

boraciones en obras colectivas, sus 36 artículos y tantas y tantas cosas más, de todo ello destaca por su infinita generosidad y rectitud.

ISABEL CANO RUIZ

RODRÍGUEZ BLANCO, Miguel (ed.), *Law and Religion in the Workplace. Proceedings of the XXVIIth Annual Conference*, Alcalá de Henares, 12-15 November 2015, European Consortium for Church and State Research, Editorial Comares, Granada 2016, 410 pp.

A pesar de los recientes cambios en la ideología global, la religión continúa siendo un aspecto central de nuestra civilización y una parte importante de la identidad individual. Debido a la globalización, la diversidad religiosa ha aumentado en los últimos años, lo que ha provocado el incremento de las cuestiones relacionadas con la presencia de la religión en el lugar de trabajo. Los países se enfrentan con la dificultad de equilibrar los intereses de los empleadores con los derechos de los empleados y las comunidades religiosas.

La obra recoge los resultados de los trabajos desarrollados en la XXVII reunión anual del European Consortium for Church and State Research celebrada en Alcalá de Henares, del 12 al 15 de noviembre de 2015, bajo una cuidada edición a cargo del profesor Miguel Rodríguez Blanco, que actuó en esa ocasión como anfitrión de todos los participantes.

Antes de analizar los diferentes sistemas de libertad religiosa y relaciones laborales en cada país, la obra comienza explorando el panorama general de la religión en Europa a través de cinco artículos diferentes. El primero, escrito por Jónatas E. M. Machado «Religious freedom and accommodation of conflicting worldviews in the workplace», analiza dos marcos teóricos diferentes que explican la dificultad de equilibrar los derechos religiosos de los individuos y las tendencias seculares de las organizaciones. La teoría de sistemas considera a la religión y a la economía como sus propios sistemas sociales separados. Por lo tanto, cuando uno participa en un sistema, por ejemplo en el sistema económico, el individuo debe conformarse y dejar atrás cualquier indicio del sistema social religioso. Sin embargo, en realidad, estos dos sistemas son imposibles de separar, ya que el trabajo a menudo es el espacio donde una persona pasa la mayor parte de su tiempo. La segunda teoría, la teoría de las perspectivas del mundo, explica que la realidad se caracteriza por el dominio y la coexistencia de cinco religiones principales (judaísmo, cristianismo, islamismo, hinduismo y budismo), que conforman el entendimiento de las comunidades sobre la dignidad humana, la libertad y la igualdad. Debido a la presencia de la diversidad, el lugar de trabajo es donde el conflicto potencial entre las visiones del mundo es mayor. El autor argumenta que el objetivo principal de la libertad religiosa en el lugar de trabajo debería ser que las personas no se vean obligadas a elegir entre su religión y su trabajo. Por lo tanto, las empresas tienen el deber de

acomodar y equilibrar los deseos económicos de la empresa con los derechos individuales de los trabajadores.

En el segundo artículo «*Ministres des cultes et Droit du travail*» Roberto Mazzola explora las tres diferentes relaciones entre los ministros y sus comunidades religiosas en los Estados europeos: 1) Una actividad religiosa basada en el compromiso espiritual no se considera un contrato de empleo y se rige por las leyes internas de la iglesia. 2) Un sistema intermediario donde el trabajo de un ministro comienza a ser visto como compatible con la legislación laboral. 3) La creación de acuerdos y leyes con cada iglesia que proporcionan más derechos individuales al clero y donde el empleo está regulado por la ley laboral. El autor argumenta que el reconocimiento actual del Estado hacia la libertad religiosa y la protección de este derecho está influenciado por cuánto tiempo el Estado ha sido una democracia, la importancia de la tradición, la diversidad de la población y la presencia de protecciones de los derechos humanos.

