

ALMUDENA RODRÍGUEZ MOYA*

La religión en la empresa: problemas y soluciones

Fecha de recepción: septiembre 2014

Fecha de aceptación y versión final: octubre 2014

RESUMEN: Crisis como la actual pueden verse, desde la perspectiva empresarial, como una maldición o transformarse en una oportunidad. Pero, en el momento que la situación económica cambie, la cuestión de las creencias y las prácticas religiosas en el ámbito empresarial se situará, a la vista de lo que ya ocurre en otros países, en la primera línea de las cuestiones que los futuros líderes empresariales deberán afrontar. Las empresas no son —o no deben ser— ajenas a los cambios que se producen en las sociedades en las que operan; la gestión de la diversidad es materia de sumo interés para los Recursos Humanos.

PALABRAS CLAVE: Empresa, diversidad, crisis, religión, mercado laboral, case-law.

Religion in companies: conflicts and solutions

ABSTRACT: Recessions, like the present, can be seen, from the business perspective, as a curse or become an opportunity. But when the economic situation changes, the issue of religious beliefs and practices in business will be located, in the light of what is already happening in other countries, in the forefront of issues that future leaders business will face. Companies are not, or should not be— beyond the changes that occur in the societies in which they operate and the management of diversity is a matter of great interest to Human Resources.

KEY WORDS: Diversity, Pluralism, religious freedom, recession, labor market, case-law.

* Profesora Titular UNED. arodriz@der.uned.es

1. INTRODUCCIÓN

Las próximas líneas reflejan la exposición que tuve el honor de realizar en la Jornada de Derecho eclesiástico del Estado de la Universidad Pontificia de Comillas ICAI-ICADE en la primavera del corriente. Se trata de un trabajo con una finalidad concreta: superar el aspecto meramente teórico para ofrecer unas claves de actuación que permitan a empresarios y trabajadores conciliar intereses.

Un mínimo de 200 millones de personas residen y trabajan hoy fuera de sus países de origen. La mayor parte de ellos se mueve todavía entre regiones pobres en diferentes grados de desarrollo, pero los movimientos Sur-Norte crecen de forma acelerada. De acuerdo con los últimos datos publicados por la OCDE, sólo en la última década llegaron al mundo desarrollado cerca de 65 millones de personas, la mayor parte de ellas a los países de la UE y de Norteamérica¹.

Es cierto que a pesar de estas cifras, estamos en un momento socio-económico complicado. Las crisis, como la actual, pueden verse, desde la perspectiva empresarial, como una maldición o transformarse en una oportunidad. Toda recesión puede generar retos que, desde los Recursos Humanos, pueden ser aprovechados para una mejora de las organizaciones empresariales.

Hasta hace unos años nadie podría haber pronosticado la explosión de intereses espirituales en la comunidad empresarial². Los motivos de esta tendencia son muy diversos, la migración norte-sur, que ya hemos señalado, o la idea de un mundo globalizado³, donde las empresas multinacionales trasladan a sus empleados de unos lugares a otros del globo, con diferentes tradiciones, legislación y creencias. Podría decirse que esto no es un problema urgente en la actualidad, desafortunadamente los derechos fundamentales se sitúan en una segunda línea en ocasiones como la presente. Pero, en el momento que la situación económica mejora, la cuestión de las creencias y las prácticas religiosas en el ámbito

¹ Informe del Banco Mundial sobre el desarrollo mundial: el empleo. http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1322665883147/Overview_Spanish.pdf

² EDELBERG, G.S., *La espiritualidad y la religión en el trabajo*: EAN 58 (2006) 139.

³ FANJUL SUÁREZ, G., *Migraciones internacionales: las consecuencias de gobernar el siglo XXI con políticas del XIX*, en ARI 56/2010 - 23/03/2010, Publicaciones del Real Instituto Elcano.

empresarial se situará, a la vista de lo que ya ocurre en otros países⁴, en la primera línea de las cuestiones que los futuros líderes empresariales deberán afrontar.

