

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ

(Director y Coordinador)

MANIFESTACIONES DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO: PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

EDUARDO TORRES-DULCE LIFANTE
LUIS GÓMEZ DE LAS HERAS MARTÍN-MAESTRO
BEGOÑA LASA IBARRECHE
JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET
SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO
JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ
HENAR ÁLVAREZ CUESTA
M^a DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO
GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ
PATRICIA NIETO ROJAS
DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO
ELISABET ERRANDONEA ULAZIA
FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO
VEGA MARÍA ARNÁEZ ARCE
SANTIAGO LARRAZABAL BASAÑEZ

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ
BEATRIZ SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ
ANA CASTRO FRANCO
RAQUEL POQUET CATALÁ
MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO
IRENE MARTÍNEZ MARTÍNEZ
SANTOS MANUEL CAVERO LÓPEZ
FRANCISCO CORTÉS GONZÁLEZ
RODRIGO CRISTIÁN MÉNDEZ FILLEUL
JUAN MÉJICA GARCÍA
EKATERINA REZNKOVA
CONCEPCIÓN SANZ SÁEZ
EDRIGA ARANBURU AGIRRE
JUAN PABLO IBAÑEZ GARCÍA
LIDIA DE LA IGLESIA AZA



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**

HEZKUNTZA SAILA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

Dykinson, S.L.



**MANIFESTACIONES DE LA DISCRIMINACIÓN
EN EL TRABAJO:
PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN**

**MANIFESTACIONES
DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO:
PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN**

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ
(Director y Coordinador)

 *Dykinson, S.L.*

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407.

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial.
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

© Copyright by
Los autores
Madrid

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1070-924-9
Depósito Legal: M-16799-2025
DOI: <https://doi.org/10.14679/4290>
ISBN electrónico: 979-13-7006-487-7

Preimpresión por:
Besing Servicios Gráficos S.L.
e-mail: besingsg@gmail.com

Índice

Prólogo	31
Capítulo primero. Igualdad, desigualdad y discriminación en la Constitución Española de 1978. Especial consideración a la identidad de género en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional	37
EDUARDO TORRES-DULCE LIFANTE	
I. UN ÁMBITO CONSTITUCIONAL PARA UN CONCEPTO DE IGUALDAD	37
II. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY Y ANTE LOS PARTICULARES	41
III. LA IGUALDAD EN LA APLICACIÓN DE LA LEY	42
IV. NOCIÓN CONSTITUCIONAL DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN	43
V. DISCRIMINACIÓN, IDENTIDAD, GÉNERO Y SEXO. CONSIDERACIONES EN TORNO A LA STC PLENO 67/2022, DE 2 DE JUNIO	45
5.1. El objeto del amparo	45
5.2. Su transcendencia constitucional	48
5.3. El contenido argumental de la sentencia	49
VI. LA PROYECCIÓN AL CASO DE LA DOCTRINA CONSTITUCIONAL ..	57
VII. BIBLIOGRAFÍA	59

Capítulo 2. Aspectos singulares de la discriminación laboral	61
LUIS GÓMEZ DE LAS HERAS MARTÍN-MAESTRO	
I. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA.....	61
II. PROTECCIÓN	64
2.1. Medidas de orden administrativo	65
2.2. Medidas a nivel constitucional	66
III. ENJUICIAMIENTO Y SANCIÓN	71
3.1. El Tribunal Constitucional	71
3.2. El poder judicial	73
IV. BIBLIOGRAFÍA	82
Capítulo 3. La discriminación en el ámbito laboral. Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.....	83
BEGOÑA LASA IBARRECHE	
I. MARCO NORMATIVO.....	83
II. FUNCIÓN DE VIGILANCIA Y EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS	84
III. ACTUACIONES INSPECTORAS	86
3.1. Control de planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad	86
3.2. Control de situaciones discriminatorias en la relación laboral	91
3.3. Control de situaciones de discriminación salarial	96
3.4. Actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales con un enfoque de género	101
3.5. Acoso sexual y por razón de sexo	102
3.6. Control de la existencia de cláusulas discriminatorias o en materia de igualdad en los convenios colectivos	105
IV. MEDIDAS ADOPTADAS COMO CONSECUENCIA DE LA ACTUA- CIÓN INSPECTORA	105
4.1. Requerimiento	106
4.2. Procedimiento sancionador	107
4.3. Acta de Liquidación	113

4.4. Fiscalía	113
V. OFICINA ESTATAL DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.....	113
 Capítulo 4. La discriminación en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Union Europea.....	115
 JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET	
 PREVIA	115
I. PUNTO DE PARTIDA. SELECCIÓN DE NORMAS INTERNACIONALES GENERALES A CONSIDERAR.....	115
1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948	115
1.2. Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.....	116
1.3. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....	117
1.4. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales	119
1.5. Pacto internacional de derechos civiles y políticos.....	120
1.6. Instrumento de ratificación del Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales	120
1.7. Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	121
II. NORMAS EUROPEAS	121
2.1. Tratado de la Unión Europea	121
2.2. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.....	122
2.3. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.....	123
2.4. Directiva 76/207/CEE del consejo, de 9 de febrero de 1976 (derogada)	124
2.5. Directiva 79/7/CEE, del Consejo de la Unión Europea, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.....	125
2.6. Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES	126

2.7.	Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada	126
2.8.	Directiva 2000/78/C del coCnsejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación	127
2.9.	Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo	133
2.10.	Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales (refundición).....	137
2.11.	Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.....	138
2.12.	Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento	138
III.	TIPOLOGIA DE SUPUESTOS JUDICIALES.....	146
3.1.	¿Discriminaciones a favor o en contra de las mujeres?	146
3.2.	Discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y contra trabajadores contratados por tiempo determinado	171
3.3.	Empresas de Trabajo Temporal. Contratos sucesivos	184
3.4.	Discriminaciones por edad.....	186
3.5.	Discriminación hacia trabajadores homosexuales/orientación sexual.....	189
3.6.	Diferencia de trato por razón de religión. Discriminación religiosa.....	191

3.7. Discriminación de la discapacidad.....	195
3.8. Empleadas de hogar y desempleo.....	198
3.9. Discriminación contra la retribución del trabajo nocturno	203
Capítulo 5. Discriminación por motivos sindicales: nuevas manifestaciones ..	205
SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO	
I. EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL COMO PILAR NUCLEAR DE LAS RELACIONES LABORALES. ASPECTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS	205
II. LOS EXTENSOS CONTORNOS DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL. CONTENIDO ESENCIAL Y ADICIONAL.....	207
III. AMPLITUD DE CONDUCTAS LESIVAS DEL DERECHO DE LIBER- TAD SINDICAL A LA LUZ DE LOS ÚLTIMOS PRONUNCIAMIEN- TOS JUDICIALES	209
IV. EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO PROACTIVO. EL DEBILITAMIENTO DE LOS SINDICATOS DE CLASE	215
V. EL ACCESO AL EMPLEO COMO SINGULAR CONTEXTO DE EXPOSICIÓN: LISTAS NEGRAS	218
VI. DIFICULTADES PARA EL MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO	224
VII. LA TUTELA EN EL DISFRUTE DEL CRÉDITO HORARIO: QUIEBRAS	227
VIII. EL DATO DE AFILIACIÓN SINDICAL COMO DATO ESPECIAL- MENTE PROTEGIDO	228
IX. INFORMACIÓN SINDICAL SOBRE ALGORITMOS COMO GA- RANTÍA	233
9.1. La regulación estatutaria	234
9.2. El Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial	238
X. BIBLIOGRAFÍA	240
Capítulo 6. La discriminación laboral por motivos religiosos. Elementos para la reflexión a partir de la jurisprudencia	247
JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ	
I. LA LIBERTAD RELIGIOSA EN LAS RELACIONES LABORALES Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: BASES EMPÍRICAS PARA EL ANÁLISIS.....	247

II.	EL DERECHO A PORTAR SÍMBOLOS RELIGIOSOS EN EL TRABAJO	252
2.1.	La doctrina del TEDH sobre signos identitarios durante la prestación de servicios	253
2.2.	El criterio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea	258
2.3.	Algunas cuestiones controvertidas a la luz de las resoluciones de los órganos judiciales españoles	266
III.	LA MODIFICACIÓN DE REQUISITOS OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL: LA OBJECIÓN DE CONCIENCIA POR MOTIVOS RELIGIOSOS.....	269
IV.	DESCANSO SEMANAL O CONMEMORACIÓN DE FESTIVIDADES RELIGIOSAS	277
4.1.	Descanso por motivos religiosos o festividad religiosa y pruebas selectivas	277
4.2.	Derecho al descanso semanal o a la celebración de las festividades en los días previstos según las convicciones del trabajador: de la sanción (incluido el despido) a la acomodación razonable	281
V.	RITOS RELIGIOSOS Y SALUD DEL TRABAJADOR.....	288
VI.	LA LIBERTAD SINDICAL EN EL SEÑO DE LAS CONFESIONES RELIGIOSAS: EL CASO <i>SINDICATO DEL BUEN PASTOR C. RUMANÍA ..</i>	289
6.1.	La valoración del asunto en los tribunales rumanos	290
6.2.	El criterio de la Sala Tercera del TEDH	291
6.3.	La primacía de la autonomía religiosa sobre la libertad sindical bajo el parecer de la Gran Sala del TEDH.....	293
VII.	LAS ORGANIZACIONES RELIGIOSAS Y EL RESPETO A SU IDEARIO POR LOS TRABAJADORES	296
7.1.	Autonomía confesional y conducta del trabajador que se aparta del ideario en la doctrina del TEDH.....	296
7.2.	La doctrina del Tribunal de Justicia sobre la autonomía confesional y su incidencia en las relaciones laborales	301
7.3.	El criterio en los tribunales españoles sobre el conflicto entre libertad religiosa del trabajador y autonomía confesional	304
VIII.	AUTONOMÍA CONFESIONAL Y VIDA PRIVADA DE LOS PROFESORES DE RELIGIÓN CATÓLICA EN CENTROS PÚBLICOS	308

8.1. El alcance de la autonomía de las confesiones religiosas en la designación de profesores de religión en centros públicos bajo el parecer del TEDH.....	309
8.2. La aproximación del TJUE a propósito de la vinculación contractual temporal de los profesores de religión	314
8.3. La autonomía confesional y la remoción de los profesores de religión católica en los tribunales nacionales	316
IX. BIBLIOGRAFÍA	324

Capítulo 7. Avanzando hacia la no discriminación laboral por razón de etnia, condición social o ideas políticas: propuestas y buenas prácticas. 341

HENAR ÁLVAREZ CUESTA

I. CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN «TRADICIONALES»: ETNIA, IDEAS POLÍTICAS Y CONDICIÓN SOCIAL	341
II. CAUSAS TRADICIONALES Y NUEVAS DIMENSIONES DE ESTAS CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN	346
III. NUEVAS REGULACIONES FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ETNIA	354
IV. LA DISCRIMINACIÓN POR IDEAS POLÍTICAS.....	357
V. LAS MIL CARAS DE LA DISCRIMINACIÓN POR CONDICIÓN SOCIAL	357
VI. EL IMPACTO DISCRIMINATORIO DE LA IA SOBRE LAS MINORÍAS ÉTNICAS Y SOCIALES	364
VII. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN LEGALES Y CONVENCIONALES	367
VIII. BIBLIOGRAFÍA	372

Capítulo 8. La construcción jurídica de la discriminación por parentesco en el empleo y en las prestaciones sociales 377

M^a DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO

I. INTRODUCCIÓN.....	377
II. EL PARENTESCO COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN (FAVORABLE O ADVERSA) EN EL EMPLEO	378

2.1. El concepto de parentesco como factor o causa autónoma de discriminación favorable o adversa. Su distinción respecto del estado civil.....	379
III. EL PARENTESCO COMO CIRCUNSTANCIA CAUSANTE DE DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN: DOCTRINA COMUNITARIA Y APLICACIÓN EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL.....	395
IV. LA REPERCUSIÓN DEL PARENTESCO EN LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	399
4.1. La exclusión de la cobertura por desempleo de los hijos contratados en la empresa familiar.....	400
4.2. Discriminación por asociación y pensión de viudedad	412
4.3. Discriminación por asociación y prestación en favor de familiares	412
V. BIBLIOGRAFÍA	414
Capítulo 9. Inteligencia artificial y discriminación en el trabajo: un acercamiento crítico a su incipiente ordenación jurídica	417

GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ

I. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN	417
II. SESGOS ALGORÍTMICOS Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO: RETOS SOCIOJURÍDICOS A LA LUZ DEL MARCO REGULATORIO INESPECÍFICO	419
III. LA DISCRIMINACIÓN ALGORÍTMICA LABORAL Y SU RECEPCIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO INTERNO.....	424
3.1. El derecho de información de la representación de los trabajadores como mecanismo de tutela colectiva frente a la discriminación algorítmica	425
3.2. La Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: un tímido y simbólico acercamiento jurídico-positivo a la inteligencia artificial	430
3.3. Inteligencia artificial y discriminación algorítmica en la nueva Ley de Empleo: aciertos y limitaciones.....	433
3.4. El <i>sandbox</i> regulatorio como instrumento preventivo frente a la discriminación algorítmica	438

IV.	LA LEY DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EUROPEA Y SU POTENCIAL ANTIDISCRIMINATORIO: ENTRE LA PRUDENCIA Y LA ESPERANZA.....	441
V.	A MODO DE REFLEXIÓN FINAL	448
VI.	BIBLIOGRAFÍA	450
 Capítulo 10. La discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género. Las nuevas obligaciones empresariales en relación con el colectivo lgtbi		455
PATRICIA NIETO ROJAS		
I.	LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO	455
1.1.	La prohibición por razón de orientación sexual e identidad de género en el Derecho Comunitario.....	456
1.2.	La prohibición de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género en el ordenamiento nacional	457
II.	LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES. LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS NEGOCIADAS DESTINADAS A LA PROMOCIÓN DE LA ORIENTACIÓN Y DIVERSIDAD SEXUAL	463
2.1.	La negociación de un protocolo para la prevención de las situaciones de acoso por razón de orientación sexual e identidad de género como obligación autónoma	466
2.2.	La negociación de un conjunto planificado de medidas para la consecución de la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI.....	473
III.	A MODO DE CONCLUSIÓN	477
IV.	BIBLIOGRAFÍA	479
 Capítulo 11. La discriminación por razón de edadismo en los convenios colectivos		481
DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO		
I.	INTRODUCCIÓN.....	481
II.	EL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN	482

III.	LA EDAD COMO DISCRIMINACIÓN	500
IV.	EL DESARROLLO DEL CONTENIDO DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAISMO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	501
V.	CONCLUSIONES	508
VI.	BIBLIOGRAFÍA	508
Capítulo 12. La discriminación por enfermedad		511
ELISABET ERRANDONEA ULAZIA		
I.	INTRODUCCIÓN.....	511
II.	EL LISTADO DE CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN CONTENIDO EN LA LEY 15/2022, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	513
III.	LA ENFERMEDAD COMO CAUSA POSIBLE DE DISCRIMINACIÓN	517
IV.	LA ENFERMEDAD O CONDICIÓN DE SALUD COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN EN LA LEY 15/2022.....	527
V.	LA NULIDAD DE LAS DISPOSICIONES, ACTOS O CLÁUSULAS QUE CAUSEN DISCRIMINACIÓN POR MOTIVO DE ENFERME- DAD Y LAS REGLAS RELATIVAS A LA CARGA DE LA PRUEBA.....	530
VI.	A MODO DE CONCLUSIÓN	535
VII.	BIBLIOGRAFÍA	535
Capítulo 13. Manifestaciones de discriminación laboral por razón de dis- capacidad.....		539
FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO		
I.	EL ITINERARIO JURÍDICO HACIA LA IGUALDAD EN DERE- CHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	539
1.1.	Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.....	540
1.2.	El camino seguido en la Unión Europea.....	541
1.3.	Terminología en la Constitución española y su reforma	543
II.	DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD	546

III.	EL INCUMPLIMIENTO DE LOS «AJUSTES RAZONABLES» COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD	547
IV.	JURISPRUDENCIA DEL TJUE SOBRE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL	550
4.1.	Solicitud de permiso o subsidio en el supuesto de maternidad subrogada	550
4.2.	Discriminación en el empleo por causa de «discriminación transferida» o por «vinculación» o «asociación»	552
4.3.	La falta de aptitud del trabajador con discapacidad para desempeñar el trabajo	553
4.4.	Despido de persona con discapacidad sin aplicar «ajustes razonables»	555
4.5.	Discriminación por razón de discapacidad, al aplicar la indemnización por despido en inferior cuantía a la del método de cálculo general	556
4.6.	Discriminación según que la persona con discapacidad sea personal laboral o funcionario	557
4.7.	Despido de persona con discapacidad por faltas de asistencia al trabajo.....	558
V.	DISCRIMINACIONES LABORALES POR RAZÓN DE OTRAS SITUACIONES EQUIPARABLES A LA DISCAPACIDAD	558
5.1.	Despido a causa de enfermedad o accidente	558
5.2.	Despido por obesidad.....	564
5.3.	Despido de persona «especialmente sensible» a determinados riesgos.....	565
5.4.	Un cambio de paradigma sobre el despido de persona con incapacidad permanente (STJUE 18 enero 2024)	567
5.5.	Conclusión	571
VI.	DE LA JUBILACIÓN «ANTICIPADA» PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LA INCAPACIDAD PERMANENTE	572
VII.	REFLEXIONES FINALES.....	575
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	575

Capítulo 14. Sector público y discapacidad: gestión y fomento del acceso al empleo de las personas con discapacidad.....	577
VEGA MARÍA ARNÁEZ ARCE	
I. INTRODUCCIÓN.....	577
II. EL FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030.....	578
2.1. El acceso al empleo de personas con discapacidad en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible	578
2.2. La contratación pública al servicio de las políticas sociales en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	580
III. RÉGIMEN JURÍDICO DEL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	581
3.1. Normativa básica estatal.....	581
3.2. Normativa autonómica de desarrollo. La Ley del Parlamento Vasco 11/2022, de 1 de diciembre	583
IV. LA CONTRATACIÓN PÚBLICA SOSTENIBLE EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO ESPAÑOL.....	586
4.1. Consideraciones generales.....	586
4.2. Las previsiones de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público	589
4.3. La incorporación de las cláusulas sociales en los contratos del sector público.....	591
4.4. Las reservas y los criterios de desempate en la adjudicación de contratos públicos.....	597
V. CONCLUSIONES.....	602
VI. BIBLIOGRAFÍA	603
VII. RESOLUCIONES E INFORMES DE ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS ...	607
Capítulo 15. La lucha contra la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral: una visión desde la protección de los derechos fundamentales y la salvaguarda de la dignidad de la persona	609
SANTIAGO LARRAZABAL BASAÑEZ	
I. INTRODUCCIÓN.....	609

II.	LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL DERECHO INTERNACIONAL.....	610
III.	LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DEL CONSEJO DE EUROPA.....	614
3.1.	En el ámbito normativo	614
3.2.	En el ámbito jurisprudencial	616
IV.	LA LUCHA CONTRA DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA	618
4.1.	En el ámbito normativo	618
4.2.	En el ámbito jurisprudencial	620
V.	LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL DERECHO ESPAÑOL	623
5.1.	En el ámbito de la Constitución	623
5.2.	En el ámbito legislativo	627
5.3.	En el ámbito de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.....	633
VI.	CONCLUSIONES	635
VII.	BIBLIOGRAFÍA	636
Capítulo 16. Discriminación por lengua dentro del estado español		641
FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ		
I.	INTRODUCCIÓN.....	641
II.	LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA LA NO DISCRIMINACIÓN POR LENGUA DENTRO DEL ESTADO ESPAÑOL, A MODO DE CONTEXTUALIZACIÓN	641
III.	SUPUESTOS PRÁCTICOS EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI.....	653
3.1.	En el ámbito privado.....	653
3.2.	En el ámbito del empleo público	656
IV.	BIBLIOGRAFÍA	667
Capítulo 17. Las características genéticas, ¿rasgo protegido por el derecho a no ser discriminado?		669
BEATRIZ SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ		
I.	INTRODUCCIÓN.....	669

II.	¿QUÉ ES LA INFORMACIÓN GENÉTICA Y QUÉ RELACIÓN TIENE CON EL ESTADO DE SALUD DE UNA PERSONA?	670
III.	EL DERECHO ANTE LOS RIESGOS JURÍDICOS QUE SUPONEN LOS AVANCES EN GENÉTICA	673
	3.1. Ideas generales.....	673
	3.2. El ámbito de las relaciones laborales en particular.....	676
IV.	CONTENIDO BÁSICO DEL DERECHO A NO SER DISCRIMINADO	677
	4.1. Principio de igualdad y derecho a la no discriminación	677
	4.2. El ámbito de aplicación subjetivo del derecho a no ser discriminado.....	679
V.	REGULACIÓN DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR CARACTERÍSTICAS GENÉTICAS	682
	5.1. Referencia al marco jurídico internacional	683
	5.2. Referencias al marco jurídico de la Unión Europea.....	684
	5.3. Referencias al marco jurídico nacional	687
VI.	CONCLUSIONES FINALES: ¿ES NECESARIO UN DERECHO A NO SER DISCRIMINADO POR MOTIVO DE LAS CARACTERÍSTICAS GENÉTICAS?	692
VII.	BIBLIOGRAFÍA	694
	Capítulo 18. La discriminación por razón de edad en la selección de los afectados por un despido colectivo. Valoración jurisprudencial de la menor indemnización para mayores de 60 años	697

ANA CASTRO FRANCO

I.	DIFICULTADES EN LA BÚSQUEDA Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO POR RAZÓN DE EDAD	697
II.	LA DOCTRINA EUROPEA EN TORNO A LAS DIFERENCIAS DE TRATO POR RAZÓN DE EDAD JUSTIFICADAS	700
III.	LA AFECTACIÓN DE LOS TRABAJADORES MADUROS EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS COMO PRÁCTICA HABITUAL EN LAS EMPRESAS	711
	3.1. La intervención legislativa contra el edadismo: el convenio especial con la Seguridad Social y la aportación al Tesoro Público	713

3.2. La prioridad de permanencia por razón de edad en la negociación colectiva.....	718
3.3. El plan de reubicación y las medidas sociales de acompañamiento.....	721
3.4. La posición jurisprudencial sobre la discriminación por razón de edad en el despido colectivo	723
3.5. La problemática en torno a los pactos indemnizatorios en el despido colectivo y los trabajadores mayores de 60 años.....	725
IV. CONCLUSIONES	729
V. BIBLIOGRAFÍA	730

Capítulo 19. Listas negras como manifestación de la discriminación por razones sindicales 733

RAQUEL POQUET CATALÁ

I. INTRODUCCIÓN.....	733
II. CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS «LISTAS NEGRAS»	734
III. MARCO NORMATIVO.....	736
IV. DATOS PERSONALES Y CATEGORÍAS ESPECIALES DE DATOS PERSONALES	741
V. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN LAS RELACIONES LABORALES. ESPECIALMENTE EN LAS LISTAS NEGRAS	744
VI. DERECHO DE LA PERSONA TRABAJADORA A LA AUTODETERMINACIÓN INFORMATIVA	747
VII. DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZONES SINDICALES	750
VIII. POSICIONAMIENTO DE LA DOCTRINA JUDICIAL Y LA JURISPRUDENCIA	754
IX. CONCLUSIONES	756
X. BIBLIOGRAFÍA	756

Capítulo 20. La discriminación en los procesos de selección 759

MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO

I. INTRODUCCIÓN.....	759
----------------------	-----

II.	MARCO NORMATIVO DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y SU APLICACIÓN AL PROCESO DE SELECCIÓN	762
2.1.	Marco normativo interno	762
2.2.	Marco normativo supranacional	766
III.	UNA APROXIMACIÓN JUDICIAL A LA GARANTÍA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.....	767
3.1.	Antes de la selección	767
3.2.	Discriminación por razón de sexo	769
3.3.	Discriminación por edad	772
3.4.	Otros factores discriminatorios y el principio de igualdad	774
3.5.	La discriminación oculta: la situación socioeconómica	775
IV.	LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, LAS TIC, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DISCRIMINACIÓN	778
V.	UNA PROPUESTA DE PRESENTE Y DE FUTURO	780
VI.	CONCLUSIONES	785
VII.	BIBLIOGRAFÍA	786
	Capítulo 21. La protección del aspecto físico en la relación laboral.....	789
	IRENE MARTÍNEZ MARTÍNEZ	
I.	«ASPECTISMO», CAPITAL ESTÉTICO Y DISCRIMINACIÓN	789
II.	PERCEPCIÓN Y EXPERIENCIA DEL ASPECTO FÍSICO COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA	791
III.	PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD: LA CLÁUSULA DE CIERRE DEL ARTÍCULO 14 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA	792
IV.	CONFLICTOS RELACIONADOS CON EL ASPECTO FÍSICO EN EL ÁMBITO LABORAL: EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN, LA PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LA LIBERTAD DE EMPRESA	799
4.1.	La apariencia física en el acceso al empleo	800
4.2.	La imagen como condición de trabajo	801

4.3. El impacto del aspecto físico en el desarrollo de la carrera profesional: el fenómeno de la «beauty premium»	802
4.4. Posibles implicaciones de la imagen desde la perspectiva de la salud de los trabajadores	804
V. EL ASPECTO FÍSICO COMO PARTE DE LAS CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN TRADICIONALES. REFERENCIA A LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE	805
VI. EL AMPARO DE DERECHOS FUNDAMENTALES FRENTE A LA LIBERTAD DE EMPRESA COMO FRENO AL «ASPECTISMO»	812
VII. PROPUESTAS PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN POR «ASPECTISMO»: PROPUESTAS INTERNAS Y DE DERECHO COMPARADO Y SU ADECUACIÓN AL CONTEXTO ACTUAL.....	816
VIII. CONCLUSIONES: LEGISLAR O NO LEGISLAR	819
IX. BIBLIOGRAFÍA	822
Capítulo 22. La no discriminación de los trabajadores por cuenta ajena por sus ideas políticas.....	827
SANTOS MANUEL CAVERO LÓPEZ	
I. EL ALCANCE DE LA CAUSA DE DISCRIMINACIÓN POR IDEAS POLÍTICAS EN EL TRABAJO POR CUENTA AJENA	829
1.1. La discriminación por ideas políticas en el trabajo por cuenta ajena.....	829
1.2. Análisis de la doctrina europea, constitucional y jurisprudencial ...	839
II. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN POR IDEAS POLÍTICAS EN EL TRABAJO POR CUENTA AJENA.....	845
2.1. Medidas para combatir la discriminación	846
2.2. Las medidas de acción positiva	846
2.3. Medidas de acción positiva para combatir la discriminación por ideas políticas en el trabajo por cuenta ajena.....	849
III. BUENAS PRÁCTICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS.....	849
3.1. Identificación de buenas prácticas en convenios colectivos.....	850
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	856
V. BIBLIOGRAFÍA	858

Capítulo 23. ¿Qué es y para qué sirve el gestor/a de inclusión laboral?	
Análisis de la Ley n° 21.275	861
FRANCISCO CORTÉS GONZÁLEZ.	
I. INTRODUCCIÓN.....	861
II. LEGISLACIÓN CHILENA EN TORNO A LA INCLUSIÓN LABORAL ...	863
III. LEY N° 20.422.....	864
IV. LEY N° 21.015.....	864
V. LEY N° 21.275.....	865
VI. EL/LA GESTOR/A DE INCLUSIÓN LABORAL.....	866
VII. CONCEPTOS BÁSICOS.....	869
VIII. CONCLUSIONES.....	871
IX. BIBLIOGRAFÍA	871
X. WEBGRAFÍA	872
XI. ANEXO LEGISLATIVO.....	872
Capítulo 24. El derecho a la no discriminación por haber ejercido el trabajador algunas opciones de privacidad en el ámbito del contrato de trabajo	875
RODRIGO CRISTIÁN MÉNDEZ FILLEUL	
I. INTRODUCCIÓN.....	875
II. DE LOS NUEVOS ESPACIOS DE ACTUACIÓN DE LAS PERSONAS EN GENERAL Y DE LAS QUE TRABAJAN EN PARTICULAR.....	877
III. LA EXTENSIÓN DE LOS ESPACIOS DE PROTECCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	879
IV. EL USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES, EN SU RELACIÓN CON EL PODER DE CONTROL Y ADMINISTRACIÓN DEL EMPLEADOR ...	882
4.1. De la nueva dinámica empresarial	882
4.2. De la participación de los trabajadores en las facultades de administración del empleador	885
V. LAS ZONAS DE RESERVA COMO VALLADAR DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACTOS DISCRIMINATORIOS Y LAS FACULTADES DERIVADAS	887

VI.	DEL JUEGO DE FACULTADES EN EL MARCO DEL CONTRATO DE TRABAJO	889
6.1.	El reforzamiento de la relación de dependencia	889
6.2.	El rol del consentimiento del trabajador ante la decisión em- presaria	891
VII.	MANIFESTACIONES DISCRIMINATORIAS EN EL AMBITO DE RESERVA DEL TRABAJADOR.....	894
7.1.	De la discriminación por efecto	894
7.2.	Del efecto discriminatorio derivado de avanzar por sobre el espacio de reserva del trabajador	897
7.3.	Discriminación algorítmica, desde la óptica de la protección de los datos personales de los trabajadores	900
VIII.	ALGUNAS REFLEXIONES FINALES	904
IX.	BIBLIOGRAFÍA	906
	Capítulo 25. Estrategias específicas de Seguridad Social que han promovi- do o promueven la igualdad de prestaciones entre ambos sexos.....	909

JUAN MÉJICA GARCÍA

I.	INTRODUCCIÓN.....	909
II.	LAS INICIATIVAS LEGISLATIVAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL CRITERIO INTERPRETATIVO DE LOS TRIBUNA- LES COMO MECANISMOS PARA LA CONSECUCIÓN DE UNA IGUALDAD REAL Y EFEC- TIVA EN MATERIA DE PROTECCIÓN SOCIAL	911
III.	LOS DATOS ESTADÍSTICOS DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA. TABLAS Y GRÁFICAS CON NOTAS EXPLICATIVAS	914
IV.	ALGUNAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN PRESTACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL QUE HAN RESULTA- DO ACTUALIZADAS.....	918
4.1.	Aclaración previa	918
4.2.	Modalidades habituales de discriminación en la protección social	919

V.	MANIFESTACIONES DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA ASOCIADA A LOS ROLES DE GÉNERO. ACTUACIONES DEL LEGISLADOR Y/O DEL ÓRGANO JUDICIAL PARA CORREGIR LA NORMATIVA CONTRARIA AL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA.....	930
5.1.	<i>Precariedad en el presente y para el futuro de las trabajadoras contratadas para el servicio del hogar familiar</i>	931
5.2.	<i>Medida por la que la jornada a tiempo parcial se equipara con la jornada completa a efectos de cotización</i>	932
5.3.	<i>La prestación por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante y las cotizaciones asimiladas por parto, cuidado de hijos o menores, o para los supuestos de violencia de género y otros</i>	932
5.4.	<i>El controvertido derecho a la prestación contributiva por nacimiento y cuidado de menor al progenitor monoparental.....</i>	934
VI.	CONSIDERACIONES CONCLUSIVAS	935
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	937
	Capítulo 26. Abordando la brecha de promoción de género en España: mujeres e invisibilidad en el contexto del teletrabajo	939

EKATERINA REZNIKOVA

I.	INTRODUCCION.....	939
II.	EL PANORAMA BREVE DE TELETRABAJO EN ESPAÑA.....	941
III.	AVANCE PROFESIONAL Y PROMOCIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO DE TELETRABAJO	943
IV.	METODOLOGIA.....	945
V.	PERCEPCIONES INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORAS: INCAPACIDAD PARA LA INCLUSIVIDAD EN LA CULTURA CORPORATIVA.....	946
VI.	PRÁCTICA DE TELETRABAJO: SEGREGACIÓN Y DISCRIMINACIÓN RELACIONADAS	949
VII.	SALUD MENTAL Y EL COSTO DEL ESTANCIAMIENTO PROFESIONAL	951
VIII.	CONCLUSIONES	953
IX.	RECOMENDACIONES	956
X.	BIBLIOGRAFIA	959

Capítulo 27. ¿Cómo adaptamos con «ajustes razonables» el puesto de trabajo a la persona con discapacidad?	963
--	-----

CONCEPCIÓN SANZ SÁEZ

I. INTRODUCCIÓN.....	963
II. AJUSTES RAZONABLES: NORMATIVAS Y CONVENCIONES	966
2.1. Los ajustes razonables como garantía para las personas trabajadoras con discapacidad.....	972
2.2. Adaptación del puesto de trabajo	976
2.3. Impacto de los ajustes razonables como carga excesiva para la empresa	978
2.4. La necesidad de actuación de la Inspección de Trabajo para la efectividad de los ajustes razonables	981
III. HACIA UNA CULTURA LABORAL INCLUSIVA.....	984
3.1. El alcance del art. 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores	984
3.2. El conveniente desarrollo reglamentario de los ajustes razonables	987
IV. CONSIDERACIONES FINALES	989
V. BIBLIOGRAFÍA	991

Capítulo 28. Las aportaciones a la mutualidad laboral de la banca para el IRPF, ¿son motivo de discriminación en el trabajo? las consecuencias prácticas tras el fallo de la STS 707/2023, de 28 de febrero	995
--	-----

EDRIGA ARANBURU AGIRRE

I. INTRODUCCIÓN.....	995
II. LOS HECHOS Y PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN.....	997
III. LA INTERPRETACIÓN DE LOS TRIBUNALES PREVIA A LA STS DE 2023	1000
3.1. Consultas Vinculantes de La Dirección General de Tributos.....	1000
3.2. Las Resoluciones del TEAC	1002
3.3. La Jurisprudencia del Tribunal Supremo	1005
IV. LA CONFIGURACIÓN DEL IRPF Y LAS PRESTACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO	1007
4.1. Las cotizaciones a la Seguridad Social	1008

4.2. Las rentas del trabajo en el IRPF	1010
V. LA DOBLE IMPOSICIÓN COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL.....	1012
VI. LA FUNDAMENTACIÓN DE LA STS DE 28 DE FEBRERO DE 2023 Y LAS CONSECUENCIAS PRÁCTICAS	1015
VII. CONCLUSIONES.....	1019
VIII. BIBLIOGRAFÍA	1020
IX. LEGISLACIÓN.....	1020
X. JURISPRUDENCIA.....	1021
XI. RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS.....	1021
Capítulo 29. Discriminación en el ámbito laboral: la discapacidad, la enfermedad y el estado de salud	1023

JUAN PABLO IBAÑEZ GARCÍA

I. INTRODUCCIÓN.....	1023
II. LA DISCAPACIDAD, LA ENFERMEDAD Y EL ESTADO DE SALUD COMO TRES REALIDADES QUE CONFLUYEN.....	1026
 2.1. El concepto jurídico de discapacidad	1027
 2.2. El concepto jurídico de enfermedad, salud o estado de salud.....	1028
III. DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD, ENFERMEDAD O ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR: DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN.....	1030
 3.1. Medidas preventivas de situaciones discriminatorias por razón de discapacidad, enfermedad o estado de salud del trabajador.....	1032
 3.2. Medidas correctivas de situaciones de discriminación del trabajador por razón de discapacidad, enfermedad o estado de salud.....	1036
 3.3. Otros mecanismos de tutela aplicables a situaciones de discriminación por discapacidad, enfermedad o estado de salud de trabajadores	1037
IV. DISCRIMINACIÓN DEL TRABAJADOR POR RAZÓN DE SU DISCAPACIDAD O ENFERMEDAD EN RELACIÓN CON LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	1038

4.1. La eventual infracción del artículo 14 de la Constitución española en caso de aplicación del artículo 194 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social	1043
4.2. Efectos de la ratificación de disposiciones convencionales en materia de derechos humanos en relación con la aplicación no discriminatoria del artículo 194 TRLGSS	1044
4.3. Discriminación de colectivos de trabajadores por razón de discapacidad o enfermedad. Examen crítico de la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo relativa al acceso a la incapacidad permanente de trabajadores afectados por ceguera ..	1046
V. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	1050
VI. BIBLIOGRAFÍA	1051
VII. JURISPRUDENCIA.....	1053
Capítulo 30. ¿Son discriminatorias las prestaciones de incapacidad temporal directamente vinculadas a la situación de gestación? Especial referencia al personal estatutario	1055

LIDIA DE LA IGLESIA AZA

I. INTRODUCCIÓN.....	1055
II. PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	1058
III. SITUACIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO GESTANTE.....	1063
IV. ESTUDIO DE CASO	1066
V. SOLUCIÓN INTERPRETATIVA Y SOLUCIÓN NEGOCIADA	1068
VI. CONCLUSIONES	1074
VII. BIBLIOGRAFÍA	1077

Capítulo 6.

