



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN.

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA LIBERTAD RELIGIOSA E IDEOLÓGICA Y EL TRABAJADOR POR
CUENTA AJENA**

Presentado por GEMA LAURA MATAMALA PEREZ

Tutelado por ISABEL PALOMINO DIEZ

SEGOVIA, A 5 DE MARZO DE 2024

INDICE

1. INTRODUCCION.....	1
2. DE LOS PRIMEROS PASOS EN LA LEGISLACION A LA ACTUALIDAD	2
3. CONFLICTIVIDAD LABORAL POR RAZONES RELIGIOSAS E IDEOLOGICAS... ..	8
3.1. Conflictividad en las relaciones laborales en empresas de tendencia por motivos religiosos e ideológicos.....	11
3.2. Conflictividad de los profesores de religión en centros públicos.....	20
3.3. Vertiente activa de la libertad religiosa e ideológica. Demandas de acomodación.....	27
4. CONCLUSIONES.....	38
5. NORMATIVA	41
6. BIBLIOGRAFIA.....	42
7. JURISPRUDENCIA	44

1. INTRODUCCION

El concepto de libertad religiosa e ideológica ha ido variando a lo largo de la historia al compás de las distintas ideologías políticas en el poder, ampliándose y restringiéndose su ejercicio según aquéllos, hasta su configuración actual como un derecho fundamental.

Como tal goza de una protección privilegiada al más alto nivel normativo, es decir, en la Constitución española, que lo recoge en su artículo 16 y lo dota de una serie de garantías que pretenden asegurar su pleno ejercicio.

Desde la entrada en vigor de la Constitución son varias las normas jurídicas que ordenan internamente esta materia, teniendo vital importancia, con la incorporación de España a la Unión Europea, el seguimiento de las directrices que desde esta comunidad política y de derecho se establecen.

Entre ellas destaca la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre del 2000 y referida al establecimiento de un marco general respecto a la igualdad de trato en el empleo y su transposición a la legislación española a través de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ambos conceptos, igualdad de trato y no discriminación, marcan una visión actualizada y reforzada de la religión y las creencias en el entorno laboral vigente y su creciente conflictividad.

En este trabajo de fin de grado se abordará dicho proceso así como los principales litigios surgidos por la constante colisión entre la libertad ideológica, religiosa y de culto, con otros derechos, fundamentales o no, en el ámbito del trabajo por cuenta ajena.

Del mismo modo se estudiarán las consecuencias de la violación de dicho derecho fundamental no solo en el ordenamiento jurídico interno sino también en el internacional, en concreto en el Derecho comunitario, para lo que se detallarán las principales sentencias del orden social español además de las del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

De esta forma se pretende dar una imagen actual de la posición que ocupa el derecho a la libertad religiosa e ideológica en las relaciones laborales en España en un entorno cada vez más marcado por la multiculturalidad y la globalización.

2. DE LOS PRIMEROS PASOS EN LA LEGISLACION A LA ACTUALIDAD

Es en la **Constitución de 1869**, fruto de la revolución conocida como La Gloriosa, cuando por vez primera aparece reconocida la libertad religiosa. Supone, además, avances en las libertades colectivas y derechos individuales al reconocer también libertades como la de enseñanza o imprenta así como los derechos de reunión y asociación.

Según establece esta Constitución: *“La Nación se obliga a mantener el culto y los ministros de la religión católica”* estando garantizado el ejercicio público o privado de cualquier otro culto tanto por españoles como por todos los extranjeros residentes en España, *“sin más limitaciones para ambos que las reglas universales de la moral y del derecho”*.

Por otro lado, establece la no dependencia de la religión que profesen los españoles con la obtención y el desempeño de empleos y cargos públicos según su capacidad y mérito *“así como la adquisición y el ejercicio de los derechos civiles y políticos”*.

Sirva también como curiosidad que dicha Constitución establecía, entre otras, como una de las condiciones a reunir por quienes deseen ser senadores, ser o haber sido Obispo o Arzobispo, equiparable a cargos como Presidente del Congreso, Ministro de la Corona o Capitán general de Ejército o Almirante.

Años más tarde, en 1876, Alfonso XII decreta y sanciona en **1876 la Constitución de la monarquía española** cuya única referencia religiosa o ideológica podemos encontrarla en su artículo 11, que dice lo siguiente: *“La religión católica, apostólica, romana, es la del Estado. La Nación se obliga a mantener el culto y sus ministros. Nadie será molestado en el territorio español por sus opiniones religiosas ni por el ejercicio de su respectivo culto, salvo el respeto debido a la moral cristiana. No se permitirán, sin embargo, otras ceremonias ni manifestaciones públicas que las de la religión del Estado.”*

Asimismo, el artículo 13 señala que *“Todo español tiene derecho de emitir libremente sus ideas y opiniones, ya de palabra, ya por escrito, valiéndose de la imprenta o de otro procedimiento semejante, sin sujeción a la censura previa”*.

Dicha Constitución otorga plena libertad de elección de profesión y aprendizaje de la misma.

En **1931**, año de la **Constitución de la II República**, promulgada el 9 de diciembre, en la que se reconoce por primera vez el sufragio femenino, se contiene, además, un amplio articulado referido a la religión, no exento de polémica.

El primero de ellos es el número tres según el cual: *“El Estado español no tiene religión oficial”*. Asimismo, se establece como competencia exclusiva del Estado español la legislación y la ejecución directa de las materias relativas a la relación entre las iglesias y el Estado y el régimen de cultos.

Dentro del TÍTULO III (Derechos y deberes de los españoles), en su Capítulo Primero sobre garantías individuales y políticas, podemos encontrar otros de los aspectos fundamentales de su legislación en materia religiosa: Que las creencias políticas y religiosas no supongan fundamento de privilegio jurídico y la consideración de todas las confesiones religiosas como asociaciones que no mantendrán, favorecerán o recibirán auxilio por parte del Estado y resto de instituciones, estando sometidas a una ley especial que veta o prohíbe ejercer la enseñanza.

“La enseñanza será laica, hará del trabajo el eje de su actividad metodológica y se inspirará en ideales de solidaridad humana. Se reconoce a las Iglesias el derecho, sujeto a inspección del Estado, de enseñar sus respectivas doctrinas en sus propios establecimientos”.

Quedan garantizados en el territorio español la libertad de conciencia y el derecho de profesar y practicar libremente cualquier religión, salvo el respeto debido a las exigencias de la moral pública. Además, *“nadie podrá ser compelido a declarar oficialmente sus creencias religiosas”*.

Como en la anterior Constitución vigente, la de 1876, toda persona es libre de elegir profesión y de emitir libremente sus ideas y opiniones, valiéndose de cualquier medio de difusión, sin sujetarse a la previa censura.

De nuevo, a modo de curiosidad, esta vez en sentido opuesto, se instituye la no elegibilidad para la Presidencia de la República de los eclesiásticos, los ministros de las varias confesiones y los religiosos profesos.

Posteriormente, en los primeros años del franquismo, se elabora el **Fuero de los españoles** en cuyo artículo sexto se determina que: *“La profesión y práctica de la Religión Católica, que es la del Estado Español, gozará de la protección oficial. Nadie será molestado por*

sus creencias religiosas ni el ejercicio privado de su culto. No se permitirán otras ceremonias ni manifestaciones externas que las de la religión Católica". Por su parte, el artículo 12 da potestad a todos los españoles para "*expresar libremente sus ideas mientras no atenten a los principios fundamentales del Estado*".

Este texto, publicado el 18 de julio de **1945** con carácter de Ley fundamental reguladora de los derechos y deberes de los españoles, contiene en su Capítulo Tercero un amplio articulado referido al ámbito laboral y en concreto al derecho al trabajo, así como a la tutela y asistencia o amparo del Estado a los trabajadores.

No es hasta 1967 cuando nos encontramos con la primera ley que regula la materia religiosa y tutela su ejercicio, la **Ley 44/1967, de 28 de junio, regulando el ejercicio del derecho civil a la libertad en materia religiosa**.

Esta Ley, que toma como base el Estatuto para los acatólicos y sus asociaciones en España elaborado por Fernando María Castiella en 1964, siendo condicionante y antecedente de la misma el Concilio Vaticano II en su "Declaración sobre la libertad religiosa", es finalmente aprobada y promulgada con el visto bueno de la Conferencia Episcopal Española.

La norma citada surge de la necesidad imperativa de modificar el artículo sexto del citado Fuero de los españoles de modo que, como inspira esa Declaración, "*el derecho a la libertad religiosa, fundado en la dignidad misma de la persona humana*" sea reconocido en el ordenamiento jurídico español convirtiéndose en un derecho civil.

Tras la modificación queda redactado de la siguiente manera: "*La profesión y práctica de la Religión Católica, que es la del Estado Español, gozará de la protección oficial. El Estado asumirá la protección de la libertad religiosa, que será garantizada por una eficaz tutela jurídica que a la vez salvaguarde la moral y el orden público*".

Blanco (1999) recalca la novedad que esta Ley supone al asumir por parte de las instituciones estatales el paso de un régimen de tolerancia civil a un régimen de tutela y garantía de la libertad religiosa, personal y corporativa.

Desde el punto de vista laboral son varios los artículos contenidos en la Ley a tener en cuenta, entre ellos destacamos los artículos cuarto y séptimo que aluden a la obligatoriedad de que la enseñanza religiosa se imparta por quienes profesen la creencia de que se trate, además de hacer constar que serán los principios dogmáticos y la moral católica la que marque la enseñanza en los centros del Estado.

Igualmente, en su artículo quinto, establece la obligatoriedad por parte de las instituciones y entidades o empresas de carácter público y privado de: *“adoptar, sin perjuicio de la disciplina general y de las disposiciones laborales en vigor, las medidas que permitan a quienes formen parte de las mismas o dependan de ellas, cumplir normal y voluntariamente sus deberes religiosos”*. Asimismo se implanta como régimen operante en los establecimientos penitenciarios y en las Fuerzas Armadas la no imposición de asistencia a los actos de culto que no sean de servicio a aquellos que se definan como acatólicos en el momento de ingresar en aquéllas.

El principio de confesionalidad histórico del Estado español sostenido por la Ley Fundamental de 17 de mayo de 1958 por la que se promulgan los principios del movimiento nacional, que propugna que la doctrina católica inspirará la legislación, choca frontalmente con la llegada de la nueva **Constitución de 1978** y el principio de aconfesionalidad del Estado que implica la neutralidad del mismo frente a las distintas confesiones y el hecho religioso.

Dicha Constitución, la actual en vigor, ratificada en referéndum por los españoles con fecha 6 de diciembre, constituye al Estado como social y democrático de Derecho frente a los casi cuarenta años de dictadura franquista en la que las libertades individuales fueron duramente restringidas y la Iglesia aparecía como uno de sus pilares fundamentales.

La libertad religiosa y de culto de los individuos y las comunidades, así como la libertad ideológica adquieren en ella un estatus de derecho fundamental con la mayor protección normativa para asegurar su ejercicio pleno.

Estas libertades se reconocen en el artículo 16, dentro de la Sección primera del Capítulo II sobre derechos y libertades, y unidas al artículo 14 de la Constitución, constituyen derechos fundamentales que gozan de protección privilegiada al ser inmediatamente exigibles ante los tribunales ordinarios sin necesidad de desarrollo previo mediante ley. Son también derechos subjetivos cualificados que conllevan una garantía judicial, además de estar dotados de una especial resistencia frente al legislador, que se concreta en el respeto a su contenido esencial, indisponible para este.

