

Aparicio Aldana, Rebeca Karina

Derecho a la libertad religiosa en las relaciones laborales: a propósito de la STEDH, de 15 de enero de 2013, sobre el uso del crucifijo en los centros de trabajo

XII Jornadas Internacionales de Derecho Natural, 2016
Facultad de Derecho – UCA

Este documento está disponible en la Biblioteca Digital de la Universidad Católica Argentina, repositorio institucional desarrollado por la Biblioteca Central “San Benito Abad”. Su objetivo es difundir y preservar la producción intelectual de la Institución.

La Biblioteca posee la autorización del autor para su divulgación en línea.

Cómo citar el documento:

Aparicio Aldana, R. K. (2016, octubre). Derecho a la libertad religiosa en las relaciones laborales : a propósito de la STEDH, de 15 de enero de 2013, sobre el uso del crucifijo en los centros de trabajo [en línea]. *Presentado en Duodécima Jornadas Internacionales de Derecho Natural : Ley Natural y Dignidad Humana*. Universidad Católica Argentina. Facultad de Derecho, Buenos Aires. Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/ponencias/derecho-libertad-religiosa-stedh-aldana.pdf> [Fecha de consulta:]

XII JORNADAS INTERNACIONALES DE DERECHO NATURAL

Ley Natural y Dignidad Humana

Derecho a la libertad religiosa en las relaciones laborales: A propósito de la STEDH, de 15 de enero de 2013, sobre el uso del crucifijo en los centros de trabajo

Resumen

Las relaciones laborales tienen la particularidad de servir de medio para la interrelación de personas cuya forma de entender el fenómeno religioso puede ser diversa, desde la absoluta negación al reconocimiento de la existencia de Dios y el rechazo a cualquier manifestación religiosa, hasta aquellos que no pueden negar su fe y desean manifestarla abiertamente a través de ciertas representaciones públicas de su religiosidad. Todas estas idiosincrasias deben ser respetadas, tanto por el empleador, como por los compañeros de trabajo, pues son expresión del desarrollo del ser personal de cada individuo, de su dignidad. Por este motivo, resulta de particular interés, la delimitación adecuada del derecho a la libertad religiosa. El presente trabajo tiene como objetivo el análisis jurídico del ejercicio del derecho a la libertad religiosa, con especial incidencia en el análisis de la STEDH, de 15 de enero de 2013, sobre el uso del crucifijo en los centros de trabajo, desde una perspectiva armonizadora de los derechos fundamentales.

Autor:

Rebeca Karina Aparicio Aldana¹

Palabras claves:

Derecho a la libertad religiosa, derecho a la libertad de conciencia, derecho a la objeción de conciencia.

Comisión Nº 3: Dignidad humana y libertad religiosa

¹ Doctora en Derecho (Cum Laude) y Máster en Derecho del Trabajo por la Universidad Rey Juan Carlos - España, Licenciada en Derecho – Universidad de Alcalá (Título Homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de España), Abogada y Máster en Derecho Constitucional por la Universidad de Piura (Perú), Licenciada en Educación con especialidad en Filosofía, Religión y Ciencias Sociales, Máster en Teoría y Práctica Educativa y Grado en Filosofía por la Universidad de Piura. Actualmente Profesora de Derecho del Trabajo en la Universidad Internacional de la Rioja (España) y Profesora de Filosofía de la Universidad de Piura.

I. Derecho a la libertad religiosa y relaciones laborales

De acuerdo a lo dispuesto en el art. 3.1 de la Directiva 2000\78\CE, de 27 de noviembre, sobre establecimiento de un margo general de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, el empresario se encuentra sujeto al principio de neutralidad frente a las distintas religiones y la proscripción de todo tipo de discriminación de los trabajadores, en razón de sus creencias.

Este principio deberá tenerse en cuenta en las distintas fases del surgimiento desarrollo y término de la relación laboral, es decir, comprende las condiciones de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, y las condiciones de contratación y promoción, la formación profesional, las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración². De ahí que el derecho a la libertad religiosa en las relaciones laborales, desde una vertiente negativa o pasiva, se caracterice básicamente por el derecho del trabajador a no declarar sobre sus creencias religiosas, a no ser discriminado en razón de sus convicciones y a la prohibición del empresario de indagar sobre ellas, etc. Todos estos derechos del trabajador suponen una exigencia al empresario de una conducta neutral o no confesional.