La discriminación laboral por motivos religiosos.

Elementos para la reflexión a partir de la jurisprudencia

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valladolid*

I. LA LIBERTAD RELIGIOSA EN LAS RELACIONES LABORALES Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: BASES EMPÍRICAS PARA EL ANÁLISIS

Entre otras expresiones señas, la globalización ha propiciado los desplazamientos masivos de personas en busca de un mejor futuro, con la consecuencia de un evidente enriquecimiento de las sociedades más desarrolladas a través no solo de incorporación de juventud y talento, sino también de culturas múltiples que conviven juntas. Dentro de estas manifestaciones de diversidad, el pluralismo en las creencias encuentra un lugar preeminente, para alumbrar nuevas dimensiones de la libertad religiosa a partir de la heterogeneidad en presencia.

Junto a este evidente haz de progreso, no cabrá ocultar el envés de los problemas suscitados por la necesidad de coherenciar elementos identitarios tan diversos e, incluso, en algunos aspectos enfrentados. El desafío, de envergadura para una convivencia armónica en general, no deja de alcanzar expresiones características en el marco de la relación laboral, en particular cuando este rasgo personalísimo anejo a la dignidad de la ser humano lleva a un

ejercicio a través de determinados usos o prácticas que se presentan como un hecho distorsionante, al no ser compartido por la mayoría.

De este modo, las visiones variadas, tanto en la dimensión religiosa como de su expresión en el ámbito laboral, convierten en un verdadero reto para el ordenamiento jurídico la salvaguarda de la igualdad de oportunidades y no discriminación por motivos religiosos de las minorías a las que segregó su credo, haciendo compatible tal objetivo con el interés empresarial en mantener la normalidad en la actividad de producción o servicios. Operación de acomodo o adaptación que se inserta en el marco propio del ejercicio de los denominados derechos fundamentales inespecíficos dentro del contrato de trabajo, para exigir una recomposición o modalización indisolublemente unida a la idea de organización y al poder de dirección empresarial en el seno de las relaciones laborales¹.

En virtud de lo dispuesto en el art. 10.2 CE, a la hora de abordar el libre ejercicio de la religión en el marco constitucional, en general, y en el normativo-social, en particular, procederá acudir al contenido de los textos internacionales sobre derechos humanos de los que España es parte; entre ellos, y particularmente significativo en este ámbito, el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), aprobado en 1950 en el seno del Consejo de Europa, cuyo cumplimiento aparece confiado al Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) para generar una jurisprudencia de enorme trascendencia.

Inspirador de otros textos internacionales (como el art 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los arts. 10 y 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el art. E Parte V de la Carta Social Europea o el art. 10 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales), el art. 9 CEDH consagra la libertad de pensamiento de conciencia y de religión destacándolo —bajo una concepción monista²— como uno de los fundamentos de la sociedad democrática³. Ni el texto ni las sentencias dictadas en su aplicación han entrado a definir el concepto de religión, entre otras poderosas razones por las dificultades ínsitas a tal tarea⁴, aun cuando sí proporcionan algunas pautas para aquilatar su ámbito de operatividad, distinguiendo las dos magnitudes que recoge y fijando el criterio a partir del cual cabrá establecer sus limitaciones.

Con la integración tanto creencias teístas como no teístas, lo cual lo convierte en un bien igualmentepreciado para agnósticos y ateos, la jurispruden-

1 PALOMEQUE LÓPEZ, 1991: 31-34 o FERNÁNDEZ LÓPEZ, 1985: 426.

2 STC 46/2001, de 15 de febrero. WATSON y OLIVER, 2019: 851-853.

3 STEDH 14307/88, de 25 de mayo de 1993, asunto *Kokkinakis c. Grecia*.

4 PALOMINO LOZANO, 2011: 57-74. Una aproximación certera en LLAMAZARES FERNÁNDEZ, 2013: 985-1015.

cia de Estrasburgo resalta en la delimitación de su objeto cómo, para que una convicción personal o colectiva pueda acogerse a la libertad religiosa (o ideológica), es preciso que tenga un grado suficiente de fuerza obligatoria, seriedad, coherencia e importancia⁵; sin poder entrar, no obstante, en valoración alguna sobre la legitimidad de las convicciones y la manera de expresarlas o en cuestiones puramente teológicas⁶.

Dentro de este contenido descubre dos dimensiones⁷: de un lado, la interna, entendida como espacio íntimo de creencias que se traduce en la libertad de creer o no y de cambiar de religión, teniendo un carácter absoluto; de otro, la externa, que protege un conjunto de manifestaciones posibles de la libertad religiosa tanto en público como en privado y presenta un carácter limitado, en cuanto puede afectar a los derechos de los demás, así como a otros intereses relevantes del Estado. Acepción o distinción perfectamente aquilatada por el Tribunal Constitucional cuando alude a aquella primera como la que «garantiza la existencia de un claustro íntimo de creencias y, por tanto, un espacio de autodelimitación intelectual ante el fenómeno religioso, vinculado a la propia causalidad y dignidad humana; a su lado, a la segunda se le otorga una faceta de *agere licere* que facilita a los ciudadanos para comportarse de acuerdo con sus convicciones con plena inmunidad de coacción del Estado o de cualesquiera grupos sociales para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros»⁸.

Por cuanto hace a la posibilidad de limitar el acervo fundamental, el reenvío del art. 9.2 a las restricciones previstas en la ley (que justifica en gran medida las remisiones del TEDH al criterio de los órganos jurisdiccionales nacionales⁹) no basta para que sean admisibles sin más, pues habrá de obedecer a algunos de los intereses recogidos en el precepto y relacionados con la seguridad pública y la protección del orden, la salud y la moral públicos o —en particular— los derechos y libertades de los demás¹⁰; habiendo de guardar, además, adecuada proporcionalidad con el objetivo a satisfacer, de suerte

5 Sobre la base de la STEDH 7511/76, de 25 de febrero de 1982, asunto *Campbell y Consans c. Reino Unido*, las reflexiones de VALDÉS DAL-RÉ, 2006: 585.

6 STEDH 48420/10, 59842/10, 51671/10 y 36516/10, de 15 de enero de 2023, asunto *Eweida y otros c. Reino Unido*. GONZÁLEZ ORTEGA, 2018: 206 o CAMAS RODA, 2016: 17-18.

7 SSTEDH 14307/88, de 25 de mayo de 1993, asunto *Kokkinakis c. Grecia*; 20704/92, de 1 de julio de 1997, asunto *Kalaç c. Turquía*; 30985/96, de 26 de octubre de 2000, asunto *Hassan Tchaouch c. Bulgaria*; 44774/98, de 10 de noviembre de 2005, asunto *Leyla Sahin c. Turquía*; 52435/99, de 12 de abril de 2007, asunto *Ivanova c. Bulgaria*; 58911/00, de 6 de octubre de 2008, asunto *Leela Förderkreis E.U. y otros c. Alemania*; o, en fin, 27058/05, de 4 de diciembre de 2008, asunto *Dogru c. Francia*.

8 Sobre la base de las STC 24/82, de 13 de mayo y 166/1999, de 28 de octubre, el literal de STC 154/2002, de 18 de julio.

9 LÓPEZ AHUMADA, 2020: 67.

10 STEDH 77703/01, de 14 de junio de 2007, asunto *Siyato-Mykhayliwska Parafiya c. Ucrania*.

que, de entre los distintos medios disponibles a tal objeto, se habrá de elegir el menos lesivo a la libertad fundamental¹¹.

El instrumento internacional cierra el círculo con la previsión contenida en su art. 14, destinada a garantizar el goce de los derechos que reconoce sin distinción alguna por razón, entre otros motivos, de religión u opinión. En sentido propio, el precepto no consagra la igualdad como derecho sustantivo, sino que centra su atención en la prohibición de discriminación, lo cual hace que no tenga autonomía, eficacia propio con independencia de los derechos y libertades tutelados en la norma, sino que forme parte de cada uno de ellos¹². De este modo, el TEDH no ha sido precisamente proclive a reconocer situaciones de discriminación, tampoco en el ámbito laboral, resolviendo los conflictos planteados desde la perspectiva del derecho sustantivo al que la vulneración ha sido referida¹³; es decir, bajo su parecer, «libertad religiosa y no discriminación concurren desde el punto de vista jurídico en una relación dialéctica [de modo tal] que únicamente mediante su análisis conjunto es posible determinar si existe o no protección»¹⁴. Por este motivo, al otorgar la protección se ampara el derecho fundamental y ya no parece preciso entrar a valorar la existencia o no de discriminación; sin embargo, cuando no se aprecia tal vulneración procedería dar un paso adelante —que pocas veces se ha dado— y entrar a ponderar la existencia de una posible postergación injustificada en el ejercicio del derecho¹⁵.

Esta es una notable diferencia con el desarrollo del asunto en el Derecho de la Unión Europea, que para el ámbito de las relaciones laborales encuentra referencia clave en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, donde se prohíbe, con carácter general, la discriminación laboral tanto directa como indirecta en diversos ámbitos, entre otros el relativo a la religión o convicciones¹⁶.

Sin perjuicio de que, al vincularse con la protección del derecho fundamental a la igualdad consagrado en el art. 14 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales de la Unión, proceda su armonización con lo dispuesto en el art. 52 de esta norma, y admitir la limitación proporcional de los derechos en aras de la protección de los intereses relevantes de carácter público establecidos en el CEDH (tal es el contexto al cual alude el art. 2.5), cuando el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha entrado a conocer —más tarde

11 STEDH 33203/08, de 12 de junio de 2014, asunto *Centro Bíblico de la República de Chuvasch c. Rusia*.

12 STEDH 6833/74, de 13 de junio de 1979, asunto *Marckx c. Bélgica*.

13 CAÑAMARES ARRIBAS, 2018: 32-36.

14 LÓPEZ AHUMADA, 2020: 67.

15 MURDOCH, 2012: 74.

16 McCREA, 2016: 201-205.

que pronto— de algunos supuestos que atañen a la dimensión externa de la religión y su proyección en el trabajo, la Directiva se convierte en norte para la interpretación y la igualdad y no discriminación (directa o indirecta), que no el derecho a la libertad religiosa, en la vara de medir las situaciones enjuiciadas¹⁷. En ellas cobrarán específico relieve, por cuanto al discurso interesa, las dos excepciones contenidas en el art. 4, las cuales permiten, por una parte, que una determinada característica como la religión pueda ser considerada por el empresario como un «requisito profesional esencial y determinante» del puesto de trabajo, en atención a la naturaleza de la actividad desarrollada o del contexto productivo donde se desarrolle, siempre y cuando el interés que lo ampara sea legítimo y el condicionante proporcionado¹⁸; por otra, la ampliación de la excepción en el art. 4.2 a los supuestos muy concretos del empleador cuando sea una empresa de tendencia.

En este punto —y con proyección hacia las formas de discriminación indirecta, por ser las más habituales— cobrará especial sentido la exigencia de interpretación estricta de las excepciones, pues, a tenor del Considerando 23 de la Directiva, en muy contadas ocasiones una característica vinculada en particular a la religión puede constituir un requisito profesional esencial y determinante, bajo la estricta justificación requerida por las labores a desempeñar por quien pretende hacer valer su derecho o el tiempo y la forma bajo los cuales quiere materializar su ejercicio. En ningún caso podrán amparar esta pretensión consideraciones estrictamente subjetivas vinculadas, por ejemplo, a los deseos del empleador, de sus clientes o los usuarios de sus servicios¹⁹.

En último término, la ordenación española, que arranca de los arts. 14 y 16.1 de la Constitución (CE), bebe claramente, tanto de la delimitación primera como de la evolución de la jurisprudencia, de los Tribunales de Estrasburgo y Luxemburgo. Sencilla de percibir en los pronunciamientos del Tribunal Constitucional cuando aquilata las dos dimensiones de la libertad religiosa, e incluso cuando la hace concurrir con los principios de igualdad y no discriminación de forma dialéctica²⁰, para resultar diáfana —aunque tenga que pasar el tiempo para que así conste²¹— en la traducción del principio de proporcionalidad a través del principio de equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo y el ámbito de su libertad religiosa. Este principio parte del reconocimiento de la posición preeminente de los derechos fundamentales frente al ejercicio de la libertad de empresa (a inferir del juego de los arts. 2 y 3 de la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad

17 RELAÑO PASTOR, 2016: 255-279.

18 STJUE de 14 de marzo de 2017, C-188/15, asunto *Bougnaoui*.

19 PALOMINO LOZANO, 2016: 3-6.

20 RODRÍGUEZ CARRO, 2011: 31.

21 CABEZA PEREIRO, 2020: 250.

religiosa), con traducción en el dato de que su modulación en el seno de la relación laboral únicamente habrá de tener lugar en la medida precisa para lograr el interés empresarial²².

Marco a completar, según muestran la jurisprudencia de la Sala IV del Tribunal Supremo²³, así como los pronunciamientos dictados en instancia y suplicación que han podido localizarse, para dar cabida a otra doble vertiente de la libertad religiosa en el trabajo²⁴: por una parte, la negativa, centrada en el derecho del trabajador a no declarar sobre sus creencias, a la prohibición del empresario de indagar sobre las mismas y al derecho a no ser discriminado, de lo cual cabría colegir una obligación empresarial básica de seguir una conducta neutral o no confesional; sin embargo, y por otra, cuenta también con una dimensión positiva, en virtud de la cual surge la obligación de la empleadora de adaptar las condiciones de ejecución de la relación laboral a fin de hacerlas compatibles con la libertad religiosa de los trabajadores en su dimensión activa²⁵.

Flexibilizar la prevalencia del interés de la empresa, con el fin de hacerlo compatible con el derecho del trabajador a satisfacer las exigencias de su religión, se convierte en un objetivo cada vez más presente también en los supuestos en los cuales conocen los tribunales españoles, para dar cabida a la doctrina del «acomodamiento razonable», que obliga a la empresa a efectuar un esfuerzo suficiente en el ajuste de la actividad laboral al hecho religioso²⁶.

El pórtico expuesto invita a profundizar sobre las expresiones concretas de las cuestiones esbozadas, acompañadas de la exposición de los ejemplos que proporcionan los órganos judiciales en los distintos niveles, de los cuales el autor quiere ser mero sistematizador y cronista, aun cuando en temas tan sugerentes no podrá faltar el apunte del parecer personal bajo la forma de breve comentario o apostilla.

II. EL DERECHO A PORTAR SÍMBOLOS RELIGIOSOS EN EL TRABAJO

Dentro los supuestos que reflejan una colisión entre el derecho de la persona trabajadora a observar las prácticas relacionadas con su credo religioso

22 STC 204/1997, de 25 de noviembre.

23 CAMAS RODA, 2016: 13 y 14.

24 RODRÍGUEZ-PÍÑERO y BRAVO-FERRER, 2004: 364 o GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO: 2016.

25 FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ *et alii*, 2007: 12-18.

26 GOÑI SEIN, 2015: 279-307 o TOLEDO OMS, 2016: 617-439.

por un lado, y el interés del empresario en desarrollar su actividad económica de la manera que convenga a sus intereses, por otro, sin duda uno de los que han recibido mayor atención mediática ha sido el relativo a la utilización de símbolos o vestimentas, como señal de identidad religiosa incompatible con determinadas pautas de la organización relacionadas con la uniformidad en el vestir o con determinados códigos de conducta.

La manera de afrontarlo recibe unas primeras pautas bajo la jurisprudencia del TEDH; más adelante completadas con una perspectiva acabada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y, bebiendo de ambas fuentes, un elenco de pronunciamientos significativos en España que sirven para apreciar su evolución y estado a día de hoy.

2.1. LA DOCTRINA DEL TEDH SOBRE SIGNOS IDENTITARIOS DURANTE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Los supuestos que conforman la autorizada interpretación del Tribunal de Estrasburgo pueden ser compendiados conforme sigue:

1.- El primero digno de mención aborda el caso de una maestra católica convertida al Islam que impartía clase en una escuela pública de Ginebra y durante cinco años utilizó el velo por cuestiones religiosas sin que nadie se opusiera ello. Sin embargo, y a partir de la promulgación de una ley en la cual se protegía el carácter laico de la escuela pública, la dirección entendió necesario instarle a que lo llevara en sus actividades, para así cumplir la ley y mantener la paz social.

Impugnada la decisión a nivel interno sin éxito, la interesada formula demanda ante el TEDH considerando que la decisión de las autoridades suizas violaba el derecho a manifestar su religión y suponía una discriminación por razón de género. El órgano judicial declara inadmisible la demanda refutando las cuatro alegaciones fundamentales de la parte bajo las siguientes consideraciones fundamentales²⁷:

- a) El uso de un pañuelo en la cabeza indica lealtad a una fe en particular, pudiendo considerarse un símbolo religioso «exterior fuerte», en tanto señal inmediatamente visible para los demás y que proporciona la indicación de que una persona pertenece a una religión en particular.
- b) La opción por esta manifestación de laicidad en el sistema educativo tiene fundamento legal y constitucional bastante; además, obedece

27 STEDH 42393/98, de 15 de febrero de 2001, asunto *Dahlab c. Suiza*.

al interés público de garantizar la «paz religiosa» en el propio centro educativo, frágil todavía en algunos aspectos, no importa que en el caso concreto no se hubieran acreditado actitudes de proselitismo²⁸.

- c) A pesar de que cabría pensar que «una laicidad entendida como neutralidad podría impulsar a que los estudiantes estuvieran en disposición de ver en su propio colegio las mismas expresiones de pluralismo religioso que encuentran en la sociedad suiza extramuros de la escuela»²⁹, la sentencia entiende que es proporcional la restricción al derecho de la maestra en aras del interés de alumnos y padres en no verse influenciados en sus convicciones religiosas y mantener la paz en el centro. De este modo, el principio de neutralidad estatal pierde aquel sentido original consistente en garantizar la tutela y el ejercicio del derecho de libertad religiosa, para convertirse en fundamento de la represión y la prohibición de ejercerlo³⁰, orientado hacia un objetivo al cual no se encuentra alternativa menos gravosa para su consecución³¹. Así le corresponde determinarlo al Estado, pues es el que está en mejores condiciones para evaluar las circunstancias políticas y sociales internas y, a partir de ellas, establecer las medidas apropiadas, es decir, la limitación del contenido de un derecho proporcional a las necesidades de una sociedad democrática³².
- d) Por último, no ha lugar a una discriminación por razón de sexo, pues la limitación afectaría por igual a un maestro que vistiera con un símbolo religioso ostensible.

2.- En el segundo de los pronunciamientos la demandante era una profesora de la Universidad de Estambul, apartada de su puesto de trabajo por persistir en mantener el velo islámico durante el desarrollo de sus tareas docentes. Tras el procedimiento disciplinario pertinente, es cesada por no someterse a las normas de vestimenta de los funcionarios, que imponían a las mujeres llevar la cabeza descubierta.

El Tribunal declara igualmente inadmisible la demanda³³, acudiendo a argumentos semejantes a los del supuesto precedente, pues si bien reconoce que la regulación sobre el atuendo suponía una injerencia en el derecho a manifestar su religión, entiende que la restricción era «necesaria en una so-

28 FAGGIANI, 2020: 118; PARISI, 2006: 157 o CASTRO JOVER, 2008: 816-817.

29 CAÑAMARES ARRIBAS, 2004: 206-207.

30 MARTÍNEZ-TORRÓN, 2013: 288 y 288-292 o CANO RUIZ, 2016 c): 48 y 56-57.

31 FAGGIANI, 2020: 118 o LEAL ADORNA, 2018:402.

32 ARLETTAZ, 2012: 229-230; GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, 2016: 342 y MUÑOZ ALDANA, 2017: 196-201.

33 STEDH 65500/01, de 24 de enero de 2006, asunto *Kurtulmus c. Turquía*.

ciedad democrática», teniendo en cuenta la imprescindible discreción de los docentes en un centro público respecto a la expresión de sus creencias, con particular relieve en un contexto en el cual la laicidad aparece como un principio fundamental del Estado. En este sentido, el margen de apreciación de la autoridad gubernativa a la hora de imponer limitaciones merece prioridad frente al derecho fundamental³⁴.

3.- En el primero de los cuatro supuestos de los que conoce la siguiente de las sentencias, una auxiliar de vuelo de confesión cristiana copta prestaba sus servicios para una compañía cuya guía interna sobre vestuario no solo imponía un determinado uniforme, sino que preveía de manera expresa que cualquier accesorio o vestido que la persona trabajadora quisiera llevar por motivos religiosos había de quedar cubierto; con todo, y cuando por la naturaleza del objeto o la forma de portarlo resultara inviable disimularlo, dejaba abierta la posibilidad de un acuerdo con autorización de la jefatura.

Así había ocurrido con los empleados sijs de sexo masculino, a quienes se habilitó para llevar un turbante blanco o azul marino, y en verano un brazalete cuando vistieran con manga corta; también a las mujeres musulmanas del personal de tierra, a las cuales se autorizó a llevar el *hiyab* o velo islámico en un color aprobado por la compañía.

El conflicto se suscitó cuando la empleada, que durante tiempo había portado oculto entre las prendas del uniforme un colgante con la cruz cristiana, decidió exhibirlo abiertamente como signo de compromiso religioso. Tras varias conversaciones y advertencias sin éxito para que ocultara la cruz, fue suspendida de empleo y sueldo, aun cuando más tarde se le ofreció un trabajo administrativo en el cual no era necesario el uniforme, por no exigir contacto con el público, el cual fue rechazado por la interesada. La publicidad del caso hizo que, tras consulta con los representantes de los trabajadores, la compañía cambiara su política en torno a los símbolos religiosos y, entre otras consecuencias, fuera posible portar la cruz cristiana. Esta decisión facilitó el retorno de la trabajadora a su puesto, aunque no pacífico, pues reclamó la indemnización por los daños sufridos en la lesión a su derecho fundamental.

A la hora de emitir su parecer³⁵, el Tribunal centra su análisis en la vulneración del art. 9 CEDH y considera, de partida, que la imposición empresarial entrañaba una injerencia en el derecho a la manifestación religiosa de la trabajadora como derecho fundamental («no solo porque una sociedad de-

34 MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, 2007:82-86; MARTÍNEZ-TORRÓN, 2009: 101 o GÓMEZ SÁNCHEZ, 2012: 161.

35 STEDH 48420/10, de 15 de enero de 2013, asunto *Eweida y otros c. Reino Unido*. Un análisis monográfico del pronunciamiento en ELOSEGUI ITXASO, 2015: 105-111 o MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, 2014: 171-195.

mocrática sana tiene necesidad de tolerar y sostener el pluralismo y la diversidad, sino también porque es necesario dar tutela igualmente a la voluntad de quien ha hecho de la religión un principio esencial de la vida, de comunicar esa convicción a los demás») que, no obstante, responde al objetivo legítimo de transmitir una imagen de empresa y promover el reconocimiento tanto de su personal como de su marca.

A renglón seguido, empero, considera desproporcionada la sanción impuesta, en la medida en la cual la cruz era discreta y no se probó en ningún momento que afectara a la imagen corporativa; menos aun cuando los empleados pertenecientes a otras confesiones podían vestir símbolos religiosos más llamativos sin que se hubiera entendido comprometido el valor corporativo a preservar³⁶. Con todo, el argumento de mayor peso a la hora de inclinar la balanza en favor de la trabajadora (si bien a cambio tan solo de una indemnización de 2.000 euros, y no de los salarios dejados de percibir, pues no aceptó un puesto alternativo³⁷ y durante la situación de suspensión de empleo y sueldo recibió regalos y donaciones que superaban el doble de las pérdidas sufridas³⁸) viene dado por la evidente falta de proporción entre la vulneración de una uniformidad que en otras ocasiones también se había producido y la sanción acordada a la luz de los intereses en presencia. Falta de equilibrio reconocido por la propia empleadora cuando decidió readmitir a la trabajadora y modificar la normativa interna sobre uso de símbolos religiosos³⁹.

4.- En el segundo de los supuestos dentro de esta sentencia compleja, quien trabajaba como enfermera en un hospital público, y había llevado una cruz cristiana colgada al cuello durante varios años oculta debajo de su ropa de trabajo, ve como un cambio de política en materia de uniforme, a partir de la cual el cuello quedaba abierto en forma de uve, dejaba visible su cruz. Teniendo en cuenta que los símbolos religiosos debían ser autorizados por el superior jerárquico (y ya habían sido requeridas dos trabajadoras sijs para no utilizar su brazalete, accediendo a la solicitud de la dirección, así como dos enfermeras musulmanas debieron retocar y ajustar el velo que vestían), y que por razones de salud se entendía preciso evitar un elemento de evidente riesgo si los pacientes decidieran agarrarla del cuello, se le ordenó eliminar la ca-

36 El peso del argumento, como factor de armonización razonable entre la dimensión externa de la libertad religiosa y los intereses empresariales, en GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, 2013: 359-360 o SALAS PORRAS, 2014: 3.

37 Acerca de si el comportamiento de la entidad ofreciendo un puesto de trabajo determinado puede ser considerado una oferta adecuada para hacer viable, dentro de lo posible, el derecho del trabajador a manifestar públicamente sus creencias o el cumplimiento de sus prácticas religiosas, GONZÁLEZ ORTEGA, 2018: 229-230.

38 Sobre la «compensación» a través de los 30.000 € de condena en costas, la explicación de OJEDA AVILÉS, 2019: 52-53.

39 HILL, 2013: 13 o LÓPEZ AHUMADA, 2014: 517-518.

dena, sin atender su propuesta de proveerla de un enlace de manera que cediera de inmediato al tirar de ella o unir la cruz al colgante de identificación. La negativa a obedecer de la trabajadora, una vez rechazadas sus propuestas por razones de salud fundadas en el riesgo de heridas e infecciones, supuso una orden de traslado a otro puesto de trabajo provisional ajeno al área de enfermería, dando pie a su reclamación por discriminación directa o indirecta.

Agotada sin éxito la vía interna, donde los órganos judiciales nacionales insisten en la neutralidad de la medida y su vinculación a la reducción de lesiones en el trabajo, el Tribunal se atiene al mismo esquema que en el pronunciamiento anterior, pero con un resultado nítidamente diferente⁴⁰. De este modo, aun cuando considera que la prohibición de utilizar el collar con la cruz constituye una injerencia en su derecho a manifestar las creencias religiosas, desestima la demanda por considerar proporcionada la reacción empresarial. En verdad valora cómo, al admitir la utilización de anillos, pendientes o piercings, siempre y cuando estuvieran cubiertos, no se pretendía una asepsia clínica absoluta, pero sí obraban razones evidentes de seguridad y salud en el trabajo —mucho más importantes que la mera imagen corporativa de la empresa⁴¹—, las cuales fueron ponderadas convenientemente por las autoridades competentes —y con un margen de apreciación amplio⁴²— en favor de la prevención frente a peligros que pudieran afectar tanto a trabajadores como a pacientes. Más aún, únicamente se le exigió a la trabajadora que portara la cruz de forma compatible con el interés sanitario, por ejemplo, debajo del uniforme, a modo de broche o, incluso, dentro de la tarjeta de identificación⁴³.

5.- En el caso que sigue cronológicamente, una asistente social en el servicio de psiquiatría de un hospital público francés pretende llevar velo islámico en el desempeño de su labor. Aspiración a la cual se opone la dirección al calor tanto de un Dictamen del Consejo de Estado como de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, advirtiendo a la empleada que no se renovaría su contrato si persistía en llevar el pañuelo, pues, de un lado, suponía no observar la neutralidad externa exigible a todos los empleados públicos; además, y de otro, serviría para crear malestar en algunos pacientes, cuyas quejas se convirtieron en prueba fehaciente de la repercusión negativa en el trabajo.

El TEDH asienta su pronunciamiento⁴⁴, como en la mayor parte de los supuestos, sobre la protección de los derechos y libertades de los otros, enten-

40 STEDH 59842/10, de 15 de enero de 2013, asunto *Eweida y otros c. Reino Unido*.

41 CÁMARA BOTÍA, 2013: 17.

42 CANO RUIZ, 2016 c): 65 y OJEDA AVILÉS, 2019: nota 41.

43 HALL y GARCÍA OLIVA, 2013: 15-16.

44 STEDH 64846/11, de 26 de noviembre de 2015, asunto *Ebrahimian c. Francia*.

diendo por tal el respeto de la religión de todas las personas. Al no apreciar posibilidad alguna de conciliar las convicciones religiosas de la asistente social con la obligación de abstenerse de manifestarla, otorga prioridad a los principios de laicidad y neutralidad del Estado⁴⁵ («el respeto de todas las creencias religiosas y orientaciones espirituales de los pacientes, usuarios del servicio público y destinatarios de la exigencia de neutralidad impuesta a la reclamante, asegurándoles una estricta igualdad»). Con una actitud «abstencionista» cuyo fundamento se encuentra en una relación inversamente proporcional entre «consenso» y «margen de apreciación nacional», prosigue su línea de otorgar un amplio margen a los Estados para atender a sus circunstancias específicas, sin entrar en mayor detalle en cuestiones delicadas que podrían alimentar tensiones; primando, en esta ocasión, el modelo francés de laicidad «exclusiva», que tiende a relegar a la esfera privada las manifestaciones religiosas⁴⁶, como garantía de respeto al pluralismo y la diversidad⁴⁷.

2.2. EL CRITERIO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Cuando en 2017 comienzan a presentarse ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea los primeros supuestos de signos religiosos en la indumentaria en el trabajo, los ecos del acervo del TEDH son patentes no solo en la metodología empleada para el análisis⁴⁸, sino en las líneas directrices sobre las cuales va a construir su doctrina⁴⁹. Introduce, no obstante, matices que constituyen un evidente avance, en particular cuando abandona el enfoque centrado en exclusiva en el derecho a la libertad religiosa y se abre a la no discriminación por este motivo:

1.- El primero de los pronunciamientos recoge el supuesto de una trabajadora de religión musulmana que presta servicios de recepción y acogimiento de clientes en su empresa y durante tres años se había limitado a usar el velo islámico fuera de las horas de trabajo, sin formular protesta alguna contra una norma no escrita con arreglo a la cual los trabajadores no podían llevar signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo.

Al cabo de ese tiempo, y en el momento de reincorporarse tras una baja por enfermedad, comunica a la empresa su intención de portar el velo tam-

45 BOUAZZA ARIÑO, 2016: 239.

46 ROJO TORRECILLA, 2016: 44-45.

47 FAGGIANI, 220: 116 y 140-145 o GONZÁLEZ ORTEGA, 2018: 215.

48 SOLDEVILLA FRAGOSO, 2017: 3 o ÁLVAREZ DEL CUVILLO, 2018: 1-18.

49 GARCÍA MURCIA y RODRÍGUEZ CARDÓ, 2017: 3 o CONTRERAS MAZARIO, 2018/2019: 226-228.

bién durante la prestación de servicios, lo cual lleva a una doble reacción: de un lado, la comunicación a la interesada de que su conducta era contraria a la política de neutralidad de la empresa; de otro, la modificación por el comité de empresa de su reglamento interno, para plasmar de forma escrita cuanto se asumía de forma tácita, prohibiendo a los empleados exhibir signos que revelaran sus convicciones durante la jornada laboral. Ante la voluntad manifiesta y persistente de la recepcionista de seguir acudiendo a su lugar de trabajo con el velo, fue despedida, abonándole la indemnización correspondiente.

Planteada demanda por despido improcedente, y no habiendo obtenido satisfacción en las vías previas, formula recurso ante la última instancia belga, el Tribunal de Casación, el cual suscita como cuestión prejudicial si la prohibición de llevar un pañuelo como musulmana en el lugar de trabajo constituye o no una discriminación directa cuando la norma en vigor en la empresa prohíbe a todos los trabajadores llevar en el lugar de trabajo signos externos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas.

En su respuesta, la sentencia del Tribunal⁵⁰ sigue un discurso susceptible de ser estructurado en cuatro apartados diferentes⁵¹:

En primer lugar, la necesidad de partir de un concepto amplio de religión que comprenda el derecho de las personas a manifestar sus convicciones.

En segundo término, las normas internas de tipo prohibitivo reseñadas no constituyen ni discriminación directa ni indirecta, en la medida en la cual obligan a todos los trabajadores sin distinción; imponiéndoles, de forma general e indiferenciada, una neutralidad en la vestimenta. Prescinde, por ende, de la posible diferencia de trato entre quienes deciden expresar activamente una convicción religiosa frente a quienes no sienten tal necesidad⁵², o de cualquier intento de acomodo o adaptación razonable como vía para prevenir una posible discriminación indirecta, todo en aras de la neutralidad como valor colectivo⁵³.

Como tercera consideración, y abundando sobre la consideración anterior, aprecia una finalidad legítima que justifica tales reglas. La sitúa, precisamente, en «seguir un régimen de neutralidad política, filosófica o religiosa en las relaciones con los clientes, tanto del sector público como del sector privado». Más en concreto, el Tribunal acepta que el deseo de dar esa imagen neutral ante los clientes «está vinculado a la libertad de empresa (...) y tiene,

50 STJUE de 14 de marzo de 2017, C-157/15, asunto *Achibita*.

51 PELAYO OLMEDO, 2017: 254-269; PALOMINO LOZANO, 2016: 17-20; DURÁN BERNARDINO, 2017: 221-238 o APARICIO ALDANA, 2017: 291-304.

52 PELAYO OLMEDO, 2017: 259.

53 GILES, 2018: 343-346 o PIN, 2017: 35-43.

en principio, un carácter legítimo, en particular cuando el empresario solo incluye en la persecución de esa finalidad a los trabajadores que (...), van a estar en contacto con los clientes». El trato con el usuario aparece, de este modo, como elemento esencial a tener en cuenta para pronunciarse sobre el equilibrio entre el conflicto de intereses abiertos por normas internas como las expuestas⁵⁴, abriendo así un amplio espacio al margen de apreciación empresarial⁵⁵.