En este mismo artículo, en su apartado segundo, se expresa dicha libertad desde su faceta negativa al determinar que *“nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias”* en contraposición a su faceta positiva de tener y manifestar la ideología y creencias que cada persona libremente elija. Y continúa consagrando la no

existencia de una confesión de Estado, aunque permite que los poderes públicos tengan en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantengan relaciones de cooperación con las distintas confesiones religiosas en ella presentes.

Respecto a la libertad ideológica se reconoce y protege el derecho a “*expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción*” en el artículo 20.

Adscrito al ámbito docente, la Constitución vigente, además de garantizar el derecho a la educación y la libertad de enseñanza, asiste a los padres para que sus hijos reciban formación religiosa y moral acorde a sus convicciones.

Asimismo, establece el deber de trabajar y el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio de todos los españoles, añadiendo también como novedad “*el derecho a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*”.

En segundo lugar, nos referiremos a la **Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa**, que entró en vigor el 13 de agosto de 1980 y derogó la Ley 44/1967, y cuyo texto no ha sido revisado hasta la fecha. Esta Ley supone un antes y un después en la consideración de las distintas Iglesias, Confesiones, Comunidades religiosas y sus Federaciones al permitir su inscripción en el Registro de Entidades Religiosas creado a tal efecto en el Ministerio de Justicia para otorgarles personalidad jurídica. Además, se establecen las bases para que se firmen acuerdos o convenios de cooperación con aquellas más arraigadas en el país, ejemplo de los cuales son los acuerdos estatales de cooperación con las Comunidades Israelitas, Islámicas y Evangélicas firmados el 10 de noviembre de 1992.

La norma constituye un desarrollo del derecho fundamental a la libertad religiosa y de culto reconocido en la Carta Magna, estableciendo en concreto respecto al trabajo que: “*Las creencias religiosas no constituirán motivo de desigualdad o discriminación ante la Ley. No podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier trabajo o actividad o el desempeño de cargos o funciones públicas*” (artículo primero).

Esta referencia a la no discriminación se recoge también en el artículo cuarto del primer Estatuto de los Trabajadores; la **Ley 8/1980, de 10 de marzo** incluye en la relación de

trabajo el derecho de los trabajadores *“a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”*.

Este concepto de discriminación, dada su vital importancia, ha sido ampliamente desarrollado en la legislación posterior no solo nacional sino también comunitaria, de la cual podemos destacar la **Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000**, en la que por primera vez se establece una norma dentro de la Unión Europea relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y en contra de la discriminación en todas sus formas, incluida aquella derivada de motivos de religión o convicciones.

En el ámbito nacional la última modificación del **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**, de 28 de junio de 2023, deja vigente la siguiente redacción del artículo: *“A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral”*.

Por último, es necesario hacer mención en este recorrido normativo a la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, en vigor desde el 14 de julio de 2022. La oportunidad de esta Ley se justifica ante la necesidad de establecer *“un mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español”* y sus garantías básicas, siendo de aplicación en el ámbito del empleo por cuenta propia y también ajena, objeto de nuestro estudio, y en lo que respecta al acceso, condiciones de trabajo, promoción profesional y formación.

Específicamente en su artículo noveno sobre el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena establece que: *“No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley*

para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo”.

De esta forma, introduce la consideración de nulidad de pleno derecho en los despidos que tengan como motivo alguna de las causas de discriminación que detalladamente redefine y amplía al igual que en los producidos con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, ya considerados en el artículo 108.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y de forma recurrente en los Estatutos de los Trabajadores.

Todo ello con el objetivo de prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación, ya sea por motivo de sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, orientación sexual, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastorno, identidad sexual, expresión de género, lengua, situación socioeconómica y el que ocupa este estudio, la religión o las creencias.

3. CONFLICTIVIDAD LABORAL POR RAZONES RELIGIOSAS E IDEOLÓGICAS

Antes de abordar la cuestión de la conflictividad en el terreno laboral debemos hacer una breve aproximación a lo que la doctrina en Derecho entiende por los conceptos de libertad religiosa e ideológica y los matices que unen y separan a su contenido.

Partiremos para ello de lo que la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico recoge en su artículo 16 y que transcribimos a continuación:

“1. Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.

2. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias.

3. Ninguna confesión tendrá carácter estatal. 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.”

A pesar de que su regulación conjunta en la Constitución Española podría indicar que ambas libertades configuran un único derecho fundamental, la jurisprudencia ha determinado a la largo de la historia su autonomía.

Las dos libertades tienen una dimensión individual interna que, en relación a la libertad religiosa y según la STC 177/1996, de 11 de noviembre, “*garantiza la existencia de un claustro íntimo de creencias y, por tanto, un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, vinculado a la propia personalidad y dignidad individual*” mientras que la dimensión interna de la libertad ideológica se dirige a garantizar el derecho a adoptar una posición intelectual ante la vida y la sociedad.

Ambas libertades ostentan también una dimensión externa o de *agere licere* según la cual los individuos pueden proyectar este ámbito íntimo y actuar de acuerdo a sus propias convicciones, de ideología o religión, sin ser sancionados por ellas ni sufrir la injerencia de terceros ni de los poderes públicos, a los que se les exige neutralidad bajo el principio de aconfesionalidad y una actitud positiva y de cooperación ante ambos fenómenos.

Por último, la libertad religiosa y la libertad ideológica permiten en su vertiente negativa que nadie pueda ser obligado a declarar sobre sus creencias o a participar en actos contrarios a estas, lo que lesionaría el ejercicio de estos derechos.

Así, a este respecto, la postura mayoritaria en la doctrina del Tribunal Constitucional es la de considerar la libertad religiosa y la libertad ideológica como dos derechos fundamentales, eso sí íntimamente relacionados entre sí, lo que no deja de ser una cuestión aún controvertida para muchos de sus estudiosos, a la que se une el debate acerca de si ambos son manifestaciones de otro derecho fundamental, el de la libertad de pensamiento recogido en otros ordenamientos de ámbito internacional.

Asumiremos esta postura como supuesto base para este trabajo de fin de grado, además de la consideración que al respecto hace González del Río (2020) sobre la jurisprudencia en nuestro país y que se ha manifestado estableciendo que ambas tienen una dimensión íntima y personal, ajena al poder de los poderes públicos y diferenciándose en que la libertad ideológica, de conciencia y pensamiento, se fundamenta en la razón, mientras que la libertad religiosa se ve fundamentada en la fe.

La declaración de ambas libertades, la de religión y la de ideología, como un derecho fundamental, es decir, derivado de la dignidad del ser humano e inherente al mismo y

protegido por mecanismos de garantía específicos, supone el origen de un nuevo foco de conflictividad en las relaciones laborales para el que tendrán que ser tenidas en consideración todas sus dimensiones anteriormente citadas.

La titularidad de dicho derecho por parte de los trabajadores y su ejercicio en el ámbito de la empresa, pública y privada, colisiona en ocasiones con otros derechos, también reconocidos constitucionalmente, como la objeción de conciencia, la libertad de cátedra o la propia imagen.

Dicho ejercicio colisiona igualmente con el poder de dirección del empresario sujeto a diversas circunstancias como puedan ser, por ejemplo, que el trabajador preste su servicio en una empresa de tendencia o, por el contrario, neutra, que se obligue al trabajador a realizar tareas contrarias a su ideología o que se le exija participar en actos de carácter religioso no siéndolo el mismo. En este sentido tampoco es lícito apelar a dichas libertades para eximirse por parte del trabajador de las obligaciones laborales que voluntariamente ha asumido ni para modificar unilateralmente las relaciones contractuales pactadas con el empleador.

Por otro lado, la incorporación al mercado de trabajo de nuevos tipos de trabajadores, en su mayoría inmigrantes, de diferentes culturas, costumbres e ideologías, ha conllevado el surgimiento de nuevos retos en el mundo empresarial con el objetivo principal de dar encaje y cabida a estos trabajadores en una nueva realidad laboral más globalizada y cambiante.

Así, se exige al empleador la existencia de ajustes razonables de acomodación o modulación en su organización a los derechos a la libertad religiosa y de creencias de sus trabajadores, tratando de lograr la armonización de su ejercicio con las exigencias empresariales.

Este deber de respeto y tolerancia por parte del empresario, exigible también a los demás trabajadores, tiene por objeto facilitar la dimensión externa de las libertades de sus empleados, permitiendo no solo la exteriorización o manifestación de esta parte íntima de su personalidad, sino también el de las exigencias derivadas de sus convicciones siempre y cuando no supongan un perjuicio a la actividad productiva de la organización.

A esta neutralidad del empresario se une también la sujeción al principio de no discriminación, directa o indirecta, y no diferenciación de trato por razones de religión o creencias que establece la Ley 15/2022, de 12 de julio, referido en su artículo 9 al empleo

por cuenta ajena, que dota al hecho religioso y las convicciones en las relaciones laborales de un impacto aún mayor, al trasponer la Directiva 2000/78 CE, de 27 de noviembre, primer texto normativo europeo que protege expresamente la libertad religiosa en el ámbito laboral.

El difícil equilibrio existente entre ambas exigencias, las empresariales y las de una actuación acorde a las propias creencias del individuo trabajador, origina multitud de litigios en todas las relaciones laborales, desde que se produce el acceso mismo al empleo, en la selección de personal, hasta su finalización o extinción.

Estudiaremos a continuación en detalle los conflictos más habituales que se dan en el ámbito laboral entre los que podemos destacar los relativos a la exhibición de signos visibles o indumentaria, festividades y descanso semanal, o los relativos a la contratación de trabajadores en empresas de una ideología concreta, haciendo especial hincapié en aquellos que, por su importancia, han marcado la doctrina de los diferentes tribunales, nacionales y comunitarios.

3.1 Conflictividad en las relaciones laborales en empresas de tendencia por motivos religiosos e ideológicos

La libertad de empresa puede definirse por dos aspectos fundamentales que la caracterizan, la libertad de acceso al mercado y la facultad del empresario de realizar actividades empresariales tales como el control de la producción, la gestión o la toma de decisiones. En el caso específico de las empresas de tendencia esta se concreta en la libertad de difundir sus ideas, lo que condiciona su funcionamiento y organización.

Las denominadas empresas ideológicas ofrecen, por tanto, un determinado producto o servicio vinculado a la defensa y asunción de un ideario propio como pueden ser, por ejemplo, las que tienen fines sindicales, las de fines políticos o las que, a nivel del empleo por cuenta ajena, pueden presentar una mayor conflictividad, que son las de fines educativos o informativos.

En estas empresas, en el marco de la relación laboral voluntariamente asumida por el trabajador y el empleador a través del contrato de trabajo, la confrontación se produce entre los derechos fundamentales propios del trabajador como ciudadano y los que le son propios a la organización, ya que ambos pueden ejercer su derecho a la libertad ideológica y de

creencias, viendo el trabajador también limitados otros derechos como pueden ser el de la intimidad familiar y personal o el de la libertad de cátedra.