El TC también ha considerado que el derecho a la libertad religiosa exige al empresario una conducta pasiva de no intromisión o injerencia con respecto a las creencias religiosas del trabajador, es decir, una posición de neutralidad frente a las manifestaciones religiosas de sus empleados³. De tal forma que se respete cierto tipo de comportamiento del trabajador en tiempo y lugar de trabajo que para la empresa sea inocuo o no le cause perjuicio alguno (por ejemplo, que el trabajador porte algún símbolo religioso o que tome determinados minutos de su jornada para rezar)⁴.

Ahora, cabe aclarar que este principio de neutralidad, al igual como sucede con los poderes públicos, no debe ser interpretado como un desconocimiento o rechazo de cualquier manifestación religiosa dentro del centro de trabajo, sino debe ser entendido como un deber de respeto, por parte del empresario, de las distintas creencias religiosas de sus trabajadores y el reconocimiento de su derecho a ejercerlo dentro de la empresa, mientras tal ejercicio no perjudique el normal desarrollo de la organización empresarial.

Además, dado que la existencia de una pluriculturalidad de creencias es una realidad innegable, la dimensión institucional del derecho a la libertad religiosa exigirá a los empleadores, en atención al principio de igualdad entendido como «*derecho a la diversidad*», el respeto a las diferencias de las distintas formas de fe que puedan tener sus trabajadores generando, además, la obligación de facilitar, en la medida que les resulte posible, las condiciones para su ejercicio pleno.

Así, la faceta positiva o activa del derecho a la libertad religiosa y la análoga posición del empleador con respecto a los poderes públicos, obligarían al empresario, mientras las actividades productivas de la empresa no se vean perjudicadas, a facilitar el ejercicio de este derecho, siendo deber del empleador «*realizar determinadas adaptaciones o modulaciones que aseguren el pleno*

² VALDÉS DAL RÉ, F. (2004). La Libertad religiosa y su problemática acomodación con la organización del trabajo. *Relaciones Laborales*, Nro. 24, La Ley 1684/2004.

³ STC 19/1985, de 13 de febrero, fundamento jurídico 2 (RTC 1985\19).

⁴ Vid. RODRÍGUEZ, I.A. (2011). La incidencia de la libertad religiosa en la relación de trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional español. *Direitos Fundamentais Er Justiça*, Nro. 15, 33.

*respeto a la libertad religiosa de sus trabajadores»*⁵, buscando vías de adecuación y ajuste razonable entre el ejercicio del derecho a la libertad religiosa y la organización del trabajo⁶, como, por ejemplo, renegociar el contrato o reorganizar razonablemente las actividades productiva (a través de traslados de puesto de trabajo o modificación de jornada o de funciones)⁷, o exonerar al trabajador de ciertas obligaciones que resulten incompatibles con su fe⁷ permitiéndole desarrollar su vida de acuerdo a sus creencias.

Ahora, cabe recalcar que no cualquier acomodación puede considerarse legítima jurídicamente, sino que será importante tener en cuenta que tal ajuste o modulación de la relación laboral sea razonable y suficiente. Así, por ejemplo, no puede considerarse como tal aquella que tenga como consecuencia una movilidad funcional del trabajador que suponga una sustancial disminución de su remuneración, pues ello le afecta de modo adverso. El empleador debe primero tratar de articular la acomodación dentro de la misma clasificación laboral del trabajador, dentro de su grupo ocupacional, sólo si esta no fuera posible se podrían brindar otras alternativas que sólo se materializarán si el trabajador, teniendo conocimiento de las razones que hacen imposible adecuar su situación dentro de sus capacidades y estándares profesionales, acepta alguna de las propuestas⁸.