En fin, la sentencia procede a sopesar si la medida adoptada por el empresario es adecuada, necesaria y proporcional, entendiendo que la prohibición efectivamente resulta precisa una correcta aplicación del régimen de neutralidad. Advierte, empero, sobre el hecho de que «es necesario que dicho objetivo se persiga de forma congruente y sistemática» y se ciña en exclusiva a los empleados en contacto con los clientes; a la postre, los únicos que pueden afectar a la imagen de la empresa ante terceros⁵⁶.

2.- De la misma fecha que la anterior, la segunda de las sentencias trae causa en una cuestión perjudicial planteada por el Tribunal de Casación francés, que en este caso no gira sobre si se ha producido o no un supuesto de discriminación directa, sino sobre si existe, o no, un requisito profesional esencial y determinante capaz de justificar la diferencia de trato de quien, cuando fue contratada para realizar un período de prácticas, solo llevaba un pañuelo en forma de badana, que sustituyó por el velo cuando fue contratada como ingeniera de proyectos.

En todas las reuniones con el personal directivo de la empresa se le manifestó el total respeto a la libertad de expresión de sus convicciones religiosas, pero también se le advirtió de que, debido a la necesidad de relacionarse con clientes, tanto fuera como dentro de la empresa, en determinadas ocasiones no podría vestir el símbolo religioso. El problema surge cuando uno de los clientes de la empresa manifestó su queja por el uso del velo en una reunión con la ingeniera, lo cual dio lugar a que la dirección de la empresa le solicitara, por respeto al principio de neutralidad, que dejara de llevarlo. Ante su negativa, y aun reconociendo su competencia profesional, ha lugar al acuerdo de resolución del contrato, que en vía judicial previa fue calificado como justificado, al considerar que la restricción a su libertad encontraba aval en tener que relacionarse con clientes cuyas convicciones no quiere herir la mercantil.

Dos diferencias en los hechos relatados destacan sobre el supuesto precedente: mientras en el anterior existía un reglamento interno destinado a

54 CONTRERAS MAZARIO, 2017: 604 o PALOMINO LOZANO, 2016: 21.

55 PELAYO OLMEDO, 2017: 263 o LÓPEZ AHUMADA, 2017: 129.

56 PELAYO OLMEDO, 2017: 267-268 o GONZÁLEZ ORTEGA, 2018: 217.

promover la neutralidad en los símbolos personales, en este la exigencia parece más bien implícita; en aquella ocasión el conflicto arranca del malestar del empresario, en esta se inicia por la queja de un cliente. Estos dos rasgos llevan a que, siguiendo el discurso del supuesto tomado como referencia, en sus consideraciones sobre la necesidad de un concepto amplio de religión y la valoración de las normas internas de tipo prohibitivo en abstracto (la existencia de una norma interna de carácter general no hace válida por sí misma la prohibición, siendo preciso que su vigencia traiga causa en una finalidad legítima, como puede ser en el caso concreto el establecimiento de una política de neutralidad con los clientes), el razonamiento del Tribunal⁵⁷ se aparte en el punto en el cual la validación de la declaración general de intenciones contenida en las normas internas requiere que los medios a través de los cuales la empresa pretende alcanzar tales fines sean adecuados y necesarios; es decir, ha de ser una medida congruente y limitada en su eficacia a lo estrictamente imprescindible.

En el caso en presencia, si bien la corrección de la exigencia empresarial se presume, pues la prohibición se limita a los trabajadores que están en contacto con los clientes, llegado el punto de pasar de la consideración genérica de cuánto debe ser un «requisito profesional esencial y determinante» a su aplicación en el caso concreto, se considera que la voluntad del empresario de tener en cuenta exclusivamente los deseos de un cliente de que los servicios no sigan siendo prestados por quien lleva el velo islámico no puede ser valorado como tal, por no ser un requisito adecuado, necesario y proporcional⁵⁸. Enfocarlo de otro modo podría amparar, si no la discriminación del empleador, sí la de sus clientes (fuera directa o indirecta, al convertir sus deseos en criterio legitimador de una prohibición⁵⁹) hacia la trabajadora llamada a soportar la limitación, pues «el símbolo es un elemento cultural que debe tener la versatilidad propia de una sociedad pluralista y abierta [y] con la misma amplitud de miras tendrían que comportarse quienes acuden a establecimientos abiertos al público en busca de un servicio o mercancía. También al que los recibe en sus instalaciones. La convivencia exige porosidad y tolerancia a los signos identitarios ajenos, siempre que no sean ofensivos o pongan en peligro bienes sociales y jurídicos»⁶⁰.

3.- La decisión que continúa la saga de las aquí sometidas a consideración resuelve de manera acumulada sendas cuestiones prejudiciales planteadas por dos tribunales alemanes⁶¹.

57 STJUE de 14 de marzo de 2017, C-188/15, asunto *Bougnouï*.

58 PALOMINO LOZANO, 2016: 25-26 o LEAL ADORNA, 2018: 414-415.

59 VELASCO PORTERO, 2018: 335.

60 MARTÍ SÁNCHEZ, 2017: 11-12.

61 STJUE de 15 de julio de 2021, C-804/18 y C-341/19, asuntos acumulados *IXyJM*.

La primera de ellas se suscita en el marco de la demanda planteada por quien profesa la religión musulmana y presta servicios para una asociación que gestiona numerosas guarderías en Alemania, en cuya normativa interna existían unas «instrucciones de servicio relativas a la obligación de neutralidad», aplicables a todos los trabajadores, y que conllevaban la renuncia a utilizar cualquier símbolo político, ideológico o religioso en sus relaciones con los padres, alumnos y otras personas. En su aplicación, la empleadora instó a quien desempeñaba labores como asistente de personas con discapacidad a que se quitara el velo islámico cuando estuviera en contacto con los padres o sus hijos en la guardería. Ante la negativa, la trabajadora fue amonestada y suspendida de empleo y sueldo.

El órgano judicial remitente plantea hasta qué punto la disposición unilateral del empresario, prohibiendo el uso de una simbología visible, entraña una discriminación directa, o indirecta y de susceptible justificación por el deseo subjetivo de aprobar una política de neutralidad para atender las preferencias subjetivas de los clientes.

La segunda cuestión prejudicial surge en el marco del litigio que enfrenta a una empleada musulmana, que desarrolla labores de dependienta y cajera, y su empresa, que explota una cadena de droguerías en Alemania. La entidad aplicaba en todas sus tiendas una directriz interna en virtud de la cual prohibía llevar en el lugar de trabajo signos religiosos, políticos o filosóficos que fueran «vistosos y de gran tamaño», para así mantener la neutralidad en su seno y evitar conflictos entre trabajadores. La empleada fue sancionada por su negativa a desprenderse del velo islámico y acudió a la jurisdicción social reclamando la declaración de la nulidad de la prohibición y una indemnización por el perjuicio sufrido.

El órgano judicial remitente plantea ante el Tribunal de Luxemburgo la compatibilidad con la Directiva una discriminación religiosa indirecta derivada de la norma empresarial que prohíba emplear símbolos «vistosos y de gran tamaño» o si, por el contrario, la prohibición habría de referirse a cualquier símbolo.

En la resolución de ambos asuntos acumulados, el Tribunal comienza reiterando que una política de neutralidad no entraña discriminación directa si alcanza proyección sobre cualesquiera símbolos y trata a todos los empleados de la misma manera, al obligarlos a vestir de forma neutral: «habida cuenta de que toda persona puede profesar una religión o tener unas convicciones, tal norma [internal], siempre que se aplique de forma general e indiferenciada, no establece una diferencia de trato basada en un criterio indisociablemente ligado a la religión o las convicciones».

Recuerda, también, que una pauta empresarial del tenor de la expuesta está en disposición de provocar una situación de discriminación indirecta en quienes se vean obligados a utilizar prendas de significación religiosa, introduciendo en este punto dos precisiones de enjundia:

En primer lugar, las preferencias de los clientes o usuarios no constituyen por sí mismas un fin legítimo para amparar una discriminación indirecta de las personas trabajadoras; antes bien, y a tales efectos, esa política debe estar objetivamente justificada por una necesidad real del empresario, quien deberá probar que, si no fuera por esa política de neutralidad, su libertad de empresa se vería perjudicada a la luz de la naturaleza de sus actividades o el contexto en que se prestan, pues sufriría consecuencias desfavorables.

En segundo término, la prohibición de utilizar símbolos religiosos debe aplicarse a la totalidad de la plantilla de manera congruente y sistemática, no yendo más allá de lo estrictamente imprescindible en atención a las consecuencias desfavorables que el empresario pretende evitar. En este sentido, considera justificada su adopción por la voluntad de seguir una política de neutralidad ante clientes y usuarios y no la valora como desproporcionada de afectar a un símbolo como el velo islámico.

El matiz viene dado cuando entra a ponderar que la política de neutralidad se limite a los símbolos más vistosos y de gran tamaño; permitiéndose los discretos y casi imperceptibles para la clientela. Ante esta distinción, el Tribunal señala que una prohibición limitada a los símbolos vistosos afectaría únicamente a aquellos trabajadores cuyas creencias religiosas les obliguen a llevar algunos de mayor impacto visual, como puede ser un velo o un turbante, lo cual conduciría a una situación de discriminación directa por razón de religión que no podría justificarse en el marco de la Directiva. De la misma manera entiende que, desde el punto de vista de la discriminación indirecta, una política de neutralidad de este tipo solo se podría justificar si se aplica a todos los símbolos religiosos, pues para ser efectiva requiere que no se admita ningún tipo de simbología cuando los trabajadores están en contacto con los clientes o con otros trabajadores⁶².

62 Bien cabe suscribir la crítica a ambas consideraciones, al entender, de un lado, que no procede considerar que exista discriminación directa cuando se prohíben todos los símbolos vistosos y de gran tamaño con independencia de su naturaleza religiosa, política o filosófica; y, de otro, porque proscribir de manera general los símbolos discretos o poco visibles podría no cumplir con los requisitos de adecuación y necesidad, dado su impacto muy limitado sobre los objetivos perseguidos con la política de neutralidad, e igualmente estaría en disposición de resultar desproporcionado, al imponer una restricción de los derechos fundamentales más allá de lo estrictamente necesario. CAÑAMARES ARRIBAS, 2021: 8.

Por último, importará destacar la posición respecto al hecho de que la ley nacional sobre libertad religiosa pueda ser considerada como norma más favorable en materia de igualdad y no discriminación en el empleo, lo cual estaría en disposición de dar pie a que un ordenamiento estatal exigiera que el empleador haya respetado las creencias religiosas del trabajador hasta el límite del gravamen indebido; proporcionando cabida así, dentro del Derecho de la Unión, a la teoría del derecho al acomodo del trabajador en materia religiosa.

4.- El siguiente de los supuestos, de semejanza sustancial con los anteriores, surge del conflicto entre quien, en el marco de su formación profesional en ofimática, presenta su candidatura para realizar en la entidad demandada unas prácticas no remuneradas de seis semanas. En la entrevista con los responsables de la mercantil, en la cual le manifestaron tener una opinión positiva de su candidatura, le preguntaron si podía atenerse a la regla de neutralidad que recogía su reglamento laboral, en el cual se mencionaba expresamente que los trabajadores «velarán por no manifestar en modo alguno, ya sea verbalmente, a través de forma de vestir o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas del tipo que sean».

Ante la negativa de la postulante a retirarse el pañuelo y atenerse a la regla de neutralidad, no se dio curso alguno a su candidatura, lo cual llevó a la interesada a volver a solicitar las prácticas, proponiendo cubrirse la cabeza con otro tipo de tocado. La respuesta de la entidad fue negativa a la posibilidad de ofrecerle las prácticas, bajo el argumento de que en sus instalaciones no se permitía prenda alguna que tapara la cabeza, ya fueran gorras, gorros o pañuelos.

Tras previa denuncia ante el organismo público independiente que vela por la lucha contra la discriminación, la mujer en formación suscita ante el órgano jurisdiccional remitente una acción de cesación de la conducta. Este plantea ante el TEDH si, a la luz de la jurisprudencia previa, todavía subsiste un margen de apreciación a estos efectos para el juez nacional, o si se priva a este de cualquier posibilidad de ponderar en el caso concreto la compatibilidad de situaciones al examinar el carácter discriminatorio de una norma interna de una empresa privada que prohíbe el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso en el lugar de trabajo. A la vez, suscita si el sentido de los términos «religiosos» y «convicciones» que utiliza el art. 1 de la Directiva 2000/78 son, o no, las dos caras de un único y mismo criterio protegido.

La respuesta judicial a las tres cuestiones⁶³ viene a reafirmar patrones bien conocidos⁶⁴:

63 STJUE de 13 de octubre de 2020, C-344/20, asunto *LF c. SCRL*.

64 VIDAL GALLARDO, 2024: 6-10.

En primer lugar, los términos «religión» y «convicciones» que figuran en el art. 1 de la Directiva 2000/78 constituyen un solo y único motivo de discriminación que abarca tanto las convicciones religiosas como las filosóficas y espirituales.

En segundo término, y por la razón anterior, las exigencias de la norma europea se oponen a que, en su trasposición al ordenamiento de los Estados, la separación de las convicciones religiosas y las filosóficas en dos motivos diferentes pueda ser considerada disposición más favorable para la protección del principio de igualdad de trato⁶⁵.

En fin, insiste en que la existencia de un reglamento laboral interno de una empresa que prohíbe a los empleados manifestar verbalmente sus convicciones a través de la vestimenta o de cualquier otra forma, no constituye discriminación directa respecto de cuantos pretendan ejercer su libertad religiosa y de conciencia mediante el uso de un signo o de una prenda de vestir con connotaciones religiosas, siempre y cuando el patrón de comportamiento se aplique de forma general e indiferenciada. Matiza, empero y una vez más, que la norma interna podrá constituir una discriminación indirecta de demostrarse que la obligación aparentemente neutra que contiene ocasiona, de hecho, una desventaja particular para quienes profesan una religión o tienen convicciones determinadas. Añade, en fin, que la mera voluntad de la empresa de implantar un régimen de neutralidad, aun cuando constituye en sí misma una finalidad legítima, no basta *per se* para avalar una diferencia de trato fundada de forma indirecta sobre la religión o las convicciones, pues el carácter objetivo de tal justificación únicamente puede determinarse a partir de una necesidad real —y demostrada— de la empresa⁶⁶.

5.- El último de los pronunciamientos a comentar versa sobre una trabajadora que durante más de cuatro años había desempeñado el puesto de jefa de oficina en un ayuntamiento belga, donde ejercía sus funciones prácticamente sin ningún contacto con los usuarios del servicio público y sin exhibir ningún signo que pudiera revelar sus convicciones religiosas ni formular ninguna reivindicación. Así fue hasta que, transcurrido aquel tiempo prolongado, solicitó poder llevar el velo en el trabajo. En resolución *ad hoc*, la corporación municipal denegó la petición y le prohibió provisionalmente que, en el ejercicio de su actividad profesional, portara signos que revelaran sus convicciones religiosas hasta tanto se adoptara una normativa general sobre su el uso. Tras audiencia a la interesada, la corporación adoptó una segunda resolución para confirmar su decisión primera, a lo cual siguió una modificación del reglamento de trabajo para introducir una obligación de «neutralidad exclusiva» en el lugar

65 MOIZARD y SCHMITT, 2022: 470.

66 RODRÍGUEZ MOYA, 2023: 905-906 o MAK, 2023: 699-700.

de trabajo que, entre otras consecuencias, prohibía mostrar cualquier signo ostensible que pudiera revelar su pertenencia a una corriente ideológica o filosófica o sus convicciones políticas o religiosas, tanto en sus contactos con el público como en sus relaciones con los superiores jerárquicos y compañeros de trabajo.

El órgano remitente plantea como cuestiones prejudiciales si la Directiva 2000/78 autoriza a una Administración pública a organizar un entorno laboral neutro y, por ende, a prohibir el uso de signos que puedan revelar las convicciones religiosas a todos los miembros del personal, estén o no en contacto directo con el público, y ello incluso cuando esta prohibición en apariencia neutra parezca afectar mayoritariamente a las mujeres y, en consecuencia, pueda constituir una discriminación indirecta por razón de género.

La línea consolidada para el empleo privado se traslada sin mayores matices cuando se trata del empleo público, con sus aciertos y puntos críticos⁶⁷. En este sentido, la sentencia⁶⁸ considera que está objetivamente justificada tanto al alternativa de que una Administración autorice, de forma general e indiferenciada, el uso de signos visibles de convicciones religiosas por su personal, como el hecho de que opte por una prohibición del uso de tales signos limitada a situaciones que impliquen contacto con el público. Estima, por ende, que cada Estado miembro (y las entidades territoriales inferiores en el ámbito de sus competencias) cuenta con un margen para matizar el concepto de neutralidad de servicio que pretendan promover en el entorno administrativo de trabajo; ahora sí, haciéndolo siempre de forma congruente y sistemática, de manera que la norma interna sea adecuada, necesaria y proporcionada a la luz de ese contexto y sopesando en todo momento los diferentes derechos e intereses en juego, conforme corresponde demostrar a la entidad pública⁶⁹.

2.3. ALGUNAS CUESTIONES CONTROVERTIDAS A LA LUZ DE LAS RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS JUDICIALES ESPAÑOLES

No son muchos los supuestos en los cuales hayan entrado a conocer los tribunales españoles respecto a los conflictos suscitados por la vestimenta o el aspecto corporal de la persona trabajadora justificados en el ejercicio de su libertad religiosa y el interés de la empresa en sentido opuesto:

67 Ponderando los primeros, POQUET CATALÁ, 2024: 287; resaltando los segundos, HOWARD, 2024: 5-6.

68 STJUE de 28 de noviembre de 2023, C-148/2022, asunto *OP y Commune d'Ans*.

69 De interés, sobre los importantes matices a la tesis final en las conclusiones del Abogado General Collins, ANRO, 2023: 93-109.

1º.- El primero en el tiempo que se conoce resuelve el caso de una vendedora en una tienda del Aeropuerto de Madrid quien, un mes después de ser contratada sin manifestar su fe musulmana, solicita modificar el uniforme impuesto en los centros del empleador y no llevar falda corta, añadiendo otra triple petición: ausentarse tres horas los viernes para el rezo colectivo, finalizar la jornada de trabajo durante el mes del Ramadán una hora antes de la puesta de sol y que en el establecimiento donde trabajaba no hubiera de manipular o vender productos derivados del cerdo o del alcohol. La negativa empresarial a sus peticiones abrió la vía judicial, saldada en suplicación con el rechazo al recurso de la trabajadora⁷⁰, al entender que no obró con la lealtad y buena fe requerida, consistente en que, al solicitar el puesto de trabajo, hubiera indicado previamente su confesión religiosa y los requerimientos derivados de la misma, a fin de que la empleadora (sobre cuya buena fe de intentar un mínimo acomodo no se duda⁷¹) pudiera estudiar el encaje de tal situación especial en su infraestructura específica.

2º.- El que le sigue dilucida el derecho de un conductor de autobuses urbanos a llevar el gorro judío. Ante la persistente negativa a quitarse la prenda, por no formar parte del uniforme, el Tribunal parte, en la respuesta al recurso de suplicación⁷², de afirmar el derecho de la empresa a imponer la uniformidad que considere adecuada a sus intereses. Sin embargo, considera que, en el caso concreto, el respeto a los valores constitucionales es particularmente exigible, pues resulta inocuo para la imagen de quien proporciona el empleo y no le ha suscitado incidente, trastorno o perjuicio alguno. También, y con singular relieve, que durante veintitrés años la empresa había permitido su uso pacíficamente; una tolerancia que desaparece sin motivación sólida para ello, con el riesgo de limitar sustancial, unilateral e injustificadamente el derecho fundamental del trabajador⁷³: «luego, si ni la actividad laboral ni los intereses empresariales sufren en absoluto, no se ve razón atendible que justifique en derecho una decisión de la empresa rayana, pues, en el autoritarismo, que hiere sin provecho para sí, los sentimientos religiosos de uno de los empleados constitucionalmente tutelados; máxime cuando la demandada es una empresa municipal y por tanto perteneciente al sector público, y puede que, por ello, más comprometida que las de carácter privado con el cumplimiento efectivo de los intereses constitucionales».

70 STSJ Madrid (4ª) de 27 de octubre de 1997 (núm. rec. 2170/1997). APARICIO ALDANA, 2017: 222-226.

71 Cuestionando el sesgo de la sentencia en este sentido BARRIOS BAUDOR y JIMÉNEZ AYBAR, 2006: 21-26.

72 STSJ Baleares (4ª) de 9 de septiembre de 2002 (núm. rec. 390/2002).

73 MOTILLA DE LA CALLE, 2016 c): 275-276.

3º.- Como hilo de continuidad cabrá dar cuenta del supuesto en el cual una monitora deportiva de yoga, debido a su pertenencia a la comunidad religiosa hinduista, decide acudir a su empresa, dedicada a actividades deportivas, con un aspecto que se adecúe a sus convicciones: cabeza rapada y túnica de un color naranja muy llamativo. La empleadora, además de advertirle de lo inapropiado de la apariencia, sin invocar excesivos argumentos, decide trasladarla a otro centro en un municipio distinto, apareciendo como hechos probados que la razón de fondo radicaba en que no quería verse asociada a un movimiento religioso sometido a diligencias penales en la comunidad local por comportamiento propio de una secta.

Para el Tribunal Superior de Justicia parece meridianamente claro que el traslado de la empleada quedaba vinculado a su orientación religiosa y ofrecía indicios suficientes de una hipotética lesión al derecho fundamental, motivo por el cual entendió necesario desplazar la carga de la prueba a la contraparte para que acreditara la legitimidad de su conducta. No habiendo aportado justificación suficiente al traslado que sea ajena a la connotación religiosa, consideró inevitable calificar la decisión como nula⁷⁴.

4º.- La siguiente de las sentencias contempla el interés empresarial en imponer una uniformidad muy detallada, por lo cual prohíbe a una trabajadora, agente de *handling* en el aeropuerto, la utilización en el trabajo del velo islámico. La desobediencia a la orden de abstenerse de llevarlo en las instalaciones de la empresa y durante el desempeño de su ocupación justificó la imposición de sanciones por el reiterado desconocimiento a las indicaciones recibidas. El órgano judicial acude a una doble razón para estimar vulnerado el derecho fundamental de la trabajadora a manifestar su convicción religiosa⁷⁵: de un lado, la imagen corporativa de la empresa no queda dañada por permitir a la interesada portar el pañuelo islámico, en particular porque la entidad era tolerante con otros símbolos y prácticas semejantes; de otro, no se acredita la existencia de una política de neutralidad religiosa, y menos aún de cualquier daño directo (quejas o incidentes) o indirecto (deterioro a la imagen) derivado de la opción en la vestimenta.

5º.- La última de las muestras seleccionadas presenta la nota peculiar de que el uniforme impuesto a la plantilla, en sus concretas características, obedece a la razón sanitaria expresada en la auditoría practicada a la empresa para obtener la certificación en el sistema de calidad, en la cual se le advierte sobre la necesidad de respetar de manera escrupulosa las normas de higie-

⁷⁴ STSJ Andalucía/Granada (4ª) de 21 de diciembre de 2011 (núm. rec. 2266/2011). GONZÁLEZ ORTEGA, 2018: 223.

⁷⁵ SJS, núm. 1, Palma de Mallorca, de 6 de febrero de 2017 (núm. proc. 478/2016). CAMAS RODA, 2017: 130-131.

ne para evitar la contaminación del champiñón. Al amparo de este criterio técnico, y sobre el ejemplo de otras operarias musulmanas que usan velo y se despojan de él para trabajar, o se lo cubren con el gorro obligatorio, se ordena y advierte a la trabajadora que ocupa el puesto de peón de recolección sobre la necesidad de que se quite el velo o lo meta por dentro del gorro, a riesgo de tener que adoptar medidas más drásticas. Amonestación frente a la cual la trabajadora manifiesta su rotunda negativa, lo cual justifica la decisión empresarial de sancionarla con suspensión en empleo y sueldo, primero, y, a renglón seguido, despido disciplinario por desobediencia continuada y persistente a las órdenes de los superiores.

El Tribunal Superior de Justicia, en su respuesta al recurso de suplicación⁷⁶, entiende que la sanción no lesiona el derecho a la libertad religiosa, pues ha sido impuesta por desobediencia a unas reglas de uniformidad que no son directamente discriminatorias, al aplicarse a todos los trabajadores («no se dirige exclusivamente a las trabajadoras que usen el velo islámico o utilicen signos visibles de profesar cualquier otra creencia religiosa, y tampoco impide el uso del *hiyab*, sino que la prohibición alcanza a cualquier tipo de prenda de vestir que sobresalga de la bata de trabajo, tenga o no connotación religiosa»); y tampoco lo son de manera indirecta, pues las medidas vienen justificadas por la tutela de la salud pública y por constituir un medio idóneo, necesario y proporcionado para la finalidad legítima que persigue el uniforme en esta ocasión, situado en la salud de los consumidores de los champiñones manipulados en la empresa⁷⁷.

III. LA MODIFICACIÓN DE REQUISITOS OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL: LA OBJECIÓN DE CONCIENCIA POR MOTIVOS RELIGIOSOS

La Resolución de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa 1928 (2013) de 24 de abril, sobre protección de los derechos humanos en relación con la religión y las creencias y la protección de las comunidades religiosas de la violencia, llama a los Estados miembros a asegurar la vigencia del derecho a la objeción de conciencia en distintos ámbitos. Establece, en concreto, que puede plantearse frente al cumplimiento de obligaciones legales, como por ejemplo a la prestación del juramento para poder ejercer determinados car-

76 STSJ La Rioja (4^a) de 22 de junio de 2017 (núm. rec. 178/2017). El pronunciamiento tiene continuidad, con igual tenor, en otros dos del órgano judicial en igual fecha, en concreto, las SSTS La Rioja (4^a) de 22 de junio de 2017 (núms. recs. 179/2017 y 181/2017).

77 POQUET CATALÁ, 2024: 289-290.

gos públicos, o bien frente al cumplimiento de obligaciones laborales, ya sea en el ámbito público o privado, que pueden tener su origen en el elenco de funciones a desarrollar asignadas al puesto que se ocupa o bien establecidas en el contrato de trabajo.

De examinar las variables en presencia, destaca con luz propia aquel puesto en el cual, tras la modificación sustancial de condiciones de trabajo, obra una clara muestra de discriminación por motivos religiosos. El contexto a sopesar remite a una modificación de la normativa búlgara que viene a contemplar la necesidad de estar y pasar por un proceso de aprobación por el Consejo de Ministros para todas las organizaciones sin ánimo de lucro que promovieran actividades religiosas. En su virtud, aquellas a las cuales se le denegaba la inscripción tenían dificultades para organizarse, dada la imposibilidad de optar a beneficios fiscales o firmar contratos en nombre propio. Asimismo, tampoco podían abrir cuentas bancarias, ni publicar en diarios o revistas en nombre de la organización. Una de estas entidades no registradas fue la congregación «Palabra de Vida», que a pesar de ello actuó de forma clandestina durante los años noventa. Sus acciones fueron reprimidas en múltiples ocasiones por la policía, impidiendo el desarrollo de reuniones y actividades religiosas calificadas como ilegales.

La actora fue contratada en origen como mecánico en la piscina a través de un contrato temporal, siendo ascendida más tarde a encargada de piscina, también bajo una relación sometida a término y sucesivamente prorrogada hasta que, por fin, adquirió fijeza en esas laborales de dirigir y supervisar a los empleados de la piscina y organizar las actividades con carácter general. Tras abrirse por la Fiscalía y los servicios de seguridad nacional una investigación sobre las actividades religiosas del personal en las escuelas a este respecto, la trabajadora fue identificada como miembro de la comunidad cristiana evangélica en cuestión. A sus resultas, y tras la destitución del anterior director del centro, el nuevo la convocó a una reunión con la inspección educativa, en la cual le pidió su dimisión, sin cuestionar en ningún momento su rendimiento, «a fin de evitar la tensión de la opinión pública». La trabajadora, que negó pertenecer a la organización clandestina y se opuso a dimitir, fue despedida tras una modificación en su puesto de trabajo, argumentando que no cumplía con los requisitos de educación y cualificación profesional para ocupar el nuevo, ya no de encargado de piscina, sino de organizador de complejo deportivo, exigiéndose para su desempeño el grado universitario en Deporte y Economía.

Impugnada judicialmente la decisión, con solicitud de reposición a su ocupación anterior y una indemnización por daños y perjuicios, al apreciar una vinculación directa entre el despido y sus creencias religiosas, el periplo

jurisdiccional interno concluyó con una tesis sin fisura insistiendo en el dato de que la escuela podía cambiar legítimamente los requisitos del puesto de trabajo sin que tal decisión quedara sometida a control judicial.

En su sentencia⁷⁸, el Tribunal de Estrasburgo recuerda, de inicio, el pilar fundamental que supone la libertad religiosa para una sociedad democrática, así como el hecho de que presionar a una persona para que cambie sus creencias religiosas, o impedirle que las manifieste, constituye una injerencia que afecta directamente al derecho fundamental.

A partir de esta premisa, valora que el dato de haber extinguido el contrato ajustándose escrupulosamente a los requisitos legales para proceder a una modificación justificada de los requisitos, no puede ocultar el entronque causal último con su pertenencia a una organización religiosa clandestina. Aprecia así, en un análisis centrado en exclusiva en el art. 9 CEDH —de ahí la menor riqueza argumental⁷⁹, pues a la luz de las pruebas aportadas hubiera sido una ocasión inmejorable para afianzar el test de proporcionalidad para este tipo de supuestos⁸⁰—, una injerencia intolerable en el derecho a la libertad de religión⁸¹. En particular cuando no consta en ningún momento que la empleada estuviera realizando actos de manifestación de sus creencias, por cuanto las afirmaciones del gobierno búlgaro son tan ambiguas como para generar indefensión —como indefensión le ocasionó la presión de los funcionarios de la inspección educativa para que abandonara su puesto de trabajo⁸²—, no en vano la acusación de proselitismo poco o nada tiene que ver con el argumento formal esgrimido para el despido, salvo de cara a hacer aún más patente la conexión entre el ejercicio del poder disciplinario y la libertad religiosa.

De prestar la atención a los supuestos en los cuales los trabajadores en sentido estricto han manifestado su oposición al cumplimiento de determinadas obligaciones, legales o contractuales, alegando motivos de conciencia y sus consecuencias en el ámbito laboral (pues el resultado es distinto cuando la Corte resuelve supuestos próximos, tales como una demanda relacionada con la obligación de prestar juramento sobre los evangelios para acceder al cargo parlamentario⁸³, la negativa a permitir el acceso a una profesión liberal

78 STEDH 52435/99, de 12 de abril de 2007, asunto *Ivanova c. Bulgaria*.

79 CAÑAMARES ARRIBAS, 2016: 86.

80 BETRIÁN CERDÁN, 2016: 81.

81 APARICIO ALDANA, 2017: 175-177.

82 MESEGUER VELASCO, 2015: 1049.

83 «La obligación de prestar juramento (...) constituye una restricción en el sentido del segundo párrafo del art. 9 [CEDH], al haber tenido que jurar fidelidad los demandantes a una religión concreta bajo pena de destitución de su cargo parlamentario (...). Sería contradictorio someter el ejercicio de un mandato que pretende representar en el seno del Parlamento diversas visiones de

de quien supera el examen de Estado como auditor al haber sido condenado por insubordinación al negarse por razones religiosas a llevar uniforme en una época de movilización general⁸⁴ o —con resultado igual pero matices diversos— la pérdida de la prestación por desempleo a resultas de haber rechazado una oferta de trabajo en un centro cultural de una iglesia protestante por apreciar que allí se respiraba un ambiente de fanatismo religioso, racista y xenófobo⁸⁵), dos supuestos distintos, en el seno de una misma sentencia que resuelve sobre cuatro demandas presentadas por ciudadanos británicos contra el Reino Unido, encuentran adecuada ubicación en este marco de alteración sustancial de condiciones legales o judiciales⁸⁶.

En el primero de ellos, una empleada de fe cristiana encargada de gestionar nacimientos, muertes y matrimonios ve ampliadas sus funciones, tras la entrada en vigor sobre una ley de unión civil, a la de registrar las uniones entre personal del mismo sexo. Al contrario que en otras localidades, donde se permitió que los oficiales de estado civil contrarios a las uniones civiles no quedarán adscritos a su registro, en la localidad donde trabajaba esta empleada todos los oficiales debían hacer frente a este cometido, aun cuando al principio se le permitió a la interesada ponerse de acuerdo con otros miembros de la plantilla, de manera que no tuviera que conducir ceremonias de unión civil. Sin embargo, tras la queja de dos compañeros, considerando que la reserva era discriminatoria, la agrupación local le advierte de que su negativa a ocuparse de las uniones civiles supondría la violación del código de buena conducta; más aún, que la falta de atención mostrada hacia las indicaciones de la empresa repercutía negativamente sobre el trabajo, en la medida en la cual su negativa sobrecargaba al resto de trabajadores y, al tiempo, era mal recibida por sus compañeros homosexuales, en tanto contraria a la política de igualdad y respeto a la diversidad. La instrucción de expediente disciplinario que desembocó en despido fue la reacción adoptada para afrontar el conflicto.

la sociedad a la condición de adherirse, con anterioridad, a una visión determinada del mundo». STEDH 24645/94, de 18 de febrero de 1999, asunto *Buscarini y otros c. San Marino*.

84 «Una condena derivada de la negativa a llevar uniforme por motivos religiosos o filosóficos no denota ninguna actitud deshonesta o bajeza moral de tal naturaleza que pudiera reducir la capacidad del interesado para ejercer esta profesión» y, habiendo cumplido éste una pena de prisión por dicho motivo, «imponerle otra sanción era desproporcionado». STEDH 34369/97, de 6 de abril de 2000, asunto *Thilmmenos c. Grecia*.

85 Afirmando que el trabajo rechazado no presentaba una estrecha relación con la libertad religiosa, por limitarse a recibir clientes y no haber acreditado el interesado ni la obligación de identificarse con los valores del centro, ni la medida en la cual la atmósfera religiosa afectaba a su derecho a no vincularse a ninguna religión. STEDH 32166/05, de 20 de septiembre de 2007, asunto *Dautaj c. Suiza*.

86 STEDH 48420/10, 59842/10, 51671/10 y 36516/10, de 15 de enero de 2013, asunto *Eweida y otros c. Reino Unido*.

En su respuesta, el Tribunal parte del análisis en torno a si el fin perseguido por la autoridad pública local era legítimo. Considera, a estos efectos, que el propósito último de proporcionar un servicio de calidad al público no se debía centrar únicamente en la comodidad y eficacia del quehacer de los empleados, sino que había de extenderse a «respetar el principio primordial de ser un empleador y una autoridad pública enteramente identificada con la defensa de la igualdad de oportunidades, exigiendo de sus trabajadores que no actúen operando una discriminación hacia los demás». Mucho más aún en un contexto en el cual las parejas homosexuales han de estar en el mismo plano que las heterosexuales en lo relativo a su reconocimiento jurídico y a la protección de su relación.