En consecuencia, las relaciones laborales en las empresas ideológicas se desarrollan en un difícil entorno que debe contemplar y compaginar el ejercicio de los derechos a la libertad de empresa, a la libertad ideológica y religiosa y el resto de derechos fundamentales de la persona trabajadora junto con la exigencia añadida del cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

A este respecto destacamos la STC 88/1985, de 19 de julio, que manifiesta que *“la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano”*, lo que no supone que no se deba intentar armonizar el ejercicio de los derechos de ambos, individuales e institucionales, para una mejor coexistencia.

Sin embargo, el cumplimiento de aquellas obligaciones laborales que el contrato comporta sí puede condicionar el ejercicio de la libertad ideológica y religiosa del trabajador, no tanto en su dimensión interna, protegida al igual que una posible desigualdad de trato ante la injerencia de terceros y por tanto no limitada por imposiciones contractuales, sino en su exteriorización o manifestación, ya que en ocasiones esta puede suponer un perjuicio para la empresa y los valores que quiere transmitir.

La exigencia contractual por parte del trabajador se mantiene aún en la circunstancia de que el ideario del empleador sea contrario al suyo propio. Aunque, por otro lado, el desempeño de dicho trabajo no tiene por qué implicar la asunción de dicho ideario por parte del trabajador ni una presunción de que lo comparta, sino únicamente la práctica efectiva de las obligaciones que contractualmente contrajo.

En este punto se hace además necesario remarcar la importancia de distinguir si las tareas que en la organización se desempeñan son neutras o no, y si, por tanto, hay trabajadores con labores neutras o, por el contrario, conectadas a los fines ideológicos organizativos, lo que es de especial transcendencia en cuestiones de discriminación.

Solo en las tareas neutras, o sea que no impliquen transmitir o representar un ideario, los derechos fundamentales colisionan mientras que *“en los demás casos serían simples incumplimientos contractuales derivados de un ejercicio abusivo de un derecho fundamental”* (Fernández López, 1985). Así, solo los derechos fundamentales de un

trabajador que realiza tareas con repercusión ideológica para las empresas de tendencia podrían ser restringidos frente al derecho a la libertad de empresa, nunca si estas tareas son neutrales.

En relación con la discriminación e igualdad de trato es importante también matizar un hecho diferenciador que se manifiesta en las empresas ideológicas referido al derecho del empleador a realizar la selección de su personal en función de sus convicciones, como un requisito profesional a exigir para optar a un puesto de trabajo o prueba de aptitud para el mismo frente a la obligación establecida en el artículo 16.2 CE de que *“nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias”*.

Este derecho constituye una justificación para que esta diferencia de trato no sea considerada discriminatoria y tiene su origen en el artículo 4.2 de la Directiva 2000/78/CE que especifica que: *“en el caso de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización.”*

Así pues, estas declaraciones o manifestaciones de datos íntimos y sensibles del trabajador solo podrán exigirse en la selección de candidatos para la cobertura de puestos esencialmente ideológicos, no para actividades neutras, pudiendo incurrir el empleador en infracciones laborales de carácter muy grave por la discriminación de trabajadores en el acceso al empleo.

Los requisitos profesionales anteriormente mencionados son de aplicación principalmente en los **centros de enseñanza privados** donde los principales conflictos laborales se originan cuando su ideario trasciende de los aspectos religiosos y morales de la actividad educativa.

Para el estudio de los mismos es necesario destacar las pautas marcadas por la **STC 5/1981, de 13 de febrero**, dictada en el recurso de inconstitucionalidad promovido contra varios preceptos de la LOECE, Ley Orgánica 8/1980, de 19 de junio, reguladora del Estatuto de Centros Escolares y su posible violación de la Constitución al no señalar *“límites al alcance del derecho de los propietarios de los centros privados a establecer un ideario, por lo que*

éste puede invadir la esfera de la libertad ideológica de los profesores, los padres y los alumnos, produciéndose en caso de conflicto un sometimiento indebido de éstos al ideario” quedando éste, e incluso el reglamento interno del centro, por encima de las demás libertades.

Los fundamentos jurídicos de dicha sentencia recogen a este respecto la conexión existente entre la libertad de enseñanza que reconoce nuestra Constitución en su artículo 27 *“entendida como una proyección de la libertad ideológica y religiosa y del derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas u opiniones”*, con el derecho a crear instituciones educativas, el derecho de desarrollar con libertad dentro de los límites propios el puesto de docente y, finalmente, el derecho derivado de los padres a elegir la formación religiosa y moral que desean para sus hijos.

Estos mismos fundamentos hacen referencia al derecho que asiste a los centros privados de *“establecer un ideario educativo propio”* como parte de la libertad de creación de centros, limitado, eso sí, al respeto a los demás derechos y libertades fundamentales y en especial a la protección de la infancia y juventud, y de forma adicional al servicio de la enseñanza como transmisora de valores y conocimiento.

El respeto a este ideario, conocido y voluntariamente aceptado por parte del profesorado, en cualquier nivel educativo ha de ser compatible con el ejercicio de su propio derecho a la libertad de enseñanza exclusivamente en el puesto de docente que ocupa, no obligándolo a *“convertirse en apologista del mismo, ni a transformar su enseñanza en propaganda o adoctrinamiento”* y, por supuesto, facultándolo a realizar su actividad con criterios que no sean contrarios a aquél.

Respecto a la libertad de cátedra, que permite al profesorado expresar de forma libre ideas o pensamientos relacionados con la materia impartida, al ser entendida como una manifestación de la libertad de enseñanza y recogida por la Constitución en el artículo 20, supone, al ser ejercida en un centro de tendencia, que, a pesar de que el ideario debe ser respetado por el docente, no pueden existir *“actos concretos de censura previa por parte de los dirigentes o titulares del centro respecto a la actividad docente de los profesores”*.

Igualmente, el fallo de la sentencia determina que *“las simples y aisladas discrepancias”* expuestas por el docente en el uso de su libertad de cátedra respecto al ideario del centro, no supone una violación al respeto de su contenido y, por tanto, no pone en peligro *“la*

formación religiosa y moral de sus alumnos, en sentido contrario al que los padres eligieron para sus hijos cuando escogieron aquel centro”.

Tampoco incumplirán su deber de respeto si, *“en uso de su libertad ideológica y religiosa, se inhibieran o se negasen a colaborar en prácticas religiosas o en actividades ideológicas con las que ellos no se sintieran identificados”* al no poner en peligro el carácter ideológico propio del centro.

Finalmente, se afirma que solo las conductas docentes que amenacen el carácter ideológico del centro como pueden ser ataques solapados, abiertos o incluso hostiles al mismo, podrían ser causa justa de rescisión contractual; en ningún caso lo serán aquellas llevadas al margen de la institución educativa o en el ejercicio de las libertades públicas o de los derechos fundamentales.

Otras sentencias posteriores han ido perfilando dicha doctrina; entre ellas destacamos por su importancia la **STC 47/1985, de 27 de marzo**, referida al despido de una profesora en un centro de enseñanza no estatal motivado por su falta de conformidad o fricciones con las normas de la empresa y por desarrollar su actividad profesional de forma no ajustada a la ideología del centro, y en la que la recurrente pedía amparo al entender que había sido despedida de forma discriminatoria *“en razón a sus principios ideológicos o creencias íntimas”*.

En esta Sentencia el Tribunal Constitucional matiza su doctrina al establecer que *“la simple disconformidad de un Profesor respecto al ideario del Centro no puede ser causa de despido, si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en alguna de las actividades educativas del Centro”*, es decir, con una demostración fehaciente de fricciones contra el ideario del centro o con una actividad profesional contraria a este. Dichos hechos no fueron probados por lo que el Tribunal otorgó el amparo a la recurrente declarando el despido nulo con nulidad radical al vulnerar el derecho a la libertad ideológica de la trabajadora.

Posteriormente, la **STC 106/1996, de 12 de junio**, supuso el reconocimiento de otro tipo de empresas, ajenas a los centros docentes privados, como defensoras también de una determinada ideología e introdujo un nuevo matiz respecto al carácter neutral de las tareas desarrolladas en la actividad, esta vez en el marco de un hospital perteneciente a una orden religiosa en el que una trabajadora fue despedida por expresar verbalmente de forma ofensiva su desacuerdo con una actividad religiosa realizada en el centro.

De esta sentencia se extrae de nuevo la importancia del carácter de la actividad laboral prestada y si esta guarda o no relación directa con el ideario de la entidad y así, en directa comparación con la actividad de un docente de una escuela privada, concluye que: “*no son trasladables al trabajador que en la empresa cumple funciones meramente neutras en relación con la ideología de su empresario las limitaciones que el ideario del Centro, ..., pueden imponer a un Profesor en el ejercicio de sus libertades*”. Por tanto, ante labores técnicas o neutras respecto de la ideología de la empresa, el empresario no puede exigir a sus trabajadores más que el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato por ambos firmado.

La doctrina ha reiterado en este sentido que, respecto al derecho a la libertad religiosa o ideológica de los trabajadores, este “*queda reducido prácticamente a nada cuando se realizan labores de tendencia, hasta el punto de quedar incluso afectada la esfera religiosa privada e íntima de las conductas extralaborales del trabajador*” (González del Río, 2020).

Ejemplos contrarios de interpretación de esta doctrina, al partir de hechos similares y procurar conclusiones opuestas, los encontramos en la **Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 23 de septiembre de 2010** en los *Casos Obst y Schüth*, ambos trabajadores de una Iglesia, mormona y católica respectivamente, y despedidos por hechos relacionados con su vida privada.

En el *Caso Obst* se entendieron por el TEDH como fundamentos para la determinación de la legitimidad de su despido, por un lado, que parte de su actividad laboral estuviera basada en la transmisión de la ideología mormona y, por otro, una conducta privada coherente y aceptada voluntariamente con la firma del contrato que incluía una cláusula específica por la que se comprometía a cumplir con las normas religiosas de la iglesia y cuyo incumplimiento sería motivo de despido, lo que sucedió al tener relaciones extramatrimoniales. También destacó que el no haber sancionado al trabajador podría haber supuesto un perjuicio o pérdida de credibilidad para la Iglesia, al no ser coherente con los valores y enseñanzas que esta pretendía transmitir.

El *Caso Schüth*, a pesar de sus evidentes similitudes con el caso anterior -la existencia de una cláusula de lealtad a los principios católicos firmada por el trabajador en su contrato de trabajo y que su despido se justificaba igualmente en que su conducta personal se alejaba de los ideales de la Iglesia católica al mantener una relación con una mujer con la que tiene un hijo tras separarse de su primera esposa-, recibe una conclusión contraria por parte del

TEDH motivada en que sus tareas no se entendían básicas para la transmisión del ideario eclesiástico.

Por esta razón, definir una tarea como neutra o ideológica resulta fundamental en el marco de las relaciones laborales en una empresa de tendencia, siendo primordial a la hora de justificar la procedencia de un despido que tenga como causa la conducta de un trabajador por no respetar el ideario de la organización que lo contrata.

En todo caso, para que un despido disciplinario fundado en motivos religiosos o ideológicos en una empresa ideológica sea considerado procedente, se deben cumplir los siguientes condicionantes: 1) Que el incumplimiento del trabajador sea grave y culpable conforme a lo dispuesto en el artículo 54.2 ET. 2) Que la conducta del trabajador sea pública y atente contra los intereses de la entidad, su imagen y reputación. 3) Y, por supuesto, que el trabajador desempeñe labores de tendencia en la misma.

