencias religiosas ni de manifestar libremente las mismas por el temor, o bien a no encontrar empleo o bien a perderlo.

Desde hace bastante tiempo nos encontramos ante una situación laboral complicada. Mi punto de vista es que si una persona profesa una religión con características especiales y está en busca de empleo, si esta persona conoce que por regla general el hecho de exteriorizar su religión le impedirá encontrar trabajo, aunque quiera actuar con buena fe, no revelará la religión que profesa por el miedo a perder el empleo al que opta.

A la vez opino que si un trabajador que profesa una determinada religión solicita, porque está en su derecho (FEREDE, FCIE), cambiar el día correspondiente al descanso semanal laboral, y el empresario se lo niega, se estaría, indudablemente, vulnerando el derecho fundamental de libertad religiosa de toda persona. El derecho fundamental no estaría siendo ni real ni efectivo ya que existirían obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

Es razonable que la empresa debe cuidar su buena organización laboral y su normal funcionamiento, pero no creo correcto que prevalezcan los intereses de la empresa sobre un derecho fundamental. Menos correcto veo aún ese punto de vista si, analizando el caso concreto, estuviésemos hablando de una gran empresa con una importante plantilla de trabajadores la que

se niega a otorgar la petición del empleado que ha estado prestando sus servicios de forma correcta.

7. La mejor manera de solucionar las diferencias derivadas del ejercicio de la libertad religiosa entre empleador y trabajador sería la doctrina del ajuste razonable.

Sin duda alguna, es un buen recurso que no es otro que tratar de adecuar la práctica religiosa, adaptándola al funcionamiento de la empresa de una forma razonable, sin que suponga un perjuicio gravoso para la empresa, pudiendo compaginar ambas cuestiones: el interés del trabajador por su libertad religiosa y la libertad de empresa. Se trataría de optar por una negociación amistosa. Su objetivo no sería otro que el de llegar a una solución que satisfaga a las dos partes evitando el litigio.

8. De la misma forma que lo hace JOSE MARÍA CONTRERAS, la carga de la prueba relativa al despido cuando el mismo se produce vulnerando la obligación de no discriminación por motivos religiosos se invierte. Por consiguiente, se establece una protección cualificada del trabajador obligando al empresario a acreditar que su actuación se encuentra razonablemente ajena a todo propósito discriminatorio.

11. Bibliografía.

- ✓ Bonet, J., Molina, A., Musoles, M^a C., Olmos, M^a E., Pascual, J. M., Puchades, M. A., Ramírez, R. M^a., Redondo, M^a. J., Ribes, A. I., Tedeschi, M., Vento, M. (1994). *Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes* (1^a ed.). Salamanca: Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca.
- ✓ Contreras, J.M. *Documentación jurídica: La igualdad y la libertad religiosa en las relaciones de trabajo*. Madrid: Ministerio de Justicia.
- ✓ De Vicente, R. *Los delitos contra los derechos de los trabajadores* (1^a ed.). Valencia: Tirant Lo Blanch.
- ✓ González, J. J. (2004). *Pluralismo religioso y Estado de derecho* (1^a ed.). Madrid: Consejo General del Poder Judicial.
- ✓ Jurado, A. *Acoso moral en el trabajo: Análisis jurídico-laboral* (1^a ed.). Madrid: La Ley.
- ✓ Montoya, A. (1976). *Derecho del Trabajo* (35^a ed.). Madrid: Editorial Tecnos (Grupo Anaya S. A.).
- ✓ Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- ✓ Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.
- ✓ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- ✓ Constitución Española.
- ✓ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- ✓ Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa.
- ✓ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- ✓ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- ✓ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Sentencia del Tribunal Constitucional 19/1985, de 13 de febrero.
- ✓ Sentencia del Tribunal Constitucional 47/1985, de 27 de marzo.
- ✓ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 1675/1997, de 24 de junio.
- ✓ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares 457/2002, de 9 de septiembre.
- ✓ Sentencia del Tribunal Constitucional 101/2004, de 2 de junio.
- ✓ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 998/2008, de 26 de marzo.
- ✓ Sentencia del Tribunal Europea de Derechos Humanos, de 15 de enero de 2013.
- ✓ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 1661/2015, de 30 de julio.
- ✓ Real Academia Española 2016. www.rae.es