A renglón seguido valora si los medios empleados para conseguir tal fin son proporcionados. Ignora, en este supuesto, datos como el hecho de que el requisito de atender las uniones civiles se introdujera con posterioridad a la incorporación de la trabajadora, y bien hubiera cabido un acomodo con respecto a su objeción de conciencia que ya no podría amparar a los trabajadores contratados con posterioridad, llevando así a una situación de estricta vigencia transitoria⁸⁷. Por el contrario, resalta el margen de apreciación concedido a los Estados en búsqueda del equilibrio entre los derechos concurrentes —distinto es, para el voto particular, si en vez de como un mandato religioso se hubiera abordado como otro de conciencia⁸⁸—, para comprobar que no se ha excedido, pues los fines de igualdad que la entidad local se había fijado la habilitan para rechazar cualquier pretensión de la trabajadora de quedar excluida de las operaciones de celebración de ceremonias y de registro de uniones homosexuales.

El segundo de los supuestos alude a quien, como consejero de una empresa privada que proporciona servicios de asesoramiento sexual, y habiendo acatado el código deontológico de su empleador, por el que había de respetar el libre albedrío de los clientes y proporcionarles un trato igual al margen de cualquier factor, muestra resistencia a prestar sus cualificados servicios a parejas homosexuales. Afirma, a este respecto, que realizar tales tareas supondría entrar en conflicto con sus creencias como cristiano ortodoxo. Advertido en reiteradas ocasiones acerca de que su negativa podría constituir una actitud discriminatoria y contraria a la política de igualdad de oportunidades de la entidad, finalmente se procede a su despido por falta de confianza y evidente desobediencia.

87 De ahí las críticas al parecer del Tribunal en PÉREZ MADRID, 2013: 18-19; HALL y GARCÍA OLIVA, 2013: 14 o GARCÍA PARDO, 2016: 33.

88 LÓPEZ AHUMADA, 2014: 528-529.

Con un razonamiento muy similar al anterior, pero un tenor menos concluyente, el TEDH afirma que, pese a tratarse de una entidad privada, el hecho de que el trabajador hubiera acudido sin objeciones a los programas de formación de enseñanza superior en terapia psicosexual propuestos por la empresa, sabiendo que aplicaba una política de igualdad y que la selección de clientes según su orientación sexual no era posible, da pie a constatar la existencia de una finalidad legítima a la cual ha de someterse el interés del trabajador⁸⁹.

Asentada la premisa mayor —soslayando, de inicio, el debate relativo a la objeción de conciencia⁹⁰—, la menor constata que el Estado, en uso del amplio margen de apreciación que la Corte le reconoce en estos casos, no se ha excedido en su margen de apreciación, precisamente porque el empleador estaba legitimado para ofrecer un servicio sin discriminación que el trabajador conocía.

Posición idéntica en ambos casos, y fundada en que el propósito perseguido por el empleador, tanto público como privado, consistente en proporcionar unos servicios asentados sobre las políticas de igualdad y respeto a la diversidad, constituye un fin legítimo. Por consiguiente, la negativa a realizar la prestación por los trabajadores a resultas de sus convicciones religiosas hace surgir un conflicto para cuya solución el TEDH reconoce un amplio margen de apreciación a los tribunales nacionales a la hora de inclinarse en el juicio de ponderación, ora por la libertad religiosa del trabajador, ora por los principios en los cuales se apoya la empresa y sus intereses de funcionamiento⁹¹.

No le falta razón a quienes aprecian la reticencia del Tribunal a un análisis desde la perspectiva de la igualdad y no discriminación por motivos religiosos que le hubiera debido llevar, a la hora de ponderar la proporcionalidad de las medidas disciplinarias, a analizar el grado en el cual la acomodación de las creencias religiosas de los trabajadores entraña un gravamen excesivo para la consecución del interés del empleador. En el supuesto de la oficial de registros, y a partir de la solución transitoria arriba propuesta, o del ejemplo de la decisión adoptada por otros registros civiles, no parece encontrarse mayor obstáculo para así proceder; en el del consejero familiar cabría haber exigido a las autoridades británicas la aprobación de los perjuicios excesivos en el supuesto de desviación de clientes homosexuales a otros compañeros: «parece que Estrasburgo perdió de vista que la acomodación de las creencias de los empleados supone llevar a la práctica, de una manera efectiva, las políticas

89 GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, 2013: 15.

90 LÓPEZ AHUMADA, 2014: 530.

91 GONZÁLEZ ORTEGA, 2018: 232-233.

de igualdad y de protección de los derechos fundamentales de los demás, evitando situaciones de discriminación indirecta de los trabajadores por motivos religiosos»⁹².

En el descenso a la jurisprudencia española destacan, desde el punto de vista cuantitativo, el número de pronunciamientos que en el ámbito sanitario relacionan a la objeción de conciencia con el aborto, en los cuales la conexión con la libertad religiosa resulta patente en muchos de ellos. Lo singular del supuesto, tanto en la delimitación de los profesionales que, por su especialidad y competencia, deben intervenir en el proceso de interrupción del embarazo, como el traslado de los objetores a servicios no relacionados con estas prácticas sin que tal decisión suponga un menoscabo inaceptable para los interesados o —entre más— la creación del registro de objetores de conciencia han sido terreno abonado para una intervención judicial en modo alguno pacífica en sus razonamientos y resultados. Heterogeneidad que, además, en muchos momentos se aparta del tema principal aquí abordado, procediendo remitir para su análisis a quienes los han estudiado en detalle.

El primero de los casos relacionados con el resto de ocupaciones aborda el supuesto de un sargento de las Fuerzas Armadas sancionado por abandonar la formación en una parada militar destinada a rendir honores a la Virgen, al haberle sido denegada la solicitud de ser relevado de la comisión de servicios, por entender que se trataba de un acto religioso capaz de afectar directamente a su derecho fundamental a la libertad religiosa y de culto.

El Tribunal Constitucional, llamado a conocer en última instancia⁹³, considera que el recurrente persiguió hacer valer su derecho a la libertad religiosa en la vertiente negativa frente a cuanto considera un acto ilegítimo de intromisión en su esfera íntima de creencias, el cual, si bien «no impide a las Fuerzas Armadas la celebración de festividades religiosas o la participación en ceremonias de esta naturaleza (...), garantiza la libertad de cada persona para decidir en conciencia si desea o no tomar parte en actos de esa naturaleza. Decisión personal a la que no se pueden oponer las Fuerzas Armadas que, como los demás poderes públicos están, en tales casos, vinculados por el mandato de neutralidad en materia religiosa del art. 16.3 CE. En consecuencia, aunque se considera que la participación del actor en la parada militar obedecía a razones de representación institucional de las Fuerzas Armadas en un acto religioso, debió respetarse el principio de voluntariedad en la asistencia y, por tanto, entenderse la solicitud de ser relevado del servicio, en tanto que expresión legítima de su derecho de libertad religiosa».

92 CAÑAMARES ARRIBAS, 2018: 94.

93 STC 177/1996, de 11 de noviembre.

El segundo recoge el supuesto de un policía nacional que instó a su superior la oportuna dispensa a la hora de participar en una procesión de Semana Santa, por considerar que, de obligarle a estar presente, se lesionaría su libertad religiosa. Recordándole la Resolución por la que el Cuerpo Nacional de Policía es Hermano Mayor de la Hermandad, así como que todos los años una unidad de la brigada participaba en el desfile, el mando competente respondió negativamente a su solicitud, valorando que la presencia en la procesión ha de considerarse como un servicio y no pueden invocarse la libertad religiosa en el ámbito laboral para dejar de prestar cuanto se debe.

Aplicando el principio *solve et repete*, y aun cuando obedeció, impugnó la decisión que, tras agotar la vía administrativa y la judicial, llega al Tribunal Constitucional. En la sentencia⁹⁴, su Sección Primera considera «evidente, sin la menor duda, que un servicio de las características del que aquí nos ocupa —unidad de caballería, uniformidad de gala, armas inusuales como sables y lanzas, etc.— no es un servicio policial ordinario que tenga por objeto cuidar de la seguridad del desfile procesional; servicio que, por otra parte, no se presta con estas características a otras hermandades. Se trata, más bien, de un servicio especial cuya principal finalidad no es garantizar el orden público, sino contribuir a realzar la solemnidad de un acto religioso de la confesión católica». A sus resultas, «son claras las implicaciones de tipo religioso de la participación en dicho servicio, implicaciones que fundamentan sobradamente la negativa de quien no profese la religión católica a tomar parte en manifestaciones de culto de dicha religión, como es desfilar procesionalmente».

Si bien —conforme recuerda el voto particular— el art. 16.3 CE «no impide a los poderes públicos la celebración de festividades religiosas o la participación en ceremonias de esta naturaleza por razones de representación institucional», bien cabría cuestionar al hilo de este pronunciamiento una afirmación que no deja de suponer «una confusión de funciones, contraria a la neutralidad de los poderes públicos en materia religiosa, porque implica la asunción del factor religioso en cuanto tal como algo propio de un poder laico. Supone la implicación del Estado en algo ajeno por completo a su propia naturaleza»⁹⁵.

94 STC 101/2004, de 2 de junio.

95 BARRERO ORTEGA, 2006: 296 o RODRÍGUEZ DE SANTIAGO, 2008: 139-141; *contra*, ALCANTARILLA HIDALGO, 1998: 13-44.

IV. DESCANSO SEMANAL O CONMEMORACIÓN DE FESTIVIDADES RELIGIOSAS

Un análisis somero y estrictamente cuantitativo de las sentencias que ponen en conexión la libertad religiosa con la relación laboral permite comprobar que la concreción de los períodos de descanso semanal, así como la ampliación indirecta que acaban siendo los festivos (bajo la causa distinta de conmemorar determinadas solemnidades civiles o religiosas), constituyen dos de las variantes más frecuentes de conflicto entre la persona trabajadora y quien le proporciona empleo, extendiéndose a lo largo de toda la vida del contrato, desde los estadios previos hasta su finalización. Criterio de orden adoptado para sistematizar una doctrina que, aun cuando parte de un sustrato común sencillo de identificar en los componentes fundamentales del patrón, presenta singularidades de relieve en función de las concretas circunstancias de cada una de las fases.

4.1. DESCANSO POR MOTIVOS RELIGIOSOS O FESTIVIDAD RELIGIOSA Y PRUEBAS SELECTIVAS

Seis pronunciamientos, uno a nivel europeo, otro del Tribunal Supremo y cuatro de Tribunales Superiores de Justicia marcan la impronta respecto a la incidencia de la libertad religiosa en esta concreta manifestación de inactividad laboral en días señalados por cuanto atañe a los concursos para el acceso a un empleo.

1º.- El *leader case* viene dado por una veterana sentencia del entonces TJCE, en la cual se discute la demanda formulada por quien, como participante en un concurso convocado por el Consejo de Europa para la provisión de una plaza de traductor y experto en Derecho y Lingüista, consistente en un test que se requiere —para garantizar el principio de igualdad— que sea igual y se celebre simultáneamente en Bruselas y Londres, adujo, a los dos días de recibir la cita para la prueba, que no podía concurrir en el día determinado por celebrarse una festividad (*Shavuot*) que le impedía viajar y escribir⁹⁶. Habiendo solicitado una convocatoria para fecha alternativa, con respuesta negativa del Consejo, e instada la nulidad de los resultados de la prueba con publicación de nueva convocatoria al calor de una discriminación por razón de sus creencias y la violación de su derecho de libertad religiosa, el Tribunal rechaza cualquier indicio de discriminación, fundando su parecer en un do-

96 STJCE de 27 de octubre de 1976, C-130/75, asunto *Pria c. Consejo de las Comunidades Europeas*.

ble motivo: en primer término, la demandante fue tratada por el Consejo de igual forma que el resto de los concursantes a resultas de los reseñados condicionamientos técnicos de la prueba; de otro, resulta clave el elemento de equilibrio entre derechos que cabe seguir del tenor literal a partir del cual «si un candidato comunica a la autoridad convocante que por razones religiosas ciertas fechas son imposibles para él, dicha autoridad debe tenerlo en cuenta a la hora de fijar las fechas de los test escritos y ha de esforzarse por evitar dichas fechas».

De este modo, parecen claras las obligaciones que cabe exigir a quien aspira a un puesto de trabajo y a su futuro empleador⁹⁷: por una parte, el que presenta su candidatura debe hacer saber, en tiempo y forma, los motivos por los cuales no puede realizar las pruebas con antelación a su convocatoria; de otro, y si bien cuando no conste tal dato el empleador podrá invocar su comportamiento neutral a la hora de determinar la fecha para la celebración del concreto sistema de selección, si lo conociera con antelación será preciso medir con tiento el día elegido, para así salvar el obstáculo de quien por motivos religiosos tiene vedada alguna data determinada.

Casi 40 años después, el Tribunal Supremo se ha de ocupar del recurso planteado por quien, al participar en un concurso selectivo para ingresar en el cuerpo de maestros de la Comunidad Autónoma de Galicia, hace constar en su solicitud la condición de miembro comulgante de la Iglesia Adventista del Séptimo Día e insta que la prueba convocada para el sábado se traslade a otra fecha, por ser tal día de precepto religioso para ella. La respuesta a su solicitud fue negativa, bajo el argumento de que, de conformidad con las bases, se trataba de una prueba de llamamiento único a realizar en unidad de acto. La recurrente no concurrió a la prueba y, en consecuencia, fue excluida del proceso selectivo.

Dada la resolución desestimatoria del recurso que presenta la interesada ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, y formulado recurso de casación, el Tribunal Supremo parte en su sentencia de la indudable relación directa entre la incomparecencia a la prueba selectiva y las creencias religiosas de la aspirante al empleo público. Sobre tal premisa, analiza si la particular manifestación del derecho fundamental debe ceder ante el argumento principal de la Administración, situado en constituir un llamamiento único, para celebrar en unidad de acto, con lo que cualquier excepción estaba en disposición de vulnerar la garantía derivada del derecho a la igualdad.

97 MOTILLA DE LA CALLE, 2016 a): 13-14.

La resolución parte de un contexto con dos aspectos destacados⁹⁸. En primer lugar, el marco jurídico dado por el art. 12 de la Ley 24/1992, que recoge el Acuerdo de Cooperación del Estado en la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, cuyo apartado 3 ordena que los exámenes o pruebas selectivas se realicen para los fieles de las Iglesias concernidas en una fecha alternativa «cuando no haya causa motivada que lo impida»; de ahí que la regla en estos casos debe ser el uso de una fecha y la excepción (a entender siempre de manera restrictiva) la negativa a tal cambio.

En segundo término, el mayor valor que procede conferir a los derechos fundamentales según doctrina constante del Tribunal Constitucional, capaz de mover a interpretar el ordenamiento jurídico de la manera más favorable a su efectividad. En el caso, la Junta de Galicia, conocedora con más de dos meses de antelación del posible conflicto ético o moral que podía acaecer, no acredita que se hubiera aplicado en encontrar una fórmula para tratar de compatibilizar el respeto y ejercicio de los derechos en conflicto, cuando en otras ocasiones (y se invocan dos ejemplos dados por el criterio de la UNED o del Ministerio de Sanidad) había sido relativamente sencillo alcanzar tal compatibilidad.

Este pronunciamiento venía precedido de otros dos de distintos Tribunales de Justicia que habían sostenido posiciones diferentes: en el primero de ellos, el de Aragón avala la decisión previa del Ayuntamiento de Zaragoza de no cambiar el día de examen a quien alega profesar la religión adventista, por «tratarse de un llamamiento único y que debía ser realizado en el mismo acto por todos los opositores con el fin de garantizar el principio de igualdad establecido en la Constitución Española». Motivación del tribunal calificador directamente opuesta a la que luego constituirá jurisprudencia pero que, en la ocasión, «este Tribunal considera suficiente para justificar la exigencia del referido art. 12.3 de la Ley 24/1992», pues el establecimiento de un día de la semana distinto «supondría una excepcionalidad que, aunque pudiera estimarse como razonada, comportaría la legitimidad del otorgamiento de esta dispensa, pero no la inoperatividad de su imposición»⁹⁹.

El segundo afronta el caso en el cual, quien está al frente del proceso selectivo para la incorporación al cuerpo de maestros de la Comunidad Autónoma de Murcia, recibe la petición formal de una de las aspirantes de cambiar la fecha de examen, fijada en sábado, a otra distinta. Igual solicitud realizaron otros dos opositores que también profesaban la religión adventista, lo cual llevó al órgano administrativo competente a dictar resolución en la cual establecía la necesidad de que quienes hubieran pedido un horario distinto para

98 STS (3^a) de 6 de julio de 2015 (núm. rec. 1851/2014). CANO RUIZ, 2016 c): 318.

99 STSJ Aragón (3^a) de 18 de mayo de 1999 (núm. rec. 187/1996).

la realización de la prueba comparecieran al acto de presentación en la sede correspondiente, donde habían de permanecer incomunicados y bajo custodia de funcionarios al efecto hasta que llegara una hora adecuada según sus preceptos religiosos para cumplimentar el examen. Mientras los otros dos opositores accedieron al sistema propuesto por la Administración, no ocurrió lo mismo con quien, tras no comparecer y quedar excluida, planteó el recurso ante la Sala de lo Contencioso del Tribunal Superior de Justicia de Murcia.

El órgano judicial pondera en su pronunciamiento¹⁰⁰ el esfuerzo de la Administración a la hora de crear un protocolo que respetara el derecho fundamental de libertad religiosa, pues hasta tanto no se cumplieran las 21:30 no se exigía a ninguno de los tres opositores realizar actividad o examen que pudiera vulnerar sus creencias. Recalca, además, que el respeto al acervo religioso de la recurrente «no puede alcanzar la obligación de que la Administración, en un estado laico y aconfesional, se abstenga de realizar la convocatoria en sábado porque (...) [el respeto debido] no incluye que el Estado venga obligado a otorgar prestaciones facilitadoras del cumplimiento de los preceptos de una confesión religiosa»¹⁰¹. Además, y solo bajo una interpretación excesivamente rígida de la prohibición de realizar una actividad académica, laboral o profesional, cabría sostener la imposibilidad de acudir a la comparecencia prevista en el protocolo; no mediando, tampoco, término válido de comparación sobre algún opositor que, estando en la misma situación, haya recibido un trato diferente, cuando a los tres adventistas le dispensaron igual consideración y los otros dos se sometieron al protocolo sin mayores incidencias.

Con posterioridad a la doctrina jurisprudencial, obran otros dos pronunciamientos que, abordando supuestos sustancialmente iguales, aplican el criterio unificado a las situaciones del adventista que solicitó tempestivamente el traslado de la fecha de examen previsto en el curso de formación profesional de actualización para policías y no fue atendido en su requerimiento¹⁰²; también a quien, profesando igual religión y habiendo instado igual cambio, recibió una contestación semejante a su solicitud de variar la fecha en la cual solía examinarse para la obtención y renovación del certificado de capacitación profesional exigido a los consejeros de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera¹⁰³. La reproducción literal del parecer emitido por el Tribunal Supremo hace innecesaria mayor explicación sobre los asuntos allí tratados.

100 STSJ Murcia (3^a) de 27 de abril de 2015 (núm. rec. 6/2013).

101 BENALUSY, 2010: 269.

102 STSJ Madrid (3^a) de 24 de enero de 2020 (núm. rec. 1297/2018).

103 STSJ Comunidad Valenciana (3^a) de 19 de mayo de 2023 (núm. rec. 455/202).

4.2. DERECHO AL DESCANSO SEMANAL O A LA CELEBRACIÓN DE LAS FESTIVIDADES EN LOS DÍAS PREVISTOS SEGÚN LAS CONVICCIONES DEL TRABAJADOR: DE LA SANCIÓN (INCLUIDO EL DESPIDO) A LA ACOMODACIÓN RAZONABLE

Durante mucho tiempo las reclamaciones del trabajador a su empresario dirigidas a obtener el ajuste de horarios y descansos durante el tiempo de trabajo para permitirle cumplir con sus obligaciones religiosas aparecieron presididas por el parecer que expresó la TEDH en el supuesto sometido a su consideración en 1981¹⁰⁴, ante la situación del maestro de religión musulmana que había cumplido con el horario en su primer destino sin pedir permiso para asistir a los rezos comunitarios del viernes, y cuando es trasladado a otro nuevo solicita que se le permita regresar de la pausa de la comida 45 minutos más tarde, recuperando ese tiempo en los descansos para comer del resto de los días. Sin la oposición de sus compañeros, la dirección le deniega esta autorización por el aumento de carga lectiva que supone para el resto de la plantilla, pese a lo cual el trabajador se ausenta y el órgano administrativo competente decide modificarle el contrato, convirtiéndolo en uno a tiempo parcial de cuatro días y medio, con la consiguiente rebaja de retribución y disminución de la posibilidad de promoción.

Formulada demanda ante la Corte de Estrasburgo, esta responde desfavorablemente a los intereses del demandante en atención a un triple argumento¹⁰⁵: en primer lugar, fue tratado igual que el resto de los docentes, pues el hecho de que los días de descanso y las festividades coincidan con las creencias mayoritarias de la población puede considerarse normal; en segundo término, el interesado no informó a la dirección, ni en el momento de suscripción del contrato, ni durante los seis años del primer destino, sobre sus necesidades religiosas, lo cual plantea dudas en torno a la solidez de sus creencias religiosas¹⁰⁶; en fin, habiendo asumido unas obligaciones contractuales claras, que los principios de buena fe y cumplimiento de lo acordado obligan a respetar, la autoridad educativa fue sensible a sus necesidades religiosas (durante el tiempo que le permitió ausentarse pese a los trastornos ocasionados) y trató de cohonestarlas con las del sistema educativo a través de una propuesta de modificar su contrato a tiempo parcial. El carácter equilibrado de la fórmula para solventar el conflicto merece el beneplácito del juzgador, quien concluye poniendo de manifiesto cómo, en todo caso —y no sin dejar de causar

104 STEDH 8160/78, de 12 de marzo de 1981, asunto *X c. Reino Unido*.

105 MARTÍNEZ-TORRÓN, 1986: 472-473; MARTÍNEZ-TORRÓN, 2003: 40; MESEGUR VELASCO, 2015: 1042 y 1044-1045; MOTILLA DE LA CALLE, 2016 b): 11 o GONZÁLEZ ORTEGA, 2018: 234-236.

106 FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ *et alii*, 2006: 22.

perplejidad en el intérprete, pues de seguir este razonamiento se hace difícil imaginar un supuesto de vulneración de la libertad religiosa—, «siempre fue el demandante libre de renunciar a su trabajo para cumplir con su religión».

La trascendencia de este parecer impregna no solo la doctrina posterior del órgano europeo, sino también la respuesta que, con carácter general, van a merecer este tipo de solicitudes dentro de España.

Así procederá considerar al supuesto sometido a la consideración del TEDH del trabajador del ferrocarril finés que, tras su conversión en adventista, comienza a ausentarse del trabajo antes de la finalización de la jornada todos los viernes del año en los que el sol se pone antes de tal hora. Advertido por la empresa sobre la irregularidad de su conducta, y aun cuando está dispuesto a recuperar el tiempo trabajando los domingos o los días de verano en los cuales la puesta de sol es posterior a la finalización de su jornada, tras reiterar su conducta durante varias semanas (y haber sido oportunamente avisado de la gravedad de su comportamiento) es finalmente despedido.

En su pronunciamiento¹⁰⁷, y después de invocar el argumento —más que discutible¹⁰⁸— de conformidad con el cual el TEDH no ampara el derecho a optar o a mantener un empleo, teniendo siempre abierta la posibilidad de renunciar a su desempeño, descarta la existencia de vulneración del art. 9 CEDH. Lo hace al sopesar que no fue despedido por sus convicciones religiosas, sino por haber incumplido su jornada laboral y, por consiguiente, el contrato que voluntariamente suscribió antes de cambiar de religión¹⁰⁹. Más aún, entiende que tampoco cabrá considerar la existencia de discriminación respecto a sus compañeros de trabajo, a quienes se respetaba el descanso los domingos mientras a él se le negaba el reposo el sábado, pues los Estados disponen de un margen de apreciación razonable a la hora de establecer distinciones en este aspecto, y en la ocasión la normativa finesa determina con carácter general el descanso en domingo, sin incluir previsión alguna que garantice a los miembros de ninguna confesión un día determinado de asueto como fiesta religiosa.

Muy semejante es el razonamiento utilizado cuando conoce de la demanda de la empleada de una agencia de viajes que, tras un año de contrato, es requerida para prestar sus servicios los domingos, a lo cual se opone aduciendo motivos familiares (por el trabajo de su marido solo podría estar con él los

107 STEDH 14949/94, de 3 de diciembre de 1996, asunto *Konttinen c. Finlandia*.

108 GARCÍA PRADO, 2016: 23.

109 La afirmación equivale a considerar que «las decisiones adoptadas sobre la base de una convicción profunda de carácter religioso o moral han de ser tratadas de modo igual que otras decisiones adoptadas arbitrariamente por razones triviales, lo cual priva de sentido al art. 9 y reduce injustificadamente su radio de acción». NAVARRO VALLS y MARTÍNEZ-TORRÓN, 2011: 450-451.

domingos) y la asistencia al culto religioso. Rechazada la propuesta de modificación contractual para que trabajara el día conflictivo rotándose con sus compañeros, así como garantizándole un descanso durante dos días distintos de la semana a cambio, al negarse a suscribir el nuevo contrato es despedida. Agotada la vía interna sin éxito, acude al Tribunal Estrasburgo argumentando vulneración de su derecho a la libertad religiosa y al derecho a la vida privada y familiar, así como la discriminación derivada de ser despedida por no firmar el nuevo contrato. El órgano judicial dicta sentencia sobre un doble fundamento ya familiar¹¹⁰: de un lado, nada hace suponer que fuera tratada de manera diferente a otras personas empleadas con las mismas o distintas creencias; de otro —una vez más primando las obligaciones y derechos derivados de la relación contractual¹¹¹—, en ningún caso cabe considerar que fuera despedida por sus creencias, sino por negarse a trabajar los domingos y firmar un nuevo contrato que le comprometía a ello. La conclusión vuelve a ser la ya conocida y criticada: siempre fue libre para practicar su culto, bastaba para ello con abandonar la empresa.

Otro asunto muy similar vendrá a consolidar doctrina ya entrado el presente siglo. En él conoce el Tribunal del supuesto de un trabajador sancionado con el descuento del 15% del sueldo durante tres meses por no comparecer a su puesto de trabajo durante toda una jornada, a pesar de existir sobrecarga de trabajo, aduciendo que el día en cuestión (*Kurban de Bayram*) era fiesta religiosa para los musulmanes. El órgano judicial rechaza la demanda bajo iguales argumentos a los arriba aducidos de trato igual que al resto de los trabajadores, desconocimiento por la empresa de sus necesidades religiosas hasta ese momento e incumplimiento de las obligaciones contractuales voluntariamente asumidas. Añade, además, que cuando el interesado invoca un privilegio o una excepción especial para los miembros de una determinada comunidad religiosa, no es contrario al art. 9 exigir al reclamante una «justificación mínima de la realidad de la pertenencia a una comunidad»; requiriendo, por ende, la superación de las eventuales dudas derivadas de su utilización torticera, como pudiera ser la consecución de días de descanso suplementarios¹¹².

Todos estos pronunciamientos apuestan por la libertad religiosa inserta en la perspectiva íntima del individuo, y su proyección pública como una simple manifestación de ideas que no deberían colisionar con las obligaciones contractuales¹¹³. De este modo, la libertad religiosa no estaría en disposición de constituir por sí misma una justificación capaz de amparar el incumpli-

110 STEDH 29107/95, de 9 de abril de 1997, asunto *Stedman c. Reino Unido*.

111 MESENGUER VELASCO, 2015: 1046 y NÚÑEZ VÁZQUEZ, 2018: 96-97.

112 STEDH 30/2006, de 13 de abril de 2006, asunto *Kosteski c. Macedonia*.

113 GIL y GIL, 2003: 1178.

miento del acuerdo de voluntades laboral, a riesgo de poner en peligro los principios de seguridad jurídica y de *pacta sunt servanda*; es decir, y salvo acuerdo en otro sentido, habría de ceder ante los compromisos libremente asumidos por el trabajador, y ello dejando la resolución de un asunto como el ejercicio de este derecho por el trabajador al albur del eventual pacto con el empresario, lo cual supone tanto como otorgar a aquél un poder discrecional para conceder o no las modificaciones pretendidas en las condiciones laborales, dado el evidente desequilibrio entre las partes¹¹⁴.

La traslación al ordenamiento nacional de aquel criterio europeo encuentra pieza de convicción llamada a marcar pauta de orden en un pronunciamiento del Tribunal Constitucional a mediados de los 80, que vino a resolver el recurso de amparo presentado por una trabajadora despedida ante la oposición a trabajar los sábados una vez convertida a la Iglesia adventista¹¹⁵. En su contenido resuena la tesis contractualista, cuyo punto de partida radica en comprender la negativa de la empresa a acceder a la petición de la empleada sobre el cambio en el régimen de descanso mínimo semanal por razones religiosas, pues «el otorgamiento de un descanso semanal distinto supondría una excepcionalidad que, aunque pudiera estimarse como razonable, comportaría la legitimidad del otorgamiento de esta dispensa del régimen general, pero no la imperatividad de su imposición al empresario».

La continuación natural a este parecer que apuesta por concretar la libertad religiosa del individuo como bien inserto en su perspectiva íntima, y su proyección pública como una mera manifestación de ideas o creencias que no deberían colisionar con las obligaciones contractuales¹¹⁶, avala la procedencia del despido. Estima, de este modo, que el cambio en las convicciones religiosas no podía entrañar la modificación del contrato de trabajo en aquellos aspectos que entran en conflicto con las nuevas creencias: «aunque es evidente que el respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas garantizados por la Constitución es un componente esencial del orden público y que, en consecuencia, han de tenerse por nulas las estipulaciones contractuales incompatibles con este respeto, no se sigue de ahí, en modo alguno, que la invocación de estos derechos o libertades pueda ser utilizada por una de las partes contratantes para imponer a la otra las modificaciones de la relación contractual que considere oportunas».

Pese a las críticas derivadas de hacer prevalecer las cláusulas contractuales frente al derecho fundamental¹¹⁷, asentando el límite modalizado de este en

114 GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, 2016: 346.

115 STC 19/1985, de 13 de febrero.

116 RODRÍGUEZ CARRO, 2011: 31.

117 LLAMAZARES FERNÁNDEZ, 2011: 349 o CANO RUIZ, 2016: 212.

exclusiva sobre el poder de organización empresarial y sus exigencias¹¹⁸, en vez de plantear la cuestión en términos extracontractuales como colisión de dos derechos, fundamental el uno y constitucional el otro¹¹⁹ (a la postre, muy cerca del «falso conflicto» sostenido por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos cuando añade que la persona trabajadora siempre tiene la resolución del conflicto en sus manos¹²⁰), su parecer va a impregnar de manera indeleble el parecer de los órganos judiciales nacionales, comenzando por un pronunciamiento del Tribunal Supremo que solo en apariencia podría ser considerado una excepción. Alude a un trabajador de religión adventista que decidió de modo unilateral faltar al trabajo los sábados y, sin embargo, el despido se considera improcedente, pero únicamente por sopesar que obraba una novación del contrato, en la medida en la cual constaba una autorización al respecto por la dirección mantenida durante tres meses. En atención exclusivamente a tales circunstancias singulares se justifica que «la posterior supresión de dicha autorización (...) haya de calificarse como un acto unilateral, modificativo de las condiciones de trabajo, que unido a las motivaciones religiosas, atenúan las faltas del trabajador, excluyendo para ellas la más grave sanción del mundo laboral como es la del despido»¹²¹.

Relativamente abundantes son los pronunciamientos de los Tribunales Superiores de Justicia que ponen de relieve algunos aspectos de los aquí afirmados. Así ocurre —a título meramente ejemplificativo— con cuantos inciden en una cierta necesidad de que el trabajador declare su credo religioso con anterioridad a la formalización de la relación laboral como condición para posibilitar su reivindicación acerca de un cambio en el día de descanso semanal¹²². La inviabilidad de acceder a que el integrante de una banda musical, a quien se había admitido que no ensayara desde la puesta de sol del viernes a la del sábado, también quedará exento de tocar en esas fechas, pues tan fundamental cambio ha de ser realizado de común acuerdo entre las partes y podría suponer la imposición al resto de los integrantes de la banda de un determinado descanso y, por ende, las tesis religiosas del recurrente¹²³ —argumento que, salvo error u omisión, nunca ha alcanzado vía judicial, pero afecta de manera palmaria a los deportistas en relación con las fechas de las competiciones¹²⁴—. En una tercera muestra, lo inadmisible de la modificación unila-

118 FERNÁNDEZ LÓPEZ, 1985: 425-430; RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, 1986: 220-222 o LÓPEZ AHUMADA, 2014: 545.

119 CASTRO JOVER, 1998: 170 o VIDAL GALLARDO, 2016: 243-244.

120 CAÑAMARES ARRIBAS, 2018: 101.

121 STS (4^a) de 20 de abril de 1988 (RJ 1988-2999).

122 STS Madrid (4^a) de 27 de octubre de 1997 (núm. rec. 2170/1997) y STSJ Comunidad Valenciana (4^a) de 24 de junio de 1997 (núm. rec. 2048/1997).

123 STSJ Comunidad Valenciana (4^a) de 11 de septiembre de 2000 (núm. rec. 1925/2000).

124 VALENCIA CANDALIJA, 2018: 41-81.

teral pretendida por un trabajador musulmán que afectaba a la jornada concertada cuando fue contratado, añadiendo cómo «llama profundamente la atención el hecho de que haya otros musulmanes practicantes en la empresa y que estos no hayan planteado conflictos»¹²⁵.

En este contexto es donde el resultado del fallo no impide percibir una evolución ordenada a conectar el razonamiento jurídico de manera inmediata con el concepto de acomodación razonable. Así consta, por ejemplo, cuando se considera abusivo pretender la adaptación del tiempo de trabajo a las normas de las diferentes religiones, pero se hizo el esfuerzo por ofrecer al trabajador un puesto compatible con los deberes impuestos por su ideario, aun cuando resultara imposible por no existir uno de esas características dentro de una actividad a desarrollar durante todos los días del año¹²⁶; se transige en los viernes a la hora de no ensayar ese día con la banda¹²⁷; o, a modo de tercer ejemplo, se dota de unos minutos diarios para la práctica del rezo al margen del descanso para el bocadillo¹²⁸.

Supone percibir, por tanto, una evolución que encuentra modelo preclaro en un reciente pronunciamiento del TJUE en el cual se ventila la situación planteada por un trabajador que no profesa ninguna de las religiones contempladas en la norma austriaca sobre descanso laboral y, por tanto, no recibe el complemento que cobran otros compañeros que sí pertenecen a tales religiones por trabajar en Viernes Santo.

Cuando la sentencia llega en casación al Tribunal Supremo de lo Civil y de lo Penal constata que, de los trece días festivos enumerados en la ley, salvo dos que carecen de connotación religiosa, el resto guardan relación con el cristianismo. Además, todos ellos son no laborales y remunerados para todos los trabajadores al margen de su pertenencia religiosa. El decimocuarto día, Viernes Santo, tiene por objeto permitir que las Iglesias contempladas en la norma practiquen su religión en un día de celebración especialmente importante para ello; sin embargo, el resto de los trabajadores no pertenecientes a alguna de tales confesiones disfrutan de un día remunerado menos, con lo cual hay una diferencia de trato evidente. Al mismo tiempo, la norma no toma en consideración las necesidades religiosas de estos últimos trabajadores, que en buena medida queda a la voluntad del empleador, quien solo está obligado a conceder un permiso para ausentarse del centro a celebrar los ritos religiosos durante el tiempo estrictamente necesario en el marco de su deber de asistencia y protección a los empleados.