En otro orden de cosas, se hace preciso hablar en este punto del supuesto excepcional de la **cláusula de conciencia** de los profesionales de la información; derecho fundamental ligado a la libertad ideológica recogido en el artículo 20 CE y desarrollado en su propia Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio.

A pesar de que su articulado es muy escueto, debemos destacar por su importancia los artículos segundo y tercero que especifican lo que sigue:

“1. En virtud de la cláusula de conciencia, los profesionales de la información tienen derecho a solicitar la rescisión de su relación jurídica con la empresa de comunicación en que trabajen:

- a) Cuando en el medio de comunicación con el que estén vinculados laboralmente se produzca un cambio sustancial de orientación informativa o línea ideológica.*
- b) Cuando la empresa les traslade a otro medio del mismo grupo que por su género o línea suponga una ruptura patente con la orientación profesional del informador”*

Además, *“podrán negarse, motivadamente, a participar en la elaboración de informaciones contrarias a los principios éticos de la comunicación, sin que ello pueda suponer sanción o perjuicio.”*

En este supuesto específico el derecho del periodista a garantizar su independencia en el desempeño de su función profesional puede colisionar con el derecho a la libertad de

empresa del medio de comunicación que le contrata y al que se asocia una determinada línea editorial, es decir, una ideología concreta.

La orientación ideológica del medio se entiende conocida por el profesional de la comunicación en su vinculación contractual con aquél; en consecuencia, la variación en la orientación del medio puede afectar a su conciencia o ética profesional por lo que puede solicitar unilateralmente la rescisión de su vínculo laboral y la percepción de la indemnización correspondiente como despido improcedente.

Un ejemplo podemos encontrarlo en la **STC 225/2002, de 9 de diciembre**, dictada en un recurso de amparo promovido por un periodista ante la vulneración de la cláusula de conciencia en la extinción de su contrato de trabajo a causa del probado cambio ideológico de la empresa editora del diario “Ya” que *“habría derivado hacia posiciones inconciliables con su conciencia y con el ejercicio independiente de su función profesional”*.

Dicha sentencia supone la primera interpretación de la Ley 2/1997, de 19 de junio, dirigida a garantizar el correcto ejercicio del derecho *“a comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión”* como propugna el artículo 20.1.d CE y que es el argumento alegado por el recurrente al solicitar amparo ante el Tribunal Constitucional tras dos sentencias en instancias inferiores en las que se le denegó el derecho a invocar la cláusula de conciencia.

En ambas resoluciones se admitía la existencia del cambio ideológico del periódico hacia la ultraderecha, pero establecían que fueran los tribunales, y no el propio interesado, *“quienes deben decidir si se dan o no las condiciones para la rescisión del contrato con derecho a indemnización”*.

Así, defendían que, según el artículo 50.1 ET sobre causas justas de solicitud de extinción del contrato por el trabajador, la relación laboral debiera haberse mantenido hasta la resolución judicial de forma que, al abandonar el trabajador el periódico antes de dicha resolución, carecía de acción para invocar la cláusula de conciencia.

Por contra, el Tribunal Constitucional reconoce que el hecho de que el profesional tuviera que esperar a la resolución judicial que reconociera el cambio de orientación ideológica del medio para rescindir su contrato, supondría vaciar de contenido el derecho a la información veraz de los ciudadanos al tener que desempeñar su trabajo *“suscribiendo una línea editorial que no comparte”* y ver mermada su independencia profesional.

Señala también que está protegida constitucionalmente *“toda decisión del periodista que resulte proporcionada y razonablemente inspirada en un propósito de preservación de su independencia para el desempeño de la función profesional informativa”*.

La proporcionalidad de su decisión debe ser valorada en relación con el grado de conflicto de conciencia que el cambio ideológico del medio para el que trabajaba le planteara y que, en palabras del empleado, le suponía una situación en la empresa *“incómoda y angustiada”*.

El Tribunal valora también el hecho de que un profesional que ocupaba un puesto de relevancia, como es el de subdirector del medio, lo abandonara para hacer de esta forma más visible el cambio de ideología del mismo, lo que expresa de la siguiente forma: *“la confianza que inspira un medio de comunicación, es decir, su virtualidad para conformar aquella opinión, dependerá entre otros factores, del prestigio de los profesionales que lo integran y que le proporcionan una mayor o menor credibilidad -piénsese que, en este caso, el demandante era Subdirector del periódico-, de suerte que la permanencia en el medio profesional durante la sustanciación del proceso, puede provocar una apariencia engañosa para las personas que reciben la información.”*

Y concluye que *“tiene derecho a preservar su independencia ante situaciones de mutación ideológica desde el momento en que la considere realmente amenazada, evitando conflictos con la empresa de comunicación (que legítimamente puede alterar su línea ideológica) y riesgos de incumplimiento que, de permanecer en ella, pudieran darse y provocarle perjuicios por razón de su legítima discrepancia ideológica con la nueva tendencia editorial.”*

“Está fuera de duda, por tanto, que esa protección tan básica como tajante ofrecida por el art 20.1.d de la CE incluye la inmediata paralización de la prestación laboral ante un problema de conciencia (...) incluso con carácter previo al seguimiento de cauces jurisdiccionales y con independencia de cuáles sean los resultados del ejercicio posterior de dichas acciones”.

El Tribunal Constitucional falla, consecuentemente, otorgando el amparo al recurrente y reconociendo su derecho a la cláusula de conciencia.

Cuestión completamente distinta es cuando es el periodista quien cambia de orientación ideológica y se mantiene la del medio que lo contrató; en este caso, no podrá invocarse la

cláusula de objeción de conciencia como forma de exención de determinados deberes laborales.

3.2 Conflictividad de los profesores de religión en centros públicos

La Constitución Española en su artículo 16.3 contiene el principio de aconfesionalidad del Estado, lo que implica una necesaria neutralidad por parte del mismo ante el hecho religioso y las distintas confesiones existentes en nuestro país y su derecho a transmitir sus creencias. Asimismo, la cláusula de aconfesionalidad implica una doble exigencia de no intervención; de una parte, de las confesiones religiosas en temas políticos o legislativos y, de otra, del Estado en el seno de las confesiones religiosas.

Dicho artículo establece además que: “*Ninguna confesión tendrá carácter estatal*”, lo que supone el rechazo a la existencia de una religión de Estado, aunque sí aboga por la cooperación de los poderes públicos con una actitud positiva que favorezca y proteja las manifestaciones de las confesiones religiosas de mayor arraigo entre la sociedad española, de la que deberán tener en cuenta sus creencias religiosas sin que esto suponga discriminar o favorecer alguna de ellas por encima de las demás.

Esta imposición constitucional se reitera en la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa (LOLR) en su artículo 7.1 y se materializa posteriormente en los Acuerdos de 1992 del Estado con las confesiones minoritarias, no católicas, con mayor implantación o presencia en España: la evangélica, la islámica y la judía, aprobados por Ley en las Cortes Generales y cuyas peculiaridades se estudiarán de forma más exhaustiva en el apartado referente a los ajustes de acomodación en las empresas.

Un año antes de la aprobación de la LOLR se produjo la firma de cuatro acuerdos, en este caso con carácter de tratados internacionales, entre el Estado y la Santa Sede sobre asuntos jurídicos, asuntos económicos, asistencia religiosa a las fuerzas armadas y servicio militar de clérigos y religiosos y el que nos atañe especialmente, en materia de enseñanza y asuntos culturales.

En el mencionado Acuerdo se reconoce el derecho fundamental a recibir la educación religiosa según la ética cristiana, de práctica mayoritaria en la nación, así como el respeto en la acción educativa a la elección por los padres de la educación moral y religiosa que deseen para sus hijos, por lo que esta enseñanza no será obligatoria en los centros docentes públicos sin que esto suponga un motivo de discriminación alguna en el ámbito escolar.

Se concreta así el derecho a la educación en un sistema plural, es decir, en el que los padres pueden ejercer su derecho a elegir la formación para sus hijos acorde a sus convicciones a través de la escuela pública, neutral ideológicamente, o privada, sujeta a una determinada ideología.

En este sentido se expresa también la STC 5/1981, de 13 de febrero, según la cual la neutralidad ideológica de la enseñanza en los centros escolares públicos impone “*a los docentes que en ellos desempeñan su función una obligación de renuncia a cualquier forma de adoctrinamiento ideológico, que es la única actitud compatible con el respeto a la libertad de las familias que, por decisión libre o forzadas por las circunstancias, no han elegido para sus hijos centros docentes con una orientación ideológica determinada y explícita*”.

Del mismo modo incide en el contenido negativo uniforme que en estos centros tiene la libertad de cátedra de los docentes, habilitándolos a resistir cualquier orden de dotar a su enseñanza de una ideología.

El Acuerdo con la Santa Sede en materia de enseñanza dispone, para el caso específico de los docentes de religión en centros públicos, que: “*La enseñanza religiosa será impartida por las personas que, para cada año escolar, sean designadas por la autoridad académica entre aquellas que el Ordinario diocesano proponga*” y, por tanto, considere competentes para dicha enseñanza. También corresponde a las prerrogativas de la Iglesia católica, como consecuencia del principio de aconfesionalidad del Estado, señalar los contenidos y proponer los libros de texto y material didáctico a utilizar en la formación religiosa católica.

Este procedimiento anual de selección de profesores de religión, extrapolable a otras confesiones ideológicas, se iniciaba con la propuesta por parte del Obispado de la relación de docentes para cada curso académico para lo que emitía un certificado de idoneidad para el puesto, además de la Declaración Eclesiástica de Competencia Académica, y finalizaba con la celebración del contrato laboral.

Desde la aprobación del **Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión**, este contrato laboral pasó a la modalidad indefinida, salvo en los casos de interinidad por sustitución, pudiendo celebrarse a tiempo parcial o completo.

La relación laboral entre los docentes de religión y la Administración es especialmente singular dado que, a pesar de ser designados por la confesión que corresponda, única capacitada para valorar las exigencias estrictamente religiosas de idoneidad, es la Administración quien les contrata y asume las obligaciones laborales en la figura de empleador, lo que en ningún caso lo convierte en una empresa de tendencia o ideológica.

Los requisitos exigibles para la impartición de las enseñanzas religiosas se equiparan a los de los funcionarios docentes no universitarios, además de haber sido propuestos por la confesión religiosa y haber obtenido, previamente a la contratación, declaración de idoneidad o certificación similar de la confesión religiosa objeto de la materia educativa.

En su texto se hace referencia también al ajuste de la regulación a la doctrina del Tribunal Constitucional, reiterada a partir de la Sentencia 38/2007, de 15 de febrero, que revalida *“la exigencia de la idoneidad como requisito de capacidad para el acceso a los puestos de trabajo de profesor de religión en los centros de enseñanza pública”*, exigiendo para ella, o para su revocación, respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

Dicho Real Decreto determina también las causas de extinción del contrato entre las que se encontraría la revocación ajustada a derecho de la idoneidad para impartir clases de religión otorgada por la confesión religiosa.