Por otro lado, también ha de tenerse en cuenta, con respecto a la modulación del derecho a la libertad religiosa dentro de la relación laboral, que al tener el empleador una posición análoga a los poderes públicos, tiene la facultad de prohibir, restringir o sancionar cualquier acto de los trabajadores dirigidos a ridiculizar o tratar de forma discriminatoria al trabajador que profese religión distinta, pues, estos actos quedan fuera del marco jurídico protegible de cualquier derecho fundamental y sobre estas acciones el empleador puede, en ejercicio legítimo de su poder de dirección, ejercer sus actividades prohibitivas, restrictivas o sancionadoras, en tanto constituyen un incumplimiento efectivo del contrato de trabajo al ser obligación de los trabajadores respetar los derechos fundamentales dentro de la relación laboral.

En conclusión, la vertiente positiva del derecho a la libertad religiosa obliga al empresario a realizar, de ser posible, determinadas adaptaciones o modulaciones organizativas e incluso a tomar medidas disciplinarias que aseguren el pleno respeto de la libertad religiosa de sus trabajadores⁹.

1. Derecho a la libertad religiosa y a la propia imagen

Los trabajadores, en virtud del derecho a la libertad religiosa, se encuentran *a priori* facultados exteriorizar su fe, a través de la exhibición de símbolos o indumentarias que sus creencias les exigen portar con el fin de ser identificados como miembros de una determinada comunidad

⁵ RODRÍGUEZ, I.A. Libertad religiosa y contrato de trabajo: Sentencia TC 19/1985, de 13 de febrero. En GARCÍA MURCIA, J. (Dir.). (2013) *Derechos del trabajador y libertad de empresa. 20 casos de Jurisprudencia Constitucional*, Pamplona. Thomson Reuters – Aranzadi, 274.

⁶ Vid. VALDÉS DAL RÉ, F. (2004). Libertad ideológica y contrato de trabajo: una aproximación de derecho comparado, *Relaciones Laborales*, Nro. 14, La Ley 2833/2004.

⁷ Vid. GIL, J.L. (2005). Poder directivo y apariencia externa del trabajador. *Relaciones Laborales*, Nro. 19, La Ley 4757/2005.

⁸ Vid. *United States Court of Appeals, Sixth Circuit, John H. DRAPER, Plaintiff-Appellant v. United States Pipe and Foundry Company*, 527 F.2d 515 (27 de junio 1976).

⁹ Vid. U.S. *Equal Employment Opportunity Commission* <http://www.eeoc.gov/laws/types/religion.cfm>, última revisión 8 de marzo de 2014.

religiosa¹⁰. Sin embargo, en líneas generales, el uso de los símbolos religiosos dentro de la empresa debe atender a las características propias de la prestación. Así, por ejemplo, se debe tener en cuenta, la importancia que tiene para el puesto de trabajo, la imagen que desea proyectar la empresa¹¹; o, si, el portar la prenda perjudica o no el desarrollo de las actividades o la organización de la corporación.

Por ello, la cuestión de determinar cuándo esta manifestación de la religiosidad de los trabajadores constituye ejercicio legítimo de su derecho a la libertad religiosa y cuándo puede llegar a constituir una práctica abusiva dentro de las relaciones laborales requiere un tratamiento particular, máxime cuando, por ejemplo, ciertas prendas religiosas pueden poner en peligro la seguridad dentro de la empresa y, por ende, su uso por parte de los trabajadores constituiría un ejercicio abusivo y arbitrario de la libertad religiosa.

Vistas así las cosas, analizaremos el uso del crucifijo en las relaciones jurídico laborales a partir de una crítica de la STEDH, de 15 de enero de 2013¹².

Una trabajadora cristiana de British Airways llevaba una cruz como signo de compromiso con su fe, la empresa tenía como política la uniformidad de sus trabajadores regulando, incluso, el uso de accesorios femeninos señalando que cualquier accesorio o prenda que el empleado, por motivos religiosos esté obligado a usar debe estar cubierto por el uniforme. Si esto es imposible se requerirá la aprobación del empleador.