125 STSJ País Vasco (4^a) de 15 de octubre de 2013 (núm. rec. 1717/2013).

126 STEDH 24949/94, de 3 de diciembre de 1996, asunto *Konttinen c. Finlandia*.

127 STSJ Comunidad Valenciana (4^a) de 11 de septiembre de 2000 (núm. rec. 1925/2000).

128 STSJ País Vasco (4^a) de 15 de octubre de 2013 (núm. rec. 1717/2013).

Sobre tal base, el Tribunal afirma de manera contundente que «el criterio al que recurre esta legislación [austriaca] procede directamente de la pertenencia de los trabajadores a una determinada religión», y lo hace con independencia de a qué dedique cada uno de los beneficiados su tiempo libre, pues basta con pertenecer formalmente a una de las Iglesias enunciadas por el precepto para disponer del Viernes Santo para descanso, ocio o celebración religiosa y, en caso de trabajar, para obtener un complemento. En este sentido, la norma litigiosa «produce el efecto de tratar de manera diferente, en función de la religión, unas situaciones análogas. Por tanto, establece una discriminación directa por razón de religión», que en modo alguno puede encontrar justificación, ni como medida necesaria para la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos¹²⁹, ni como iniciativa específica destinada a compensar desventajas ocasionadas por motivos religiosos (en su conclusión el Abogado General llegó a calificar de «prácticamente milagroso» que una norma que entró en vigor a mediados del siglo XX pudiera siquiera imaginarse como «acción positiva» dirigida a compensar la desventaja histórica de los trabajadores pertenecientes a las Iglesias mencionadas¹³⁰). Cuanto hay, por ende, es un trato menos favorable fundado en la religión y consistente en que quienes no son miembros de alguna de las cuatro confesiones mencionadas en la Ley reciben una retribución normal por trabajar en Viernes Santo, mientras que quienes son miembros perciben el doble; en el caso del disfrute del descanso, estos estarán a la voluntad del empleador (salvo en el tiempo imprescindible para celebrar los ritos), mientras aquellos podrán dedicar el día completo a cuanto estimen conveniente¹³¹.

A renglón seguido, y respondiendo a la cuestión prejudicial al efecto, valora que mientras Austria no modifique la norma para así restablecer la igualdad de trato, un empleador privado sometido a tal ley estará obligado a conceder, también al resto de los trabajadores no pertenecientes a las cuatro Iglesias mencionadas, el derecho al Viernes Santo como festivo, siempre y cuando hubiera solicitado de antemano no tener que trabajar ese día; en consecuencia, a reconocerles el derecho a un complemento salarial por el trabajo realizado a la jornada si no ha accedido a la solicitud.

El Tribunal concluye que constituye una discriminación directa por motivos religiosos una legislación nacional en virtud de la cual, por una parte, el Viernes Santo solo se considera día festivo para los trabajadores que son miembros de determinadas Iglesias y, por otra, únicamente esos trabajadores tienen derecho, si trabajan dicho festivo, a un complemento salarial por el

129 GIL ALBURQUERQUE, 2019: 399-400.

130 CAÑAMARES ARRIBAS, 2019 a): 12 y CAÑAMARES ARRIBAS, 2019 b): 635.

131 SANTOS CARRERA, 2020: 237-238.

trabajo realizado. Además, las medidas establecidas por la legislación nacional no pueden considerarse ni necesarias para la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos, ni destinadas a compensar desventajas ocasionadas por motivos religiosos.

Criterio percibido por un sector de la doctrina como un cambio significativo que llama a la búsqueda del equilibrio entre la libertad religiosa y la libertad de empresa, para no admitir soluciones únicas en cuanto hace a este factor relacionado con el tiempo de trabajo y dependiendo de las circunstancias concurrentes en cada situación. Algo alejado de aquellos primeros pronunciamientos del TEDH y del Tribunal Constitucional en los cuales el ejercicio del derecho fundamental analizado se hacía depender de la discrecionalidad de la dirección empresarial¹³².

V. RITOS RELIGIOSOS Y SALUD DEL TRABAJADOR

Aunque circunscrito a la prestación de servicios en el ámbito castrense, un pronunciamiento del Tribunal Supremo de comienzos de siglo pone sobre el tapete la relación que puede existir entre determinados ritos religiosos y la salud del trabajador. La referencia lo es a la sentencia que desestima el recurso de casación interpuesto por un militar que había sido condenado como autor de un delito de desobediencia por no cumplir la orden de prestación de servicios en la sección de obras de retén por miedo a que le sobreviniera un mareo como consecuencia del ayuno que estaba obligado a observar durante el mes del Ramadán.

La respuesta del Tribunal¹³³ no aprecia relación directa entre la orden del superior y la libertad religiosa del recurrente, pues en sentido propio la conducta exigida no resultaba contraria a sus creencias, no en vano la religión islámica no prohíbe el trabajo durante el Ramadán, sino únicamente ingerir alimentos a lo largo de determinadas horas del día; es decir, tan solo mediaba una relación indirecta entre la orden y las convicciones fundadas en el cumplimiento del ayuno religioso¹³⁴.

Al hilo de tal pronunciamiento, los autores han especulado sobre las variantes en presencia entre la espiritualidad y la salud laboral¹³⁵ y, en concreto,

132 RODRÍGUEZ BLANCO y CANO RUIZ, 2021: 26.

133 STS (5ª) 27 marzo 2000 (núm. rec. 61/1999).

134 CAÑAMARES ARRIBAS, 2018: 102-103.

135 GONZÁLEZ GONZÁLEZ, 2021: 371-385.

entre el ayuno y la prevención de riesgos laborales; descendiendo, incluso, a su operatividad en algunos sectores concretos como el deporte profesional.

De este modo, y al hilo precisamente del pronunciamiento comentado, la doctrina más autorizada distingue tres escenarios posibles en torno a la interrelación entre la práctica religiosa de ayuno y la seguridad y salud en el trabajo: en el primero, cuando el interesado considere que situaciones como las suscitadas en el mes en cuestión afectan a sus condiciones e inciden en su rendimiento, la obligación de evaluación surge de manera inmediata para el empresario, así como en su caso —de constatar la realidad y entidad del riesgo— la necesidad de adaptación temporal del trabajo a la persona; en el segundo, que el trabajador hiciera explícita su intención de ayunar durante ese período, aun cuando no solicitara ninguna modificación, lo cual remite a la variante anterior, pues las obligaciones empresariales de prevención permanecen; por último, que la situación sea desconocida para el empresario, pero el riesgo se actualice a partir del debilitamiento físico del empleado, en un siniestro que habría de ser calificado como accidente de trabajo, exonerando de responsabilidad a quien proporciona empleo bajo el riesgo de crear un elemento subjetivo-religioso de diferenciación con el consiguiente peligro de discriminación¹³⁶.

El dibujo de tales circunstancias alcanza preclaro ejemplo en el deporte, donde no solo importa la situación personal del creyente, sino que, en aquellos de equipo, también repercute en el resto de los compañeros, haciendo que el acomodo razonable debo unir, al complejo tema de la salud en un ambiente tan exigente, variantes no siempre fáciles de conciliar, tales como la planificación de horarios y cargas en entrenamientos o el rendimiento en competición¹³⁷.

VI. LA LIBERTAD SINDICAL EN EL SEÑO DE LAS CONFESIONES RELIGIOSAS: EL CASO *SINDICATO DEL BUEN PASTOR C. RUMANÍA*

En abril de 2008, un grupo de treinta y dos sacerdotes y tres laicos de la Iglesia Ortodoxa rumana decidieron formar el Sindicato del Buen Pastor, para organizarse en defensa de sus intereses extra-religiosos (nunca pretendieron canalizar otro tipo de acciones que afectaran el dogma, la jerarquía o el modo de funcionamiento de la Iglesia), y ello tanto frente a los superiores eclesiásticos como frente a las autoridades estatales en la materia.

136 ARASTEY SAHÚN, 2016: 160-170.

137 RODRIGO LARA, 2020: 12-24.

La idea contó, desde el inicio, con la firme oposición de la Iglesia a partir de un doble argumento: de un lado, porque la conformación de un sindicato —como de cualquier asociación interna—, así como la posibilidad que en cuanto organización pudiera actuar en defensa y/o representación de sus miembros ante la Administración y los órganos judiciales, requería la autorización previa y expresa del Ordinario del lugar; de otro, porque el vínculo trabajado entre los clérigos y la Iglesia traía causa en un acuerdo previo en forma de juramento, de modo tal que ningún sentido tenía la creación de un instrumento para la defensa de derechos derivados de la normativa laboral.

6.1. LA VALORACIÓN DEL ASUNTO EN LOS TRIBUNALES RUMANOS

En primera instancia, el Tribunal competente permitió la inscripción del sindicato, fundando su parecer en un triple motivo¹³⁸: en primer lugar, la existencia de otro tipo de instituciones sindicales que operan sin inconvenientes bajo el reconocimiento de la Iglesia y el Estado; en segundo término, porque, desde hacía tiempo (al menos en el período comprendido entre 2004 y 2011), al acuerdo bajo la forma de juramento se acompañaba la suscripción de contratos de trabajo de duración indefinida, aun cuando una decisión del Ministerio de Trabajo, precisamente al hilo del conflicto en presencia, pusiera fin o tal práctica al considerar que no resultaban de aplicación las prescripciones de Derecho del Trabajo rumano a las relaciones entre los sacerdotes y las congregaciones religiosas, pasando a ser reemplazadas por el nombramiento del obispo; por último, a cambio del desempeño de las funciones asignadas percibían una retribución abonada por la Iglesia con fondos aportados a este fin por el erario público y cotizaban y recibían prestaciones de Seguridad Social.

El triple argumento anterior conduce a lógica conclusión para el órgano judicial de apreciar —bajo una perspectiva nítidamente laboral¹³⁹— que la creación de un sindicato no solo no perjudicaba a la Iglesia, sino que podía contribuir al establecimiento de un diálogo entre empleador y sus trabajadores sobre cuestiones estrictamente laborales.

El órgano judicial superior apreció el recurso planteado por la Iglesia, fijando la atención en tres consideraciones contrapuestas a las anteriores. De una parte, los contratos suscritos eran claros en la delimitación de las obligaciones de los sacerdotes de observar todas las previsiones derivadas del juramento que realizaron cuando fueron ordenados, sometiéndose a la norma

138 SANTIAGO y NAVARRO GAMBOA, 2013: 70-72.

139 CAÑAMARES ARRIBAS, 2018: 214.

tiva de quien lo recibía en su seno, cuya violación estaría en disposición de llevar a la aplicación de los oportunos procedimientos disciplinarios, con las sanciones de distinto tipo que podrían, incluso, conducir a la posibilidad de la separación del infractor; dando pie, por tanto, a un vínculo que exorbitaba las relaciones propias del ordenamiento laboral. De otra, resultaba inviable conferir la facultad de constituir sindicatos a quienes ejercían labores de dirección en sus respectivas parroquias. Por último, y fundamental, el reconocimiento del sindicato entrañaría una vulneración de la autonomía de la Iglesia, pues sus estatutos disponen que para la constitución, funcionamiento y disolución de asociaciones resulta necesaria la autorización del sínodo de la Iglesia. Ponderaba, en este sentido, que la aparición de un sindicato estaría en disposición de afectar a la autonomía organizativa de la Iglesia y comprometer su estructura jerárquica tradicional, no en vano podría poner en cuestión su estructura jerárquica tradicional y el modo de adoptar las decisiones al abrir las variantes de, o bien sustituir a los órganos consultivos y/o deliberativos existentes y amparados en los estatutos de la organización, o bien a forzar a que estos trabajaran con un nuevo órgano no sujeto a las tradiciones de la Iglesia ni a las normas del Derecho Canónico que regulan las consultas y la adopción de decisiones.

6.2. EL CRITERIO DE LA SALA TERCERA DEL TEDH

Agotada la vía previa, y después algunas vicisitudes internas de relieve (un Sínodo que decidió sanciones a los sacerdotes si seguían adelante con su propósito, el recuerdo del máximo órgano de la Iglesia sobre la prohibición de acudir a los tribunales nacionales e internacionales sin el consentimiento de la jerarquía eclesiástica y hasta brotes de disidencia bajo la forma de declaración de algunos de los miembros del sindicato de no seguir adelante en la idea y hasta la creación por tres de ellos de una asociación al margen), la cuestión se eleva al TEDH, cuya primera decisión sobre los hechos en presencia llevó a apreciar una vulneración de la libertad sindical de los demandantes, pues la negativa del Estado rumano a reconocer el sindicato constituía una restricción del art. 11 CEDH que no reunía los requisitos «pertinentes y suficientes» para que pudiera considerarse válida y, además, resultaba una desproporcionada para la tutela del fin perseguido¹⁴⁰.

En su razonamiento parte de constatar la existencia de una relación laboral evidente, derivada no solo de la existencia de contratos individuales de trabajo con el Arzobispado, sino también del salario abonado por los servicios

140 STEDH (Sala Tercera) 2330/09, de 31 de enero de 2012, *Sindicato del Buen Pastor c. Rumania*.

prestados con cargo al erario estatal y de las entidades locales donde prestaban servicios, así como de la cotización de la Iglesia a la Seguridad Social para poder lucrar, como cualquier otro trabajador, prestaciones por contingencias profesionales y comunes, incluyendo la atención sanitaria y la jubilación. Sobre tal indubitable relación laboral se alza la conclusión de que sus peculiaridades no pueden ser de tal envergadura como para «clericalizarlo» en este aspecto fundamental¹⁴¹.

De este modo, y en cuanto trabajadores, no se les podía negar el disfrute de la libertad sindical sin que mediara una previsión legal en tal sentido y sin justificar su necesidad para conseguir algún interés legítimo en una sociedad democrática.

La Sala constata la existencia de una ley, los Estatutos de la Iglesia, que prohibían la creación de cualquier forma de asociación sin previo acuerdo del Arzobispo como vía para la protección del orden público¹⁴²; sin embargo, entiende que la negativa a registrar el sindicato no ponderaba los intereses de los trabajadores, ni la distinción entre miembros del clero y el personal laico, ni siquiera si las normas eclesiásticas que prohibían la pertenencia a un sindicato eran compatibles o no con las normas nacionales e internacionales que regulaban los derechos sindicales de los trabajadores¹⁴³.

A sus resultas, considera que la restricción a la libertad sindical no resultaba necesaria en una sociedad democrática, pues la creación de un sindicato no entrañaba una amenaza razonable para la sociedad y, en tanto únicamente pretendía la defensa de los intereses económicos y sociales de los empleados, tampoco cabía sostener que afectara a la autonomía eclesiástica, porque las obligaciones específicas que un empleador cuya ética se asienta en la religión está en disposición de imponer a sus empleados no pueden mermar la libertad sindical. En este sentido la Directiva 2000/70, donde se admite tal relación de especial sujeción, resulta concluyente cuando afirma, en el Considerando quinto, que su aplicación se entenderá sin perjuicio de la libertad de asociación, la cual incluye la libertad de crear y afiliarse a sindicatos¹⁴⁴.

141 A favor de este criterio, DORSCEMONT, 2013/2014: 751-757; *contra*, SCHOUPE, 2013/2014: 744-746.

142 Sobre esta vinculación al orden público, criticándola por «extensiva y creativa», HERVIEU, 2012: 4.

143 GONZÁLEZ AYESTA, 2016: 90-92.

144 MARTUCCI, 2014: 13.

6.3. LA PRIMACÍA DE LA AUTONOMÍA RELIGIOSA SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL BAJO EL PARECER DE LA GRAN SALA DEL TEDH

La sentencia fue apelada por el Gobierno de Rumanía y sometida a nuevo examen a cargo a cargo de la Gran Sala del TEDH, en cuya parte sustantiva se propone dilucidar, a la vista de las posiciones de las partes y de terceros, y siempre «teniendo en cuenta su condición de miembros al clero, si los miembros del sindicato demandante pueden invocar el artículo 11 del Convenio y, si es así, si la denegación del registro del sindicato vulneró la misma esencia del derecho a la libertad de asociación».

Para contestar a las dos preguntas sigue un esquema semejante al que había utilizado la Sala Tercera, articulado sobre tres aspectos sustanciales¹⁴⁵:

A.- En primer lugar, y a la luz del ordenamiento internacional (Convenio núm. 87 OIT, Directiva 78/2000/UE y, en particular, Recomendación núm. 198 OIT, sobre relaciones de trabajo), ratifica la idea de la Sala Tercera respecto a la esencia laboral de la relación que une a los ministros de culto con la Iglesia ortodoxa. Además de la existencia de contratos de trabajo, retribución y encuadramiento en el sistema de Seguridad Social, fija su atención en las actividades seculares que realizan, tales como la enseñanza o la gestión de bienes; por este motivo, colige que el hecho de que otras tareas tengan una naturaleza especial (la «dimensión espiritual de la misión» que resalta en distintos pasajes¹⁴⁶) no constituye motivo suficiente para negar esa esencia laboral que conduce al reconocimiento del derecho al ejercicio de la libertad sindical¹⁴⁷, pues al amparo del art. 11.2 CEDH no conforman una categoría de trabajadores susceptibles de tener que padecer «restricciones legítimas» en su disfrute.

B.- Reconocida la aplicación del art. 11 CEDH, la Gran Sala entra a valorar los factores de legalidad y necesidad en la decisión del Gobierno rumano de restringir el derecho. Coincidiendo en la habilitación legal dada por esa «fuente secundaria» que es el Estatuto de Iglesia (pues entiende que tales normas forman parte del ordenamiento jurídico rumano y han de ser atendidas por las autoridades estatales¹⁴⁸), la Gran Sala se aparta sustancialmente del pronunciamiento previo del propio Tribunal a la hora de ponderar la necesidad de la restricción a la libertad sindical en el marco de una sociedad democrática. La clave va a radicar en que ya no situará la cuestión en una finalidad relacionada con el orden público, sino con la protección de los derechos de

145 GONZÁLEZ AYESTA, 2019: 81-95.

146 SCHOUPE, 2013/2014: 754-746; RYABYKH, PONKIN y PONKINA, 2012: 13-14; GONZÁLEZ AYESTA, 2019: 102-106 o CAÑAMARES ARRIBAS, 2018: 218-219.

147 BOTTI, 2013: 176-177.

148 SANTIAGO y NAVARRO GAMBOA, 2013: 78.

terceros; reconduciéndola, por tanto, a un conflicto entre la vertiente colectiva de dos derechos con un sustrato individual: de un lado, la libertad sindical y el derecho a constituir un sindicato; de otro, la libertad religiosa y el derecho a la legítima autonomía de la Iglesia ortodoxa¹⁴⁹.

En este sentido, el Tribunal proporciona un nuevo enfoque a la cuestión debatida sobre la existencia de una razón para restringir la libertad sindical, asentándola sobre la primacía de la libertad religiosa, pues considera que la inscripción del sindicato demandante en este caso podía suponer un peligro real para la autonomía de la Iglesia.

Para alcanzar tal conclusión parte de considerar que no basta la mera alegación de una amenaza real o potencial a la autonomía para justificar una injerencia en la libertad sindical, sino que la comunidad religiosa ha de estar en disposición de demostrar, a la luz de las circunstancias concretas del caso, que el riesgo es sustancial y la restricción no va más allá del afán de evitar dicho riesgo, sin desviarse tampoco del objetivo final de proteger la autonomía de la comunidad religiosa¹⁵⁰.

Hasta tres motivos aprecia el Tribunal para considerar que esta ocasión mediaba ese riesgo real¹⁵¹:

- a) En primer lugar, los atinentes al procedimiento seguido por los demandantes, pues no se ajustaron a los previstos en el Estatuto de la Iglesia para la constitución de asociaciones. Además, sin ofrecer ninguna explicación para no haber estado y pasado por ese camino regulado o poder acreditar una negativa a su objetivo tras someterse a aquella vía formal prevista.
- b) En segundo término, sopesando algunos de los fines concretos previstos por sus promotores, cuando se extendían a conseguir la representación institucional, fomentar la libertad de expresión, instar informes del arzobispo sobre distintos asuntos relacionados con su quehacer o servirse de huelgas y otras medidas de conflicto para defender los intereses laborales que le son propios. En este sentido, el reconocimiento del sindicato repercutiría sustancialmente sobre la autonomía, en tanto supondría incorporar dentro de su funcionamiento una entidad extraña capaz de socavar su tradicional estructura jerárquica.
- c) Por último, y en tanto precisamente repercute sobre la autonomía de la Iglesia, queda afectada la que cabría considerar como

149 RADULETU, 2014: 170 y GONZÁLEZ AYESTA, 2019: 88.

150 CISMAS, 2014: 141 y LÓPEZ AHUMADA, 2014: 552.

151 GONZÁLEZ AYESTA, 2019: 93.

piedra angular de las relaciones entre el Estado y las confesiones y, a su través, se está en disposición de repercutir en la tolerancia dentro de una sociedad democrática. En este sentido, la autonomía encuentra adecuada correspondencia con la neutralidad religiosa del Estado, al cual se le exige mantenerse al margen de cualquier disputa entre grupos en el marco de las relaciones en el seno de una confesión religiosa; a su vez, este deber de abstención entraña el correlativo reconocimiento a las confesiones del derecho a reaccionar, de manera adecuada, frente a cualquier movimiento disidente que pudiera surgir en su seno y comprometer su identidad¹⁵².

En el supuesto en presencia, la presencia de órganos consultivos y deliberativos que trascienden la organización interna de la Iglesia para proporcionar cobertura a las relaciones con el Estado se podría ver afectada por la interferencia del sindicato como nuevo interlocutor, tanto en el interior de la entidad religiosa como en las relaciones externas de la organización sindical (dada la libertad de acción y expresión que merecen sus miembros), capaz de convertir al Estado en interlocutor y mediador en conflictos que le deberían resultar ajenos¹⁵³.

C.- A juicio del Tribunal, en fin, la disparidad de modelos de relación entre el Estado y las confesiones religiosas en el seno del Consejo de Europa ha llevado a soluciones muy variadas respecto al tipo de relación que vincula a un ministro de culto con su confesión religiosa, y solo unos cuantos reconocen su eventual naturaleza laboral. Por esa misma razón, únicamente en algunos de ellos (Austria, Finlandia, Francia, entre otros) existen sindicatos de ministro de culto y sacerdotes como asociaciones organizadas en defensa de sus intereses profesionales¹⁵⁴.

Restringir el derecho a la sindicación no es, por consiguiente, una solución desproporcionada para conjurar el peligro de afectar a la autonomía de la Iglesia ortodoxa, en particular cuando la propia sentencia deja claro que la restricción no es absoluta, pues la solución hubiera podido ser otra distinta si se hubiera constituido un sindicato que persiguiera fines compatibles con el Estatuto de la Iglesia (sin cuestionar ni su organización jerárquica ni el proceso de adopción de las decisiones) o, también, si los sacerdotes y laicos hubieran decidido afiliarse a alguno de los sindicatos existentes.

152 CAÑAMARES ARRIBAS, 2018: 220.

153 GONZÁLEZ AYESTA, 2016: 103-104.

154 SANTIAGO y NAVARRO GAMBOA, 2013: 72.

VII. LAS ORGANIZACIONES RELIGIOSAS Y EL RESPETO A SU IDEARIO POR LOS TRABAJADORES

Los problemas de discriminación por motivos religiosos o de vulneración de la libertad religiosa encuentran un lugar de singular relieve cuando las organizaciones religiosas asumen el papel de empleador, pues el sometimiento del trabajador a la esfera de organización y dirección de empresas de tendencia tan cualificadas supondrá una intensificación del nivel de subordinación de los trabajadores, al tener que asumir implícitamente el ideario constituido por los valores y principios que la empleadora representa y defiende.

Una obligación de buena fe más exigente, a traducir frecuentemente en deberes concretos de fidelidad o lealtad, trae aparejada una mayor implicación de quien presta sus servicios retribuidos en las tareas de tendencia y, por tanto, un margen de actuación superior para el poder de dirección (y disciplinario); en paralelo, la necesaria modulación de algunos derechos fundamentales, como los relativos a la libertad de conciencia o de expresión o el derecho a la intimidad. Con todo, la jurisprudencia va a descubrir que a quien ha sido contratado tomando en consideración sus convicciones religiosas no se le va a demandar una exactísima diligencia en su coherencia ideológica, sino que las obligaciones habrán de medirse por el tamiz objetivo de la proporcionalidad a la hora de separar lo exigible (y sancionable) de cuanto admite discrepancia.

7.1. AUTONOMÍA CONFESIONAL Y CONDUCTA DEL TRABAJADOR QUE SE APARTA DEL IDEARIO EN LA DOCTRINA DEL TEDH

El marcado carácter accesorio del derecho a la igualdad en el ámbito del Consejo de Europa ha hecho que el Tribunal de Estrasburgo, a la hora de afrontar los conflictos suscitados por el uso del poder disciplinario de las confesiones religiosas o instituciones de ellas dependientes, no lo haya hecho desde la perspectiva del derecho a la igualdad y no discriminación por motivos religiosos, sino del equilibrio entre la autonomía de las organizaciones de tendencia y los derechos fundamentales del trabajador, fundamentalmente su derecho a la vida privada, a partir del juego conjunto de los arts. 9 y 11 CEDH. Varios ejemplos así lo acreditan:

1º.- Abre el elenco de asuntos relevantes aquel que versa sobre la reiteración de despidos sufridos por un médico alemán que ejercía su labor sanitaria en un centro hospitalario dependiente de una entidad caritativa de carácter religioso. Las decisiones disciplinarias trajeron causa en su adhesión pública a un manifiesto colectivo que defendía una concepción de la interrupción vo-

luntaria del embarazo contraria a la consideración que de la misma sostenía la empleadora. Tras una primera destitución, el médico continuó reiterando en público su opinión sobre el aborto; conformando, así, el fundamento de un incumplimiento grave de la obligación de lealtad, presidido por la inclusión en el contrato de trabajo de cláusulas que legitimaban el despido extraordinario, sin comunicación previa, cuando mediaran ofensas sustanciales a los principios dogmáticos y morales del ente confesional.

Al declarar la demanda inadmisible¹⁵⁵, la Corte consideró legítimo el despido y justificado el hecho de que los trabajadores de las entidades religiosas puedan estar vinculados por un deber de lealtad especial y más exigente en el contexto de la relación laboral, pese a que ese vínculo sea susceptible de limitar —mediante cláusula contractual libremente aceptada— su libertad de expresión. Sin embargo, señaló también la necesidad de asegurar el derecho del empleado, frente a peticiones no razonables del empresario, aunque éstas fueran el resultado de un contrato de trabajo válido. Se reconocía, por consiguiente, que no cualquier tipo de limitación en el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador es legítima por la simple voluntad de las partes contratantes¹⁵⁶, pues debía haber sido asumida voluntariamente y mostrar una relación de proporcionalidad entre las restricciones impuestas a su ejercicio, derivada del ideario de la empleadora y la naturaleza del trabajo encomendado, así como la importancia que la entidad religiosa confiera a la manifestación sobre una materia concreta.

2º.- Fue preciso esperar casi veinte años para que la doctrina jurisprudencial europea encontrara un nuevo ejemplo relevante. Lo hizo en el supuesto que afecta a quien como profesor de Filosofía del Derecho imparte docencia en una Universidad católica a través de un contrato que se había venido renovando anualmente durante más de veinte cursos. Publicada la convocatoria para su vigésimo segundo año, el dicasterio pontificio comunicó al Rector de la Universidad que «algunas posturas del demandante se oponen claramente a la doctrina católica, por lo que, por respeto a la verdad, el bien de los estudiantes y el de la propia Universidad, el profesor (...) no debe continuar enseñando». En consecuencia, el Rector informó al Decano de la Facultad de Derecho y el 4 de noviembre de 1998 se reunió el Consejo de dicha Facultad, el cual decidió —por una mayoría muy ajustada— no aceptar su candidatura.

Agotada sin éxito la vía judicial interna, el interesado acude ante el TEDH argumentando que la decisión de la Universidad católica de no renovarle el contrato supone una lesión tanto de su libertad de expresión como de su li-

155 STEDH 39128/05, de 6 de septiembre de 1989, asunto *Rommelfänger c. Alemania*.

156 RUANO ESPINA, 2016: 164.

bertad religiosa. En su sentencia¹⁵⁷, estima que el interés de la Universidad por dispensar una enseñanza inspirada en la doctrina católica resulta legítimo y está amparado por la Ley nacional; ahora bien, en su aplicación al supuesto incorpora un límite «de entidad eminentemente procedural»¹⁵⁸ que le lleva a otorgar razón al demandante.

De este modo, considera que la injerencia en los derechos fundamentales del profesor no resultaba proporcionada, pues la negativa del empleador a renovar el contrato no venía acompañada de la adecuada motivación religiosa, al omitir cualquier referencia a los concretos extremos en los que los posicionamientos del docente resultaban contrarios a la doctrina católica. La ausencia de una decisión justificada y adoptada con la finalidad de alcanzar un objetivo que no sea ajeno al ejercicio de la autonomía del ente eclesial vicia por sí misma la decisión empresarial¹⁵⁹. Pero a ella procederá unir que, si bien las autoridades nacionales no pueden entrar en el análisis de la posición de la Iglesia católica en una materia ceñida estrictamente a su doctrina, ello no impide que los tribunales hubieran debido entrar en la comprobación de una verdadera motivación religiosa por parte de quien proporciona ocupación a la hora de poner fin a una relación laboral largamente mantenida. Ante la falta de tal motivación explícita, capaz de llevar a entender que su decisión no estaba fundada en el ejercicio de la autonomía religiosa, así como la falta de comprobación de esa necesaria justificación por los órganos judiciales internos, se aprecia vulneración del art. 10 CE¹⁶⁰.

El camino para sentar doctrina había quedado abierto, y encontró confirmación a través de dos sentencias de la misma fecha capaces de cerrar el círculo de los aspectos fundamentales en el conflicto analizado pese al diverso sentido de su fallo e, incluso, la disímil valoración que una y otra pueden merecer¹⁶¹.

3º.- El primero en el tiempo versa sobre el despido del empleado contratado como director para Europa del departamento de relaciones públicas de la Iglesia mormona, quien por contrato se había comprometido a abstenerse de cualquier comportamiento capaz de perjudicar la reputación de su empleador, previéndose la posibilidad de ser despedido sin previo aviso en caso de cometer una falta grave. Tras varios años desempeñando su quehacer de

157 STEDH 29128/05, de 20 de octubre de 2009, asunto *Lombardi Vallauri c. Italia*; CAÑAMARES ARRIBAS, 2009: 285-292; MARTÍN-RETORTILLO BARQUER, 2010: 649-668 o MORENO BOTELLA, 2013: 1623-1644.

158 MORENO MOZOS, 2016: 286.

159 CALVO ORTEGA, 2012: 9-10.

160 RUANO ESPINA, 2018: 166-169.

161 MORENO BOTELLA, 2011: 3-4; MORENO BOTELLA, 2012: 1-88 o CRANMER, 2011: 208-215.

manera satisfactoria, el directivo comunicó a su superior la existencia de problemas matrimoniales y el haber incurrido en adulterio, una de las conductas más reprobables para la confesión, motivo por el cual fue despedido sin preaviso.

Mientras que el órgano judicial de instancia determinó la nulidad del despido por violación de derechos fundamentales, el Tribunal Federal de Trabajo lo consideró ajustado a la norma, por incumplimiento de las obligaciones contractuales. Formulada demanda ante el TEDH, en su sentencia¹⁶² el órgano judicial europeo avala la aplicación del principio de proporcionalidad que efectuara el Tribunal Federal y comparte que el despido era una medida necesaria para preservar la credibilidad de la Iglesia, en particular de sopesar lo relevante de su puesto y el hecho de que las obligaciones de lealtad no resultaban inaceptables, pues habiendo crecido en la Iglesia mormona, debería haber advertido en el momento de firmar el contrato la trascendencia de la fidelidad y la incompatibilidad del mantenimiento de relaciones extramatrimoniales con el deber de ubérrima buena fe y lealtad al cual se comprometía. Además, pondera el dato de que su notable experiencia profesional, unida a su edad relativamente joven, le iban a permitir encontrar otro puesto de trabajo sin grandes complicaciones, por lo que el despido no supone vulneración de su intimidad (él mismo reveló el adulterio) y presenta una incidencia no trascendente en su vida privada.

El segundo de los pronunciamientos resuelve la demanda presentada por el organista y director de coro de una parroquia católica, quien había suscrito un contrato en el cual aparecía estipulada una cláusula a cuyo tenor una falta grave a los principios eclesiásticos constituía motivo de despido sin previo aviso; además, había prometido al acceder al cargo cumplir con las obligaciones profesionales y respetar y seguir las prescripciones eclesiásticas, entre las cuales se incluye un Reglamento adoptado por la Conferencia Episcopal alemana en 1993. El hecho de haberse separado de su esposa e iniciar una convivencia extramatrimonial con otra mujer fue considerado motivo de despido.

Considerando procedente por los órganos jurisdiccionales alemanes, el trabajador acude a la Corte de Estrasburgo que, en su sentencia¹⁶³, no avala el quehacer de los tribunales internos por un triple motivo —muy criticado por la doctrina no vinculada al ordenamiento social¹⁶⁴—: a) En primer lugar, y principal, por vulneración del art. 8 CEDH, al haber quedado sometido a obligaciones inaceptables de lealtad, pues si bien al firmar el contrato aceptó una flexibilidad que limitaba, hasta cierto punto, el derecho al respeto a su

162 STEDH 425/2003, de 23 de septiembre de 2010, asunto *Obst c. Alemania*.

163 STEDH 1620/2003, de 23 de septiembre de 2010, asunto *Schüth c. Alemania*.

164 CAÑAMARES ARRIBAS, 2018: 194 o MORENO BOTELLA, 2012: 36-55.

vida privada, no cabía entender que asumiera un compromiso personal que no admitiera quiebra alguna en relación con la doctrina de la Iglesia; en este sentido, no hubo una ponderación equilibrada de intereses, sino únicamente se tomó en consideración el de la empleadora. b) En segundo término, no se valoró la concreta posición que ocupaba dentro de la organización, la cual no podía exigir tan elevadas obligaciones de lealtad; tampoco se consideraron correctamente las limitadas posibilidades de encontrar otro trabajo, dado el carácter muy específico de su formación. c) En fin, estima que no se sopesó en la vía judicial interna la incidencia del despido sobre la vida familiar del trabajador, al ignorar la familia *de facto* del recurrente y/o la protección que habría de merecer, o el compromiso vital que hubiera supuesto cumplir el contrato de haber mediado separación o divorcio, pues quedaría condenado de por vida a la abstinencia sexual.

Las secuelas del anterior pronunciamiento aparecen nítidas casi de inmediato, a partir de la demanda planteada por la educadora de un jardín de infancia gestionado por una parroquia protestante que, tras tener conocimiento de que la docente era miembro de otra comunidad religiosa en la cual impartía cursos de iniciación, procedió a su despido. Lo hizo al amparo de la cláusula-tipo que figuraba en su contrato, en virtud de la cual todos los trabajadores debían poner sus competencias al servicio de la proclamación del Evangelio y se comprometían a no participar en actividades prácticas que estuvieran en contradicción con el ideario de la empleadora.