A este particular debemos citar también los Cánones 804 y 805 del Código de Derecho Canónico según los cuales se exige al Ordinario correspondiente el cuidado de que los profesores destinados a la enseñanza religiosa, católica o no, *“destaquen por su recta doctrina, por el testimonio de su vida cristiana y por su aptitud pedagógica”*. De igual modo le otorga el derecho a nombrarlos y aprobarlos, así como el de removerlos o exigir que sean removidos cuando sea requerido por razones religiosas o morales.

La selección de profesores de religión en centros de titularidad pública y los criterios tenidos en cuenta para la renovación de su contratación son, por tanto, un evidente foco de conflictividad en las relaciones laborales por cuenta ajena, ya que ambos trascienden los aspectos puramente pedagógicos pasando a valorarse circunstancias personales y conductas privadas no acordes en ocasiones con la doctrina a impartir en las aulas, lo que puede colisionar con otros derechos como el de la intimidad o privacidad, o libertades como la de expresión.

Si bien la doctrina sentada en la STC 128/2007, de 4 de junio, entiende que es razonable que se consideren como criterios de selección del profesorado las convicciones religiosas de las personas que voluntariamente concurren a los puestos de trabajo y en reiteradas sentencias se afirma la competencia de las autoridades religiosas para determinar libremente la idoneidad de un profesor de religión, también existen dudas razonables en la comunidad jurídica acerca de si la revocación de esa idoneidad puede tener un control judicial posterior o no.

Para ahondar en la importancia de este aspecto estudiaremos con más detalle la sentencia anteriormente citada, STC 128/2007, y sus semejanzas y diferencias con la STC 51/2011, de 14 de abril, ambas caracterizadas por un largo recorrido judicial incluso con extensión comunitaria en la primera de ellas.

Comenzaremos por la Sentencia del conocido como *Caso Fernández Martínez* en respuesta a la supuesta vulneración de sus derechos a la igualdad, intimidad personal y familiar, libertad religiosa y de expresión ante su cese como profesor de religión católica. El demandante es un sacerdote secularizado tras la correspondiente dispensa, casado en matrimonio civil y con cinco hijos, y miembro activo del Movimiento Pro-celibato opcional y cuya participación pública en un medio de comunicación es lo que justifica el despido.

El que su situación personal se hiciera pública es el hecho diferenciador de esta sentencia, ya que aquella era conocida por el Obispo, que aceptaba, como gracia excepcional y siempre que no existiera peligro de escándalo, que el demandante impartiera clases con anterioridad, sin queja alguna por el centro, los alumnos o sus padres.

El hecho de que, tras esta voluntaria manifestación, fuera removido por parte del Ordinario al entender que su enseñanza y testimonio de vida no se ajustaba a la recta doctrina cristiana, es inmune, según palabras de la sentencia, al control de los Tribunales en España, pero lejos de constituir un hecho inconstitucional esta inmunidad es “*mera y necesaria consecuencia del derecho fundamental a la libertad religiosa y del principio de neutralidad religiosa del Estado*”. Así, la determinación de lo que es la correcta moral o doctrina religiosa corresponde única y exclusivamente a las autoridades de cada una de las confesiones religiosas.

Sin embargo, esta misma sentencia establece que, si bien la Ley Orgánica de Libertad Religiosa reconoce plena autonomía a las distintas confesiones a la hora de establecer

cláusulas o normas que salvaguarden su identidad religiosa, estas deberán someterse al “*respeto a los derechos y libertades reconocidos por la Constitución y, en especial, los de libertad, igualdad y no discriminación*”.

Por tanto, cualquier decisión eclesiástica “discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales” será sometida al control de los jueces y tribunales nacionales, al igual que la vulneración de las libertades y derechos fundamentales y laborales de los docentes.

En este caso específico, al reconocerse que el juicio del Ordinario se emitió en base a argumentos puramente religiosos y de orden moral, se concluye en sentencia que los Tribunales no pueden entrar a revisar, corregir o invalidar, lo que sería contradictorio en un Estado basado en la neutralidad religiosa.

El Tribunal Constitucional falla finalmente desestimando el recurso de amparo solicitado al argumentar que ni ha existido discriminación por razón de su estado civil ni lesión en su derecho a la intimidad familiar y personal, dado que esta fue hecha pública por el demandante de forma voluntaria y que su conocimiento por la Iglesia no supuso en ningún caso un impedimento para que impartiese clase durante varios cursos académicos.

Considera así ajustada a derecho la no renovación del profesor de religión al no demostrarse que se haya debido a motivos diferentes al de libertad religiosa de la Iglesia católica en su dimensión colectiva y la garantía del derecho a la educación dentro de sus propias normativa y creencias, lo que la habilita a determinar la falta de idoneidad para el puesto por “*disimilitud, semejanza, falta de sintonía u oposición de la conducta, vida personal u opiniones... con los postulados definitorios del credo religioso de la Iglesia católica*”.

Posteriormente, tras agotar la vía judicial interna, el profesor acudió al Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) que resolvió en primera instancia, en la Sentencia de 15 de mayo de 2012, *Caso Fernández Martínez contra España*, que no se había vulnerado el Convenio Europeo de Derechos Humanos al considerar que el Estado, a la luz del principio de neutralidad religiosa, no podía entrar a revisar la necesidad y proporcionalidad de la decisión proveniente de la autoridad eclesiástica católica cuyos criterios acerca de la idoneidad son privados y de naturaleza religiosa y moral.

Finalmente, el trabajador solicitó que el caso fuera remitido a la Gran Sala del TEDH por vulneración del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos sobre el derecho al respeto de la vida privada y familiar.

El demandante mantenía que *“su condición de miembro del MOCEOP y sus opiniones disidentes sobre el celibato de los sacerdotes católicos habían estado en el origen de la no renovación de su contrato, y consideraba, por este motivo, haber padecido una injerencia en su vida privada y en su libertad religiosa”*.

La Gran Sala estimó, de forma contraria a la Sala, que el problema no consistía en determinar si el Estado *“debía hacer prevalecer el derecho del demandante al respeto de su vida privada sobre el derecho de la Iglesia Católica de rechazar la renovación del contrato”* sino el hecho de que el Ministerio de Educación y Cultura ejecutara y formalizara el cese, lo que suponía efectivamente *“una injerencia en el ejercicio del derecho del demandante al respeto a su vida privada”*. Es decir, a pesar de que *“el autor real de la decisión a la que originariamente se imputa la supuesta lesión de derechos fundamentales no es un poder público”*, este interviene validando o ejecutando dicha conducta.

La dificultad estribaba en determinar si esta injerencia era necesaria para alcanzar un objetivo legítimo y si era proporcionada al mismo, lo que finalmente concluyó en sentencia firme.

En segundo lugar, estudiaremos la STC 51/2011, de 14 de abril, en la que se promueve recurso de amparo por vulneración de los derechos a la no discriminación por razón de circunstancias personales, del derecho a la libertad ideológica y a contraer matrimonio de la forma que legalmente se establece, además de a la intimidad familiar y personal, de una profesora de religión a la que no se renueva en su puesto por casarse civilmente con un divorciado.

En el citado caso queda demostrado que la razón por la que no se procede a conceder certificado de idoneidad para impartir la enseñanza por parte del Ordinario correspondiente obedece a motivos de pura índole religiosa y moral, consecuencia de la discordancia de la conducta o testimonio de vida de la recurrente con los postulados del credo católico en los que el matrimonio tiene una notoria importancia y, por tanto, no guarda relación con sus conocimientos dogmáticos o sus actitudes pedagógicas.

Sin embargo, *“este criterio religioso no puede prevalecer por sí mismo sobre los derechos fundamentales de la demandante en su relación laboral como profesora de religión y moral católica”*.

De esta forma, la circunstancia de que la demandante hubiera contraído matrimonio civil se integra dentro de su esfera íntima personal y familiar, quedando desvinculada por completo de la actividad docente en la que en ningún momento se demuestra que se cuestionase la doctrina de la Iglesia católica respecto del matrimonio, se hiciera apología del matrimonio civil o se hubiese hecho exhibición pública de su condición de persona casada con un divorciado.

Al otorgarse el amparo, a diferencia de lo que ocurre con la Sentencia 128/2007, el Tribunal sí somete a control la decisión del Ordinario diocesano buscando la conciliación de “*las exigencias de la libertad religiosa y el principio de neutralidad con la protección de los derechos fundamentales de los profesores de religión y moral católica*”, aunque estos no sean absolutos y puedan ser modulados.

En esta ocasión la protección es debida a la elección entre contraer matrimonio en la forma y con la persona elegida o la asunción del riesgo a la pérdida del empleo, lo que implicaría una prevalencia absoluta de la libertad religiosa sobre la libertad individual por la que los órganos judiciales también deben velar.

La justificación de que, ante dos casos con similitudes evidentes, el Tribunal Constitucional haya alcanzado conclusiones opuestas la encontramos en el concepto de buena fe contractual.

En el *Caso Galera Navarro* se desprende de su conducta que obra de buena fe al actuar de forma discreta, sin dar publicidad a su situación personal y con propósito de enmendarla en cuanto su actual marido obtenga la nulidad matrimonial solicitada tal y como comunicó al Obispado.

Por contra, en el *Caso Fernández Martínez*, su actuación supone una transgresión de la buena fe al expresarse públicamente en modo contrario u opuesto a aquello que debe enseñar o transmitir en su actividad laboral, lo que puede justificar que se deniegue su idoneidad para dicha enseñanza.

Finalmente, haremos referencia a la relevancia que supone para la consideración como causa legítima de pérdida de la idoneidad religiosa, el hecho de que la conducta que la origina no se quede únicamente en el ámbito privado o de familia de la persona trabajadora, sino que se manifieste o se haga pública en el resto de la comunidad a efectos de comparación con la conducta propia de la enseñanza religiosa.

Ejemplo de esta cuestión lo encontramos en la reciente Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, número 799/2021, de 20 de julio. La sentencia falla unificando doctrina para los casos de nulidad de despido de una profesora de religión por vulneración de su libertad ideológica en conexión con su derecho a contraer matrimonio en la forma legalmente establecida.

El requisito de idoneidad fue retirado en esta ocasión por el Arzobispado de Valladolid con motivo del segundo matrimonio de la demandante sin haber solicitado la nulidad eclesiástica del primero y, tras el divorcio de su segundo marido, vivir con una tercera persona. Previamente se le había invitado a regularizar su situación para mantener dicho requisito y, ante la falta de acción al respecto por la trabajadora, le fue retirada la “misio canónica” por su testimonio de vida contrario a la moral de la Iglesia católica.

Esta decisión estaba, como en las ocasiones anteriores, motivada por aspectos religiosos, no por las aptitudes profesionales de la docente, resultando probada la violación de los derechos fundamentales invocados por la trabajadora según los hechos que siguen.

Tras años impartiendo la asignatura de religión y moral católica nunca recibió queja alguna sobre su situación personal o sus clases de sus alumnos o padres y, después de una manifestación espontánea sobre su matrimonio en segundas nupcias a la delegada de enseñanza del arzobispado, fue cuando se desencadenaron una serie de hechos que concluyeron con la retirada de su idoneidad para la enseñanza de religión.

Determinante en este caso fue el hecho de que se hiciera pública su situación personal de convivencia por parte de la delegada de enseñanza y que generó que los padres de los alumnos manifestaran su contrariedad, sin que la demandante tuviera parte o voluntariedad en su manifestación.