En el tercer artículo, Matthias Pulte –«*Autonomy of churches and human rights of the workers*»– analiza el equilibrio de las leyes antidiscriminatorias y los derechos de los trabajadores con la autonomía de las iglesias. Él define la autonomía de la iglesia como la autodeterminación de la legislación interna, la administración y la jurisdicción. Hay dos formas en que la autonomía de la iglesia está protegida en Europa: a través de una garantía constitucional o mediante la creación de leyes separadas que otorgan autonomía. Según las directivas de la UE, no se tolera la discriminación basada en la religión o las creencias; sin embargo, los Estados pueden justificar un trato diferente debido a elementos como la seguridad nacional o la salud pública, y las organizaciones religiosas pueden preferir emplear a personas con creencias similares. Además, los trabajadores tienen derecho a no realizar trabajos que estén en contra de sus creencias; por ejemplo, un ginecólogo católico no puede ser obligado a realizar un aborto.

En «*Religion in the workplace in the European Court of Human Rights case law*», Agustín Motilla analiza la jurisprudencia del citado tribunal sobre la libertad religiosa de los empleados en las relaciones laborales. Los puntos claves de la doctrina europea se resumen: un empleado debe informar a un empleador sobre las necesidades religiosas antes de firmar un contrato; los despidos están justificados si los empleados incumplen el contrato laboral por razones religiosas; y dejar el trabajo es la mejor opción para ejercer la libertad religiosa. Los casos muestran la variabilidad de la jurisprudencia y el autor argumenta que lo que prevalece al final es la opinión personal del juez y el contexto del despido.

El último artículo «*Indirect discrimination and reasonable accommodation in the manifestations of religion in the workplace*», a cargo de Pierre-Henri Prétot, discute las dos fuentes principales de protección de la manifestación religiosa: la libertad religiosa y el principio de no discriminación que están ambos protegidos por los artículos 9 y 14 de la Convención Europea. Mientras que la discriminación directa e indirecta se considera una violación de estos artículos, se justifica la discriminación si pertenece al espíritu de una organización o si es necesaria para el mantenimiento de una organización. Algunos ejemplos de conflictos entre la religión y el lugar de trabajo incluyen el uso de signos de afiliación religiosa al trabajo, la prohibición de símbo-

los religiosos y, en particular, el velo islámico, y la práctica de ritos religiosos y la oración en el lugar de trabajo.

A continuación la obra recoge los informes nacionales de cada país y que, en aras del espacio de que disponemos, nos limitaremos a resumir el tratamiento que se otorga en los Estados miembros de la Unión Europea a la relación entre la religión y el trabajo. Se deberá tener en cuenta que, *ex* artículo 6 TUE, la Unión reconoce los derechos enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que consagra el derecho a la libertad religiosa; por otro lado, si bien no es directamente invocable y debe ser traspuesta a cada ordenamiento jurídico nacional, es muy reseñable la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que viene a garantizar en el ámbito de la religión en las condiciones de acceso, promoción, y condiciones laborales (principalmente en lo referente a salario y despido). En el supuesto de que exista una diferencia de trato en favor de los creyentes, ésta deberá ser justificada y proporcionada.

República Federal de Alemania.—A pesar de la igualdad de trato que se debe de dar de manera general, existen diferencias de trato permisibles en los campos religiosos o de creencias; tratar de una manera diferente a empleados de una comunidad religiosa u organizaciones que conjuntamente practican una religión o creencia no será discriminatorio si, en el ámbito que dicha diferencia de trato ocurre, ésta supone un requisito obligatorio para seguir y respetar la ética de la comunidad, siempre y cuando no sea desproporcionada la medida adoptada para garantizar los derechos de los trabajadores y hayan actuado de buena fe y con lealtad a la ética.

Austria.—En el ámbito laboral, el fenómeno religioso ve uno de sus mayores valores en la normativa austriaca referente a la igualdad de trato, pues se han llevado a los tribunales, en su mayoría, casos referentes a los creyentes musulmanes: la compatibilidad de las condiciones laborales en el lugar de trabajo, su dieta y vestimenta (incluido el caso de un desempleado obligado a asistir en determinado horario de rezo a un curso de formación). Todos los supuestos anteriores se supeditan al contrato firmado por las partes, pero pueden invocarse por parte de practicantes de otras religiones si a ellos se les prohíbe su disfrute y a compañeros no.