Tras haber sido desatendida su solicitud ante los órganos jurisdiccionales alemanes¹⁶⁵, la profesora accede ante la jurisdicción de Estrasburgo bajo la alegación de que el Estado alemán no había protegido suficientemente su derecho a la libertad religiosa frente al despido. Frente a tal criterio, el Tribunal ratifica en su pronunciamiento¹⁶⁶, de nuevo y sin ambages, el principio de autonomía institucional¹⁶⁷. Afirma, de este modo, la necesidad del despido para proteger la credibilidad de la entidad confesional frente a la libertad religiosa de la profesora: mientras una persona que no comparte las convicciones de su Iglesia-empresa puede encontrar otro empleo y conservar sus creencias, una Iglesia no puede modificar sus convicciones; corriendo el riesgo, además, de perder su identidad si se ve forzada a contratar o mantener en vigor el contrato de personas cuyas creencias son incompatibles con su ideario¹⁶⁸.

Destaca, en igual sentido, que las exigencias profesionales impuestas a la docente derivaban de la naturaleza de la entidad empleadora, con una ética

165 La peculiaridad, notoria, aparece bien sintetizada en MÜCKL, 2019: 159-182.

166 STEDH 18136/02, de 3 de febrero de 2011, asunto *Siebenhaar c. Alemania*.

167 SCHOUPE, 2019: 131.

168 ÁLVAREZ CORTINA, 2018: 214.

asentada en la religión o las convicciones, y que respondían a una especial buena fe o lealtad que era plenamente aceptable por tres razones fundamentales: de un lado, estaba (o pudo estarlo) enterada desde la firma del contrato de que sus actividades en la otra entidad religiosa resultaban incompatibles con los compromisos laborales adquiridos al calor de la relación contractual pactada; de otro, por cuanto esa especial diligencia tenía como finalidad proteger la credibilidad de la empleadora ante la sociedad en general, y ante los padres de los niños que acudían al jardín de infancia en particular, evitando el riesgo de la influencia de una educadora cuya confesión entraba en contradicción con el ideario de quien le proporcionaba empleo; en fin, era relativamente corto el tiempo que llevaba trabajando y su juventud hacía presumir la ausencia de dificultades a la hora de acceder al mercado laboral.

7.2. LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA SOBRE LA AUTONOMÍA CONFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS RELACIONES LABORALES

En dos ocasiones se ha acercado el TJUE a controversias laborales en empresas de tendencia vinculadas a la libertad religiosa de la persona trabajadora.

El primero de los asuntos¹⁶⁹ trae causa en una entidad confesional que publica una oferta para un empleo consistente en la redacción del informe paralelo sobre el Convenio de Naciones Unidas dedicado a la eliminación de todas las formas de discriminación racial, en el cual se especifica que constituía requisito fundamental la pertenencia a una iglesia protestante o la integración en la comunidad de trabajo de las iglesias cristianas en Alemania, así como la identificación con la misión del servicio social evangélico, obligando a indicar en el currículum el concreto credo profesado. A la oferta responde una aspirante sin confesión alguna cuya candidatura, tras superar varios filtros, fue rechazada en favor de otro candidato que cumplía con el requisito arriba mencionado.

Considerando que el motivo de su postergación había sido el hecho de carecer de confesión religiosa, y que tal relegación constituye una discriminación evidente por tal motivo, formula la demanda que suscita las cuestiones prejudiciales remitidas por el Tribunal alemán.

En su respuesta a la primera, el TJUE considera que el art. 4.2 de la Directiva 2000/78 permite que una diferencia de trato pueda estar justificada cuando una concreta característica personal vinculada a la religión o a las convicciones constituya un requisito profesional esencial y determinante; tam-

¹⁶⁹ STJUE de 17 de abril de 2018, C-414/15, asunto *Vera Egenberger*. MORENO BOTELLA, 2018 a): 1-5.

bién cuando el objetivo perseguido sea legítimo y la exigencia proporcionada. De esta manera, «una iglesia u otra organización cuya base ética se funde en la religión o las convicciones puede establecer un requisito relacionado con la religión o las convicciones si, por la naturaleza de la actividad de que se trate o por el contexto en que se desarrolle, la religión o las convicciones constituyen un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización». En consecuencia, rechaza que una empleadora pueda establecer unilateralmente y de forma vinculante que la religión sea, con independencia de la actividad desempeñada, un requisito profesional justificado en atención a su singular ética; motivo por el cual no queda impedido el control por parte de los tribunales nacionales respecto a la justificación de dicha exigencia de adhesión religiosa, que debe ir más allá de una mera y superficial consideración sobre su carácter plausible¹⁷⁰. Conclusión no alterada por la neutralidad de la Unión Europea respecto al modelo de relación Estado-Iglesia vigente en cada uno de los Miembros, según consagra el art. 17 TFUE¹⁷¹.

En la valoración de la segunda, relativa a la apreciación del requisito profesional, esencial, legítimo y justificado que demanda el precepto, parte del recuerdo en torno a que cualquier diferencia de trato reclama, para ser aceptable, la comprobación de la existencia de «un vínculo directo entre el requisito profesional impuesto por el empresario y la actividad de que se trate, su ‘ethos’¹⁷²»; en esta ocasión, intervenir en el proceso de creación, sistematización y difusión de la convicción religiosa o, eventualmente, colaborar en la garantía de la representación fidedigna de la organización si demandara ese componente representativo¹⁷³.

Aclarado externo tan fundamental, el Tribunal entra a desgranar el sentido de cada adjetivo, para colegir que el factor religioso debe entenderse como esencial si precisa la pertenencia a la confesión o la adhesión a la ética de la iglesia entendida como su visión del mundo y de la realidad y los principios o valores en los cuales esa organización fundamenta su existencia. Es necesaria o indispensable debido a la importancia, repercusión y relevancia de la actividad profesional en cuestión «para la afirmación de esa ética o el ejercicio de su derecho a la autonomía por parte de esa iglesia u organización». Esta cuanto hace al carácter legítimo, el requisito de profesar una determinada confesión religiosa «no sirve para promover un objetivo ajeno a dicha ética o al ejercicio de su derecho a la autonomía por parte de esa iglesia u organi-

170 GONZÁLEZ ORTEGA, 2018: 240.

171 CAÑAMARES ARRIBAS, 2018: 184.

172 CAÑAMARES ARRIBAS, 2019: 652 o VELASCO PORTERO, 2018: 336.

173 GONZÁLEZ ORTEGA, 2018: 241.

zación», lo cual no quiere decir que se trate siempre y en todo caso de un fin en sí mismo ilegítimo, sino que la legitimidad le viene conferida por el hecho de que ha de existir un vínculo o una relación directa y primordial entre el objetivo realmente perseguido y la difusión de una determinada convicción religiosa; de no existir, o si los objetivos se distancian de esa finalidad para perseguir otros, no será válido ni aceptable por carecer de este rasgo sustancial. El carácter justificado reclama que la Iglesia esté obligada a probar, conforme a las circunstancias del caso concreto, que, de no mediar esa exigencia de confesionalidad, se generaría «un riesgo de vulneración de su ética o de su derecho a la autonomía»; peligro que, por otra parte, debe ser no solo real y teórico, sino también probable y grave. En último término, además, el requisito ha de ser proporcionado, es decir, razonable en atención a la naturaleza del trabajo, el alcance de la limitación impuesta a la libertad religiosa y la entidad del posible perjuicio que no requerirlo significaría para la organización.

El segundo de los pronunciamientos¹⁷⁴ aborda el supuesto del médico católico que trabajaba como jefe de servicio de medicina interna en un hospital gestionado por una mercantil dependiente del Arzobispado de Colonia, despedido por transgresión de la buena fe contractual a resultas de haberse divorciado de su primera esposa, con la cual estaba casado canónicamente y, sin haber obtenido la nulidad matrimonial, haber contraído matrimonio civil con su nueva pareja. Lo hace en el entendimiento de que, al tratarse de un trabajador con responsabilidades directivas, había infringido el contrato de trabajo, al cual resultaba de aplicación el Reglamento del Servicio Eclesiástico de 1993, en cuyo contenido se recoge como principio general que «todas las personas que colaboren con su trabajo en una institución de la Iglesia Católica, cualquiera que sea su situación jurídico-laboral, contribuirán al cumplimiento de la parte que corresponde a esa institución en la misión de la Iglesia».

Siendo tal el norte, el Reglamento establece una distinción en cuanto hace a la obligación de lealtad entre quienes pertenecen a la Iglesia Católica y a otras iglesias, pues mientras los primeros deben reconocer y respetar los principios de la doctrina religiosa y moral católica en materia de fe y buenas costumbres, así como dar testimonio de ellos en su vida privada, el resto simplemente han de «respetar las verdades y valores del Evangelio y contribuir a su realización en la institución».

Señalada la necesidad de control judicial, procede a determinar si la mencionada norma permite o no establecer distintas exigencias de lealtad y buena fe entre cuantos ocupan puestos con responsabilidades directivas según sea su ideario religioso o su falta de tal creencia. Significa —según ya se conoce—

174 STJUE de 11 de septiembre de 2018, C-68/17, asunto *IR c. JQ. MORENO ANTÓN*, 2018 b): 1-13 o LETURIA NAVARONA, 2020: 1-43.

que tal distingo no es conforme con la Directiva excepto cuando, o bien a la luz de la naturaleza de las actividades profesionales en cuestión, o bien por el contexto de su desarrollo, constituyan un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la organización en cuestión¹⁷⁵.

Tras reiterar punto por punto el significado a otorgar a los términos “esencial”, “legítimo” y “justificado”, así como la expresión de su proporcionalidad, el elemento de novedad viene dado por el modo en que se ha de proceder en los supuestos de incompatibilidad de la normativa estatal con el art. 4.2 de la Directiva, según la interpretación autorizada que se ha proporcionado: el tribunal nacional está obligado «a garantizar en el ámbito de su competencia la protección jurídica conferida a los justiciables por los principios generales del Derecho de la Unión, como el principio de no discriminación por razón de la religión o de las convicciones consignado en el artículo 21 de la Carta y a garantizar la plena eficacia de los derechos derivados de dichos principios, dejando inaplicada, si es preciso, cualquier disposición nacional contraria».

Sobre los pasos de su precedente, finaliza reiterando la doctrina a cuyo tenor quien gestiona «una sociedad de capital de Derecho Privado no puede decidir imponer a aquellos de sus trabajadores que ejerzan responsabilidades directivas unas exigencias relativas a una actitud de buena fe y lealtad hacia dicha ética que resulten distintas en función de la religión de esos trabajadores o de su irreligión, sin que tal decisión pueda ser objeto, en su caso, de un control judicial efectivo destinado a garantizar que se cumplen los criterios mencionados en el art. 4 apartado 2 de la Directiva 2000/78».

7.3. EL CRITERIO EN LOS TRIBUNALES ESPAÑOLES SOBRE EL CONFLICTO ENTRE LIBERTAD RELIGIOSA DEL TRABAJADOR Y AUTONOMÍA CONFESIONAL

De volver la vista a los tribunales españoles, y comenzar por la doctrina constitucional¹⁷⁶, cabrá parar la atención, por su especial significado, en aquel pronunciamiento en el cual la auxiliar de clínica de un centro sanitario perteneciente a una orden religiosa fue despedida por proferir expresiones ofensivas mientras se administraba la comunión a los enfermos en sus habitaciones. La razón es que en ese pronunciamiento¹⁷⁷ se delimita la noción de empresas de tendencia en el ordenamiento español, para sentar que la doctrina previa sobre el respeto del ideario por los profesores de los centros educativos no

175 MORENO BOTELLA, 2023: 618-620.

176 GOÑI SEIN, 2015: 279-307.

177 STC 106/1996, de 12 de junio. MORENO BOTELLA, 1997: 283-299.

era de aplicación al caso por dos razones¹⁷⁸: de un lado, la relación laboral de los trabajadores se había concertado con el centro sanitario y no con la orden religiosa; de otro, desarrollaba una función neutra (ATS) que no guardaba relación directa con la congregación. A sus resultas, lo importante no vendría dado por el dato de haber sido «creadas para la realización de los fines de la entidad», sino por el hecho de estar o no destinadas a la difusión de un cierto credo o percepción ideológica y religiosa. Por consiguiente, que solo cabrá apreciar daño —y, por ende, empresa de tendencia— en las entidades religiosas si son portadoras de ideología, conforme significativamente ocurre en los entornos educativos, pero sin poder extenderlo a otras que, aun siendo instrumentales o subordinadas de aquellas, poseen una finalidad y desarrollan a una actividad social distinta¹⁷⁹.

Según se ha visto, bien cabrá entender corregido este parecer por el criterio opuesto que sostiene el TJUE más de treinta años después (considerando que un hospital perteneciente a una confesión religiosa cuya actividad es concebida como un medio para la consecuencia de fines religiosos debe ser tenida como una empresa de tendencia, en tanto su quehacer se inspira en unos principios que tienen traslación inmediata en la forma bajo la cual se lleva a cabo y en el rechazo de otras prácticas hospitalarias contrarias a su ideario¹⁸⁰), pero tal dato no influirá en el afán de tratar de encontrar ese equilibrio o «concordancia práctica» en el ejercicio de los derechos fundamentales que lleva a sostener cómo, si bien «la libertad del profesor no le faculta (...) para dirigir ataques abiertos o solapados contra ese ideario»¹⁸¹, tampoco el «derecho a establecer un ideario educativo (...) es ilimitado»¹⁸².

De este modo, permite alcanzar en el ámbito educativo una doctrina general a partir de la cual «la existencia de un ideario, conocido por el profesor al incorporarse libremente al centro o libremente aceptado cuando el centro se dota de tal ideario después de esa incorporación, no le obliga (...) ni a convertirse en apologista del mismo, ni a transformar su enseñanza en propaganda o adoctrinamiento, ni a subordinar a ese ideario las exigencias que el rigor científico impone a su labor». Si bien, y al mismo tiempo, «una actividad docente hostil o contraria al ideario de un centro docente privado puede ser causa legítima de despido del profesor al que se le impute tal conducta o tal hecho singular, con tal de que los hechos sean constitutivos de ataque abierto o solapado y resulten probados (...); «en cambio, la simple disconformidad

178 CATALÁ RUBIO, 2017: 178-198.

179 CALVO GALLEGOS, 2019: 288.

180 STJUE de 31 de mayo de 2018, C-68/17, asunto *IR c. JQ. MOTILLA DE LA CALLE*, 2017: 336-337.

181 STC 5/1981, de 13 de febrero.

182 STC 47/1985, de 27 de marzo.

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»¹⁸³.

Impacto específico adquiere el supuesto enjuiciado por el Tribunal Supremo¹⁸⁴ relacionado con la profesora de un centro educativo perteneciente a una congregación católica despedida por razones económicas después de someterse a una fecundación *in vitro*. Aun cuando la entidad había reconocido la improcedencia, la empleada formula demanda reclamando la nulidad del despido, que en instancia y suplicación se niega por cuanto, si bien aparecían indicios de discriminación por razón de sexo, habían quedado desvirtuados por las causas económicas aducidas. Sin embargo, el Tribunal Supremo califica el despido como nulo apreciando discriminación por razón de género, ya que la empresa nunca justificó la procedencia del despido pese a los indicios evidentes, no en vano mal puede sostenerse «que una aclaración no ajustada a derecho —reconocida así por su propio autor— constituya una justificación razonable y objetiva de la cuestionada decisión extintiva que, además, resulte proporcionada en función de las circunstancias concurrentes». Curiosamente, la empleadora en ningún momento opuso que la trabajadora había incumplido sus obligaciones de buena fe respecto al ideario del colegio, pues según la doctrina católica no resulta moralmente lícito someterse a tratamientos de fecundación *in vitro*, lo cual pudiera haber servido para desvirtuar los indicios de discriminación por razón de género al amparo del derecho que asiste a la empresa de tendencia a respetar su ideario. Distinto es que tal obligación de lealtad hubiera sido considerada proporcionada a la luz de la Directiva europea¹⁸⁵.

Entre los pronunciamientos de la llamada jurisprudencia menor, la variedad de asuntos tratados es notable. En algunas ocasiones reciben la falta de prueba por el trabajador sobre la vinculación de la reacción disciplinaria de la entidad religiosa con sus concretas creencias¹⁸⁶. En otras, conectan el ejercicio de la libertad sindical con la dinámica de funcionamiento de una empresa de tendencia, según ocurre con aquel pronunciamiento en el cual quien presta servicios como editor de unas publicaciones relacionadas con una determinada confesión (la Iglesia Adventista), a cuyo fin resulta imprescindible que cuente con una cualificación profesional concreta («obrero denominacional»), como consecuencia de haber promovido elecciones a representantes

¹⁸³ STC 47/1985, de 27 de febrero. En doctrina que condensa la STC 106/1996, de 12 de junio. MONTOYA MELGAR, 1996: 196; MARTÍN VALVERDE, 2008: 309; MALDONADO MONTOYA, 2009: 352-355 o CAÑAMARES ARRIBAS, 2019: 658.

¹⁸⁴ STS (4^a) de 4 de abril de 2017 (núm. rec. 3466/2015).

¹⁸⁵ CAÑAMARES ARRIBAS, 2018: 228-230.

¹⁸⁶ STSJ Madrid (4^a) de 18 de mayo de 2017 (núm. rec. 197/2017).

unitarios en la empresa y haberse presentado como candidato en la lista de un determinado sindicato, se ve privado de la credencial. Aduciéndose, a tal fin, el actuar «contrariamente a los usos y costumbres y normas internas de la Iglesia» y quedando relegado a tareas más secundarias para, finalmente, ser despedido, asumiendo la entidad la improcedencia y abonando la indemnización. Sin impugnar la anterior decisión para instar la nulidad del despido, la cuestión de la libertad religiosa se difumina en la reclamación de daños y perjuicios, al invocarse un acoso laboral que no es apreciado por el juzgador¹⁸⁷.

Mayor interés presenta, en fin, aquel pronunciamiento en el cual se juzga el supuesto de un profesor que, aun compartiendo las convicciones del colegio donde impartía clases, fue sustituido por otro más afín y activo en la difusión de ese ideario a través de las redes sociales. El hecho de que el despedido hubiera recibido un reconocimiento docente poco tiempo antes por los resultados de sus alumnos en selectividad creó una razonable sospecha, apariencia o presunción de vulneración de derecho fundamental por razones religiosas, en particular cuando la formación del sustituto era manifiestamente inferior. Al no poder acreditar razón alguna para el cese del actor, el órgano judicial considera que el despido es nulo¹⁸⁸, rememorando aquel pronunciamiento del Tribunal Constitucional *supra* reseñado a partir del cual el docente no puede criticar ni abierta ni solapadamente el ideario de la entidad empleadora, pero tampoco puede ser obligado a hacer apología del mismo, ni transformar su enseñanza en propaganda o adoctrinamiento, o subordinar a esas creencias las exigencias que el rigor científico impone a su labor.

La falta de prueba destinada a desvirtuar el indicio probatorio también está en la base de calificar como despido nulo la decisión de no renovar el contrato del profesor de Educación Física en una Escuela adscrita a la Universidad, «no porque el actor no reuniera el perfil profesional, hasta el punto de que estaban muy contentos con su trabajo y se ofrecieron a darle una carta de recomendación o presentación para otro trabajo, sino por no reunir el perfil que se está buscando, siendo dicho perfil ‘el de toda la vida, el que dice el Reglamento porque es una Escuela de la Iglesia Católica que forma maestros cristianos, descansando el perfil sobre dos pilares: el profesional y el de identidad religiosa’»¹⁸⁹.

Por el contrario, y aun cuando se reconoce la improcedencia del despido por la empleadora, no se considera que medie vulneración de derecho fundamental alguno en el despido de un profesor y una profesora de un colegio

187 STSJ Madrid (4ª) de 20 de abril de 2010 (núm. rec. 4438/2009). VALDÉS ALONSO, 2010: 106-109.

188 STSJ Comunidad Valenciana (4ª) 30 julio 2015 (núm. rec. 928/2015).

189 STSJ Andalucía/Granada (4ª) de 26 de marzo de 2008 (núm. rec. 502/2008).

religioso, el primero casado con otra profesora de la empleadora y la segunda divorciada, quienes comienzan una relación afectiva extraconyugal que, a pesar de intentar mantenerla en secreto, trasciende y da lugar a situaciones comprometidas, comentarios, discusiones en pasillos y quejas de padres de alumnos. Al no aducir en ningún momento desencuentro con el ideario del colegio, sino graves perjuicios para la entidad a resultas del mal ambiente creado, no se considera la vulneración ni de la libertad ideológica o religiosa, ni tampoco la existencia de un ataque a la intimidad o dignidad invocada por los trabajadores despedidos¹⁹⁰.

VIII. AUTONOMÍA CONFESIONAL Y VIDA PRIVADA DE LOS PROFESORES DE RELIGIÓN CATÓLICA EN CENTROS PÚBLICOS

La última de las cuestiones con identidad característica que se abordará trae causa en la decisión de un número significativo de Estados dentro de la Unión Europea de incorporar al sistema educativo la educación religiosa de una o varias confesiones. La articulación práctica de esta opción se viene a traducir, con carácter general, en la contratación por la autoridad educativa o el centro escolar de docentes que deben satisfacer el requisito de disponer, como en el resto de las disciplinas, de la titulación exigida en función del nivel educativo; pero, además, como nota singular, deberán contar con el pláctet de la confesión religiosa de que se trate (llámese declaración de idoneidad canónica, *Vocation* en la iglesia protestante, mandato canónico ortodoxo, certificados de enseñanza judía o certificado de comunidad islámica) para poder enseñar su ideario.

De este modo, son las confesiones religiosas las encargadas, en último extremo y en exclusiva, de elegir a quienes consideran idóneos para tal tarea docente, atendiendo para ello a criterios de naturaleza estrictamente religiosa o moral. Ha lugar, por tanto, a una prorrogativa que afirma la autonomía confesional como derecho colectivo no solo frente al Estado, sino ante cualesquiera otros grupos sociales, para alcanzar a actos tan fundamentales como establecer su organización, determinar sus fines, aprobar su doctrina y elegir los medios más apropiados para difundirla, entre otros el de la enseñanza.

Este rasgo tan singular conduce de manera natural a una relación laboral dotada de tal singularidad que, por ejemplo en España, la jurisprudencia la

190 STSJ Andalucía/Granada (4^a) de 18 de febrero de 2009 (núm. rec. 3211/2008). LÓPEZ AHUMADA, 2020: 190-191.

califica como relación «atípica» y «objetivamente especial»¹⁹¹, tanto por razones de tipo formal (al venir contemplada en un tratado internacional suscrito con la Santa Sede allá por 1979 y haber merecido una regulación propia en el RD 696/2007, de 1 de junio¹⁹²), como material, al fundarse sobre la confianza que requiere el trabajo encomendado y prestarse en el marco organizativo de la Administración Pública, como tercero que no asume la responsabilidad de los contenidos de la enseñanza impartida¹⁹³.

Con la consagración formal en España de su carácter especial, se contempla un cambio sustancial en el patrón del contrato que une al profesor con la Administración. Así, con anterioridad a la norma de 2007 se trataba de una vinculación temporal que demandaba la renovación de la declaración de idoneidad para cada curso o período lectivo (motivo por el cual no existía despido cuando no se concertaba la nueva al carecer el interesado del requisito habilitante¹⁹⁴), mientras en la actualidad conforma una relación indefinida, pero sometida a la causa extintiva específica dada por la revocación de idoneidad, llamada a operar como condición resolutoria del vínculo laboral o, bajo el parecer de otros, como un despido objetivo por ineptitud sobrevenida¹⁹⁵. En todo caso, si impugnada, siempre conduce a la solicitud de nulidad o improcedencia del despido.

No renovación en aquellos modelos de contratación temporal, o revocación en los de relación indefinida, capaz de llevar a la colisión entre la dimensión colectiva de la libertad religiosa que recoge la autonomía confesional y los derechos fundamentales afectados de quien imparte la enseñanza, bien referidos a su propia libertad religiosa o de creencias, o bien —y más frecuentes en la práctica— a su derecho a la intimidad y a la vida privada.

8.1. EL ALCANCE DE LA AUTONOMÍA DE LAS CONFESIONES RELIGIOSAS EN LA DESIGNACIÓN DE PROFESORES DE RELIGIÓN EN CENTROS PÚBLICOS BAJO EL PARECER DEL TEDH

La colisión entre las convicciones religiosas del profesor y su forma de vida con el ideario de la Iglesia católica, aderezado por los márgenes que pro-

191 STS (3ª) de 9 de febrero de 2011 (núm. rec. 3369), que recuerda en sede contencioso-administrativa cuanto afirmara ya en lo Social la STS (4ª) de 5 de junio de 2000 (núm. rec. 3809/1999).

192 La evolución histórica hasta llegar ese momento en CARDENAL CARRO y HIERRO HIERRO, 2008: 205-246.

193 MALDONADO MONTOYA, 2006: 117-175; CARDENAL CARRO, 2009: 199-278; PEÑA GARCÍA, 2018 o RODRÍGUEZ ESCANCIANO, 2013: 307-308.

194 STS (3ª) de 11 de abril de 2003 (rec. 1776/2002).

195 CAPARRÓS SOLER, 2015: 14-21.

ceda reconocer a la libertad de expresión, llevan ante la Corte de Estrasburgo la cuestión sobre los márgenes bajo los cuales el principio de autoorganización eclesiástica puede condicionar la aplicación de las leyes jurídico-laborales relativas a la duración del contrato de trabajo y protección por despido injustificado, susceptibles de actuar como normas de orden público; si se prefiere, hasta qué punto cabe preservar la autonomía de las iglesias frente a la intervención de las autoridades civiles¹⁹⁶.

En concreto, el conflicto trae causa en la no renovación del contrato como profesor de religión de un sacerdote en proceso de secularización, a quien la autoridad religiosa retiró la idoneidad después de que un periódico local recogiera una foto con su mujer y sus cinco hijos en un encuentro del movimiento «pro celibato opcional», que servía como marco a un artículo en el cual clamaba no solo por el celibato opcional, sino por la democratización de la Iglesia (elección por los laicos de sus sacerdotes y obispos) y mostraba su abierta discrepancia con la doctrina oficial en determinadas cuestiones de índole moral como el aborto, el divorcio, la orientación sexual o el control de la natalidad.

Mientras en instancia se reconoció la nulidad del despido debido a una discriminación por razón de su estado civil, así como invasión de su libertad de asociación¹⁹⁷, tanto en suplicación¹⁹⁸ como en amparo¹⁹⁹ se niega la existencia de despido, valorando que cuanto mediaba era la finalización de un contrato temporal cuya renovación dependía en exclusiva de motivos religiosos.

La Sentencia de Sala del TEDH —adoptada por unanimidad salvo por un voto disidente—²⁰⁰ considera que la no renovación del contrato afectó a sus posibilidades de ejercer la actividad profesional y tuvo consecuencias directas sobre el derecho a la vida privada entendida en el amplio sentido («vida privada social») que la jurisprudencia de Estrasburgo ha venido reconociendo al art. 8 CEDH²⁰¹. A sus resultas, y aun reconociendo que el principio de neutralidad impide al Estado pronunciarse sobre cuestiones tales como el celibato y/o la valoración de cuanto deba entenderse por «escandalo» desde una

196 LÓPEZ AHUMADA, 2014: 532-540.

197 SJS, núm. 3, Murcia de 28 de septiembre de 2000 (AS 2000/2765); RODRÍGUEZ PASTOR, 2000: 2942-2947; QUINTANILLA NAVARRO, 2000: 2952-2966; OTADUY GUERÍN, 2000: 2947-2952 o MORENO BOTELLA, 2000: 283-308.

198 STSJ Murcia (4^a), de 26 de febrero de 2002 (núm. rec. 158/2001). BRIONES MARTÍNEZ, 2004: 749-788.

199 STC 128/2007, de 4 de junio. BRIONES MARTÍNEZ, 2007: 6-8 o RODRÍGUEZ CHACÓN, 2005: 247-274.

200 STEDH 56030/07, de 15 de mayo de 2012, asunto *Fernández Martínez c. España*. PUPPINCK, 2012: 1-35.

201 VALERO ESTARELLAS, 2013: 7-8.

perspectiva religiosa²⁰², sostiene la necesidad de que los tribunales nacionales sometan las decisiones de las autoridades religiosas a control jurisdiccional, aun cuando quede limitado a la comprobación de que aparezcan fundadas en el ejercicio de su libertad religiosa colectiva²⁰³.

A partir de ahí el principio de autonomía de las confesiones adquiere todo el protagonismo, comenzando por destacar que cuantas obligaciones pesan sobre estos singulares docentes han sido asumidas voluntariamente, pues a la firma del contrato debieron ser conscientes de las peculiaridades propias del puesto a desempeñar, incluida la habilitación al Ordinario del lugar para efectuar la propuesta. El elemento de continuidad tiene lugar a través de la remisión a las obligaciones de lealtad impuestas al docente, pues el art. 9 garantiza la libertad de manifestar la religión «a través de la enseñanza»; asegurando, mediante quien imparte clase, la preservación de la sensibilidad del público y de los padres de los alumnos de religión católica, tanto más importante en los supuestos como el sometido a consideración, al ser menores los destinatarios directos. En este sentido, resuelve que el Estado cumplió con sus obligaciones de tutelar la vida privada del docente (sin olvidar nunca la publicidad o difusión de las ideas y que el recurrente diera voluntariamente publicidad a las discrepancias o a las críticas), pues los tribunales llevaron a cabo una ponderación adecuada de los derechos del profesor y los de la Iglesia católica²⁰⁴.

Elevado el asunto a la Gran Sala, en su pronunciamiento —cuya decisión fue adoptada por 9 votos frente a 8— afirma de partida que no se trata de un conflicto en el cual el Estado actuara para garantizar una ponderación adecuada entre la vida privada del docente frente a la autonomía confesional de la Iglesia católica; antes bien, lejos de esa neutralidad, tiene una intervención directa capaz de afectar a la vida privada del recurrente²⁰⁵.

La injerencia, prevista en el Acuerdo con la Santa Sede, obedece al dato de que la docencia únicamente se puede encomendar a quienes acrediten rectitud de doctrina y den testimonio de vida cristiana, y se asienta en el objetivo legítimo de proteger los derechos y libertades de los demás, en particular la autonomía confesional. Por tal motivo la Iglesia católica, además de seleccionar a las quienes considere adecuados, puede imponerles unas obligaciones de lealtad acrecentadas, entre las cuales figuran limitaciones sobre ciertos

202 Sobre tal inviabilidad de traducción a un lenguaje laico o secular, MARTÍNEZ-TORRÓN, 2017: 386.

203 CAÑAMARES ARRIBAS, 2009: 5-6.

204 STEDH 56030/07 de 12 de junio de 2014, asunto *Fernández Martínez c. España*.

205 PALOMINO LOZANO, 2017: 18 o LÓPEZ AHUMADA, 2020: 129-130.

aspectos de su vida privada que, en caso de transgresión, pueden acarrear el despido o, en esta ocasión, la no renovación del contrato²⁰⁶.

En último extremo, valora que la medida era necesaria, pues al difundir sus circunstancias familiares y su pertenencia abierta a una organización disidente rompió el vínculo de especial confianza con las autoridades religiosas, al comprometer la credibilidad de la Iglesia frente a los destinatarios de la enseñanza²⁰⁷.

Por último, subraya el esfuerzo particularmente importante por parte del Estado a la hora de tratar de encontrar un equilibrio entre la protección de las posiciones privadas y profesionales del demandante y el ejercicio de la autonomía de la Iglesia, pues no despidió de manera inmediata al docente tras perder su autorización, le ofreció una indemnización y el impacto de la perdida del trabajo se vio suavizado por la posibilidad de acceder a la prestación por desempleo²⁰⁸.

Las obligaciones acrecentadas de lealtad voluntariamente asumidas, a partir de las cuales un profesor de religión debe mantener una actitud coherente entre la doctrina que enseña y su forma de vida, justifican la quiebra de este comportamiento esperado y hará que no considere desproporcionada la restricción a la vida privada del docente²⁰⁹. En este sentido, el despido constituye una reacción medida a la infracción de tales obligaciones fundamentales y sirve para evitar el riesgo de escándalo, a la par que permite afirmar la credibilidad de la institución.

La doctrina queda confirmada en un segundo pronunciamiento del Tribunal, donde aborda a la pérdida de trabajo de un profesor de religión tras serle retirada la propuesta eclesiástica. El interesado, casado canónicamente al momento de contratado con carácter indefinido para enseñar religión católica, previa autorización por el Ordinario correspondiente, cuando se divorció y contrajo nuevo matrimonio recibió la notificación de la pérdida de idoneidad y, a sus resultas (tras darle la oportunidad de alegar cuanto a su derecho conviniera), fue despedido de los centros educativos para los cuales trabajaba.

Agotada la vía interna sin obtener satisfacción a sus peticiones (período intermedio durante el cual obtuvo la nulidad del matrimonio canónico), acude al Tribunal de Estrasburgo, cuyo criterio —ajustado al patrón conocido

206 LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, 2014: 269.

207 MARTÍNEZ TERRÓN, 2017: 387-389.

208 MORENO BOTELLA, 2017: 293.

209 LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, 2018: 490-495.

que pasa a conformar doctrina reiterada— se asienta sobre los siguientes aspectos fundamentales²¹⁰:

- 1º.- La restricción al derecho fundamental contemplado en el art. 8 encuentra amparo legal en el tratado internacional celebrado entre Croacia y la Santa Sede.
- 2º.- Las consecuencias derivadas de la norma resultaban previsibles para el recurrente en atención a su estatus y la actividad desempeñada, de modo que el divorcio y ulterior matrimonio se ofrecen como causa inmediata y conocida de la retirada de la *missio canonica* y, por ende, al no poder seguir desarrollando sus funciones, de la extinción del contrato de trabajo.
- 3º.- La razón de ser de esta previsión deriva del objetivo legítimo de proteger los derechos y libertades fundamentales de los demás; en concreto, de los que adornan la autonomía de la Iglesia Católica a la hora de elegir a quienes quedan acreditados para enseñar la doctrina religiosa.
- 4º.- En fin, el despido resultaba, igualmente, una medida necesaria para la sociedad por cuatro razones fundamentales: en primer lugar, la vulneración de las obligaciones de lealtad acrecentada que conlleven, hasta cierto punto, una limitación de su derecho a la vida privada y familiar; en segundo término, y para proteger la credibilidad de la Iglesia, no se considera excesiva la decisión de retirada del mandato canónico a quien de manera consciente se situó en una posición incompatible con su doctrina, cuando podía haber intentado —como consiguió *a posteriori*— la nulidad matrimonial²¹¹; en último término, valora el esfuerzo particularmente importante que realizaron las autoridades educativas cuando, con carácter previo a dar por finalizada la relación laboral, intentaron asignarle un puesto docente en otra asignatura antes de abonarle la indemnización procedente y abrir la vía del desempleo. Motivo por el cual se constata el esfuerzo patente de buscar un equilibrio entre la vida privada y profesional del docente y los derechos colectivos de la Iglesia.

Desde una perspectiva crítica se consagra la dimensión colectiva de la libertad religiosa a costa del acervo personal del docente. Si se prefiere, «la autonomía de las confesiones religiosas, en su conflicto con los derechos individuales, parte de una posición poco aceptada en la opinión pública a pie de calle, pues parece una especie de máscara para un régimen excepcional».

210 PALOMINO LOZANO, 2017: 20-23 y LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, 2018: 496-497.

211 CAÑAMARES ARRIBAS, 2018: 207.

nal a favor de viejas religiones institucionalizadas opresoras de los derechos humanos»²¹².