El Tribunal estimó que la decisión tomada por el Arzobispo y ejecutada por la Administración no fue en este caso proporcionada ni justificada, lo que motivó la declaración del despido como nulo y la readmisión de la trabajadora con abono de los salarios pendientes de percibir.

3.3 Vertiente activa de la libertad religiosa e ideológica. Demandas de acomodación.

Si bien el derecho a la libertad de religión y creencias queda protegido por las garantías normativas, jurisdiccionales e institucionales que le son propias por tratarse de derechos

fundamentales, existe una doble garantía en la protección de las ideologías y convicciones de los trabajadores ante un eventual trato discriminatorio o desigual por razón de las mismas.

Así, son múltiples las referencias que a este respecto establece nuestro ordenamiento jurídico interno que prohíbe todo tipo de discriminación por motivos religiosos e ideológicos en los articulados de la vigente Constitución Española, en concreto el artículo 14 que propugna la igualdad de los españoles ante la ley *“sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* o las contenidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores (ET).

Mientras que el artículo 4 ET establece que, entre los derechos existentes en la relación de trabajo, están el de los trabajadores a no ser discriminados, directa o indirectamente, para el empleo o una vez empleados, así como el respeto de su intimidad y dignidad propiciando la protección debida frente al acoso por razones entre otras de religión o convicciones, el artículo 17 fija la nulidad y falta de efectividad de aquellos preceptos reglamentarios, pactos individuales, cláusulas resultantes de la negociación colectiva o decisiones tomadas por el empresario unilateralmente que originen en el empleo, política retributiva, jornada u otras condiciones laborales situaciones discriminatorias.

Además, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación establece la prohibición de discriminación por los criterios recogidos en el artículo 14 de nuestra Constitución y la normativa comunitaria, es decir, nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad y discapacidad a los que añade expresamente *“los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica, por su especial relevancia social”*, culminando con una cláusula abierta *“a cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

La igualdad de trato en el ámbito de las relaciones laborales referida a que no exista un trato desigual o injusto motivado por alguna de estas características personales o sociales, se exige desde el acceso mismo al empleo por cuenta ajena, incluyendo los criterios de selección, la formación, el establecimiento de la jornada y las demás condiciones de trabajo, así como las causas de su extinción de forma que en ningún caso el empresario

pueda supeditar la contratación o despido de un trabajador con base en el conocimiento de la ideología o religión que este profese.

En este aspecto cobra especial relevancia el artículo 1 de la LOLR que prohíbe la discriminación por motivos religiosos en el acceso al empleo privado y el derecho del trabajador a abstenerse a declarar sobre sus creencias en las entrevistas de trabajo.

Este silencio se encuentra protegido por la dimensión institucional del derecho a las libertades religiosa e ideológica en aras de evitar una probable vulneración del principio de no discriminación, sin embargo, en ocasiones puede suponer una mala fe contractual el no manifestar u omitir una información de relevancia en la prestación del trabajo como es la posibilidad de incumplir ciertas obligaciones contractuales por atender a los preceptos que su religión exige.

Es evidente, por tanto, que, si se aplica el principio de buena fe en las relaciones contractuales, el trabajador debería informar al futuro empleador de sus convicciones y las exigencias que comporta de forma que, si finalmente no se procediera a la contratación porque el entrevistado no pudiera cumplir íntegramente con las obligaciones pactadas, este hecho no podría considerarse discriminatorio.

Por otro lado, si la entrevista de trabajo se realiza en una empresa de tendencia y para el desempeño de un puesto de contenido ideológico, serían justificadas las preguntas acerca de la religión del entrevistado y, en caso de que este mintiera en sus respuestas, ello podría motivar su despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual.

En otro orden de cosas, cabe destacar como todo el ordenamiento jurídico conduce a la expresa prohibición de toda discriminación ideológica o religiosa hacia los trabajadores y la protección frente al acoso en la relación laboral cuando proviene de las convicciones de aquéllos.

El derecho a la libertad religiosa e ideológica exige de este modo un doble deber a la figura del empresario o empleador. Primero, el de no intromisión o neutralidad frente a las manifestaciones que al respecto exterioricen sus empleados y, segundo, el referido a un deber de respeto activo frente a las libertades individuales de los trabajadores, sus creencias y opiniones, en el desarrollo de la prestación de servicios y que supone cierta acomodación del funcionamiento de la organización hacia aquéllas, sin que eso suponga que el trabajador pueda eximirse de cumplir las obligaciones pactadas de forma voluntaria por ambas partes

en el contrato ni que el normal desarrollo de la organización de la empresa se vea perjudicado. Para ello resulta fundamental que el comportamiento de empleador y empleado se guíe por la buena fe.

Esta doctrina de la acomodación o ajuste razonable, en su acepción original *reasonable accomodation*, se ha perfilado como básica a la hora de resolver gran parte de los conflictos derivados del ejercicio de la libertad ideológica y religiosa en el ámbito empresarial.

Dicha práctica consiste en tratar de adecuar el derecho a la libertad del trabajador en cuanto a creencias e ideología a la libertad de empresa del empleador, adaptando de una forma razonable las prácticas religiosas y convicciones de cada caso concreto al funcionamiento de la empresa, entendiendo razonable como una carga no excesiva o desproporcionada para la misma, es decir, suficiente.

En España la primera norma que introdujo este concepto fue la Directiva 200/78 CE pero referido a la garantía de igualdad de trato de las personas con discapacidad, trasladado a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación en sus artículos 4 y 6, por lo que no existen reglas específicas que lo regulen en el marco de otras situaciones susceptibles de sufrir desigualdad o discriminación.

La vertiente activa o positiva de la libertad religiosa en el entorno laboral estaría en primer lugar vinculada a la exigencia al empresario de realizar adaptaciones en diversas áreas de la organización para asegurar el respeto a la ideología de la persona trabajadora como puedan ser las relativas a jornadas, descansos semanales, indumentaria o vestimenta o normas sanitarias, mientras que, en segundo lugar, podríamos hablar del derecho que asiste al trabajador a exteriorizar sus creencias e ideas, lo que requiere de nuevo respeto y tolerancia por parte del empresario, más allá del principio de neutralidad.

En este caso, es el trabajador quien, con base en la dimensión individual de la libertad religiosa o ideológica, demanda o solicita una adaptación o modificación de las condiciones de su trabajo en orden a cumplir con las obligaciones derivadas de su propia ideología.

Sin embargo, como veremos posteriormente, esta iniciativa no puede suponer un cambio unilateral de las condiciones laborales y las obligaciones que voluntariamente se asumen con la firma del contrato de trabajo, y ello bajo las premisas de la seguridad jurídica y los principios de buena fe y *pacta sunt servanda* o, lo que es lo mismo, de que lo pactado obliga.

La dimensión externa o de *agere licere* de la libertad religiosa e ideológica supone, de una parte, manifestar de forma concreta la religión o las ideas mediante la enseñanza, la práctica, el culto y el cumplimiento de las normas, y, de otra, el vivir de una forma acorde a las obligaciones derivadas de dichas convicciones.

Esta dimensión faculta por consiguiente a los trabajadores a exteriorizar su fe e ideas a través de la exhibición de **símbolos visibles o indumentarias** que les permiten ser identificados como miembros integrantes de una determinada comunidad o grupo, lo que se enmarca también dentro del derecho de la persona a la propia imagen.

En el ámbito de la empresa el uso de estos símbolos o atuendos debe supeditarse a las características propias de la actividad de forma que pueden no tener cabida si su exhibición puede condicionar, por ejemplo, la imagen corporativa que la empresa desea ofrecer, o las condiciones de seguridad o de organización en que se desarrolle el trabajo, perjudicándolas.

Para valorar todos los aspectos de relevancia relacionados con la utilización de símbolos religiosos en el ámbito empresarial será necesario estudiar en detalle la **Sentencias del TJUE de 14 de marzo de 2017**, que abordan por vez primera dicha problemática.

En ambos casos se trata del despido por uso del hiyab o pañuelo islámico de dos trabajadoras, Achbita y Bougnaoui, si bien motivados por hechos diferenciados.

En el *Caso Achbita* el hecho motivador fue la negativa a dejar el uso del velo por la empleada a pesar de la existencia de un reglamento interno en la empresa sobre indumentaria que impedía la utilización expresa de cualquier símbolo de carácter ideológico, filosófico o político, mientras que en el *Caso Bougnaoui* dicha negativa surgió a raíz de la solicitud de su retirada por parte de un cliente de la empresa.

El fundamento jurídico de ambos asuntos está en el principio de igualdad de trato y no discriminación en materia de religión y convicciones que garantiza la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, planteándose la cuestión principal, en el primer caso, directamente relacionada con el tema de la discriminación directa y su vinculación con el establecimiento de cláusulas de neutralidad por el empresario en materia de vestimenta, y con la discriminación indirecta en el segundo.

El TJUE define la discriminación directa “*como aquella situación en la que una persona es tratada de manera menos favorable en relación con otra persona en situación análoga*” por motivos religiosos o ideológicos. Por lo que se refiere a la discriminación indirecta, la

misma se valora como *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de una religión o convicción determinada en desventaja particular con respecto a otras personas de otra religión o convicción, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”*.

En la valoración del Tribunal no se aprecia discriminación directa en el *Caso Achbita* dado que la norma empresarial interna que impone la neutralidad indumentaria se opone al uso de todo signo y no de forma específica al que porta la trabajadora, lo que legitima dicha medida por el hecho de imponerse por igual a todos los trabajadores.

Además, en ambos asuntos, el Tribunal considera que no constituye discriminación indirecta la diferencia de trato justificada en la legitimidad del empresario, de entidad pública o privada, de ofrecer una imagen de neutralidad ante sus clientes como parte inherente de la libertad de empresa. Esta medida se juzga necesaria e idónea para la empresa siempre y cuando quede vinculada exclusivamente a los trabajadores que mantienen contacto con los clientes.

Entiende, por tanto, la validez de la prohibición de uso de signos visibles de cualquier origen, filosófico, político o religioso (hiyab, kipá, turbante o crucifijo...) aunque supongan una limitación del derecho a la libertad religiosa e ideológica de los trabajadores, y ello en virtud de la aplicación de cláusulas de neutralidad siempre y cuando estas se ejecuten de forma sistemática, es decir, sin voluntad discriminatoria hacia una persona o colectividad por motivos ideológicos o religiosos, y congruente o coherente.

Deja sin embargo sin valoración la injerencia en la libertad religiosa de las trabajadoras, al portar el velo como exigencia de un precepto religioso, y el hecho de que estos símbolos sean más propios de unas confesiones que de otras y sean ostentados mayoritariamente por mujeres, lo que las obliga con mayor frecuencia a elegir entre el puesto de trabajo que desempeñan y las consecuencias de incumplir unas normas o exigencias laborales y sus deberes religiosos.

Finalmente, el TJUE se manifiesta también respecto de las medidas de acomodación a realizar por las empresas en los casos de conflicto entre su organización y el respeto a las creencias y prácticas religiosas de sus trabajadores, estableciendo como base el principio de proporcionalidad para realizar la elección de la medida más adecuada, en caso de existir

más de una, siendo esta la menos gravosa y equilibrada entre los fines perseguidos y los medios utilizados.