En virtud de estas disposiciones, la empresa le solicitó a la trabajadora se quitara la cruz y la cadena o que la ocultara bajo su corbata. Ante su negativa, la trabajadora fue sancionada con suspensión de sus labores sin sueldo hasta el momento en que decidiera cumplir con su obligación contractual respecto al uso del uniforme. Posteriormente, la empresa ofreció a la trabajadora un trabajo administrativo, sin contacto con el público, que no requería el uso de uniforme, pero ella rechazó el ofrecimiento. Cabe señalar que la empresa dio autorización a los hombres *sij*s para llevar un turbante blanco o azul oscuro y mostrar la pulsera *sij* en verano. Las mujeres musulmanas del personal de tierra fueron autorizadas a llevar el velo en colores aprobados por British Airways.

Después de que aparecieran publicados una serie de artículos de prensa sobre el caso de la trabajadora, British Airways, anunció una revisión de su política de uniformes en relación al uso de símbolos religiosos visibles. Por lo que se decidió dar permiso a la trabajadora para que portara la cruz, retornando a su centro de trabajo, pero se negó a indemnizarle por los sueldos no percibidos durante el tiempo en que decidió no acudir al trabajo.

El TEDH, luego de reconocer que el derecho a la libertad religiosa no es sólo una cuestión de conciencia o pensamiento individual, sino que también comprende la libertad de toda persona de manifestar públicamente sus creencias religiosas, señala que tal exteriorización de la religiosidad, al tener un impacto en otras personas, debe ser regulada por ley y ser necesaria en una sociedad

¹⁰ Vid. LLANO, M. Derecho a la propia imagen y apariencia externa del trabajador: Sentencia TC 170/1987, de 30 de octubre. En GARCÍA MURCIA, J. (Dir.). (2013). *Derecho del trabajador y libertad de empresa. 20 casos de Jurisprudencia Constitucional*. Pamplona. Aranzadi, 432.

¹¹ Vid. CASTRO, A. (2005). *La utilización de signos de identidad religiosa en las relaciones de trabajo en el Derecho de EU*. Madrid. Universidad Complutense, 167.

¹² STEDH, de 15 de enero de 2013, Caso *Eweida* contra el Reino Unido (TEDH 2013\12).

democrática para la consecución de uno o más objetivos.

Dicho esto entiende por manifestación religiosa cualquier acto que esté íntimamente relacionado con la fe o religión, es decir, que en su práctica se reconozca la existencia de un nexo suficientemente estrecho y directo entre el acto y la creencia subyacente.

Refiriéndose ya al caso concreto, el TEDH lo presenta como un conflicto entre el legítimo el derecho de la empresa a uniformar a sus trabajadores con el fin de comunicar a los clientes una cierta imagen corporativa y promover el reconocimiento de su marca y su personal; y, el derecho de la trabajadora de manifestar sus creencias religiosas.

Ahora, este Tribunal, reconoce el derecho a la libertad religiosa como un derecho fundamental cuya práctica supone que toda sociedad democrática sana, tolere y sostenga el pluralismo y la diversidad, reconociendo el valor que tiene para el individuo el comunicar su creencia con otros y, por ello, el peso de este derecho prima sobre el también legítimo derecho del empresario a conseguir cierta imagen corporativa. Además, continúa el Tribunal, la cruz de la trabajadora era discreta y no se deterioraba su aspecto profesional. No había pruebas de que el uso de otras prendas de vestir religiosas, previamente autorizadas, como turbantes y velos, por parte de otros empleados tuviera consecuencias negativas en la imagen o marca de British Airways. Además, el hecho de que la compañía fuera capaz de modificar el código de uniforme para permitir la utilización visible de joyería simbólica religiosa demuestra que la prohibición anterior no era de importancia crucial.

Por tanto, teniendo en cuenta estas premisas, el Tribunal resuelve afirmando que la negativa de British Airways a permitir que la trabajadora permaneciera en su puesto de trabajo mientras llevaba la cruz a la vista constituía una injerencia en su derecho a manifestar su religión al no existir ninguna prueba de invasión real de los intereses de terceros, por lo que los poderes públicos no cumplieron con proteger de manera suficiente el derecho a la libertad religiosa de la trabajadora demandante.