2. LA DIVERSIDAD, UN RETO PARA LAS EMPRESAS

Las empresas no son —o no deben ser— ajenas a los cambios que se producen en las sociedades en las que operan. Desde hace tiempo la gestión de la diversidad es materia de interés para los Recursos Humanos⁵. Casanova considera que tomar conciencia de los cambios que ha experimentado la sociedad y tener en cuenta la diversidad es imprescindible para que los responsables de la toma de decisiones comprendan los fallos que tienen algunos planes estratégicos aunque hayan sido meticulosamente diseñados⁶.

Podemos entender por diversidad el conjunto de perfiles que diferencian a las personas y que tienen un impacto en el comportamiento grupal. Hay diversidades visibles y diversidades no visibles, en cualquier caso, todas ellas deberían gestionarse para, por un lado, potenciar su contribución y, por otro, reducir conflictos. La gestión de estas

⁴ «The forces of globalization suggest that workplaces across the US —not to mention other parts of the world— are moving toward the reality of dramatic religious diversity among employers and employees», Douglas, A.H. *Religion and the workplace. Pluralism, spirituality, Leadership*, Cambridge 2003; RAYMOND, F.G., *Encountering Religion in the Workplace. The Legal Rights and Responsibilities of Workers and Employers*, Ithaca 2010; Y L.VICKERS, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Michigan 2008.

⁵ Así se refleja en ALONSO RAYA, A., *La gestión de la diversidad en las empresas españolas*, Fundación EOI, 2009, quien refiere los siguientes trabajos: LOMBARDÍA, P., *Libro Blanco sobre la Gestión de la Diversidad en las empresas españolas: retos, oportunidades y buenas prácticas*, IESE-Universidad de Navarra, 2007; El reto de la diversidad, Tendencias, 2006; RICHARD, O.C. Y JOHNSON, N.B., *Understanding the Impact of Human Resource Diversity Practices on Firm Performance*: Journal of Managerial Issues, 2001, vol. 13 (2), 177-195; SÁNCHEZ GARDEY, G., *¿Cómo conseguir equipos diversos bien gestionados?*: Tendencias, Randstad, 2006, noviembre, 8-10; SÁNCHEZ GARDEY, G., *La diversidad en los grupos de trabajo: efectos potenciales y posibilidades de gestión*, Universidad de Cádiz, 2007; SASTRE CASTILLO, M., *La Gestión de la Diversidad en la empresa*, Dirección Estratégica, 2004, núm. 11, sept-nov, 20-25; SIMMONS, G. *The future of diversity in Europe*. www.diversophy.com, 2006.

⁶ CASANOVA, M., *Prólogo*, en ALONSO RAYA, A., *La gestión... o.c.*

diferencias es, sin duda, positiva para las organizaciones. A pesar de lo interesante que puede resultar desde la perspectiva empresarial, éste no es un tema sencillo ya que los esfuerzos deben estar orientados a la conciliación de las diferencias⁷, sólo así podremos retener y potenciar a personas con distintos valores, habilidades y destrezas. En definitiva, crear un ambiente interno que coincida con la diversidad del entorno externo de la organización y así crear y actualizar la oferta empresarial que atienda a las nuevas necesidades de clientes con perfiles cada vez más diversos⁸. La correcta gestión tendría, por tanto un doble beneficio: *ad intra*, generando un ambiente propicio y deseable para los trabajadores, y hacia el exterior, brindando a los actuales, o posibles, clientes oportunidades realistas que responden a una sociedad de nuevo cuño. Se puede afirmar que una correcta gestión de la diversidad ofrece a la empresa la posibilidad de incrementar y cumplir adecuadamente unos objetivos adaptados a la realidad social.

Muchas son las diferencias que pueden existir entre los individuos, las más significativas o, al menos, las que se consideran relevantes desde la perspectiva de la diversidad en el ámbito laboral son: raza, etnia de origen, género, edad, discapacidad, orientación sexual y religión, entre otras.