Años después, el mismo Tribunal establece matices y aclara nuevas cuestiones en la **Sentencia de 15 de julio de 2021, asuntos C-804/18 y C-341/19**, referentes a la suspensión de empleo de dos trabajadoras por el uso del velo islámico en dos empresas regidas por una cláusula de neutralidad.

Entre las cuestiones prejudiciales planteadas al TJUE se encontraba la referida al hecho de que una norma establecida unilateralmente por la empresa se refiriera expresamente a símbolos grandes y ostentosos, lo que ocurría en una de ellas, mientras la otra hablaba únicamente de símbolos visibles.

Esta diferencia supone un matiz de gran importancia según aprecia el Tribunal, ya que el hecho de calificar o adjetivar el término de signo visible religioso o ideológico podría interpretarse como indicio de discriminación directa por motivos de convicción o creencias, ya que *“la prohibición de llevar esos signos impuesta por un empresario a sus trabajadores sobre la base de tal criterio tendrá como consecuencia que determinados trabajadores sean tratados de manera menos favorable que otros”*.

En este caso los colectivos más afectados por esta diferencia de trato son aquellos que expresan o manifiestan externamente con más frecuencia sus convicciones con prendas de vestir, joyas u otros símbolos, algunos de ellos vistosos y de gran tamaño, y las mujeres, lo que puede hacerlos víctimas de una doble discriminación.

Por otro lado, el TJUE manifiesta en esta sentencia la necesidad de acreditación, no solo presunción, por parte de la empresa de la necesidad real de establecer una política de neutralidad ante clientes y usuarios debida a la naturaleza de sus actividades o con motivo de demostrados conflictos entre trabajadores, y las consecuencias o perjuicios que esta sufriría en caso contrario.

Para terminar con los conflictos originados por la indumentaria del trabajador debemos reseñar aquellos en los que el uso de símbolos puede comportar situaciones de inseguridad y atentar contra las normas de higiene y salud que rigen en las distintas empresas. Destacaremos por su ejemplaridad la **STSJ 132/2017 de la Rioja, de 22 de junio de 2017**, sobre el despido objetivo de una trabajadora musulmana por el uso del velo en una empresa de recolección de champiñón.

En este caso concreto existe un manual de obligado cumplimiento para todo el personal en materia de uniformidad al que la trabajadora hacía caso omiso por lo que fue sancionada inicialmente con una suspensión de empleo y sueldo y, posteriormente, despedida por causas disciplinarias.

La sentencia ratifica la procedencia del despido al entender que este es ajeno a la vulneración de la libertad religiosa de la trabajadora y su utilización del velo como símbolo externo de su confesión religiosa, máxime cuando la normativa interna no prohíbe su uso ni el de ningún otro símbolo religioso o ideológico, sino que lo limita a ser utilizado por debajo del uniforme facilitado por la empresa en cumplimiento de las preceptivas normas de higiene vinculadas a la actividad.

Además, resalta que no existe otra solución alternativa “que permita compaginar las exigencias de salubridad en la manipulación de alimentos conforme a la norma de calidad, y el derecho de la trabajadora a la utilización plena de ese signo externo de la religión musulmana como manifestación de la vertiente externa de su libertad religiosa”, siendo la decisión patronal de exigir a sus trabajadores “la estricta observancia de las normas sobre la vestimenta de trabajo” idónea, proporcionada y necesaria para el fin legítimo de cumplimiento de los protocolos de higiene sanitaria imprescindibles para mantener su certificación de calidad cuya pérdida sería irreparable para la empresa.

Igualmente, resaltamos la **Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos del 15 de enero de 2013** en el denominado *Asunto Chaplin* sobre la reclamación por parte de una enfermera de hospital de su derecho a portar, junto al uniforme laboral obligatorio, una cruz cristiana como símbolo de su fe. El hospital fundamentó su negativa en la protección de la salud y la seguridad de los pacientes y del resto de personal, y gestionó su traslado a otro puesto de trabajo diferente al de enfermería.

En este caso se realizó una ponderación de los derechos afectados determinando el Tribunal la prevalencia del derecho a la protección de la salud sobre el derecho a la libertad religiosa de la trabajadora por lo que estimó como procedente la actuación del empleador.

En conclusión, si bien los empleadores debieran tener en cuenta, a la hora de regular la uniformidad de sus trabajadores, aspectos fundamentales de la persona como puede ser el ejercicio del derecho a su libertad religiosa o ideológica o a la propia imagen como expresión de la misma, aquél nunca puede poner en peligro otros derechos fundamentales de los clientes o usuarios de la empresa e incluso de los propios trabajadores.

Por otra parte, si la exhibición de símbolos visibles de origen religioso o ideológico no supone un perjuicio en el desempeño de la actividad laboral, no podrán ser objeto de restricción alguna en la empresa neutral o no ideológica, siendo la aptitud o la competencia del trabajador a la hora de realizar sus funciones la que debe valorarse y no el ejercicio de su derecho a la libertad de ideología o creencias. El caso contrario podría suponer un trato discriminatorio por constituir una desigualdad en el trato no justificada.

Otros de los aspectos que mayor conflictividad presentan en el marco de las relaciones laborales por cuenta ajena son los referentes al **tiempo de trabajo y festividades**, principalmente para aquellos trabajadores profesantes de confesiones de orden minoritario ante la difícil conciliación de las obligaciones que derivan del contrato de trabajo y las prácticas específicas que aquéllas establecen.

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37, establece el derecho al descanso semanal *“de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.”*

La elección del domingo y otras fiestas de ámbito nacional, que también contempla el Acuerdo con la Santa Sede, tiene un origen cristiano como históricamente profesaba la mayoría de la sociedad española, si bien este se ha superado obedeciendo ahora más a la tradición y a su arraigo social y cultural, máxime si consideramos el carácter aconfesional del Estado. La elección del domingo como regla general se hace extensivo además a la mayoría de las actividades, tanto públicas como privadas, lo que contribuye de manera práctica al cumplimiento del objetivo de descanso requerido.

A diferencia de las anteriores, las festividades que son propias de otras confesiones no católicas no tienen carácter estatal, siendo además de carácter particular para sus miembros, lo que precisa de acuerdos entre las partes, es decir, empresarios y trabajadores, para lograr su efectividad en el ámbito laboral.

En tal sentido se pronuncian los Acuerdos alcanzados por el Estado Español y las tres confesiones de mayor implantación y número de fieles en el territorio nacional y que se firman con fuerza de ley el 10 de noviembre de 1992.

Estas tres leyes, la Ley 26/1992, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España, la Ley 25/1992, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de

España y la Ley 24/1992, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, tienen un contenido muy similar del que podemos destacar, por su implicación en el ámbito laboral, la enseñanza religiosa en los centros docentes y el referido a las festividades religiosas propias y el descanso semanal.

Todos estos acuerdos se firman con la voluntad de hacer efectivo el ejercicio del derecho de libertad religiosa de los creyentes musulmanes, judíos y miembros de las Comunidades Evangélicas y que, en relación a los tiempos de descanso y fiestas laborales, establecen para sus miembros las siguientes particularidades:

“Los miembros de las Comunidades Islámicas que lo deseen podrán solicitar la interrupción de su trabajo los viernes de cada semana, día de rezo colectivo obligatorio y solemne de los musulmanes, desde las trece treinta hasta las dieciséis treinta horas, así como la conclusión de la jornada laboral una hora antes de la puesta de sol, durante el mes de ayuno (Ramadán).

En ambos casos, será necesario el previo acuerdo entre las partes. Las horas dejadas de trabajar deberán ser recuperadas sin compensación alguna.”

El descanso semanal para la Comunidad judía *“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 artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores como regla general.”*

Ambas Comunidades, musulmana e israelita, expresan en sus respectivos Acuerdos las festividades que, según su Ley y tradición, tienen carácter religioso y que *“podrán sustituir a las establecidas con carácter general por el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37.2, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables.”*

Por último, se establece el descanso laboral semanal para los fieles de la Unión de Iglesias Adventistas del Séptimo Día y de otras Iglesias evangélicas, cuyo día de precepto sea sábado *“siempre que medie acuerdo entre las partes, la tarde del viernes y el día completo del sábado, en sustitución del que establece el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores como regla general.”* La Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España no especifica en su Acuerdo festividades o conmemoraciones diferentes a las establecidas de modo general.

Dicha modificación en la jornada de trabajo debe ser solicitada por el propio trabajador a la empresa y aceptada por esta en caso de entenderla factible y no gravosa para la organización de la misma. De acuerdo con la doctrina general, el hecho de que una empresa niegue la acomodación de su actividad o funcionamiento a la ideología o creencias de sus trabajadores no supone lesionar el principio de neutralidad que se le impone sino una manifestación de la incompatibilidad existente entre los deberes religiosos y el cumplimiento de las exigencias laborales.

Para finalizar, las tres confesiones contemplan que, para los exámenes, oposiciones o pruebas selectivas de acceso a las Administraciones Públicas que hayan de celebrarse en festividades y conmemoraciones religiosas propias, pueda solicitarse una fecha alternativa siempre que no haya una causa motivada que lo impida.

Dicha cuestión se entiende también controvertida, habiendo numerosas sentencias al respecto de entre las que destacaremos la emitida por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo del 6 de julio de 2015.

Esta sentencia anulaba la Resolución de la Conselleria de Educación de la Xunta de Galicia que desestimó la petición realizada por una profesante de la Iglesia Cristiana Adventista del Séptimo Día para el cambio de fecha de un examen de ingreso al Cuerpo de Maestros de Educación Infantil prefijada en sábado e invocando para ello el artículo 12.3 de la Ley 24/1992, de Cooperación de Entidades Evangélicas con el Estado, reconociendo así el derecho de la recurrente a proseguir el proceso de selección.

La solicitud de cambio fue desestimada inicialmente aduciendo como causa el llamamiento único a realizar en unidad de acto como garante del principio de igualdad en el acceso a la función pública.

La demandante no concurrió a la prueba, lo que supuso su exclusión del proceso selectivo, recurriendo en casación en defensa de su derecho a ser examinada en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes y de forma compatible con su derecho a la libertad religiosa y con respeto a los preceptos de la confesión que profesaba para lo que el órgano correspondiente hubiera debido adoptar las medidas necesarias de adecuación.

En este sentido el fallo del Tribunal entiende que *“la regla en estos casos debe ser una fecha alternativa y la excepción la negativa a ello”*, afirmando también que la causa que lo impida debe tener entidad suficiente, lo que no poseen la unidad de acto o el llamamiento

único alegados por la Junta de Galicia para prevalecer frente a un derecho fundamental, la libertad religiosa en concreto, existiendo otras soluciones alternativas que hubieran podido conciliar los derechos en conflicto y que no fueron planteadas.

Este extremo es también aplicable en el ámbito de la empresa privada que, ante la solicitud de aspirantes pertenecientes a religiones minoritarias a un proceso selectivo o entrevista, debe facilitar los medios para cambiar la fecha de realización y, en caso de no ser posible, motivarlo adecuadamente. En caso contrario, podría producirse una vulneración de su derecho a la libertad religiosa y constituir un indicio de trato discriminatorio de la empresa hacia ellos frente al resto de postulantes.

