

lente libro, modélico en su desarrollo, sugestivo en su presentación, adecuado en su enfoque interdisciplinar y vigoroso en los resultados obtenidos por lo que resulta de imprescindible lectura para estudiar la filosofía jurídico-política española y europea.

Delia Manzanero

MOTILLA, Agustín (coord.), *La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en torno al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral*, Comares, Granada, 2016, 357 pp.

El objeto de investigación de los nueve capítulos que conforman el volumen que se revisa resulta preciso: el tratamiento que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH) otorga al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral. Las aportaciones van dirigidas, principalmente, a analizar la garantía dispensada en supuestos litigiosos concretos en los que, en su aplicación, el alto Tribunal ha debido equilibrarlo con otros derechos en conflicto. Esta armonización de los deberes asumidos voluntariamente por los trabajadores –dimanantes del contrato de trabajo– y el ejercicio de su libertad religiosa constituirá el aspecto nuclear expuesto detalladamente a examen. Como resultado de este análisis –realizado en el marco del Proyecto de investigación que dirige el profesor Miguel Rodríguez Blanco, catedrático de Derecho Eclesiástico en la Universidad de Alcalá, sobre *Religión y derechos en el marco de las relaciones laborales*–, se sistematiza de manera general la línea doctrinal marcada por el órgano judicial analizado y se proporcionan nuevos criterios a tener en cuenta para la resolución de futuros conflictos.

La conveniencia del tema es innegable. Así, es sabido que el fenómeno migratorio y globalizador –sin ser un elemento propio y exclusivo– incide directamente en el incremento de la diversidad religiosa y, por tanto, del perfil religioso de los trabajadores que se incorporan al mundo laboral. Muestra de ello resulta la contrastable heterogeneidad de las plantillas de trabajo y la inclusión en su seno de numerosas tendencias religiosas, con la consecuente dificultad de compaginar el desarrollo de los deberes propios de la actividad laboral con el cumplimiento de las exigencias de sus diversas creencias. Los trabajadores, en coherencia, aspirarán a desarrollar todos los aspectos de su vida conforme a su credo religioso y, por tanto, demandarán ponerlo en práctica también en dicha sede. En general, la organización de una eficaz convivencia entre personas de diferentes culturas, etnias y creencias constituye un gran reto en las sociedades occidentales actuales. En la realidad descrita se fundamenta de forma decisiva el presente volumen, incidiendo oportunamente en el campo laboral –singularmente fecundo por las adicionales restricciones propias de la relación contractual –, y partiendo de la premisa del aceptado reconocimiento en dicho contexto de los denominados *derechos inespecíficos*. Asimismo, recientemente –en este ámbito laboral– se evidencia una multiplicación exponencial de los conflictos resueltos por el TEDH en materia de libertad de pensamiento, conciencia y creencias, lo que refuerza el acierto de la atención prestada al contexto internacional.

En consecuencia, se aborda de forma metódica una gran variedad de situaciones y factores que rodean la cuestión, mostrando una visión integral de los principales supuestos que requieren que la empresa adapte su organización para ajustarse a las exigencias de las convicciones religiosas de sus trabajadores, habida cuenta de la actualidad y relevancia del tema, de su potencial dimensión futura y de su ordenación a la determinación –en el entorno internacional– del contenido y alcance del derecho fundamental de libertad religiosa (art. 9 Convenio Europeo, en adelante, CEDH), como principio fundacional de toda sociedad democrática.

En lo que a su estructura y contenido se refiere, tras una aclarativa presentación del coordinador del volumen –el profesor Agustín Motilla– en la que se pone de relieve el cometido básico ya descrito, se estudian nueve diversas problemáticas comprendidas dentro del objeto perseguido –recogidas en sendos capítulos–, significativas del tratamiento jurisprudencial otorgado a la materia. De inicio, es constatable la calidad del volumen en atención a la categoría profesional de sus autores.