Bélgica.—Existe la prohibición general, en todas las regiones, de la discriminación, directa o indirecta, las instrucciones de discriminar y la intimidación por motivos religiosos, pudiéndose justificar, sin embargo, a través de unos objetivos y una actuación razonables. En el supuesto de que se dé un caso de discriminación (por motivos religiosos) en el puesto de trabajo, la indemnización por daños y perjuicios será de seis meses de sueldo bruto; en caso de que el empleador pueda demostrar que dicho trato menos favorable se debe a otras razones la indemnización se reducirá hasta los tres meses (por ejemplo, que una persona efectivamente discriminada en un proceso de selección no sea la más adecuada para el puesto).

Bulgaria.—En la legislación búlgara se establece que es uno de los deberes del empleador tener en cuenta las creencias del empleado en lo referente a días de descanso y jornada laboral. Igualmente se estipula que es ilegal un tratamiento privilegiado basado en las creencias del empleado, porque las condiciones laborales podrían (potencial-

mente) restringir o potenciar privilegios a ciertas religiones o creencias en detrimento de otras, si bien los empleadores se encuentran obligados a garantizar unas condiciones laborales adecuadas con las creencias (religiosas o no) de sus empleados, pudiéndose adaptar, de manera razonable y no perjudicial para la actividad (ni discriminatoria para otros), las condiciones de la jornada.

Chipre.—En Chipre nos encontramos con que, además de estar garantizada la libertad religiosa, lo está también la de culto, no limitándose el derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión a las religiones tradicionales, sino también a las religiones o creencias con características institucionales o prácticas que se puedan considerar análogas a las primeras, siendo los únicos límites a esa libertad los referentes al orden público. En el caso de los objetores de conciencia del servicio militar se prevé la realización de otros servicios. Si bien la discriminación se encuentra prohibida, si se permiten las diferencias de trato de acción positiva en el trabajo, incluyéndose en este aspecto la religión o las creencias del trabajador.

Eslovaquia.—Eslovaquia cuenta con concordatos con la Santa Sede y acuerdos con las iglesias registradas y las sociedades religiosas, referentes a la prestación de los servicios religiosos tanto en las Fuerzas Armadas como en el ámbito de la educación (de lo que se desprende que, al menos en esos aspectos, sí que existen ciertas diferencias de trato). Existe una legislación antidiscriminación que prohíbe las diferencias de trato injustificadas, hecho que también recoge su código laboral. Sin embargo, es altamente reseñable que, a efectos de la definición de empleado, su legislación de servicios de empleo indique que los empleados de iglesias o comunidades religiosas que desempeñen actividades clericales no se consideran empleados a los efectos de dicha ley.

Eslovenia.—La legislación laboral eslovena no contiene ninguna previsión legal acerca de la vestimenta, necesidades alimentarias específicas y símbolos religiosos, entre otros extremos, ya que se centra en la prohibición de la discriminación por motivos religiosos. Se considera como discriminatorio aquel trato desfavorable (fundado en motivos religiosos) que reciben tanto los trabajadores como aquellas personas que están buscando empleo. Existe un Acuerdo Internacional entre la República de Eslovenia y la Santa Sede acerca de asuntos legales que establece que la Iglesia Católica tiene la autoridad para nombrar y emplear trabajadores de acuerdo con lo establecido en el derecho canónico, siendo legal esta diferencia de trato por motivos religiosos.

España.—El ordenamiento jurídico español, tanto constitucional como laboral, protege de todo tipo de discriminación a los trabajadores. Existen (además de los acuerdos con la Santa Sede) leyes que desarrollan la libertad religiosa de judíos, musulmanes y evangélicos (otras pueden ser reconocidas como de notorio arraigo), pero se encuentran igualmente protegidas las personas sin creencias religiosas. En cuanto a la relación entre religión y trabajo se deberá tratar de llevar a cabo las adaptaciones que pudieran ayudar a conciliar ambos aspectos, dentro de un acomodo razonable, pudiéndose ajustar el horario laboral o los días festivos. La libertad religiosa tiene como límite el mantenimiento del orden público, en todas sus esferas.