La gestión de la diversidad precisa, en un Estado de Derecho, un respaldo legal. El reconocimiento del principio de igualdad y no discriminación está presente en la legislación internacional y nacional pero, en este trabajo pretendemos ir más allá, ofreciendo soluciones que no sólo eviten la discriminación sino que fomenten la diversidad como ese algo positivo que es para la empresa. La gestión de la diversidad religiosa está orientada a tratar a los seres humanos con respeto y de manera equitativa, independientemente de su práctica religiosa, para tener un lugar de trabajo productivo y armonioso. No se trata de hacer esto por corrección política exclusivamente; con ello se pretendería aumentar la

⁷ En este sentido es interesante la lectura de la historia de la jirafa y el elefante, ROOSEVELT THOMAS, R. Jr. MARJORIE I., *Building a House for Diversity - The Giraffe and the Elephant*, Woodruff, American Management Association, New York, 1999. En esa fábula muestra cómo se ve amenazada una amistad entre los dos animales cuando la casa construida para una jirafa impide al elefante comportarse de forma natural debido a sus condicionantes físicos. Este cuento se convierte en una metáfora viva para identificar los difíciles problemas inherentes a la diversidad.

⁸ Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad, <http://www.iegd.org/spanish800/gestion.htm>

productividad y el margen de ganancia, consiguiendo una mayor satisfacción del trabajador.

Si bien es cierto que la doctrina no olvida la diversidad religiosa, es evidente que, en el mundo de la empresa, no ha recibido un tratamiento análogo a otros factores ya señalados⁹. Siendo nuestro objeto principal los estudios en Derecho eclesiástico del Estado, resultaría imperdonable obviar la necesidad de ofrecer códigos de conducta que permitan a las empresas facilitar a sus trabajadores el cumplimiento de sus deberes religiosos, haciendo de ello un valor para la empresa misma¹⁰.

3. PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD RELIGIOSA

Con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales¹¹. Pero esta afirmación no se ciñe a los derechos del trabajador en cuanto tal sino a los derechos que le son inherentes como ciudadano. A este respecto se viene observando que, a pesar de la legislación y de las directrices de los entes reguladores, existen graves vulneraciones a estos derechos de las personas en sus lugares de trabajo¹². Este es sin duda un tema complicado, que ha sido tratado en multitud de trabajos en el marco del Derecho del trabajo¹³. Pero el objeto de nuestro estudio se ciñe a

⁹ Resulta relevante comprobar cómo organizaciones punteras, como lo es el Centro de Diversidad IE, señala como factores los siguientes: «The Centre's mission is to promote diversity management of gender, culture, personality and age as a competitive advantage in the corporate world, through reflection, creation of knowledge and the dissemination of know-how».

¹⁰ Cuando hablamos de valor de la empresa no nos referimos a un juicio positivo de la empresa del factor religioso, se trata de reconocer como positivo el hecho de que una empresa haga efectivos los derechos fundamentales de sus trabajadores

¹¹ *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales*, Ginebra 1998.

¹² URL.http://www.derechoshumanos.udp.cl/wp-content/uploads/2010/01/13_trabajador-en-la-empresa.pdf. Julio 2014.

¹³ DEL REY GUANTER, S. *Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general*, La Ley, 1995; GONI SEIN, J.L.. *Los criterios básicos de enjuiciamiento constitucional de la actividad de control empresarial: debilidad y fisuras del principio de proporcionalidad*, Bomarzo, 2005; MOLINA NAVARRETE, C y OLARTE ENCABO, S. *Los derechos de la persona del trabajador en la jurisprudencia del Tribunal*

un derecho en concreto, la libertad ideológica, religiosa y de culto del trabajador en la empresa.

La libertad religiosa es el primero de los signos de la aparición histórica de los derechos humanos, como concepto propio del mundo moderno. Es más, podemos decir que en la etapa que va de la doctrina de la tolerancia a la libertad religiosa es donde se formará el concepto moderno de derechos fundamentales¹⁴.