El primer capítulo, redactado por el propio profesor Motilla, reflexiona sobre una de las manifestaciones más litigiosas en el ámbito laboral: el *derecho a conmemorar las festividades y descanso semanal*. Pese a ser una facultad no recogida expresamente en el art. 9 CEDH, es admitida de forma pacífica como una de las manifestaciones del derecho de libertad religiosa, integrada en algunas de sus genéricas expresiones (“culto”, “prácticas”). Hecha la aclaración, el autor aborda la descripción de los *case-law* del TEDH en este campo, siguiendo un orden cronológico y dividiéndolos en tres clarificadores apartados: las reivindicaciones de los trabajadores de empresas públicas, las de empresas privadas y la colisión entre obligaciones religiosas voluntariamente asumidas y exigencias laborales, no sin previamente analizar un supuesto que, aún apartándose del esquema trazado por corresponder al ámbito escolar, considera necesario por ser el único que alude a un hipotético derecho a no conmemorar las festividades públicas por causas religiosas (caso *Valsamis*, 1996). Igualmente, realiza un estudio comparado del tratamiento de dicho derecho en EEUU-Canadá, Reino Unido y España, sistematizando de manera magistral la jurisprudencia más importante otorgada por los tribunales internos de dichos países. Este detallado análisis le valdrá para fijar de manera numerada la doctrina ofrecida por el TEDH, de cara a realizar su valoración crítica y formular algunas propuestas, ofrecidas por el derecho comparado, para su corrección o mejora. Como aspecto conclusivo destaca la inseguridad jurídica y el detrimento para la tutela de la conciencia individual que provoca la distinción entre actos “motivados” o “necesarios” –frente a la objetiva ortodoxia de las confesiones–, de cara a que constituyan manifestaciones protegidas (p. 30), y la conveniencia de acudir como vía de solución al principio de buena fe entre las partes y a la doctrina del *acomodo razonable* de las exigencias del trabajador dentro del plan de la empresa (p. 37).

En el segundo capítulo, a manos de la profesora Isabel Cano, se aborda la cuestión de la *vestimenta y símbolos religiosos en el ámbito laboral*, con el análisis de tres emblemáticos casos (*Dahlab*, *Eweida* y *Chaplin*), en la intención de poner de manifiesto las congruencias (o no) en los pronunciamientos del TEDH. Así, como principios básicos de su jurisprudencia, destaca la exigencia de un nexo de unión estrecho y directo entre el acto motivado por una creencia religiosa y la religión seguida lo que, en materia de vestimenta y símbolos religiosos, se traduce en la salvaguarda de prácticas religiosas tanto preceptivas como no preceptivas (siempre que conste dicho nexo) y, por contra, la negativa de protección de aquellas manifestaciones que carezcan de él (p. 70). Igualmente, se revela el abandono jurisprudencial de la tradicional teoría que defendía la inexistencia de lesión del derecho de libertad religiosa cuando el trabajador podía evitar su limitación renunciando a su puesto de trabajo, para aproximarse a la mencionada doctrina norteamericana de la *acomodación razonable*, por la que se exige armonizar una acción (la organización empresarial) con una determinada pretensión de ejercer un derecho (el de libertad religiosa), salvo que produzca una carga excesiva o inexistente al empresario.

El profesor Juan González Ayesta, de la Universidad Internacional de la Rioja (UNIR), dedica el tercer capítulo a un ámbito muy poco tratado pero del todo llamativo, el de *la libertad sindical en el seno de las confesiones religiosas*, haciendo eco de los dos únicos pronunciamientos del TEDH en la materia, ofrecidos en el caso *Păstorul Cel Bun* (2008). Como expresamente indica su autor, la existencia de sindicatos en el seno de las iglesias, cuando la creación es contraria a su normativa interna, resulta una cuestión particularmente compleja y delicada. Partiendo de algunas consideraciones generales sobre la libertad sin-

dical, entra en el estudio del supuesto, analizando las enfrentadas conclusiones a las que llegan la Sección Tercera y la Gran Sala del órgano judicial tratado. Finalmente, aún admitiendo la imposibilidad y poca conveniencia de extraer resultados demasiado generales, concluye con la verificación de una tendencia favorable a la interpretación amplia del art. 11 CEDH en esta materia, pese que, a su juicio, se ponga en riesgo la legítima autonomía de las confesiones y el propio derecho de libertad religiosa (p. 104).