Estonia.—Debido a la realidad social y política de Estonia, la interrelación entre la religión y el trabajo no ha trascendido a los tribunales ni a la legislación, siendo las

controversias que pudieran haber surgido resueltas de manera amistosa entre empleador y empleado. Más allá de lo estrictamente laboral, garantizar o limitar derechos a una persona por sus creencias está prohibido por el Código Penal (hecho que trasciende al puesto de trabajo); más allá de las leyes generales contra la discriminación, no existe normativa específica relativa a las manifestaciones de las creencias en el ambiente laboral; la Constitución garantiza, no obstante, el derecho de manifestarlas, salvo que la manifestación sea contraria al orden, moral o salud pública.

Finlandia.—Además de la normativa antidiscriminación —que incluye dentro de su ámbito de protección las creencias religiosas y la opinión—, la legislación laboral establece la prohibición al empleador de ejercitar cualquier medida discriminatoria injustificada contra un empleado por razón de su religión; la normativa de seguridad laboral obliga a ambos (empleador y empleado) a seguir las instrucciones, independientemente de sus creencias. El empleador debe, dentro de un acomodo razonable, asegurar las necesidades del trabajador para practicar su religión en el lugar de trabajo; dependiendo dicho acomodo del empleador, el lugar de trabajo y la labor desempeñada, pudiéndose considerar el derecho del trabajador a no acudir al puesto de trabajo por motivos religiosos.

Francia.—Siendo un país laico en sentido estricto, se prohíbe el mostrar símbolos religiosos en el sector público (se puede limitar en el privado); no se tiene que proporcionar alimentación especial al trabajador ni se está obligado a permitirle el rezo en el lugar de trabajo (pues su libertad religiosa se satisface en su vida privada). En cuanto a las ausencias del lugar de trabajo por festividades religiosas se pueden autorizar (en el sector público) si el jefe de servicio no aprecia incompatibilidad con el buen funcionamiento del servicio. En el sector público no hay objeción de conciencia, pudiendo ser definidas en el contrato en el sector privado.

Grecia.—Reconociendo Grecia la libertad religiosa y la libertad de culto, son sumamente ilustrativos los casos Alexandridis y Dimitras, por los cuales se concluyó que la obligación de una persona de revelar sus creencias religiosas a la hora de evitar recitar un juramento religioso en un procedimiento penal es una violación del art. 9 CEDH. En cuanto a la prohibición de la discriminación laboral por motivos religiosos hay que traer a colación el caso Thlimmenos c. Grecia, estimándose la demanda del primero (testigo de Jehová) al ser excluido para el puesto de auditor contable tras haber sido condenado por negarse a hacer el servicio militar, equiparándose a otros delitos.

Hungría.—Al no existir reglas especiales acerca de las manifestaciones de la libertad religiosa en el lugar de trabajo se aplican las reglas generales de la Constitución. Si bien el no ejercicio de un derecho no implica que éste no exista, es cierto que en los usos sociales en el país magiar el ejercicio en el trabajo de una práctica religiosa es poco usual, siendo vista como apropiada en un ámbito privado, como el domicilio. Sin embargo, la dignidad de un trabajador, en tanto en cuanto sus creencias religiosas son sumamente importantes para él, debe ser respetada por el empleador en atención a las circunstancias propias de cada caso.

Irlanda.—En Irlanda las libertades de conciencia y de profesión libre de la religión están garantizadas por su texto constitucional, si bien sujetas a los límites que marcan el orden público y la moralidad. El Estado tiene prohibida cualquier forma de discrimi-

nación que afecte a la religión o a las creencias. Se puede observar una preponderancia de la libertad religiosa sobre la igualdad religiosa: tras el caso *Quinns's Supermarket v. Attorney General*, el Tribunal pareció apreciar que una excepción limitada es, en ocasiones, necesaria para garantizar la libertad religiosa (a pesar de que las horas de apertura estaban especificadas, las tiendas kosher podían abrir para facilitar la práctica del Sabbath por parte de los judíos).

Italia.—Debido a la falta de una ley específica atinente a la libertad religiosa, el sistema de derecho laboral presenta ciertas carencias. Si bien es cierto que la ausencia de una ley que establezca un estándar común para todo el territorio produce que el empleador no se encuentre obligado de manera general por un deber de acomodo razonable, como por ejemplo el uso de símbolos religiosos, reorganización horaria para evitar turnos durante los días señalados o tener un lugar para rezar, varias de estas reivindicaciones se pactan por las partes mediante los contratos laborales. Evidentemente, queda prohibido, además, todo tipo de trato discriminatorio.