En España, la instauración de la democracia, unida a la promulgación de la Constitución de 1978 permitió superar la confesionalidad estatal que identificaba al Estado español. Con el texto constitucional se introducen los principios de libertad, igualdad, neutralidad confesional y cooperación en materia religiosa. Con todo ello se consigue la construcción de un sistema de protección real y efectiva de la libertad ideológica, religiosa y de culto. Esta será la base para que distintas religiones puedan implantarse en España, y lo cierto es que así ocurrió.

Además del reconocimiento constitucional, con la llegada de nacionales de otros países, que llegó a multiplicarse por cuatro desde 1998, aumentó, en España, la profesión de otras religiones. Es cierto que la católica sigue siendo la confesión mayoritaria, sin embargo, los fieles de otras confesiones representan en la actualidad más de tres millones de personas, el 7% de la población española.

En 2013, el Observatorio del Pluralismo Religioso, perteneciente al Ministerio de Justicia, realizó la segunda encuesta sobre opiniones y actitudes de los españoles ante la dimensión cotidiana de la religiosidad y su gestión pública. A la pregunta número 1.4 sobre la adscripción

Constitucional, La Ley, 1999; Ojeda Avilés, A y IGARTÚA MIRÓ M.T., *La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional. Algunos Apuntes*, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, número 73; RODRÍGUEZ-PIÑERO y DRAGO FERRER, M., *Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo*, La Ley. 2002; GARCÍA-PERROTE ESCARPÍN, I., *Ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y derechos fundamentales del trabajador*: Revista de derecho social 4 (1998) 9-52; BAJO GARCÍA, I., *La tutela judicial de los derechos fundamentales y libertades públicas*, http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/derechos_fundamentales_de_los_trabajadores-libertades_publicas_en_el_Orden_Social-ley_reguladora_de_la_Jurisdccion_Social-libertad_sindical_11_594430003.html; CASAS BAAMONDE, M. E., *La plena efectividad de los derechos fundamentales: juicio de ponderación (¿o de proporcionalidad?) y principio de buena fe*: Relaciones laborales, Revista crítica de teoría y práctica 1 (2004) 141-156.

¹⁴ PECES BARBA, G., *Escritos sobre derechos fundamentales*, Madrid 1988, 120-121.

religiosa del encuestado, con independencia de que sea practicante o no, el resultado fue el siguiente:

Católica:	82,7%
Islámica:	0,5%
Ortodoxa:	0,4%
Evangélica o Protestante:	0,5%
Testigos de Jehová:	0,3%
Judía:	0,1%
Otras religiones:	0,4%
No tiene iglesia o religión:	14,4%
No sabe:	0,1%
No contesta:	0,5%

Aunque la encuesta muestra una clara preeminencia de la religión católica, no es menos cierto que los avances, en cuestión de pluralismo han sido más que significativos. Sin embargo, la secularización¹⁵ de la sociedad española parece tener más peso que una opción religiosa distinta a la católica. Esto no puede conducirnos a pensar que estos ciudadanos no precisan la protección de su derecho de libertad ideológica, religiosa o de culto, toda vez que la propia LOLR admite esa posibilidad.

Como señala Ferrari, de una sociedad pluralista, formada por sujetos sociales que defendían y reivindicaban los propios intereses —negociables— en el ámbito de un horizonte cultural relativamente homogéneo y estable, se pasa a una sociedad multicultural en la que los sujetos sociales se consideran portadores de identidades fuertes¹⁶. La importancia del paso de una sociedad pluralista y — digámoslo— con una fuerte herencia confesional, a una multicultural no ha tenido aún reflejo en el ordenamiento jurídico español. Esta diversidad genera conflictos hasta

¹⁵ Entendiendo secularización como desvinculación o muestra de desapego respecto del fenómeno religioso, un creciente avance de la indiferencia y no como la mera separación entre Estado e Iglesia.