Con el cuarto capítulo –a cargo del profesor Marcos González– se entra a conocer las resoluciones jurisprudenciales relativas a diversas cuestiones sobre el *trabajo de los ministros de culto para la propia confesión*, tales como el abandono de la entidad religiosa, permisos de trabajo, seguridad social, etc. Se parte del estudio del derecho de las confesiones a elegir a sus ministros y/o profesorado de religión, como previa manifestación de la consolidadamente reconocida autonomía confesional. De este modo, se constata que, en los casos de conflicto sobre materias doctrinales o de organización, el derecho individual de libertad religiosa se manifiesta a través del derecho a abandonar la comunidad. Igualmente, también se verifica que, aunque se favorece la autonomía confesional en orden a la no intervención de los tribunales estatales en las decisiones tomadas por la jurisdicción confesional (p. 138), se abre la posibilidad de revisión estatal de sus decisiones sobre los conflictos internos con sus ministros de culto (casos *Launokari* y *Seremetis*, 2000 y 2008, respectivamente). Finalmente, se deja claro que la jurisprudencia de Estrasburgo no ampara el derecho a un permiso de residencia a los ministros de nacionalidad extranjera, ni garantiza la cobertura de la seguridad social a los ministros de culto, salvo que se haga de manera compatible con el art. 14 del CEDH (igualdad y no discriminación).

En el quinto trabajo, titulado *Despido del trabajador, por confesión religiosa o institución dependiente de ella, debido a actos o conductas doctrinalmente divergentes*, la profesora Lourdes Ruano, de la Universidad de Salamanca, nos detalla la problemática relativa a las denominadas *empresas ideológicas o de tendencia*. Su existencia, como bien afirma la autora, es fruto del pluralismo religioso y del aspecto colectivo del derecho de libertad religiosa. La dotación de autonomía para establecer sus propias normas e incorporar al contenido obligacional de los contratos de sus empleados la orientación ideológica de la que son institucionalmente expresivas les faculta para poner fin a la relación laboral si el comportamiento del trabajador contradijera la doctrina de la empresa. No obstante, dicha facultad no es absoluta, sino que habrá que conciliarla con los derechos individuales de los trabajadores. El trabajo de la profesora Ruano extrae los criterios del TEDH en la materia, a la vez que aporta vías de soluciones a las controversias surgidas que complementan las limitadas regulaciones internas estatales existentes. Destaca, entre sus numeradas conclusiones, la diferente solución que aporta el TEDH en los casos en los que el trabajador es un ministro de culto –ya que, por un lado, sus obligaciones de lealtad al ideario de la empresa se encuentran acrecentadas y, por otro, su libertad individual de pensamiento o creencia se entiende garantizada en el momento inicial de aceptación o rechazo del ministerio–, de los que carece de tal condición, en los que, aún cuando se exija adecuación de su conducta al ideario empresarial con base al principio de buena fe y al deber de lealtad, su rigor es menor (conclusión 5ª, p. 180). Igualmente, advierte que, en última instancia, la intensidad de las obligaciones de lealtad y buena fe depende de la proximidad entre el tipo de tareas a realizar por el trabajador y la misión propia de la Iglesia, y que, aunque dicha proximidad debería medirla la propia entidad confesional en virtud del principio de autonomía, finalmente es el propio TEDH el que se ha erigido competente para valorar la trascendencia que para la propia confesión reviste un comportamiento contrario a su doctrina, en relación con la función encomendada y teniendo en cuenta el grado de publicidad, los derechos de terceros, etc. (conclusiones 6ª y 7ª, p. 181).