Letonia.—La Constitución letona protege el derecho de los ciudadanos a ser tratados de manera igualitaria, independientemente de su religión o de sus creencias. Igualmente, la legislación laboral prohíbe cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, basada en la diferencia de trato en las convicciones religiosas de la persona. Sin embargo, se permiten las diferencias de trato si nos encontramos ante una organización religiosa; el trato diferente basado en las creencias religiosas de una persona se permite si es un prerequisite inexcusable en las condiciones de acceso para un empleo concreto, teniendo en cuenta la ética de la organización de un específico tipo de religión.

Lituania.—Se encuentran constitucionalmente protegidas tanto la libertad de pensamiento, como las de conciencia y religión (y únicamente pudiendo ser limitadas por razones de orden público, salud y seguridad); por otro lado, y de manera explícita, la legislación solo protege las creencias o convicciones religiosas en lo referente a la discriminación por motivaciones religiosas (no se incluyen las demás referidas supra). No se han dado casos que han llegado a los tribunales ni existe legislación que garantice el derecho a tener cómo día libre el sábado o el domingo, simbología religiosa o vestimenta. Sí se permiten distinciones a la hora de contratar un trabajador si sus creencias religiosas son un requisito indispensable para ser contratado por la organización religiosa.

Luxemburgo.—Se reconoce por la Constitución la libertad de culto, absteniéndose de dar una definición de religión. Se prohíbe la discriminación por motivos religiosos basándose en el principio de igualdad religiosa, aplicándose por igual a las creencias no religiosas, tanto de manera directa como indirecta. Sin embargo, sí se permite la diferencia de trato por parte de las comunidades religiosas a la hora de contratar o no a un empleado (de acuerdo con sus códigos doctrinales). Por otro lado, la jurisprudencia ha condenado el acoso por motivos religiosos en el lugar de trabajo, dictaminando que es responsabilidad del empleador garantizar la seguridad de sus empleados y crear un ambiente de trabajo que sea respetuoso con las creencias.

Malta.—A pesar de que la religión oficial de Malta es la católica y que su enseñanza sea obligatoria, su Constitución reconoce la plena libertad de conciencia y la libertad de culto, pudiéndose ser limitadas, únicamente, bajo amparo legal o por ra-

zones de orden público. La discriminación directa o indirecta (en el ámbito laboral) por motivos religiosos está prohibida; sin embargo, la legislación considera que una preferencia o exclusión es admisible si, atendiendo a la naturaleza del puesto de trabajo que se va a cubrir, o las circunstancias en las que se va a llevar a cabo, se consideran las creencias religiosas como un requisito indisolublemente ligado al desempeño laboral (y naturaleza del empleador), siempre que dicho requisito se plantee proporcionalmente.

Países Bajos.—La Constitución de Holanda garantiza el trato igualitario en circunstancias iguales y prohíbe la discriminación tanto en el ámbito de las creencias religiosas como en el de las no religiosas. La legislación sobre igualdad, que es de aplicación tanto en el sector público como en el privado, viene a prohibir la discriminación, ya sea directa o indirecta. En ambos sectores existen ciertas excepciones: por ejemplo, se prohíbe expresamente la contratación por parte de las autoridades municipales de registradores civiles que, por sus creencias religiosas, rehúsen tramitar matrimonios homosexuales; en el caso de empleadores privados cuya organización se base en una religión o creencia, la religión del aspirante a empleado sí que se puede considerar una circunstancia determinante para ser contratado.

Polonia.—Se garantiza, para todos, la libertad tanto de conciencia como de religión, siendo limitadas únicamente para asegurar la defensa de la seguridad del Estado, el orden público, la salud, o la moral y los derechos de otros. En cuanto a la no discriminación, se establece que todos tienen derecho a recibir un trato igualitario por parte de las autoridades (se entiende que en el empleo público también) y que no cabe discriminación en los ámbitos políticos, sociales o económicos. Es parte del ordenamiento interno el Concordato entre la Santa Sede y la República de Polonia, que es sumamente importante para la libertad religiosa de los católicos.