8.2. LA APROXIMACIÓN DEL TJUE A PROPÓSITO DE LA VINCULACIÓN CONTRACTUAL TEMPORAL DE LOS PROFESORES DE RELIGIÓN

Recientemente el Tribunal de Luxemburgo ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre el asunto que ahora concita la atención a resultas de la cuestión prejudicial planteada por un tribunal italiano en el marco del proceso iniciado por varios profesores de religión católica en centros públicos que reclamaban del Ministerio de Educación la transformación de contratos temporales en indefinidos. En concreto, le formula la pregunta sobre la compatibilidad con la Directiva 1999/70 CE de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, de una ley nacional que excluye a los profesores de religión católica en centros públicos de las normas que sancionan el recurso a contratos temporales con su conversión en indefinidos o si, por el contrario, puede entenderse que concurre una razón objetiva para mantener la temporalidad en el empleo. Además, el órgano judicial remitente suscita —y de aquí el engarce con el análisis en curso— la cuestión relativa a si esta diferencia de trato de los profesores de religión católica respecto a los demás docentes constituye una discriminación por razón de religión.

En la sentencia²¹³, el TJUE comienza afirmando su competencia, pero bajo la aclaración de que su cometido se ciñe a analizar las condiciones laborales de los profesores de religión católica en centros públicos y, concretamente, el carácter temporal o indefinido de su relación con los centros educativos. Con ello aclara que su criterio no va a afectar al núcleo esencial de las relaciones entre la Santa Sede y el Estado italiano en materia religiosa, a concretar, por una parte, en la oferta obligatoria de la asignatura de religión católica por los centros y su carácter voluntario para los estudiantes; por otra, en la competencia exclusiva del Ordinario diocesano para determinar quiénes pueden ser contratados como profesores de la especialidad en los centros públicos.

En la respuesta a la primera de las cuestiones, el Tribunal de Justicia acude a la doctrina general sobre contratación temporal para resolver esta singular situación interna²¹⁴ y, con aquella como guía, señala que la Directiva se opone a cualquier normativa nacional que excluya a un determinado sector de actividad de la aplicación de las normas de régimen general que sancio-

212 PALOMINO LOZANO, 2017: 12-13.

213 STJUE de 13 de enero de 2022, C-282/19, asunto *MIUR y Officio Scolastico Regionale per la Campania*. CAÑAMARES ARRIBAS, 2022: 1-4.

214 GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, 2007: 1-4.

nan la utilización abusiva de contratos de duración determinada mediante su recalificación automática en contratos de duración indefinida cuando la relación laboral sobrepase una determinada duración y no exista ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione los abusos constatados en ese sector²¹⁵. En definitiva, el Acuerdo Marco no excluye de su aplicación a ningún ámbito de actividad, motivo por el cual las medidas para combatir los abusos en la temporalidad del empleo se proyectan también sobre los profesores de religión católica en los centros públicos.

Al abordar la segunda de las cuestiones, de superior interés para el análisis, el TJUE entra a analizar si la exigencia de idoneidad expedida por la autoridad eclesiástica constituye una «razón objetiva» en el sentido de la cláusula 5.1 a) del Acuerdo Marco a la hora de justificar la vinculación temporal en el empleo de este colectivo.

El Gobierno italiano había aducido dos motivos distintos a estos efectos: en primer lugar, la declaración de idoneidad del Obispo diocesano, derivada de la obligación de respetar el Concordato e impartir la enseñanza religiosa de conformidad con la doctrina de la Iglesia; en segundo término, el carácter facultativo de la disciplina de religión.

El Tribunal de Justicia rechaza el primer argumento desde el momento en el que comprueba la existencia de profesores de religión católica con contratos indefinidos sin por ello ver afectadas las prerrogativas del Obispo. Entiende, además, que el requisito de la declaración de idoneidad no constituye una «razón objetiva» para justificar la temporalidad, pues se otorga «una sola vez, en el momento en que la autoridad escolar presenta su lista de candidatos, y con independencia de la duración de las funciones encomendadas al profesor de religión católica en cuestión. Por lo tanto, la expedición de dicha declaración a todos los profesores de religión católica, tanto si han celebrado un contrato por tiempo indefinido como si su contrato es de duración determinada, constituye (...) un aspecto independiente de la duración de las funciones encomendadas a los profesores de religión católica». De la misma manera, la consecuencia de la retirada de la idoneidad es la extinción de la relación laboral, también para los profesores de religión con contrato indefinido, motivo por el cual no puede considerarse como una razón objetiva para justificar la temporalidad en el empleo²¹⁶.

Por cuanto hace al argumento del carácter estrictamente voluntario o facultativo de la asignatura, la sentencia admite la necesidad de alguna pro-

215 STJUE de 25 de octubre de 2018, C-331/17, asunto *Martina Sciotto c. Fondazione Teatro dell'Opera di Roma*.

216 ROJO TORRECILLA, 2022: 8.

porción entre el número de profesores y los estudiantes potenciales, lo cual podía conllevar un cierto grado de provisionalidad en las relaciones laborales ordenada a evitar que el Estado contrate un número de docentes con vinculación permanente significativamente superior al preciso para atender sus obligaciones en relación con esta asignatura. Por tanto, afirma que, si bien cierta temporalidad puede estar justificada, no resulta admisible el recurso a contratos temporales para desempeñar, de manera permanente y estable, las tareas propias del sector de la enseñanza²¹⁷.

8.3. LA AUTONOMÍA CONFESIONAL Y LA REMOCIÓN DE LOS PROFESORES DE RELIGIÓN CATÓLICA EN LOS TRIBUNALES NACIONALES

Al margen de la discusión que llevó desde una jurisprudencia inicial que atribuía a la relación de los profesores de religión en centros públicos una naturaleza administrativa (manteniendo una inercia anterior que los llegó a equiparar a los interinos), hasta la alcanzada a mediados de la última década del siglo pasado, donde se sientan las bases para afirmar su carácter laboral²¹⁸, el modelo asumido en el Acuerdo con la Santa Sede de 1970 siempre ha suscitado interrogantes y un número considerable de litigios relativos a la colisión entre derechos fundamentales.

Con carácter previo a que entrara a fijar posiciones el Tribunal Constitucional, alcanzan eco en España tanto los pronunciamientos en instancia²¹⁹ y en suplicación²²⁰ de aquel pleito que acabaría en la sentencia arriba comentada del TEDH, como el que conduciría más tarde —y bajo el contexto legal anterior— a concluir al Tribunal Supremo que la no renovación del contrato no podía ser considerada despido²²¹, o aquellos otros que suscitan la cuestión acerca de la ausencia de razones religiosas o morales para la no renovación de los profesores²²².

217 KUMIN, 2022: 3 y RODRIGO LAMA, 2022: 8.

218 STS (3^a) de 19 de junio de 1996 (núm. rec. 3248/1991) y STS (4^a) de 30 de abril de 1997 (núm. rec. 3561/1996). Sobre la evolución y sus hitos más destacados, SANDE PÉREZ-BEDMAR, 2003: 1-12; BRIONES MARTÍNEZ, 2004: 749-756; MENÉNDEZ SEBASTIÁN, 2000: 825-846; CASTRO ARGÜELLES, 2002: 293-295 o RODRÍGUEZ CHACÓN, 2005: 311-319.

219 SJS, núm. 3, Murcia de 28 de septiembre de 2000 (AS 2000/2675). MORENO BOTELLA, 2001: 283-308.

220 SJS, núm. 3, Murcia de 28 de septiembre de 2000 (AS 2000/2765). QUINTANILLA NAVARRO, 2000: 2952-2956.

221 STSJ (4^a) Murcia de 25 de julio de 2000 (núm. rec. 661/2000). RODRÍGUEZ PASTOR, 2000: 2942-2947 y OTADUY GUERÍN, 2000: 2947-2951.

222 SSTSJ Cantabria (4^a) de 17 de diciembre de 2001 (núm. rec. 4502/2001); Andalucía/Málaga (4^a) de 17 de mayo de 2002 (núm. rec. 766/2002) o Canarias/Sta. Cruz de Tenerife de 10 de diciembre de 2003 (núm. rec. 665/2003). COMBALÍA SOLÍS 12013: 75-78.

El camino estaba preparado²²³ para intentar ese «equilibrio complicado»²²⁴ entre derechos fundamentales al máximo nivel cuando el Tribunal Constitucional debe entrar a conocer sobre el supuesto de hecho de una profesora de religión en el nivel de infantil y primaria, que había prestado servicios en diversos centros escolares durante 10 años, a quien se le comunicó que no se le formalizaría nuevo contrato por mantener una relación afectiva con un hombre distinto a su esposo, de quien se había separado.

En un pronunciamiento de pleno que abrió —y no cerró— un profundo debate doctrinal, el Tribunal realiza una importante clasificación respecto al alcance de la propuesta episcopal²²⁵.

1º.- Aun cuando los compromisos de los poderes públicos con la enseñanza de la religión católica podrían haberse cumplido de otro modo (como proporcionar los medios necesarios para dotar a la Iglesia de estructuras propias para la enseñanza²²⁶), la fórmula elegida por el legislador español no solo tiene a su favor la tradición²²⁷ y el tenor del art. II del Acuerdo con la Santa Sede²²⁸, sino el dato de ser una fórmula óptima para conectar el derecho de las confesiones religiosas a divulgar su propio credo y el derecho de los padres a que los poderes públicos garanticen su derecho a elegir la educación religiosa y moral de sus hijos²²⁹.

De este modo, se confirma la constitucionalidad de una opción legal asentada sobre la idea de que la enseñanza específicamente religiosa es —*ratione materiae*— tarea propia de las confesiones. Sin margen —bajo su parecer— al conflicto jurídico, pues ningún estado aconfesional podría tener interés en controlar, fuera de los aspectos de orden público, los contenidos docentes en materia religiosa²³⁰; tampoco los requisitos confesionales de quienes como profesores no agotan el contenido de la asignatura en canalizar una serie de conocimientos, sino que también incluye la transmisión de una experiencia de fe, un testimonio personal como vía para transmitir valores sin exponer de manera crítica los dogmas y principios de una determinada religión²³¹.

2º.- Por este último motivo, la propuesta del Ordinario —y su revocación— no puede responder a meros criterios de competencia técnica, sino que está en disposición de tomar otros factores en consideración, como la

223 El balance jurisprudencial así lo indicaba, según muestra RODRÍGUEZ-CHACÓN, 2005: 243.

224 CALVO GALLEGOS, 2008: 227-250.

225 STC 38/2007, de 15 de febrero.

226 CABEZA PEREIRO, 2007: 166.

227 CARDENAL CARRO y HIERRO HIERRO, 2008: 205-246.

228 FERNÁNDEZ MARQUES, 2008: 290. Cuestionando la constitucionalidad del Acuerdo en este punto, LLAMAZARES FERNÁNDEZ, 2007: 272-278.

229 CARDENAL CARRO, 2006: 342-345.

230 OTADUY GUERÍN, 2007: 16 y OTADUY GUERÍN, 2013: 860.

231 FERRERO GALGUERA, 2004: 74.

rectitud de vida. De este modo, el juicio de idoneidad «no se limita a la estricta consideración de los conocimientos dogmáticos o de las aptitudes pedagógicas del personal docente, siendo también posible que se extienda a los extremos de la propia conducta, en la medida en que el testimonio personal constituya para la comunidad religiosa un componente definitivo de su credo (...) [,pues] resultaría sencillamente irrazonable que la enseñanza religiosa en los centros escolares se llevase a cabo sin tomar en consideración, como criterio de selección del profesorado, las convicciones religiosas de las personas que libremente deciden concurrir a los puestos de trabajo correspondientes, y ello, precisamente, en garantía del propio derecho de libertad religiosa en su dimensión externa y colectiva»²³².

Dicho sea con otras palabras, y como sucede en tantas ocasiones cuando del reconocimiento de libertades colectivas se trata, su afirmación únicamente es posible sobre la limitación de las libertades individuales²³³.

3º.- Esta atribución de competencia exclusiva exige que la resolución se muestre respetuosa y no contraria a los derechos fundamentales de la persona docente a quien se propone o conduce al cese, por lo que debe responder a razones objetivas y estar adecuadamente motivada y justificada precisamente en argumentos «estrictamente religiosos o morales»²³⁴. En esta ocasión, a partir de la combinación de las instrucciones y normas generales que, en desarrollo de los cánones 804.2 y 805, se han promulgado para guiar al Obispo diocesano en esta tarea y a los tribunales en la revisión judicial de la decisión²³⁵ (con el riesgo derivado de los elementos subjetivos que contienen, necesitados de mejor objetivación, y de constituir simples recomendaciones con técnica jurídica discutible²³⁶). A renglón seguido, los tribunales deberán ponderar los derechos en conflicto, a fin de comprobar si la modulación producida en el acervo fundamental del docente en su relación de trabajo es estrictamente necesaria para salvaguardar su compatibilidad con la libertad religiosa de las confesiones y el derecho de los padres a que sus hijos reciban una formación religiosa y moral acorde con sus convicciones²³⁷.

232 MOTILLA DE LA CALLE, 2008: 261-263.

233 LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, 2007: 4-7 o FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, 2008: 316.

234 MORENO BOTELLA, 2007: 25-26. Una crítica a tan imprecisa referencia, y el amplio margen de discrecionalidad que permite a la autoridad eclesiástica, en detrimento de los derechos fundamentales de los trabajadores, en LLAMAZARES FERNÁNDEZ, 2007: 287-290. Afirmando que no parece fácil defender que, en los casos de conflicto con derechos laborales, la idoneidad se puede perder por motivos religiosos, MARTÍN VALVERDE, 2008: 292.

235 FERRERO GALGUERA, 2007: 20 o CAÑAMARES ARRIBAS, 2009: 289-291.

236 OTADUY GUERÍN, 2007: 22.

237 CAPARRÓS SOLER, 2016: 317. Sobre el «control por capas» (motivos invocados para la denegación, eventual propuesta de otra nueva más idónea y proporcionalidad en la colisión de conflictos), BRAGE CAMAZANO, 2007: 641-646.

4º.- Un último tema alude a la selección para la contratación en atención a criterios religiosos o confesionales, en la medida en la cual pudieran estar enfrentados a los principios de mérito y capacidad y ser capaces de llevar a una discriminación, no en vano favorecerían la posición de determinadas personas por razones de fe. Lejos de así ponderarlo, la sentencia refleja que la exigencia de requisitos confesionales «no puede considerarse arbitraria o irrazonable ni ajena a los principios de mérito y capacidad y, desde luego, no implica una discriminación por motivos religiosos, dado que se trata de contratos de trabajo que se celebran única y exclusivamente para la impartición (...) de la enseñanza de la religión católica»²³⁸.

La aplicación de la doctrina anterior —convenientemente sintetizada a partir de su recuerdo— tiene lugar a través de la serie de pronunciamientos que, apenas dos meses después, siguen sosteniendo la plena constitucionalidad de la autonomía confesional en la designación de los docentes de enseñanza religiosa²³⁹. Al igual que lo hace aquella otra, suficientemente ponderada a lo largo del presente apartado, y que da lugar al pronunciamiento ulterior del TEDH, donde, sin embargo, aparece el hilo perfecto de continuidad al discurso cuando, al aludir al control jurisdiccional de la manifestación del derecho colectivo analizado, sostiene que «sería contrario al deber de neutralidad del Estado impuesto por el art. 16.3 CE (...) que pretendiese negar el carácter religioso de la valoración de unas conductas en el seno intraeclesial, por el hecho de que esas mismas conductas puedan merecer una valoración diferente en un ámbito extraeclesial»²⁴⁰.

Abre así la espita a un conjunto de pronunciamientos dictados en suplicación en los cuales la participación de varios docentes en un conflicto colectivo llevó a que el Obispado revocara su propuesta como profesores de religión. Motivo extrareligioso calificado como insuficiente a tenor de la pauta constitucional ofrecida que se extiende a otros supuestos semejantes²⁴¹ y anticipa la necesidad de unificar doctrina, para así aquilatar lo escurridizo de la referencia a partir de su vinculación a una circunstancia objetiva y adecuada motivación y justificación.

238 MORENO BOTELLA, 2007: 28-30. Muy crítico con el razonamiento incorporado a la sentencia, LLAMAZARES FERNÁNDEZ 2007: 297-300.

239 SSTC 80-90/2007, de 19 de abril.

240 STC 128/2007, de 4 de junio.

241 La serie de pronunciamientos comprende las SSTSJ Canarias/Las Palmas (4ª) de 14, 19 —tres—, 21 y 28 —dos— de diciembre de 2007 (núms. recs. 904/2004, 806/2004, 888/2004, 906/2004, 188/2002, 901/2001 y 1110/2003) y 31 enero 2008 (núm. rec. 717/2005). MALDONADO MONTOYA, 2008: 29-36.

Dos sentencias²⁴² crean un precedente largamente invocado que supone confirmar las antes dictadas en suplicación²⁴³, para exigir que cuando esté en juego la lesión de un derecho fundamental sea preciso justificar que la no contratación o el cese son ajenos a tal lesión, pues si se acreditaran indicios de lo contrario, ya no se trataría de un problema de mera legalidad, sino de límites constitucionales en sentido propio. Con una peculiaridad importante, pues dada la peculiar posición que ostenta la Administración educativa, será ella la llamada a asumir la responsabilidad frente al docente por los incumplimientos derivados de las actuaciones del Ordinario del lugar, sin perjuicio de la que pudiera determinarse entre las dos autoridades en función de quien fuere el causante último del incumplimiento.

El siguiente hito en la doctrina constitucional proviene de aquel pronunciamiento que concede el amparo a la profesora de religión cuya alegación se fundaba en una retirada de la idoneidad por haber contraído matrimonio civil con una persona divorciada, vulnerando sus derechos (además de a la tutela judicial efectiva por incongruencia omisiva, aquí de menor importancia) a no sufrir discriminación por razón de las circunstancias personales y a la libertad ideológica en conexión con los derechos a contraer matrimonio en la forma legalmente establecida y a la intimidad personal y familiar.

En su sentencia²⁴⁴, el Tribunal comienza resaltando que el objeto primero de discusión se encuentra en la protección del derecho de la interesada a contraer matrimonio con quien desee, valorando que «la posibilidad de optar entre el estado civil de casado o el de soltero está íntimamente vinculada al libre desarrollo de la personalidad —art. 10.1 CE—, sin que el ejercicio de este derecho pueda verse limitado por otros condicionantes que los que resulten de las normas de orden público interno». Del mismo modo, recuerda que el art. 32 CE proclama el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica, cuyas limitaciones —siguiendo al TEDH²⁴⁵— no deben restringir o reducir su contenido hasta el punto de perjudicar su esencia.

Frente al derecho individual destacado (que prepara para el resultado final²⁴⁶), analiza la decisión del Ordinario de retirar la idoneidad, situando su cobertura en la libertad religiosa colectiva, en tanto fundada sobre una con-

²⁴² SSTS (4^a) de 14 de enero de 2009 (núm. rec. 996/2008) y de 28 de enero de 2009 (núm. rec. 1274/2008). MARTÍNEZ MORENO, 2021: 561-566.

²⁴³ SSTS (4^a) de 30 de enero, 2 de febrero, 6 de mayo y 6 y 22 de octubre de 2009 (núms. recs. 1082/2008, 768/2008, 1912/2008, 3397/2008 y 4440/2008). LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, 2011: 636-641.

²⁴⁴ STC 51/2011, de 14 de abril. MURCIA GONZÁLEZ, 2012: 391-408.

²⁴⁵ En concreto, la referencia lo es a la STEDH 9532/82 de 17 de octubre de 1986, asunto *Rees c. Reino Unido*.

²⁴⁶ OTADUY GUERÍN, 2013: 867-871.

ducta de la docente contraria al credo de la Iglesia católica, pues «es notoria la importancia que el matrimonio tiene en la moral católica y, asimismo, desde la perspectiva del Derecho Canónico, resulta que el católico que contrae matrimonio civil no da testimonio de vida cristiana».

Tras resaltar cómo «la renuncia por parte de los órganos judiciales a realizar la debida y requerida ponderación entre los derechos fundamentales en conflicto (...) supone *per se* una vulneración de aquellos derechos», plantea la que según su criterio es la correcta. A este fin, y a diferencia del precedente constitucional, aun cuando admite que existe una motivación exclusivamente religiosa, considera que no puede justificar la inidoneidad requerida, «pues esta decisión eclesial no puede prevalecer sobre el derecho (...) a elegir libremente (dentro del respeto a las reglas de orden público interno español) su estado civil y la persona con la que desea contraer matrimonio, lo que constituye una opción estrechamente vinculada al libre desarrollo de la personalidad y a la dignidad humana». Entenderlo de otro modo sería hacer prevalecer de manera absoluta la libertad religiosa sobre la individual, forzando a elegir entre renunciar a su derecho a contraer matrimonio con la persona elegida o asumir el riesgo de perder su trabajo como docente.

El cambio de criterio es patente, pues la fundamentación religiosa deja de otorgar un margen amplísimo de discrecionalidad (aun cuando se comparta la idea de que el resultado de la ponderación hubiera podido ser otro, por ejemplo, si el matrimonio lo fuera con otra persona del mismo sexo²⁴⁷ o si, pudiendo haber contraído en forma canónica, lo hubiera hecho en forma civil²⁴⁸), pesando en esta ocasión de manera decisiva dos factores fundamentales²⁴⁹: la falta de justificación en la incorrecta transmisión de la doctrina católica y la publicidad de la conducta.

Por lo que al primero hace, establece que la situación no «afecta a sus conocimientos dogmáticos o a sus aptitudes pedagógicas», ni «se le imputa en modo alguno que sus enseñanzas como profesora de religión y de moral católica haya incurrido en la más mínima desviación de los contenidos de tales enseñanzas establecidas por la Iglesia católica»; ni tampoco «haya cuestionado la doctrina de la Iglesia católica en relación con el matrimonio o realizado apología del matrimonio civil». Según cabe apreciar, se troca cuando antes era una cuestión de conducta o testimonio personal por otra de conocimientos dogmáticos y aptitudes pedagógicas²⁵⁰.

247 LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, 2011: 649 o CAÑAMARES ARRIBAS, 2018: 243.

248 SOBRINO GUIJARRO, 2015: 166-167.

249 CALVO GALLEGOS, 2015: 371.

250 OTADUY GUERÍN, 2013: 867-868.

En lo que al aspecto segundo respecta, insiste hasta en dos ocasiones en que no constaba «en modo alguno que la demandante hubiere hecho exhibición pública de su condición de casada con una persona divorciada»; más aún, quedó acreditado que «manifestó al delegado diocesano su disposición de acomodar su situación conyugal a la ortodoxia católica, dado que su marido pretendía solicitar la nulidad de su anterior matrimonio». De esta manera, la trascendencia social de la conducta y el ánimo de corregirla se convierten en argumento final para afirmar los derechos individuales en esta ocasión²⁵¹.

Mayor contestación doctrinal²⁵² que verdaderos elementos de novedad contiene el último de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional en la materia²⁵³, que versa sobre la ausencia de «prorroga» del contrato (o firma de nuevo contrato) de una profesora de religión al no haber sido propuesta por el Ordinario diocesano, invocando la interesada como causa de la decisión —entre otras— la de haber contraído matrimonio con un hombre divorciado.

En su sentencia, tras una reiteración de la doctrina precedente, descartó entrar a la ponderación de los derechos en conflicto, como hizo en anteriores ocasiones, al «constatar la falta de acreditación de la existencia de indicios de discriminación», pues la participación en la huelga invocada de parte había tenido lugar dos años antes, al igual que su reclamación judicial para obtener la declaración de una vinculación indefinida, y no constituyeron impedimento para ser propuesta por el Obispado durante los siguientes dos cursos; más aún, otros 106 trabajadores instaron esta última reclamación y únicamente tres dejaron de ser propuestos. Pero, y es más grave (y «agresivo», incluso, por parte del juzgador²⁵⁴), la defensa no acreditó «la existencia de tal matrimonio en cuanto hecho indicario, sus características contrarias a la ortodoxia católica y, consecuentemente, hábitos para fundar en su existencia una sospecha de discriminación, así como su conexión temporal con la decisión enjuiciada».

Sin perjuicio de compartir las muchas críticas que puede merecer un pronunciamiento poco afortunado, lo trascendente de su contenido radica en el dato de dejar la cuestión abierta desde el plano constitucional, si bien no sin señalar que en todo caso el juicio de ponderación, «a tenor de lo dispuesto por el art. 10.2 CE, debe tomar en consideración la reciente STEDH de 12 de julio, dictada por la Gran Sala (*Fernández Martínez c. España*)».

Así lo había hecho una sentencia de instancia preclara poco tiempo ha, para una profesora que se declaraba cristiana, bautizada y confirmada en la

²⁵¹ GARCÍA TESTAL y ALTÉS TÁRREGA, 2011: 51-57; MALDONADO MONTOYA, 2012: 167-174; MALDONADO MONTOYA, 2015: 413 y CALVO GALLEGOS, 2019: 290.

²⁵² CABEZA PEREIRO, 2014: 145-168 o ALAMEDA CASTRILLO, 2015: 145-184.

²⁵³ STC 140/2014, de 11 de septiembre.

²⁵⁴ SANZ PÉREZ, 2014: 20.

Iglesia católica, pero que reconoció haber pasado a pertenecer a la iglesia evangélica. En ella la falta de idoneidad se convierte en un despido objetivo por falta de aptitud sobrevenida que, al carecer de motivación adecuada, es calificado como improcedente²⁵⁵. Pero la heterogeneidad es tal que la respuesta variará en función no solo de las circunstancias en presencia, sino de la distinta sensibilidad del juzgador, para llevar a variantes tales como la declaración de improcedencia del despido cuando la justificación de la revocación de idoneidad no se asienta en motivos religiosos, sino en la insubordinación y falta de respeto y compromiso²⁵⁶. La nulidad del despido por ausencia de *missio canonica* al sopesar que se trataba de un centro privado —y no público— y parecía obedecer, en último extremo, a represalias por discrepancias en la forma de impartir clases con la dirección del colegio²⁵⁷. La plena conformidad de la rescisión a resultas de no haber sido propuesta la trabajadora por inasistencia no justificada a cursos y reuniones destinados a «actualizar la impartición de docencia bajo los parámetros fijados por la confesión religiosa»²⁵⁸. La declaración de nulidad de la extinción —siguiendo fielmente la tesis del Tribunal Constitucional en su pronunciamiento de 2011— a partir de la constatación de que el verdadero motivo de la ausencia de propuesta fue la confesión espontánea por la trabajadora de estar casada en segundas nupcias, seguida del rechazo a la invitación a solicitar la nulidad del anterior matrimonio para regularizar su situación marital, sin haberse recibido queja alguna de alumnos o padres ni sobre el contenido de las clases, ni sobre su situación personal; acreditándose además, que el elemento de publicidad de la situación personal de convivencia no había sido desarrollado por la trabajadora²⁵⁹. La declaración de improcedencia por incumplimiento de la forma requerida cuando la decisión del Ordinario diocesano no atendió a motivos religiosos, sino a otros puramente disciplinarios (disminución continuada y voluntaria del rendimiento, ausencias injustificadas, falta de consideración a superiores, compañeros y público en general e incumplimiento de normas sobre incompatibilidades) que podrían haber sido imputados al profesor de cualquiera otra asignatura²⁶⁰. La calificación como procedente de la extinción por revocación de la *missio canonica* —siguiendo el criterio sentado en 2007 por el Tribunal Constitucional— al haberse alejado el docente de la vida pastoral

255 STS, núm. 1, Ciutadella de Menorca de 26 de marzo de 2014 (proc. núm. 443/2013). CALVO GALLEGOS, 2015: 359-384.

256 STSJ Castilla y León/Valladolid (4^a) de 10 de octubre de 2019 (núm. rec. 1544/2019).

257 STSJ Galicia (4^a) de 8 de febrero de 2020 (núm. rec. 6082/2019).

258 STSJ Canarias/Sta. Cruz de Tenerife (4^a) de 20 de febrero de 2020 (núm. rec. 14/2020).

259 STS (4^a) de 20 de julio de 2021 (núm. rec. 4669/2018). GONZÁLEZ DEL RÍO, 2022: 255-264.

260 STSJ Andalucía/Málaga (4^a) de 3 de febrero de 2022 (núm. rec. 2014/20221).

durante tres años²⁶¹. En fin, la apreciación de la improcedencia del despido cuando se descarta la vulneración de la garantía de indemnidad, por la lejanía entre la demanda promovida frente al obispado y la retirada de la idoneidad, pero apreciando una falta de justificación bastante, al no aportar causas concretas que permitan determinar si obedecía o no a criterios de índole moral o religioso²⁶².

* * * * *

Ricos y variados han sido los escenarios recorridos para ilustrar la realidad del derecho laboral inespecífico a la libertad religiosa y su posible entronque causal con un móvil discriminatorio. Plurales han sido las fuentes jurisprudenciales que desde los Tribunales de Estrasburgo y Luxemburgo alcanzan a los órganos judiciales nacionales, para verificar los elementos compartidos y los que separan su parecer, tanto en virtud de las circunstancias en presencia como a lo largo del tiempo.

Su examen atento lleva a concluir por donde comenzó el discurso. Destacando, por ende, que, a pesar del largo trecho avanzado, queda mucho camino por recorrer para destacar como conviene el elemento de discriminación por razones religiosas tantas veces difuminado o sometido a una relación dialéctica con el derecho a la libertad religiosa. Tal autonomía, sin duda, servirá para superar en el lugar del trabajo una visión estrictamente aferrada a la neutralidad confesional y abrirse, cuando la ponderación de los derechos así lo permitan (pues siempre se habrá de sopesar la existencia de un requisito profesional esencial y determinante del puesto de trabajo), a esa dimensión positiva que hace surgir la obligación de la empleadora de adaptar las condiciones de ejecución de la relación laboral a fin de tratar de cohonestarla con la libertad religiosa de los trabajadores en su dimensión activa.

IX. BIBLIOGRAFÍA

ALAMEDA CASTILLO, M.T. (2015): «De nuevo sobre profesores de religión en centros públicos, libertad religiosa y prueba indiciaria: esta vez un intento fallido. Comentario a la STC 140/2014, de 11 de septiembre». *Revista de Información Laboral*, núm. 2.

261 STSJ Andalucía/Sevilla (4ª) de 24 de marzo de 2022 (núm. rec. 2037/2020).

262 STSJ Castilla y León/Valladolid (4ª) de 15 de noviembre de 2020 (núm. rec. 2232/2022).

- ALCANTARILLA HIDALGO, F.J. (1997): «La celebración de actos religiosos en ceremonias solemnes militares: libertad religiosa y aconfesionalidad estatal». *Revista Española de Derecho Militar*, núm. 70.
- ÁLVAREZ CORTINA, A.C. (2018): «Derecho de las confesiones religiosas a la selección del personal por las creencias religiosas». VV.AA. *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en torno al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral* (MOTILLA DE LA CALLE, A., Coord.). Granada: Comares.
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. (2018): «Regulación de velo islámico en el trabajo». *Trabajo y Derecho*, núm. extra 7.
- ANGELETTI, S. y BENIGNI, R. (2019): «Nota di rinvio». *Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica*, Vol. 22, núm. 3.
- ANRO, A. (2023): «Il divieto di simboli religiosi negli uffici del comune e la libertà di religione dei dipendenti pubblici: il punto di vista dell'Avvocato Collins nel caso *OP c. Commune d'ans*». *Quaderni AISDUE*, núm. 2.
- APARICIO ALDANA, R.K. (2017): «Velo islámico y relación jurídico laboral». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 199.
- APARICIO ALDANA, R.K. (2017): *Derechos a la libertad ideológica, religiosa y de conciencia en las relaciones jurídico laborales*. Cizur Menor: Thomson/Aranzadi.
- ARASTEY SAHÚN, M.L. (2016): «Jurisprudencia laboral en materia de libertad religiosa». VV.AA. *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral* (CAMAS RODA, F., Coord.). Albacete: Bomarzo.
- ARIAS DOMÍNGUEZ, A. (2020): «Crónica jurisprudencial laboral internacional 2019». *Cuadernos de Derecho Transnacional*, Vol. 12, núm. 2.
- ARLETTAZ, F. (2012): «La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre la libertad religiosa: un análisis jurídico-político». *Derechos y Libertades*, núm. 27.
- BARRERO ORTEGA, A. (2006): *La libertad religiosa en España*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- BARRIOS BAUDOR, G.L. y JIMÉNEZ AYBAR, I. (2006): «La conciliación entre la vida laboral y la práctica de la religión musulmana en España. Un estudio sobre la aplicación del Acuerdo de cooperación con la Comisión Islámica de España y otras cuestiones relacionadas». *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 274.
- BENALUSY, A. (2010): «Festividades religiosas y prescripciones alimentarias en los Acuerdos de 1992». VV.AA. *Los judíos en España. Cuestiones del Acuerdo de Cooperación con la FCJE de 1992*. Madrid: Delta.
- BETRIÁN CERDÁN, P. (2016): «Discriminación indirecta y religión en el ámbito laboral». *Derecho y Religión*, núm. 11.
- BOTTI, F. (2013): «Diritto sindacale e confessioni religiose alla luce della giurisprudenza della Corte di Strasburgo. Il caso rumano: 'Sindicatul Păstorul cel Bun c. Romanía'». *Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica*, núm. 1.

- BOUAZZA ARIÑO, O. (2016): «Notas de jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos». *Revista de Administración Pública*, núm. 199.
- BRAGE CAMAZANO, J. (2007): «La no renovación de contrato a los profesores de religión en las escuelas públicas por falta de idoneidad canónica (autonomía de las iglesias y aconfesionalidad del Estado vs. derechos fundamentales del trabajador). Comentario a las SSTC 38/2007 y 128/2007». *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 20.
- BRIONES MARTÍNEZ, I.M. (2004): «Profesores de religión católica según el Acuerdo sobre Enseñanza y Asuntos Culturales: el derecho a la intimidad y la autonomía de las confesiones, dos derechos en conflicto». *Aranzadi Social*, T. I.
- CABEZA PEREIRO, J. (2007): «Algunos apuntes sobre la sentencia relativa al profesorado de religión católica no funcionario en los centros públicos». *Revista de Derecho Social*, núm. 37.
- CABEZA PEREIRO, J. (2014): «El control judicial sobre las decisiones episcopales relativas al profesorado de religión en centros públicos: comentario a una sentencia desafortunada con exabrupto en uno de los votos particulares. Sobre la STC 140/2014, de 11 de septiembre». *Revista de Derecho Social*, núm. 67.
- CABEZA PEREIRO, J. (2020): «Libertad ideológica y religiosa». VV.AA. *Derechos laborales fundamentales inespecíficos* (MONEREO PÉREZ, J.L.; VILA TIERNO, F. y ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., Dirs. y LÓPEZ INSUA, B.M., Coord.). Granada: Comares.
- CALVO GALLEGOS, F.J. (2008): «Profesores de religión, centros públicos y libertad religiosa: un equilibrio complicado». *Temas Laborales*, núm. 92.
- CALVO GALLEGOS, F.J. (2015): «Cambio de las creencias de un profesor de religión: tipo y calificación de la extinción. SJS núm. 1, Ciudad de Menorca, 26 marzo 2014». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 173.
- CALVO GALLEGOS, F.J. (2019): «Las singularidades del poder de control en las empresas de tendencia». *Temas Laborales*, núm. 150.
- CÁMARA BOTÍA, A. (2013): «La libertad de vestir del trabajador». *Aranzadi Social*, núm. 6.
- CAMAS RODA, F. (2016): «La evolución en el marco jurídico europeo y español del derecho a la libertad religiosa o de creencias en el trabajo». VV.AA. *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral* (CAMAS RODA, F., Coord.). Albacete: Bomarzo.
- CAMAS RODA, F. (2017): «El uso del velo islámico en el puesto de trabajo: formas diversas de abordar el conflicto por los tribunales nacionales y el TJUE». *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 410.
- CANO RUIZ, A. (2016 c): «Descanso por motivos religiosos y pruebas selectivas». *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá de Henares*, núm. 9.
- CANO RUIZ, I. (2016 a): «Vestimenta y símbolos religiosos en el ámbito laboral». VV.AA. *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en torno al derecho a la libertad religiosa* (CARRASCO, M., COLECCIÓN DE TRABAJOS DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Vol. 10).