En cierta consonancia con el capítulo anterior, el profesor Andrés-Corsino Álvarez Cortina llama la atención sobre el *derecho de las confesiones religiosas a la selección*

del personal por las creencias religiosas, fruto, fundamentalmente, de la libertad de empresa y de la ya apuntada existencia de empresas de tendencia. Comienza señalando la complejidad del estudio del tema por la inexistencia de normativa específica sobre la cuestión y la insuficiente jurisprudencia, en cuanto a que la problemática se expresa fundamentalmente durante la actividad del servicio prestado y no en los actos del estadio inicial de la relación laboral (preselección, selección y contratación). Por ello, los casos del TEDH que examina –ordenados del más antiguo al más moderno– los utiliza como supuestos de hecho para inferir las posibles consecuencias que la condición de empleador de carácter religioso puede representar a la hora de la contratación laboral (p. 210). Concluye con el reconocimiento por el TEDH de la facultad empresarial de indagar, en ese momento inicial, sobre las convicciones internas del candidato, sin que quepa la introducción del criterio de la ponderación ni constituya vulneración del derecho de intimidad (pp. 221-222), aunque no con igual amplitud que la se observa para la *ministerial exception* en la jurisprudencia norteamericana. Para el autor, la deseable aproximación de ambas posturas exigiría una formulación de la laicidad que supusiera un verdadero reconocimiento del principio de separación (p. 222).

En el capítulo VII, sobre la *protección social de los ministros de culto*, el profesor Rodríguez Blanco, de la Universidad de Alcalá, aborda también algunos pronunciamientos del TEDH. La cuestión parte de las dificultades para determinar la noción de ministro de culto y de la disparidad de tratamiento en los distintos Estados. El autor sistematiza de manera magistral el régimen jurídico español en la materia y analiza el impacto que la jurisprudencia del TEDH ha provocado a dicho régimen de protección social, atendiendo fundamentalmente al caso *Manzanas Martín* (2012). Finalmente, concluye con la necesidad de revisar todo el sistema español (y el de los demás Estados miembros) con objeto de que no existan diferencias de tratamiento no acordes con el art. 14 del CEDH, afirmando que los Acuerdos de cooperación entre el Estado y las confesiones religiosas no legitiman por sí la disparidad de regímenes de protección, sino que se requiere una justificación razonable y objetiva y la posibilidad de suscripción (p. 255).

El profesor José M^º Martí, bajo la rúbrica de *El reconocimiento de la objeción de conciencia en el ámbito laboral: derecho de libertad ideológica/religiosa versus derecho a la organización de la empresa del empresario*, completa el capítulo VIII. Partiendo de unas consideraciones generales con relación a la libertad religiosa en las relaciones laborales, aborda la evolución del reconocimiento de la objeción de conciencia en la jurisprudencia del TEDH y atiende acertadamente a específicos supuestos más problemáticos por razón de los operarios (funcionarios, jueces y militares). En última instancia, afirma el autor la necesidad de superar el positivismo jurídico y de inclinarse a la justicia y no al mero cumplimiento de la norma (p. 289). En definitiva, se verifica en esta línea al TEDH en los supuestos de objetores al servicio militar y en el terreno educativo, con su recurso al mecanismo de la ponderación de los intereses en juego. No obstante, quedan pendientes otras hipótesis de objeción en el terreno laboral (ej. jueces), en las que a juicio de Martí procedería su reubicación dentro de la teoría mencionada de la *acomodación* de los derechos enfrentados. En todo caso, afirma que la objeción de conciencia debería mantener su condición de recurso excepcional ya que, recurrir directamente a ella para defender un derecho fundamental, manifiesta la deficiencia del sistema (pp. 290-291).