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.—Existe una prohibición total de la discriminación directa, si bien la indirecta se debe estudiar caso por caso. No se permite discriminación en relación con los símbolos religiosos o la vestimenta (Noah v. Sarah Desrosiers y Eweida y Otros c. Reino Unido) y, en caso de modificación de horarios (no descanso en sábado) se debe estudiar cómo se puede reorganizar el trabajo o los clientes de un creyente cuyo día sagrado sea ese. En cambio, sí se permite la diferencia de trato por motivos de seguridad, como en el caso de la prohibición de vestir velo integral durante las clases en un colegio.

República Checa.—La legislación laboral checa asegura que todos los empleadores (entendiéndose como tales tanto los del sector público como los del privado) deben garantizar un trato igual para todas las personas físicas en el ejercicio de su derecho al empleo; en este sentido se prohíbe que durante el proceso selectivo se solicite información relativa a cuestiones de creencias religiosas o de creencias filosóficas. En cuanto a la legislación referente a la no discriminación, ésta permite, bajo circunstancias específicas, diferencias de trato si el empleador es una comunidad religiosa, pues si la diferencia de trato responde a una medida razonable y concuerda con la ética de la iglesia o sociedad, se permite.

Rumanía.—En Rumanía se encuentran garantizadas tanto la libertad de pensamiento y opinión como las creencias religiosas, sean las que sean, con los únicos límites de seguridad, salud y orden público. Existe, igualmente, un reconocimiento expreso a la libertad de conciencia y a no ser obligado a adoptar ningún posicionamiento que sea contrario a sus propias convicciones. Las confesiones son libres de organizarse según sus propios estatutos y creencias (lo cual afecta al ámbito laboral), siendo independientes del Estado; sin embargo, el Estado deberá dar apoyo a los cultos religiosos, incluyendo la asistencia religiosa en el ejército, hospitales, prisiones, etc.

Suecia.—Si bien la libertad religiosa en el lugar de trabajo no es un tema que haya sido desarrollado de manera independiente, en Suecia se promueve la libertad religiosa en general, teniendo la legislación antidiscriminación como uno de sus objetivos evitar la discriminación por motivos religiosos. Se han dado casos de supuesta discriminación en el ámbito laboral por motivos religiosos: dos empleadas musulmanas que vestían el pañuelo que no fueron contratadas tras su periodo de prueba o un testigo de Jehová que rechazó un empleo ofrecido por el Estado para obtener una remuneración por ser contrario a sus convicciones. En ambos casos se falló que los demandantes no fueron discriminados.

Una obra, sin duda recomendable, para todos aquellos estudiosos que quieran tener un conocimiento real del panorama en el que se desenvuelven las relaciones laborales y su influencia en el derecho fundamental de libertad religiosa del trabajador en nuestro entorno europeo.

ISABEL CANO RUIZ

### C) EL FENÓMENO RELIGIOSO

AYUSO, Miguel (ed.), *Consecuencias político-jurídicas del protestantismo*, Marcial Pons, Madrid, 2016, 235 pp.

Al cumplirse los 500 años del origen de la Reforma (*A los 500 años de Lutero*, indica el subtítulo de este volumen), están produciéndose muy numerosos escritos y actos conmemorativos de aquel episodio que tanto influyó en la historia no sólo del Cristianismo, sino de toda la cultura y aún la historia, en primer lugar occidental, y también universal.

El presente volumen consta de una *Presentación*, firmada por su propio editor el Prof. Ayuso, y de trece artículos de muy diversos autores; cierra el libro un Índice onomástico. Como es lógico, buena parte de esta docena larga de trabajos tocan temas que no interesan al Derecho Eclesiástico del Estado, e incluso tampoco a la ciencia jurídica; se ocupan de los aspectos más señaladamente religiosos, morales, políticos; figuran incluso algunos temas jurídicos ajenos al campo de nuestra atención. Así, siempre con la advertencia de que cada escrito se abre a matices que desbordan la estricta orientación temática señalada en su título, podemos indicar como estudio en el terreno teológico el