- cho de libertad religiosa en el ámbito laboral (MOTILLA DE LA CALLE, A., Coord.). Granada: Comares.
- CANO RUIZ, I. (2016 b): «Días festivos y de descanso». *Derecho y Religión*, núm. 11.
- CAÑAMARES ARRIBAS, S. (2004): «Las manifestaciones externas de religiosidad en el ordenamiento jurídico español: el empleo de la simbología religiosa». VV.AA. *El ejercicio de la libertad religiosa en España: Cuestiones disputadas*. Madrid: Ministerio de Justicia.
- CAÑAMARES ARRIBAS, S. (2009): «El control jurisdiccional de la autonomía de la Iglesia Católica en la designación de los profesores de religión». *Revista Española de Derecho Canónico*, Vol. 66, núm. 166.
- CAÑAMARES ARRIBAS, S. (2018): *Igualdad religiosa en las relaciones laborales*. Cizur Menor: Aranzadi/Thomson.
- CAÑAMARES ARRIBAS, S. (2019 a): «Retribución de festividades religiosas e igualdad laboral». *La Ley Unión Europea*, núm. 70.
- CAÑAMARES ARRIBAS, S. (2019 b): «Religión y relaciones laborales en las entidades públicas y privadas en España». *Ius Canonicum*, Vol. 59.
- CAÑAMARES ARRIBAS, S. (2021): «Luces y sombras en la protección de la igualdad religiosa en el empleo en la Unión Europea. La sentencia del Tribunal de Justicia *Wabe & MH Müller*, de 15 de julio de 2021». *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 57.
- CAÑAMARES ARRIBAS, S. (2022): «La relación laboral de los profesores de religión católica en centros públicos ante el Derecho de la Unión Europea. Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de enero de 2022, C-282/19, asunto *MIUR y Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*». *La Ley Unión Europea*, núm. 1021.
- CAPARRÓS SOLER, M.C. (2015): «El alcance de la revocación ajustada a derecho de la idoneidad de los profesores de religión católica prevista en el Real Decreto 696/2017». *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 2015.
- CARDENAL CARRO, M. (2006): «La constitucionalidad de la regulación de los profesores de religión y moral católica (I y II)». *Aranzadi Social*, T. V.
- CARDENAL CARRO, M. (2009): *El contrato de trabajo de los profesores de religión*. Cizur Menor: Aranzadi/Thomson.
- CARDENAL CARRO, M. y HIERRO HIERRO, F.J. (2008): «La evolución histórica de la regulación de los profesores y moral católica como recurso para el juicio de constitucionalidad de la vigente (A propósito de la STC 38/2007, de 15 de febrero)». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 73.
- CASTRO ARGÜELLES, M.A. (2002): «Los profesores de religión y moral católica en centros públicos de enseñanza». *Actualidad Laboral*, núm. 15.
- CASTRO JOVER, A (2008): «Símbolos religiosos, ceremonias, manifestaciones religiosas y poderes públicos». VV.AA. *Jornadas jurídicas sobre libertad religiosa en España* (FERREIRO GALGUERA, J., Coord.). Madrid: Ministerio de Justicia.

- CASTRO JOVER, A. (1998): «La libertad de conciencia y la objeción de conciencia individual en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español». VV. AA. *La libertad religiosa y deconciencia ante la justicia constitucional* (MARTÍNEZ-TORRÓN, J., Coord.). Granada: Comares.
- CATALÁ RUBIO, S. (2017): «Autonomía de las confesiones, libertad de empresa y empresas de tendencia». VV.AA. *La autonomía de las entidades religiosas en el Derecho. Modelos de relación y otras cuestiones*. Madrid: Dykinson.
- CATALÁ RUBIO, S. (2020): «Empresas de tendencia, factor religioso y despido». VV.AA. *Los derechos humanos y la protección de los trabajadores en una era disruptiva* (MONSALVE CUELLAR, M.E., Coord.). Madrid: Aldebarán.
- CISMAS, I. (2014): *Religious actors and International Law*. Oxford: Oxford University Press.
- COMBALÍA SOLÍS, Z. (2013): *La contratación del profesorado de religión en la escuela pública*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- 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*, núm. 57.
- CONTRERAS MAZARIO, J.M. (2018/2019): «Libertad religiosa, relaciones laborales y Tribunal de Justicia de la Unión Europea». *Anales de la Real Academia Sevillana de Legislación y Jurisprudencia*, núm. 10.
- DORSSEMENT, F. (2013/2014): «Is a prohibition of a trade union of clergymen promoting democratic values truly necessary in the democratic society?», *Droit et Religions*, núm. 7.
- DURÁN BERNARCINO, M. (2017): «El derecho a la libertad religiosa en el ámbito de las relaciones laborales». *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*, núm. 45.
- ELÓSEGUI ITXASO, M. (2013): *El concepto jurisprudencial de acomodo razonable. El Tribunal Supremo de Canadá y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ante la gestión de la diversidad cultural y religiosa en el espacio público*. Cizur Menor: Aranzadi/Thomson.
- ELÓSEGUI ITXASO, M. (2014): «El caso Eweida: los acomodamientos razonables y el test de proporcionalidad en el TEDH». *Relaciones Laborales*, núm. 4.
- FAGGIANI, V. (2020): *La controvertida cuestión del velo islámico. Una perspectiva de género desde el espacio europeo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. *et alii* (2006): «Credo religioso y prestación laboral: ora et labora». *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 67.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. *et alii* (2007): *Inmigración, religión y trabajo en Andalucía. Reflexiones sobre las implicaciones laborales derivadas de la pluralidad religiosa*. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (1985): «Libertad ideológica y prestación de servicios». *Relaciones Laborales*, núm. 7.

- FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O. (2008): «La designación del profesorado de religión y moral católica en centros públicos de enseñanza: estado de la cuestión tras la STC 38/2007, de 15 de febrero». *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 84.
- FERREIRO GALGUERA, J. (2004): *Profesores de religión de la enseñanza pública y Constitución Española*. Barcelona: Atelier.
- FERRERO GALGUERA, J. (2007): «Sistema de elección del profesorado de religión católica en la escuela pública: dudas de constitucionalidad sobre sus cimientos normativos (STC 38/2007)». *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 14.
- GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G. (2013): «Relaciones laborales y libertad religiosa: su integración a partir de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos». VV. AA. *Religión y Derecho Internacional* (RODRÍGUEZ BLANCO, M. y GONZÁLEZ AYESTA, J., Coords.). Granada: Comares.
- GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G. (2016): «Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora». *Lex Social*, Vol. 6, núm. 1.
- GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ CARDO, I. (2017): «Signos religiosos en la indumentaria del trabajo y principio de no discriminación: las primeras aportaciones del Tribunal de Justicia». *La Ley Unión Europea*, núm. 49.
- GARCÍA PARDO, D. (2016): «La discriminación religiosa en el ámbito laboral en la jurisprudencia de Estrasburgo». *Derecho y Religión*, núm. 11.
- GARCÍA TESTAL, E. y ALTÉS TÁRREGA, J.A. (2011): «El control de la selección de los profesores de religión católica en centros públicos de enseñanza. La aplicación de la STC 38/2007 por la STC 51/2011, de 14 de abril de 2011». *Justicia Laboral*, núm. 48.
- GIL ALBURQUERQUE, R. (2019): «Prohibición de discriminación por causa de religión o convicciones». VV.AA. *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia* (CASAS BAAMONDE, M.E. y GIL ALBURQUERQUE, R., Dirs.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GÓMEZ GARCÍA-BERNAL, A. y SEMPERE NAVARRO, A.V., Coords.), 2^a ed. Madrid: Francis Lefevre.
- GIL y GIL, J.L. (2003): «El deber del empresario de salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador». *Aranzadi Social*, T. V.
- GIL Y GIL, J.L. (2014): «La no renovación del contrato de trabajo de un sacerdote secularizado y casado, profesor de religión y moral católica: comentario a la STEDH de 15 de mayo de 2012, caso Fernández Martínez contra España». *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 30.
- GILES, J. (2018): «Neutrality in business sphere. An encroachment on rights protection and State sovereignty?». *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 7, núm. 2.
- GONZÁLEZ AYESTA, J. (2016): «Libertad sindical en el seno de las confesiones religiosas». VV.AA. *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en*

- torno al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral (MOTILLA DE LA CALLE, A., Coord.). Granada: Comares.
- GONZÁLEZ AYESTA, J. (2018): *Autonomía de las iglesias y sindicatos de ministros de culto. Contexto, análisis e implicaciones de las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso Sindicatul «Păstorul cel Bun» c. Romania*. Cizur Menor: Aranzadi/Thomson.
- GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M. (2020): *La libertad religiosa del trabajador*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M. (2022): «Despido de profesor de religión y respeto a los derechos fundamentales». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 249.
- GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M. (2023): «La prohibición del uso de símbolos religiosos en los centros de trabajo». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 262.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, M. (2021): «Espiritualidad y salud laboral. Una perspectiva desde la antropología del trabajo». *Antropología Experimental*, núm. 21.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2018): «Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos». *Temas Laborales*, núm. 145.
- GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, A. (2007): «El régimen jurídico de los profesores de religión en Italia». *Revista General de Derecho Canónico y de Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 14.
- GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, A. (2013): «Objeción de conciencia al tratamiento psicológico de homosexuales». *Revista General de Derecho Canónico y de Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 32.
- GOÑI SEIN, J.L. (2015): «Libertad ideológica, libertad religiosa y empresas de tendencia». VV.AA. *La jurisprudencia constitucional en materia laboral y social en el periodo 1999-2010. Libro homenaje a María Emilia Casas* (BAYLOS GRAU, A. et alii, Coords.). Madrid: La Ley.
- HALL, H. y GARCÍA OLIVA, J. (2013): «Simbología religiosa en el ámbito laboral. A propósito del caso *Chaplin* y sus implicaciones en el Derecho británico». *Revista General de Derecho Canónico y de Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 32.
- HILL, M. (2013): «Simbología religiosa y objeción de conciencia en el lugar de trabajo. Un examen de la Sentencia de Estrasburgo en *Eweida y otros c. Reino Unido*». *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 32.
- HOWARD, E. (2024): «OP v. Commune d'Ans: brother step in the wrong direction». *Industrial Law Journal* (edición on line).
- KUMIN, A.J. (2022): «Razones objetivas que justifican la renovación de contratos de trabajo de duración determinada en el sector público de profesores de religión católica». *La Ley Unión Europea*, núm. 102.
- LEAL ARDONA, M. (2018): «Los símbolos religiosos: el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el uso del velo islámico en las relaciones laborales privadas». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 51.

- LETURIA NAVAROA, A. (2020): «Tutela anti-discriminatoria en las relaciones laborales con organizaciones de tendencia religiosa a la luz de la reciente jurisprudencia del TJUE: asuntos *Egenberger e IR-JQ*». *Revista General de Derecho Comunitario y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 52.
- LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D. (2007): «Contratación laboral de los profesores de religión católica por la Administración Pública (Comentario a la STC 38/2007 de 15 de febrero)». *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 80.
- LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D. (2011): *Derecho de la libertad de conciencia I. Conciencia, tolerancia y laicidad*, Vol. II, 4^a ed. Cizur Menor: Aranzadi/Thomson.
- LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D. (2013): «Libertad ideológica, religiosa y de conciencia». VV.AA. *Historia de los derechos fundamentales* (PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. y FERNÁNDEZ GARCÍA, E., Dirs. y ANSUÁTEGUI ROIG, F.J. y RODRÍGUEZ URIBES, J.M., Coords.), T. 6. Madrid: Dykinson.
- LÓPEZ AHUMADA, E. (2014): «La libertad religiosa en las relaciones laborales conforme a la reciente jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos». *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, Vol. 30.
- LÓPEZ AHUMADA, J.E. (2017): «Discriminación y prohibición del uso del velo en el trabajo: asuntos C-157/15 y C-188/15 del TJUE». *Derecho y Economía de la Integración*, núm. 2.
- LÓPEZ AHUMADA, L.E. (2020): *Libertad religiosa y relaciones laborales. Estudio de las sentencias más emblemáticas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional Español*. Medellín: Diké/Universidad de Santiago de Cali.
- LÓPEZ AHUMADA, J.E. (2021 a): «La posición del Tribunal de Justicia de la Unión Europea frente al uso de los signos religiosos visibles en el trabajo. A propósito de la prohibición del uso del velo y contrato de trabajo. TJUE asuntos C-804/18 y C-341/19 del TJUE». *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*. Vol. 7, núm. 14.
- LÓPEZ AHUMADA, J.E. (2021 b): «Prohibición del uso del velo y libertad religiosa frente a un régimen de neutralidad de la empresa: a propósito del juicio de no discriminación del TJUE». *Trabajo y Derecho*, núm. 83.
- LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, A. (2007): «Dimensión colectiva del derecho de libertad religiosa en los centros docentes públicos: la designación de los profesores de religión». *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 14.
- LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, A. (2011): «Virtualidad de la motivación religiosa en la pérdida de idoneidad del profesorado de religión católica». *Ius Canonicum*, Vol. 51, núm. 102.
- LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, A. (2014): «Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 12-VI-2014 (Gran Sala) asunto *Fernández Martínez c. España*: autonomía de las confesiones y derecho a la intimidad personal y familiar». *Ars Iuris Salmanticensis*, Vol. 2, núm. 2.

- LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, A. (2018): «Impacto de la doctrina del TEDH en la jurisprudencia española: la idoneidad y el vínculo de especial confianza del profesorado de religión». *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 34.
- MAK, C. (2023): «Giving voice: A public sphere theory of European Private Law Adjudication». *European Law Open*, núm. 2.
- MALDONADO MONTOYA, J.P. (2006): *Las actividades religiosas ante el Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas/Thomson.
- MALDONADO MONTOYA, J.P. (2008): «Profesor de religión huelguista que es omitido en la propuesta del Obispado, que guarda silencio sobre el motivo de su decisión». *Aranzadi Social*, núm. 9.
- MALDONADO MONTOYA, J.P. (2009): «Significado laboral del ideario de una institución educativa». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 142.
- MALDONADO MONTOYA, J.P. (2012): «Matrimonio civil e idoneidad del profesor de religión». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 153, 2012.
- MALDONADO MONTOYA, J.P. (2015): «Profesores de religión en centros públicos de enseñanza». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 118.
- MARTÍ SÁNCHEZ, J.M. (2017): «Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de la Unión Europea (TJUE) de 14 de marzo de 2017, *Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) y Micropole S.A. (El cliente y su libertad religiosa, ante la prestación de un servicio, por operario con caracterización religiosa)*». *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 44.
- MARTÍN VALVERDE, A. (2008): «Libertad religiosa, contrato de trabajo y docencia de religión». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 138.
- MARTÍNEZ MORENO, C. (2021): «Contratación del profesorado de religión y derechos fundamentales». VV.AA. *La obra jurídica de Aurelio Desdentado Bonete* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir. y CANO GALÁN, Y., Coord.). Madrid: BOE.
- MARTÍNEZ-TORRÓN, J. (2009): «La cuestión del velo islámico en la jurisprudencia de Estrasburgo». *Derecho y Religión*, núm. 4.
- MARTÍNEZ-TORRÓN, J. (2013): «Universalidad, diversidad y neutralidad en la protección de la libertad religiosa en la jurisprudencia de Estrasburgo». VV. AA. *Religión, matrimonio y Derecho ante el siglo XXI. Estudios en homenaje al profesor Navarro-Valls* (MARTÍNEZ TORRÓN, J.; MESEGUER VELASCO, S. y PALOMINO LOZANO, R., Coords.), Vol. 7. Madrid: Iustel.
- MARTÍNEZ-TORRÓN, J. (2017): «La autonomía religiosa y la vida privada de los profesores de religión en la jurisprudencia de Estrasburgo: el caso *Fernández Martínez*». VV.AA. *Sociedad, derecho y factor religioso: estudios en honor del profesor Isidoro Martínez Sánchez* (MORENO ANTÓN, M., Coord.). Granada: Comares.
- MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, L. (2010): «Selección de profesores en Universidad Católica y respeto del ideario (Sentencia del Tribunal Europeo

- de Derechos Humanos, *Lombardi Vallauri c. Italia*, de 20 de octubre de 2009»). *Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 147.
- MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, L. (2014): «Libertad religiosa y exigencias laborales (Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos *Eweida y otros c. Reino Unido*, 15 de enero de 2013)». *Revista de Administración Pública*, núm. 195.
- MARTUCCI, L.S. (2014): «Libertà sindacale nelle confessioni religiose. Spunti comparativi», *Stato, Chiese e Pluralismo Confessionale*, núm. 39.
- MC CREA, R. (2016): «Singing from the same hymn sheet? What the differences between the Strasbourg and Luxembourg Courts tell us about religious freedom, non discrimination and the secular state». *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 5, núm. 2.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. (2000): «Contratación temporal laboral y contratación administrativa: un debate inacabado». *Aranzadi Social*, núm. 14.
- MESEGUER VELASCO, S. (2015): «La cuestión de las prácticas religiosas en el ámbito laboral: la jurisprudencia de Estrasburgo». *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 144.
- MOIZART, N. y SCHMITT, M. (2022): «La CJUE et l'invisibilité des femmes musulmanes voilées au travail». *Droit Ouvrier*, núm. 470.
- MONTOYA MELGAR, A. (1996): «La frontera entre la libertad de expresión del trabajador y ofensas del empresario; y la posible vulneración por aquel de derechos fundamentales de éste». VV.AA. *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. XIV. Madrid: Civitas.
- MORENO ANTÓN, M. (2018 a): «El artículo 4.2 de la Directiva 2000/78 y su valoración por el TJUE: la sentencia de 17 de abril de 2018». *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 47.
- MORENO ANTÓN, M. (2018 b): «De nuevo el artículo 4.2 de la Directiva Europea 2000/78 y la autonomía confesional en Alemania. La Sentencia del TJUE (Gran Sala) de 11 de septiembre de 2018, C-68/17, asunto *IR/JQ*». *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 48.
- MORENO BOTELLA, G. (1997): «Ideario de un hospital católico y despido. A propósito de la STC 106/1996, de 12 de junio». *Revista Española de Derecho Canónico*, núm. 54.
- MORENO BOTELLA, G. (2001): «El cese del profesor de religión por falta de testimonio cristiano: ¿competencia de la Iglesia o despido ideológico?». *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 5.
- MORENO BOTELLA, G. (2007): «Autonomía de la Iglesia, profesorado de religión y constitucionalidad del Acuerdo sobre enseñanza de 3 de enero de 1979. A propósito de la STC 38/2007, de 15 de febrero». *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 14.
- MORENO BOTELLA, G. (2013): «Universidad confesional de tendencia: *nulla osta* eclesiástica versus derecho de los profesores a un proceso justo (Breve comen-

- tario a la STEDH de 20 de octubre de 2009, asunto *Lombardi Vallauri c. Italia*». VV.AA. *Religión, matrimonio y Derecho ante el siglo XXI: Estudios en homenaje al Profesor Rafael Navarro-Valls* (MARTÍNEZ-TORRÓN, J.; MESEGUE VELASCO, S. y PALOMINO LOZANO, R., Coords.), Vol. I. Madrid: Iustel.
- MORENO BOTELLA, G. (2017): «El *modus operandi*: requisito para la aptitud profesional de los profesores de religión en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 47.
- MORENO BOTELLA, G. (2018): «La pertenencia confesional como requisito esencial en la fase de selección de personal. STJUE (Gran Sala), asunto *Vera Egenberger c. Alemania*, de 17 de abril de 2018». *Diario La Ley*, núm. 9240.
- MORENO BOTELLA, G. (2023): «El artículo 4.2 de la Directiva 2000/78 sobre la prohibición de discriminación y la autonomía de las iglesias y organizaciones ideológicas ante el TJUE: la STJUE (Gran Sala) de 11 de septiembre de 2018, asunto *IR contra J.Q.*». VV.AA. *Estudios sobre jurisprudencia europea. Materiales del VI Encuentro anual del Centro español del European Law Institute* (RUDA GONZÁLEZ, A., Dir. y KUBICA, M.L., Coord.). Madrid: Sepín.
- MORENO MOZOS, M.M. (2016): «Libertad religiosa y no discriminación del personal al servicio de las confesiones religiosas». *Derecho y Religión*, núm. 11.
- MOTILLA DE LA CALLE, A. (2008): «Consideraciones en torno al status jurídico de los profesores de religión católica (Comentario de la STC 38/2007)». *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, núm. 11.
- MOTILLA DE LA CALLE, A. (2016 a): «‘Ora et labora’. Festividades y descanso semanal en la jurisprudencia del Tribunal de Estrasburgo». *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 40.
- MOTILLA DE LA CALLE, A. (2016 b): «Derecho a conmemorar las festividades y descanso semanal». VV.AA. *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en torno al derecho de libertad religiosa* (MOTILLA DE LA CALLE, Coord.). Granada: Comares.
- MOTILLA DE LA CALLE, A. (2016 c): «Vestimentas y símbolos religiosos en el Derecho Laboral español». *Derecho y Religión*, núm. 11.
- MOTILLA DE LA CALLE, A. (2017): «Excepciones a la prohibición general a discriminación por motivos ideológicos o religiosos en el ámbito laboral». *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, Vol. XXXIII.
- MÜCKL, S. (2019): «La contratación del personal al servicio de las Iglesias y el sistema de tribunal para la resolución de conflictos laborales en Alemania». *Ius Canonicum*, núm. 117.
- MURCIA GONZÁLEZ, A. (2012): «El régimen jurídico del profesorado y de la asignatura de religión católica en la escuela pública: comentario a la STC 51/2011, de 14 de abril». VV.AA. *Perspectivas actuales de los sujetos de Derecho* (BARRANCO AVILÉS, M.C.; CELADOR ARAGÓN, D. y VACAS FERNÁNDEZ, Coords.). Madrid: Dykinson.

- MURDOCH, J. (2012): *Protecting the right to freedom of thought, conscience and religion under the European Convention on Human Rights*. Estrasburgo: Consejo de Europa.
- NAVARRO VALLS, R. y MARTÍNEZ-TORRÓN, J. (2011): *Conflictos entre convivencia y ley. Las objeciones de conciencia*. Madrid: Iustel.
- NÚÑEZ VÁZQUEZ, C.J. (2018): *El derecho de libertad religiosa de los miembros de las minorías religiosas en la esfera del «descanso semanal y las festividades»*. A Coruña: Tesis Doctoral de la Universidad de A Coruña.
- OJEDA AVILÉS, A. (2019): «Libertad religiosa versus libertad de empresa: las técnicas de ajuste». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 225.
- OTADUY GUERÍN, J. (2000): «Relación laboral y dependencia canónica de los profesores de religión: STSJ Murcia 25 julio 2000». *Aranzadi Social*, T. III.
- OTADUY GUERÍN, J. (2007): «Idoneidades de los profesores de religión. Una revisión necesaria y urgente. A propósito de la sentencia 38/2007, de 15 de febrero, del Tribunal Constitucional». *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 14.
- OTADUY GUERÍN, J. (2013): «La idoneidad de los profesores de religión y su desarrollo jurisprudencial en España». *Estudios Eclesiásticos*, Vol. 88, núm. 347.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (1991): *Los derechos laborales en la Constitución Española*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- PALOMINO LOZANO, R. (2011): «El concepto de religión en el Derecho Eclesiástico del Estado». *Ius Ecclesiae*, Vol. 23, núm. 1.
- PALOMINO LOZANO, R. (2013): «Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 4ª), de 15 de enero de 2013, asunto *Eweida y otros c. Reino Unido*». *Ars Iuris Salmantinensis*, Vol. 1, núm. 2.
- PALOMINO LOZANO, R. (2016): «Igualdad y no discriminación religiosa en el Derecho de la Unión Europea. A propósito de las conclusiones en los casos *Achibita y Bougnaoui*». *Revista Latinoamericana de Derecho y Religión*, Vol. 2, núm. 2.
- PALOMINO LOZANO, R. (2017): «Profesores de religión en la escuela pública: autonomía de los grupos religiosos, neutralidad del Estado y desconcierto final». *Revista General de Derecho Canónico y Eclesiástico del Estado*, núm. 43.
- PARISI, M. (2006): «Simboli e comportamenti religiosi all'esame degli organi dei Tribunali europei». VV.AA. *Simboli e comportamenti religiosi nella società plurale* (PARISI, M., Dir.). Nápoles: ESI.
- PELAYO OLMEDO, J.J. (2017): «La prohibición del uso de prendas y símbolos religiosos en el ámbito laboral. Aclaraciones del TJUE sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el caso *Samira Achibita c. G4S Secure Solutions NV*». *Revista General de Derecho Europeo*, núm. 43.
- PEÑA GARCÍA, M.V. (2018): *La libertad religiosa y los profesores de religión. Un estudio desde el Derecho del Trabajo*. Murcia: Laborum.

- PÉREZ MADRID, F. (2013): «Objeción de conciencia y uniones civiles entre personas del mismo sexo: comentarios acerca del caso *Ladele c. Reino Unido*». *Revista General de Derecho Canónico y de Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 32.
- PIN, A. (2017): «Is there a place for Islam in the West? Adjudicating the Muslim heads-craft in Europe and the United States». *Notre Dame Law Review*, núm. 35.
- POQUET CATALÁ, R. (2015): «El despido ideológico en empresas de tendencia». *Aranzadi Doctrinal*, núm. 8.
- POQUET CATALÁ, R. (2024): «El derecho a la libertad religiosa en la relación laboral». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 67.
- PUNSET FERNÁNDEZ, J. (2021): «La discriminación en el empleo por motivos religiosos y de convicciones en la jurisprudencia reciente del TJEU». *Diario La Ley*, núm. 9967.
- PUPPINCK, G. (2012): «El ‘principio de autonomía’ de la Iglesia Católica ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. El caso *Fernández Martínez contra España*». *Revista General de Derecho Canónico y de Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 28.
- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y. (2000): «¿Despido discriminatorio de un profesor de religión, por ejercicio del derecho a la libertad de expresión, o trasgresión de la buena fe contractual del trabajador? SJS Murcia 28 septiembre 2000». *Aranzadi Social*, T. V.
- RADULETU, S. (2014): «The right of members of the clergy to form and join trade unions and the autonomy of religious organizations: A recent case of the European Court of Human Rights». *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 3, núm. 1.
- RELÁÑO PASTOR, E. (2016): «Towards substantive equality for religious believers in the workplace? Two supranational European Courts, two different approaches». *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 5, núm. 2.
- RODRIGO LARA, M.B. (2020): «Libertad religiosa de los deportistas: regulación jurídica y algunas cuestiones controvertidas». *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 53.
- RODRIGO LARA, M.B. (2022): «La contratación del profesorado de religión católica en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea *YT y otros*, de 13 de enero de 2022». *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 58.
- RODRÍGUEZ BLANCO, M. (2012): «La celebración de ceremonias y actos religiosos en el ámbito de las fuerzas armadas». *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 28.
- RODRÍGUEZ BLANCO, M. y CANO RUIZ, I. (2011): *La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo*. Madrid: Observatorio del Pluralismo Religioso en España.

- RODRÍGUEZ CARDÓ, I.A. (2011): «La incidencia de la libertad religiosa en la relación de trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional Español». *Direitos Fundamentais e Justiça*, núm. 15.
- RODRÍGUEZ CHACÓN, R. (2005): «Los profesores de religión católica en la jurisprudencia». *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 21.
- RODRÍGUEZ DE SANTIAGO, J.M. (2008): «El Estado aconfesional o neutro como sujeto ‘religiosamente incapaz’: un modelo explicativo del art. 16.3 CE». *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, núm. 14.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2013): «Enseñanza de religión en centros públicos y derechos fundamentales del trabajador: sentencia TC 51/2011, de 14 de abril». VV.AA. *Derechos del trabajador y libertad de empresa. 20 casos de jurisprudencia constitucional* (GARCÍA MURCIA, J., Dir.). Cizur Menor: Aranzadi/Thomson.
- RODRÍGUEZ MOYA, A. (2013): «Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea». *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, Vol. 39.
- RODRÍGUEZ PASTOR, G.E. (2000): «Profesores de religión en centros docentes públicos. La no propuesta por el Ordinario diocesano para el año siguiente no supone un despido, sino la extinción del contrato anual “*ope legis*” STSJ Murcia 25 julio 2006». *Aranzadi Social*, T. III.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1986): *Igualdad y discriminación*. Madrid: Tecnos.
- ROJO TORRECILLA, E. (2016): «Aproximación al ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo». VV.AA. *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral* (CAMAS RODA, F., Coord.). Albacete: Bomarzo.
- ROJO TORRECILLA, E. (2022 a): «Sobre la estabilidad contractual del profesorado de religión católica». *Cuadernos de Derecho Transnacional*, Vol. 12, núm. 2.
- ROJO TORRECILLA, E. (2023): «Sobre la estabilidad contractual del profesorado de religión católica. STJUE (Sala Segunda) de 134 de enero de 2022 (asunto C-282/19)». VV.AA. *Anuario 2022 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes)*. Madrid: BOE.
- RUANO ESPINA, L. (2018): «Despido del trabajador, por confesión religiosa o institución dependiente de ella, debido a actos o conductas doctrinalmente divergentes». VV.AA. *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en torno al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral* (MOTILLA DE LA CALLE, A., Coord.). Granada: Comares.
- RYABYKH, P.; PONKIN, I. y PONKINA, A. (2012): «Sur la reconnaissance de la compétence exclusive des groupements religieux afin d’instaurer leur structure intrisèque et les normes intérieures des relations en tant qu’une des garanties de la liberté, de la conscience dans l’Etat démocratique». *Stato, Chiese e Pluralismo Confessionale*, núm. 34.

- SALAS PORRAS, M. (2014): «Ponderación y modulación del ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el contexto obligacional laboral: una mirada a la jurisprudencia española». *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, núm. 9.
- SANTAMARÍA LAMBAS, F. (2022): «Los profesores de religión católica: análisis jurisprudencial sobre derechos fundamentales y despido nulo». *Laicidad y Libertades*, núm. 22.
- SANTIAGO, A. y NAVARRO GAMBOA, J.A. (2013): «La autonomía de las organizaciones religiosas en el Estado Constitucional de Derecho en dos recientes fallos jurisprudenciales». *Ars Iuris Salmaticensis*, Vol. 1.
- SANTOS CARRERA, M.E. (2020): «Descanso por motivos religiosos en el ámbito laboral (Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de enero de 2019)». *Anuario de la Facultad de Derecho de Alcalá de Henares*, núm. 13.
- SANZ PÉREZ, A.L. (2014): «Los derechos de los profesores de religión y moral católica (incluido su derecho al matrimonio)». *Aranzadi Doctrinal*, núm. 8.
- SCHOUPPE, J.P. (2013/2014): «L'identité et l'autonomie des groupements religieux ne sont pas des notions indefiniment flexibles: *Sindicatul Păstorul cel Bun c. Roumanie*». *Droit et Religions*, núm. 7.
- SCHOUPPE, J.P. (2019): «Hacia un régimen jurídico de las empresas de tendencia a la luz de la jurisprudencia europea». *Ius Canonicum*, Vol. 59.
- SOBRINO GUIJARRO, I. (2015): «Profesores de religión en centros públicos: consecuencias acerca de la 'idoneidad' en la jurisprudencia constitucional». *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 31.
- SOLDEVILLA FRAGOSO, S. (2017): «Libertad religiosa y velo islámico en el empleo: STJUE de 14 de marzo de 2017, asunto C-157/2017 *Samira Achibita*». *Actualidad Administrativa*, núm. 7-8.
- TOLEDO OMS, A. (2016): *Relación laboral y libertad religiosa*. Barcelona: Tesis Doctorales de la Universidad de Barcelona.
- VALDÉS ALONSO, A. (2010): «Libertad religiosa, empresas de tendencia, libertad sindical y acoso en el trabajo (Comentario a la STSJ de Madrid de 20 de abril de 2010)». *Documentación Laboral*, núm. 90.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (2006): «Libertad religiosa y contrato de trabajo». VV.AA. *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española* (CASAS BAAMONDE, M.E.; DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J., Coords.). Madrid: La Ley.
- VALENCIA CANDALIJA, R. (2018): «El conflicto entre la religión y las obligaciones laborales en el fútbol: especial consideración sobre el descanso semanal y las festividades religiosas». *Revista Española de Derecho Deportivo*, núm. 42.

- VALERO ESTARELLAS, M.J. (2013): «El derecho de los profesores de religión católica al respecto de su vida privada y familiar». *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 33.
- VELASCO PORTERO, M.T. (2018): «La reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de igualdad y no discriminación y su impacto más reciente en nuestro ordenamiento». VV.AA. *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones* (MIRANDA BOTO, J.M., Dir.). Madrid: Cinca.
- VIDAL GALLARDO, M. (2016): «Convicciones religiosas y conflictividad laboral a propósito de las festividades religiosas y el descanso semanal». *Derecho y Religión*, núm. 11.
- VIDAL GALLARDO, M. (2023): «Prohibición de discriminación en el trabajo por la utilización de prendas con significado religioso». *Aranzadi Doctrinal*, núm. 3.
- WATSON, P. y OLIVER, P. (2019): «Is the Court of Justice of the European Union finding its religion?». *Fordham International Law Journal*, Vol. 42, núm. 3.

Bajo el título «Manifestaciones de la discriminación en el trabajo: prevención y protección», el objetivo de esta obra colectiva es profundizar en los distintos tipos de discriminación en el trabajo, de forma y manera que puedan realizarse aportaciones para su prevención y para proteger a las personas trabajadoras.

Así, se pretende proporcionar fundamentos jurídicos relevantes para que las empresas puedan desarrollar con las máximas garantías los denominados planes de diversidad que algunos convenios colectivos ya contemplan, como antícpio de una posible obligación legal.

Para ello, la obra colectiva se compone de 30 capítulos.

Los primeros capítulos presentan un carácter propiamente introductorio, pues establecen el marco normativo, las bases de la actuación de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social y el acervo jurisprudencial existentes en la materia objeto de estudio.

Los capítulos siguientes contemplan aspectos de todas las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, con incidencia en el mundo del trabajo.

Por su parte, determinados capítulos se centran en materias concretas de las relaciones laborales en las que pueden manifestarse discriminaciones.

En definitiva, estamos ante una obra imprescindible para comprender el alcance o la proyección en el mundo del trabajo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación, más si cabe en una sociedad cada vez más compleja y con un principal reto: poner en el centro la dignidad que resulta inherente a toda persona por el mero hecho de haber nacido.