Como punto de cierre, el capítulo IX trata el tema de las *limitaciones a la libre circulación de trabajadores de organizaciones religiosas por motivos de orden público*, a cargo del profesor de la Universidad de Castilla-La Mancha, Santiago Catalá. Afronta su exposición con una visión amplia, trascendiendo de lo jurídico a lo político. En un primer lugar, detalla la normativa aplicable a la materia de libertad de circulación y libertad religiosa, tanto del Consejo de Europa como de la UE, y atiende a la titularidad colectiva de los derechos inherentes a la libertad religiosa. Posteriormente, trata algunos aspectos

generales y básicos de los dos mencionados derechos en juego. Finalmente, analiza la jurisprudencia del TEDH –que si bien la referida a la libertad de circulación es prolija, no así lo es la que relaciona este aspecto con la libertad religiosa en un ámbito laboral–, y examina el orden público como límite del ejercicio de derechos, deduciendo la sensación de ser una materia en la que al mismo tiempo se avanza y retrocede (p. 344). En sus consideraciones finales realiza una extensa crítica general, de carácter constructivo, expresada, entre otras, en las siguientes palabras “*le está sucediendo a la UE lo que a muchos de sus Estados miembros –sino a todos–, que la política ha tomado preeminencia sobre el Derecho y éste ha quedado reducido a ser no más que un instrumento en manos de aquella*” (p. 357).

En definitiva, el conocimiento de esta jurisprudencia, compendiada en el presente volumen, resulta especialmente interesante. La obra tiene, a mi juicio, dos virtudes destacables: de un lado, su notable articulación y fundamentación, acompañada de claridad expositiva, rigor y profundidad en la elaboración de sus trabajos, y, de otro, la sistematización de los valiosos y actuales argumentos jurisprudenciales del TEDH en una materia situada en el plano de las relaciones entre particulares y susceptible de muy variadas respuestas según los ordenamientos internos de los diferentes Estados. Por tanto, constituye un enorme acierto, del todo enriquecedor, y una valiosa aportación al desarrollo científico de la materia objeto de estudio y del derecho de libertad religiosa en general. Finalmente, quisiera resaltarse, en su aspecto formal, la cuidada edición del trabajo por la editorial Comares, dentro de su colección *Derecho canónico y Derecho eclesial del Estado*, dirigida por José M^a Vázquez García-Peñuela y Miguel Rodríguez Blanco.

Mercedes Salido

SANTOS, José Antonio, ALBERT, Marta y HERMIDA, Cristina, *Bioética y nuevos derechos*, Comares, Granada, 2016, 368 pp.

Con el título de *Bioética y nuevos derechos*, los profesores José Antonio Santos, Marta Albert y Cristina Hermida (editores) presentan un sólido trabajo que tiene su origen en el Seminario Internacional de Bioética y nuevos derechos que ellos mismos organizaron en marzo de 2015 y que tuvo lugar en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rey Juan Carlos. En el mismo participan un grupo de profesores y otros profesionales tanto españoles como extranjeros que ofrecen en conjunto una profunda reflexión ante el desafío que para la Bioética suponen los llamados nuevos derechos.

El libro se estructura en torno a cinco partes o bloques temáticos bien definidos. El primero de ellos, bajo el título “Bioética, Ética médica y Dignidad humana” recoge los trabajos del doctor Manuel de Santiago y los profesores José Antonio Santos, Vicente Bellver, Ángela Aparisi, Ernesto Vidal y Pedro Talavera.

Abre el libro el trabajo del doctor Manuel de Santiago, titulado “El pensamiento de Edmund Pellegrino sobre la identidad de las profesiones sanitarias”, en el cual el autor parte de la denuncia de Pellegrino de la invasión de la sociedad en la práctica de la medicina en la segunda mitad del siglo XX, invasión ayudada por el poder político y el mercado. Señala asimismo de Santiago cómo Pellegrino puso también de relieve de qué modo la interferencia burocrática en la relación médico paciente transforma esta relación y lleva a la pérdida de libertad de conciencia de los médicos. Se trataría de un “construccionismo social” que acabará con la identidad del arte de la medicina, lo que supone una pérdida de peso de los valores de la profesión. El pensamiento de Pellegrino pretende la recuperación de estos valores, entendiendo que la medicina integra, por su propio fin, la sanación integral del paciente, una moral no consecuencialista sino teleológica, y una ética de vir-