¹⁶ FERRARI, S., *Introducción*, en FERRARI, S. - IBÁN, I.C., *Derecho y Religión en Europa occidental*, Madrid 1998.

ahora desconocidos en nuestra sociedad¹⁷. La nueva realidad sociológica, en torno al hecho religioso, ha puesto de manifiesto que los tradicionales sistemas de gestión no dan respuesta adecuada a la realidad del pluralismo religioso¹⁸ y mucho menos a la multiculturalidad. Por eso, al final de nuestra exposición intentaremos dar unas claves a modo de «manual de buenas prácticas» que permitan conciliar la libertad de empresa con la práctica religiosa del trabajador.

El derecho de libertad religiosa goza de una protección privilegiada. La tutela de los derechos fundamentales es distinta y preferente a otros, como pueden ser los derechos constitucionales o el resto de derechos de los ciudadanos. Esa tutela privilegiada da derecho a: primero: que el recurso de que se trate sea preferente y sumario ante la jurisdicción ordinaria; segundo: se puede promover recurso de inconstitucionalidad; tercero: existe igualmente la posibilidad de interponer recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, en el que el mismo Tribunal funciona como última instancia; y cuarto y último goza de la protección del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y la del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Los límites del derecho de libertad religiosa son los propios de cualquier otro derecho fundamental: la necesidad de preservar otros derechos fundamentales, el respeto a los valores y principios constitucionales y por supuesto el Orden Público, concepto jurídico indeterminado cuya aplicación genera no pocos inconvenientes.

4. LA RELIGIÓN, ¿DENTRO O FUERA DE LA EMPRESA?

La línea divisoria entre la esfera privada de las creencias religiosas y la conjugación de sus manifestaciones en el marco de la relación laboral no ha planteado excesivos problemas mientras la sociedad se ha desarrollado en una cultura de perfiles poco diversos, por no decir netamente homogénea, que, aún partiendo de la aconfesionalidad, tiene sus raíces

¹⁷ De hecho, la II Encuesta del Observatorio del Pluralismo Religioso en España, muestra que un 10% de los encuestados que habían padecido discriminación por motivos religiosos, había sido en el ámbito laboral.

¹⁸ LÓPEZ, J.M., *Gestión pública y diversidad religiosa*, ponencia pronunciada en el «Primer encuentro formativo sobre gestión pública y el hecho religioso», Zaragoza, 7 abril 2010.

en una misma tradición cristiana¹⁹. De hecho, durante el siglo XIX, las normas jurídicas se caracterizaban por su acusado carácter religioso, imponiendo un deber de carácter sacro, más que un derecho laboral, consistente en el acatamiento de los mandatos establecidos por la Iglesia²⁰. Los cambios sociales han provocado problemas laborales que, en no pocas ocasiones, han terminado en una vulneración del derecho de libertad religiosa del trabajador.

Como ha puesto de manifiesto Perales²¹, a los fines exclusivamente económicos de la empresa, se une, en ocasiones, la defensa, promoción o inspiración de valores y fines ideológicos o religiosos. Cuando esto ocurre nos encontramos con las denominadas empresas de tendencia o ideológicas²².

En trabajos previos ya hemos centrado nuestros esfuerzos en resaltar que el poder de dirección del empresario, aspecto activo de la situación de dependencia jurídica del trabajador en el contrato de trabajo, es factor definidor de las relaciones laborales y, con ellas, de todo el Derecho del Trabajo²³. Es al empresario a quien corresponde la facultad de dirigir y organizar la empresa, ya que él es el titular de la organización productiva. Esta potestad tiene una contrapartida en el lado del trabajador quien estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue²⁴. Esta potestad recono-

¹⁹ ARASTEY, M^a L. (Magistrada TSC Cataluña), *Diversidad religiosa y trabajo: Expansión*, 14-08-2009.

²⁰ LÓPEZ AHUMADA, J.A., *Orígenes y formación del derecho al descanso semanal*, p.1, URL, http://www2.uah.es/adts/files/estudios_doctrinales/origenesyformaciondelderechoaldescansosemanal.pdf

²¹ PERALES AGUSTÍ, M, *Presente y futuro de las empresas ideológicas confesionales*, Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE.

²² Partidos políticos, sindicatos, Confesiones religiosas, etc.