4. CONCLUSIONES

-La libertad religiosa e ideológica se ha convertido en un tema de plena actualidad y ha adquirido gran relevancia en un entorno laboral cada vez más multicultural por la globalización y los fenómenos migratorios que desde hace años se viven en España.

-La diversidad que caracteriza a los trabajadores que forman la fuerza de trabajo en el nuevo mercado laboral, con muy diferentes creencias y convicciones, usos y costumbres, hacen patente la necesidad por parte de los organismos oficiales y las empresas de medidas de adecuación a esta nueva realidad.

-Desde que por primera vez se reconociera el derecho a la libertad de ideas y creencias hasta la configuración de estos como derechos fundamentales, la historia ha ampliado y restringido su ejercicio en numerosas ocasiones, siendo el objetivo a cumplir por parte del Estado el pleno ejercicio de ambos derechos en todos los ámbitos incluido el del trabajo por cuenta ajena, objeto de este trabajo de fin de grado.

Dicho objetivo, compartido por la Unión Europea y todas sus instituciones, marca el rumbo de las directrices a seguir en este aspecto con especial hincapié en el desarrollo de las relaciones laborales en un espacio libre de discriminación y desigualdad de trato que pueda tener su origen en la religión o ideología de los trabajadores.

-Frente a la neutralidad exigida al empresario ante el hecho religioso e ideológico de los trabajadores, dichas directrices ponen el foco en el respeto y en la adecuación en la empresa de los trabajadores con especiales señas de identidad, favoreciendo no solo su incorporación en el mercado de trabajo, sino también su continuidad en el mismo.

-La misma neutralidad caracteriza al Estado español, sujeto al principio de aconfesionalidad, que, si bien inicialmente suponía para el mismo una consideración hacia las creencias de la sociedad española y el mantenimiento de relaciones de cooperación con las confesiones de mayor arraigo, ha ido derivando hacia una actitud positiva o favorecedora de las creencias religiosas e ideológicas.

-Esta misma tendencia tiene su reflejo en el ámbito de la empresa, privada o pública, en la que el ejercicio de las libertades fundamentales de los trabajadores por cuenta ajena colisiona frecuentemente con el de otros derechos que legítimamente corresponden al empleador como puede ser el de la libertad de empresa o el de creación de centros docentes adscritos a un ideario concreto.

-A fin de limitar una conflictividad creciente en el entorno laboral motivada por las creencias e ideología de los trabajadores y los deberes que estas comportan, se hace cada vez más necesario hablar de medidas de acomodación o ajuste en la empresa que permitan integrarlas de una forma razonable en la organización.

A pesar de no tratarse de una idea nueva, ya que el concepto de medidas de acomodación fue esbozado incluso en la primera ley en materia religiosa de nuestro país, aquél se ha ido perfilando como primordial a la hora de procurar la solución de muchos de estos conflictos, si bien su ejecución no carece de limitaciones a la hora de emplearse al igual que el ejercicio del derecho a la libertad religiosa e ideológica en el marco de la empresa tampoco es ilimitado o absoluto.

Así, la petición de adopción de medidas de ajuste por parte de los trabajadores a la empresa no puede suponer en ningún caso la exención de sus obligaciones en el marco de una relación contractual voluntariamente aceptada por las partes, ni tampoco puede suponer una modificación unilateral de las mismas.

Las medidas de acomodación encuentran su límite en la razonabilidad de las mismas y en el hecho de no suponer medidas con una carga excesiva o gravosa para la empresa, es decir, sin causarle perjuicio alguno al desarrollo normal de su organización.

-A este respecto son varios los expertos en la materia que abogan por dar un paso más y dejar en manos de la negociación colectiva entre los distintos agentes sociales la determinación de los ajustes razonables entre los intereses de la empresa y los de sus trabajadores, dejando a un lado los acuerdos individuales que rigen en la actualidad.

-Avanzan también la posibilidad, que comparto, de institucionalizar o normalizar el concepto de conciliación de la vida laboral y religiosa e ideológica, de forma similar a lo que se realiza para lograr el equilibrio entre las cargas y obligaciones familiares y las obligaciones del trabajador por cuenta ajena.

Para ello el legislador ha tratado de equilibrar los intereses de los empresarios con aquellos individuales de los trabajadores, modulando sus deberes laborales atendiendo a sus circunstancias personales y de familia, lo que podría ser extrapolable a sus características ideológicas y religiosas.

Al igual que en el caso de la conciliación familiar y laboral en el que aún queda mucho por hacer, que la conciliación religiosa e ideológica se convierta en una realidad en el mundo empresarial supone un esfuerzo importante en el que trabajadores, empresarios e instituciones deben invertir con el objetivo de vivir y trabajar en una sociedad más tolerante, respetuosa y solidaria con la diversidad en todas sus facetas.

5. NORMATIVA

.- Normativa comunitaria:

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

.- Normativa internacional:

- Código de Derecho Canónico de 27 de mayo de 1917.
- Concordato entre España y la Santa Sede, de 27 de agosto de 1953 (BOE Núm. 292, de 19 de octubre de 1953).

.- Normativa nacional:

- Constitución de 1 de junio de 1869.
- Constitución de 30 de junio de 1876.
- Constitución de 9 de diciembre de 1931.
- Fuero de los Españoles, texto fundamental definidor de los derechos y los deberes de los mismos y amparador de sus garantías de 17 de julio de 1945 (BOE núm. 199, de 18 de julio de 1945).
- Ley Fundamental de 17 de mayo de 1958 por la que se promulgan los principios del Movimiento Nacional (BOE núm. 119, de 19 de mayo de 1958).
- Ley 44/1967, de 28 de junio, regulando el ejercicio del derecho civil a la libertad en materia religiosa (BOE núm. 156, de 1 de julio de 1967).
- Constitución de 27 de diciembre de 1978 (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980).
- Ley Orgánica 5/1980, de 27 de junio de 1980, por la que se regula el Estatuto de Centros Escolares (BOE núm. 154, de 27 de junio de 1980).
- Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa (BOE núm. 177, de 24 de julio de 1980).
- Ley 24/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (BOE núm. 272, de 12 de noviembre de 1992).

- Ley 25/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de España (BOE núm. 272, de 12 de noviembre de 1992).
- Ley 26/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España (BOE núm. 272, de 12 de noviembre de 1992).
- Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información (BOE núm. 147, de 20 de junio de 1997).
- Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE núm. 138, de 9 de junio de 2007).
- Ley 26/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011).
- 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 (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

6. BIBLIOGRAFIA

- APARICIO ALDANA, R.K. (2015). “El deber de modulación o acomodación de los derechos fundamentales de los trabajadores: La libertad religiosa y de conciencia en las relaciones laborales”. *CEF*, 391, 49-100.
- AZURMENDI, A. (2003). “La primera sentencia del Tribunal Constitucional Español que interpreta la Ley de la Cláusula de Conciencia de 1997: el periodista puede invocar la cláusula si abandona la empresa de comunicación sin esperar a la resolución judicial”. *Comunicación y sociedad*, 16 (1), 9-27.
- BLANCO, M. (1999). *La primera ley española de libertad religiosa*. Editorial EUNSA.

- CAMOS VICTORIA, I. (s.f.). *La gestión de la diversidad religiosa en el ámbito del empleo y las empresas de tendencia*. VLEX. <https://vlex.es/vid/alcance-constitucional-libertad-religiosa-682424277>.
- CONTRERAS MAZARIO, J.M. (2017). “El TJUE no prohíbe el uso del velo islámico. Comentario a las sentencias del TJUE de 14 de marzo de 2017, asuntos C-157/15 y C-188/15”. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 57, 577-613.
- CONTRERAS MAZARIO, J.M. (2021). “Velo Islámico y neutralidad empresarial: ¿dos nuevos casos para su prohibición? Comentario a las sentencias del TJUE de 15 de julio de 2021, asuntos C-804/14 y C-341/19”. *Laicidad y libertades*, 21-2021, 101-136.
- DE VAL TENA, A.L. (1994). “Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo: libertad ideológica y contrato de trabajo”. *Revista de relaciones laborales*, 2, 177-198.
- DIAZ REVORIO, F.J. (1997). “La libertad de ideología y religión”. *Parlamento y Constitución*, Anuario 1, 203-240.
- FERNANDEZ LOPEZ, M^a.F. (1985). “Libertad ideológica y prestación de servicios”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1985.
- GONZALEZ DEL RIO, J.M. (2020). *La libertad religiosa del trabajador*. Editorial Tirant lo Blanch.
- LADERA NAVIDAD, O. (17 marzo 2017). *El tiempo de trabajo y las festividades de los trabajadores profesantes de religiones minoritarias*. Noticias jurídicas. <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/11766-el-tiempo-de-trabajo-y-las-festividades-de-los-trabajadores-profesantes-de-religiones-minoritarias/>
- MOTILLA, A. (2021). *La jurisprudencia del Tribunal de Estrasburgo en materia de libertad religiosa: Cuestiones disputadas*. Editorial Comares.

- PUIG HERNANDEZ, M (2020). “La tensión entre la libertad ideológica y la libertad de empresa”. *Derechos y libertades*, Época II, 42, 303-335.
- RODRIGUEZ CARDO, I.A. (2011). “La incidencia de la libertad religiosa en la relación del trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional Español”. *Direitos Fundamentais & Justiça*, Ano 5, 15, 17-39.
- ROJO TORRECILLA, E. (2021). “La protección de la libertad religiosa y los límites a su restricción por parte empresarial”. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 7/2021, 1-8.
- ROLLNERT LIERN, G. (2001). “La cuestión terminológica: libertad ideológica, libertad de pensamiento, libertad de conciencia y objeción de conciencia”. *Laicidad y libertades, Escritos jurídicos, fascículo 1*.

7. JURISPRUDENCIA

.-Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH):

- STEDH de 23 de septiembre de 2010.
- STEDH de 15 de mayo de 2012.
- STEDH de 15 de enero de 2013.

.-Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE):

- STJUE de 14 de marzo de 2017.
- STJUE de 15 de julio de 2021.

.-Sentencias del Tribunal Constitucional (TC):

- Tribunal Constitucional. Sala Segunda. Sentencia 177/1996, de 11 de noviembre.
- Tribunal Constitucional. Sala Primera. Sentencia 88/1985, de 19 de julio.
- Tribunal Constitucional. Pleno. Sentencia 5/1981, de 13 de febrero.
- Tribunal Constitucional. Sala Segunda. Sentencia 47/1985, de 27 de marzo.
- Tribunal Constitucional. Sala Segunda. Sentencia 106/1996, de 12 de junio.
- Tribunal Constitucional. Sala Primera. Sentencia 225/2002, de 9 de diciembre.
- Tribunal Constitucional. Pleno. Sentencia 38/2007, de 15 de febrero.

- Tribunal Constitucional. Sala Segunda. Sentencia 128/2007, de 4 de junio.
- Tribunal Constitucional. Pleno. Sentencia 51/2011, de 14 de abril.
- Tribunal Constitucional. Sala Segunda. Sentencia 19/1985, de 13 de febrero.

.-Sentencias del Tribunal Supremo (TS):

- Tribunal Supremo. Sala Contencioso Administrativo. Sentencia de 6 de julio de 2015.

.- Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas (TSJ)

- TSJ de La Rioja. Sala de lo Social. Sentencia 132/2017, de 22 de junio.