Aunque la resolución final, como no podía ser de otro modo, ampara el derecho a la libertad religiosa de la trabajadora de British Airways, esta sentencia, se resuelve en términos conflictivistas:

- Entiende que se produce una colisión entre el derecho del empleador a implantar unos ciertos criterios de uniformidad entre sus trabajadores para crear una imagen corporativa y el derecho de libertad religiosa de la trabajadora.
- Resuelve el conflicto aceptando como posible la restricción del derecho del empleador al otorgarle, frente al derecho a la libertad religiosa de la trabajadora, un «menor peso», pese a considerar este derecho como legítimo. El mayor peso específico del derecho a la libertad religiosa deviene de los necesarios intereses de pluralismo y diversidad que una sana sociedad democrática debe tolerar.

Tolerar, en estos términos, implica soportar las manifestaciones religiosas sólo por motivos de prudencia política, en cuanto sea necesario para conservar la paz evitando, de este modo, conflictos sociales. Sin embargo, consideramos que el ejercicio efectivo de un derecho, como, el derecho a la libertad religiosa no puede ser simplemente tolerado, sino que exige un respeto por parte de los poderes públicos y de los particulares que deviene del hecho mismo de que la

religiosidad es una forma de expresión personalísima del ser humano que permite su plena realización, en tanto mantiene y manifiesta su relación con Dios.

Ello supone que las razones que sostienen el ejercicio del derecho a la libertad religiosa no se asienten o fundamenten en una causa externa, como, los intereses democráticos de pluralismo y diversidad -aunque estos puedan servir como un síntoma de la efectiva condición de fundamental de este derecho¹³- sino en la dignidad de la persona humana que reclama se le reconozca como ser capaz de expresar su religiosidad, con aquel que considera es su «ser supremo» y, por lo tanto, exige que se respete las diversas manifestaciones de sus creencias y su fe.

Dicho así, los empleadores deben procurar ajustar el ejercicio de sus derechos fundamentales, al derecho fundamental del trabajador a la libertad religiosa. Ello significa que el empleador deberá tener en cuenta, al momento de regular la uniformidad de sus trabajadores, la posible existencia de ciertas situaciones particulares de expresión de religiosidad permitiéndolas no como una liberalidad, ni como un acto de tolerancia empresarial, sino como efectivo ejercicio de un derecho que deberá ser respetado por el empleador, salvo que el ejercicio de tal derecho pueda vulnerar, desincentivar o poner peligro otros derechos fundamentales de los propia trabajadores, o de los clientes o usuarios de los servicios que proporciona la empresa.

Por ello, dado que en este específico caso, al igual que en el anterior, no existía más razón que la mera uniformidad, para exigirle a la trabajadora no portar su crucifijo, tal acto de prohibición de la empresa constituía una actuación arbitraria del empleador que se encuentra fuera del ámbito jurídicamente protegido del derecho fundamental a la libertad de empresa. No existe, entonces, conflicto de derecho alguno, sino abuso o ejercicio ilegítimo del derecho de la empresa al reclamar una uniformidad que no permita la manifestación de la religiosidad cristiana, más aun teniendo en cuenta que sí había permitido otras manifestaciones religiosas de creencias distintas. Coincidimos entonces con lo resuelto por el TEDH, pero por diferentes razones.

Cosa distinta es el caso de una trabajadora, también cristiana practicante, que prestaba servicios, desde 1989, en el *Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust*, un hospital estatal en la unidad geriátrica. El hospital tenía una política de uniformes basada en la guía del departamento de salud que disponía, para minimizar el riesgo de infección cruzada, reducir al mínimo el uso de joyería prohibiendo portar collares para reducir el riesgo de lesiones al manipular a los pacientes. Asimismo, disponía que «*Cualquier miembro del personal que desee usar determinado tipo de ropa o joyas por razones religiosas o culturales deberá plantearlo ante su superior jerárquico que no denegará su aprobación de manera injustificada*».