²³ MONTOYA MELGAR, A., *El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas*, Revista de Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, n^o 48.

²⁴ Art. 20.1 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) Art. 20. «Dirección y control de la actividad laboral.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su

cida en el Estatuto de los trabajadores no es más que el reflejo de lo que establece el texto constitucional en sus artículos 33 y 38²⁵. El empresario será el encargado de determinar el horario, vestimenta y actividad de la empresa. Ahora bien, debe quedar claro que la libertad de empresa no es ilimitada y nunca legítima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas. Cada vez más los poderes del empresario van siendo limitados por los derechos, cada vez más numerosos y bien perfilados, que el ordenamiento reconoce a los trabajadores²⁶.

Es incuestionable que el trabajador no pierde en el ámbito de la empresa los derechos que le son propios en cuanto ciudadano. La relación laboral no convierte al sujeto en trabajador sin más, muy al contrario, la relación laboral califica de forma especial al individuo concediéndole unos «derechos añadidos» que le son propios como trabajador. Es por tanto un paso de mínimos a máximos, de género a especie. No podemos estar de acuerdo con aquellas teorías que defienden la «neutralidad mutua»²⁷ o que entienden como empresa neutra aquella en la que sus trabajadores «dejan las creencias en el perchero». Negamos que sea la única posibilidad de conciliar los intereses del trabajador y el empresario. Resulta obvio que, impidiendo toda muestra religiosa en el espacio laboral, no existirían

defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

²⁵ En RODRÍGUEZ MOYA, A., *La religión en el lugar de trabajo: Estudios Eclesiásticos* 88 (2013). Así: Art. 33. «1. Se reconoce el derecho a la propiedad privada y a la herencia. 2. La función social de estos derechos delimitará su contenido, de acuerdo con las leyes. 3. Nadie podrá ser privado de sus bienes y derechos sino por causa justificada de utilidad pública o interés social, mediante la correspondiente indemnización y de conformidad con lo dispuesto por las leyes».

Art. 38. «Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación».

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ RODRÍGUEZ PIÑEIRO, M., *Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia: Persona y Derecho* 20 (2004) 334.

colisiones, pero también es cierto que pueden existir trabajadores cuya vivencia de la espiritualidad le exija determinados comportamientos. La práctica u observancia de determinados mandatos que, atendiendo a la legislación vigente, son contenido esencial de la libertad religiosa. La aplicación de los límites del derecho fundamental de libertad religiosa que establece la LOLR deben interpretarse conciliándolos con la libertad de empresa que propugna nuestro texto constitucional.

Es preciso recordar en esta sede el artículo 2.1.a) y b) en el que se especifica el contenido de la libertad religiosa el cual señala que la libertad religiosa y de culto garantizada por la Constitución comprende, con la consiguiente inmunidad de coacción, el derecho de toda persona a profesar las creencias religiosas que libremente elija o no profesar ninguna, lo cual supone protección a los ateos o agnósticos. Los ciudadanos igualmente podrán cambiar de confesión o abandonar aquella a la que pertenecía. Hasta aquí no afecta a la esfera exterior del individuo, sí lo hace cuando señala como parte del contenido de la libertad religiosa la posibilidad manifestar libremente sus propias creencias o la ausencia de las mismas, o abstenerse de declarar sobre ellas, tal y como ya reconociera el artículo 16.2 del texto constitucional. Un segundo apartado que, desde el punto de vista empresarial, sin duda puede resultar el más conflictivo es aquel que señala el derecho a practicar los actos de culto y recibir asistencia religiosa de su propia confesión; conmemorar sus festividades; celebrar sus ritos matrimoniales; recibir sepultura digna, sin discriminación por motivos religiosos, y no ser obligado a practicar actos de culto o a recibir asistencia religiosa contraria a sus convicciones personales.

Es preciso recordar que la libertad religiosa no debe concebirse como un elemento ajeno a los intereses comunitarios, sino como una aportación valiosa para la consecución de ciertos intereses que, no en pocas ocasiones, pueden coincidir con los de la empresa. Esto no significa que la religión sea un bien público, ni mucho menos que satisfaga una función de cohesión política o de identificación nacional. Lo valioso no es la religión, sino el ejercicio de la libertad, la realización de la persona como ser religioso, que puede consistir tanto en una actitud creyente o de fe como en una postura agnóstica o atea²⁸.

²⁸ IBÁN, C. I. Y PRIETO SANCHÍS, L., *Lecciones de derecho eclesiástico*, 1a. reimpr. de la 2a. ed., Tecnos, Madrid 1990, 122.

Tal y como hemos reflejado en el apartado anterior, los límites al derecho de libertad religiosa son análogos a los de cualquier otro derecho fundamental. En este sentido se hace necesario señalar que, la propia LOLR, en su artículo tercero, establece que quedan fuera del ámbito de protección de la ley las actividades, finalidades y Entidades relacionadas con el estudio y experimentación de los fenómenos psíquicos o parapsicológicos al igual que la difusión de valores humanísticos o espiritualistas u otros fines análogos ajenos a los religiosos.

El verdadero problema de los límites radica en la necesidad de preservar otros derechos reconocidos como fundamentales por el texto constitucional. En ese caso será preciso determinar el orden de prelación entre derechos o valores constitucionales. Avanzaremos que, en caso de conflicto, parece lógico entender que el ejercicio de la libertad religiosa no puede impedir al empresario realizar las tareas que le son propias para el correcto funcionamiento de la empresa. Conciliar libertad religiosa y poder de dirección del empresario es el objetivo de las próximas líneas.

A pesar de que el Estatuto de los Trabajadores no reconoce, de manera explícita, el derecho de libertad religiosa, el trabajador lo tiene reconocido en la Constitución. Con el contrato de trabajo, el ciudadano, ahora convertido en trabajador, acepta someterse al poder de organización y dirección de otra persona, a cambio de una retribución. El problema se va a presentar cuando esa aceptación de sometimiento del trabajador implica connotaciones demasiado restrictivas en derechos de éste, y máxime cuando estamos hablando de los llamados derechos fundamentales a los que nuestra Constitución otorga una prevalencia como a ningún otro²⁹.

Aunque no hay una protección específica de la libertad religiosa, sí hay una protección, desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, de los derechos fundamentales, que por tanto será aplicable al supuesto que nos ocupa. Ante comportamientos discriminatorios o lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador quien deberá acreditar la existencia de causas suficientes, reales y serias que hagan posible calificar de razonables tales prácticas. Esta afirmación precisa ser matizada ya que, para

²⁹ MAESTRO ANTOLÍN, R.I., *Los derechos fundamentales del trabajador en la relación de trabajo*, Trabajo Fin de Grado, <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1818/1/TFG-L76.pdf>

imponer al empresario la carga probatoria descrita no basta la mera alegación del demandante. Teniendo en cuenta que la declaración del trabajador, en este supuesto, no se encuentra beneficiada de presunción alguna de veracidad. Es por tanto indispensable que tal alegación se refleje en hechos o circunstancias que hagan verosímil la imputación del empresario. O bien, que de los hechos aludidos pueda entenderse que se ha producido la violación denunciada³⁰. La carga de la prueba no es la única consecuencia ante la posible violación de los derechos fundamentales del trabajador. En atención a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 55.5, será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador³¹.

5. PROBLEMAS Y SOLUCIONES

El poder de dirección del empresario tiene una doble dimensión: general que consiste en la organización laboral de la empresa y la singular que ordena las prestaciones individuales de los trabajadores individuales³²: el inicio de la actividad, su ámbito, la dimensión de la empresa, su estructura, los criterios de organización y gestión, la contratación, relaciones de carácter especial y determinación de los puestos de responsabilidad, el contenido de la prestación de trabajo, dimensión y composición de la plantilla, modalidades contractuales, volumen de contratación, sistema de clasificación profesional, promoción, ascensos, lugar de trabajo, formación, política salarial, horarios, turnos, calendario, uniformidad o código de vestimenta, control, vigilancia y poder disciplinario son, a modo de síntesis las facultades de dirección.