La trabajadora portaba desde que hizo su confirmación una cruz alrededor del cuello. A partir de la modificación del uniforme de enfermería que incluía una bata con cuello V, el crucifijo se hizo visible para la empresa por lo que el superior de la trabajadora le pidió que se retirara el «*collar*». Como la cruz es un símbolo religioso la trabajadora solicitó autorización para usarlo, pero este fue denegado debido a que la cadena y la cruz podían provocar lesiones si un paciente anciano tiraba de ella. La trabajadora, entonces, propuso llevar la cruz en una cadena asegurada con sujeción magnética que inmediatamente se soltaría si era agarrada por un paciente. Sin embargo, la autoridad sanitaria rechazó también esta posibilidad debido a que la cruz, aun así, supondría un

¹³ OLLERO, A. (2008). La Constitución: entre el normativismo y la axiología. En *Et. Al. Jornadas de estudio sobre el Título Preliminar de la Constitución*, Vol. I, Madrid. DGSJE, 342.

riesgo para la salud y la seguridad si podía oscilar libremente; por ejemplo, podía entrar en contacto con heridas abiertas.

Por último, el hospital le propuso a la trabajadora asegurar la cruz y la cadena a su tarjeta de identidad que sujetaba en el bolsillo del uniforme o a través de un cordón. Sin embargo, también era necesario que se quitara la acreditación y el cordón cuando realizaba tareas clínicas delicadas y, por esta razón, la demandante también rechazó esta sugerencia. Por estos inconvenientes la trabajadora fue trasladada a un puesto de trabajo provisional de no enfermería.

Cabe señalar que a otra enfermera cristiana se le solicitó que se retirara la cruz y la cadena; así como dos enfermeras sijas se les pidió no utilizaran el brazalete o *kirpan*.

El TEDH¹⁴ resuelve ponderando los derechos en cuestión: el derecho de la trabajadora a portar la cruz y el derecho de la empresa a solicitarle se retirara el crucifijo por razones de seguridad para la misma trabajadora, sus compañeros de trabajo y los pacientes. Colocados así en una balanza se considera de mayor peso o magnitud el segundo de los derechos por lo que la injerencia de la institución hospitalaria sobre el derecho de la trabajadora a manifestar su religión era necesaria en una sociedad democrática y, por tanto, no se consideran vulnerados ni el derecho a la libertad religiosa, ni el derecho a la no discriminación.

Como se puede observar nuevamente se recurre al conflicto de derechos para solucionar la controversia utilizando el método de la ponderación otorgándole mayor peso específico al derecho del hospital a prohibirle a la trabajadora utilizar el crucifijo porque las razones que justifican la restricción del derecho a la libertad religiosa de la enfermera son de mayor peso específico, por lo que la intromisión del empleador al ejercicio de su derecho resulta necesario en razón de los intereses por los que vela toda sociedad democrática.

Obviamente, como en el caso anterior, coincidimos con el resultado, es decir, estamos de acuerdo, en esencia, con lo resulto por el Tribunal. Sin embargo, desde una perspectiva armonizadora no sería necesario concebir como lícita la restricción de ningún derecho fundamental. Ello se debe a que, como ya hemos señalado, el derecho a la libertad religiosa, como cualquier otro derecho, tiene límites y su límite radica en la respeto a los derechos de los demás, de tal forma que este derecho debe ajustarse a las particularidades propias del contexto vital donde se desarrolla, en este caso, su contexto es el propio de una relación laboral de servicio público de sanidad por lo que el ejercicio de los derechos fundamentales, tanto de trabajadores como de empleadores, deberá modularse en razón del fin que tiene el ejercicio de su prestación de sanitaria en atención a brindar un servicio eficaz y eficiente a los pacientes, cuyos derechos fundamentales también están en juego (su derecho a la integridad física, salud, vida, etc.).

Por ello, los trabajadores de salud, atendiendo a este objetivo, no se encuentran legitimados a portar accesorios que pudieran causar algún perjuicio o lesión a la salud o integridad física de sus pacientes o que pudieran poner en riesgo su propia integridad o la de sus compañeros de trabajo, aun cuando estos accesorios sean manifestación de su religiosidad, porque llevarlos consigo, por los peligros que estos conllevan, significaría desconocer su coexistencia con otros y, por lo tanto, portarlos constituye un acto arbitrario o abusivo del derecho fundamental a la libertad religiosa, pues su uso se encontraría fuera de los contornos jurídicamente protegidos del ejercicio de este

¹⁴ STEDH, de 15 de enero de 2013, Caso *Chaplin* contra el Reino Unido (TEDH 2013\12).

derecho, al constituir un potencial riesgo de vulneración de derechos fundamentales.