³⁰ Protección especial que queda respaldada en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social: Capítulo XI. De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas: Artículo 177 Legitimación; Artículo 178 No acumulación con acciones de otra naturaleza; Artículo 179 Tramitación; Artículo 180 Medidas cautelares; Artículo 181 Conciliación y juicio; Artículo 182 Sentencia; Artículo 183 Indemnizaciones; Artículo 184 Demandas de ejercicio necesario a través de la modalidad procesal correspondiente

³¹ RODRÍGUEZ MOYA, A., *La religión...*, o.c., 17.

³² MONTOYA MELGAR, A., *El poder de dirección del empresario ...*, o.c.

Las cuestiones más habituales presentadas por los trabajadores en el tema de la religión en el trabajo se refieren habitualmente a cambios de horarios, a actividades de proselitismo entre los compañeros de trabajo, a vestimenta exigida por determinada religión y a expresión religiosa, como puede ser la exhibición de materiales religiosos y la posibilidad de rezar, estudiar o discutir en el tiempo de descanso, incluso en determinadas profesiones la imposibilidad de realizar las actividades encomendadas al tratarse de trabajos contrarios a su moral o creencias. Para la solución de estos conflictos coincidimos con Pedrajas Moreno cuando señala que, en todo conflicto que se plantee en el marco de las relaciones laborales y que suponga una colisión entre la libertad de organización del empresario y los derechos fundamentales del trabajador será preciso realizar tres juicios. El primero acerca de la idoneidad y necesidad de la norma puesta por el empresario; un segundo juicio acerca de su indispensabilidad; y un tercer juicio acerca de su proporcionalidad³³. En definitiva, estos conflictos no admiten una única solución. Dependerá de las circunstancias que concurran en cada situación concreta, ponderando hasta qué punto el comportamiento del trabajador a que le obligan sus convicciones religiosas resulta inocuo para los intereses de la empresa o, por el contrario, incompatible con ellos.

Tal y como avanzábamos al comienzo de nuestra exposición, el cometido de este trabajo va más allá de una mera solución jurídica a los problemas que el ejercicio de la libertad religiosa genera en el ámbito empresarial. Sin ánimo de exhaustividad citaremos algunas de las medidas que las empresas podrían adoptar. Entiéndase como una somera propuesta, no se trata de un elenco cerrado, es el germen de lo que podría suponer una guía para las empresas que deseen realizar una gestión adecuada de la diversidad religiosa.

1º Ofrecer un ambiente acogedor y carente de fuertes identidades religiosas.

2º Ofrecer seminarios de diversidad religiosa que permitan a los empleados conocer distintas creencias, su historia, localización geográfica.

3º Explicar el marco jurídico de la libertad religiosa como derecho fundamental. Contenido y límites.

³³ PEDRAJAS MORENO, A. - SALA FRANCO, T., *La indumentaria del trabajador ...*, o.c., 4.

4º Permitir la expresión de símbolos religiosos de carácter personal.

5º Flexibilizar, en la medida de lo posible los horarios para el cumplimiento de deberes religiosos.

6º Fomentar la variedad de menús en los comedores de empresa, si los hubiera.

7º Habilitar lugares de oración.

8º Crear un manual de buenas prácticas en materia religiosa.

Esta propuesta debe entenderse como una mera enunciación de algunas medidas que podrían hacer suyas las empresas para conciliar el derecho fundamental de libertad religiosa de sus trabajadores y la libertad de empresa. Somos conscientes de que precisan matices, no pueden ofrecerse las mismas soluciones a la pequeña y mediana empresa que a las empresas de gran tamaño. El tema no se agota aquí. ¿Es posible evitar el conflicto? ¿Si el conflicto surge, qué derecho prevalecerá? ¿Sería viable establecer alguna medida legal que paliase el daño que provoca a los ciudadanos no poder cumplir con sus mandatos religiosos? La cuestión queda abierta y ofrece a los futuros líderes empresariales un reto de futuro.

