

# El derecho fundamental a la libertad religiosa y su tratamiento en el ámbito laboral

El Supremo reconoce el derecho de una opositora adventista del Séptimo Día a ser examinada en día distinto del sábado

**La Sala Tercera del Tribunal Supremo anula la resolución de la Consejería de Educación de la Junta de Galicia por la que rechazó la petición de un miembro**

**de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, de ser examinada un día que no fuera sábado, en el seno de una oposición a maestro de Educación Infantil, pues**

**ese día se dedica en su iglesia al culto. El Alto Tribunal reconoce el derecho de la opositora a ser examinada en fecha distinta.**



**CARLOS SEDANO**

ASESOR LABORAL DE CEHAT

La opositora había solicitado que se modificase el día de celebración de la prueba de acreditación de conocimiento de gallego en el proceso selectivo de ingreso en el Cuerpo de Maestros, señalada en sábado, invocando a tales efectos que el mismo es día de precepto religioso, así como el contenido del Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España. La Junta de Galicia rechazó su petición argumentando que se trataba de una prueba de llamamiento único a realizar en una unidad de acto, que eran llamadas cuarenta y ocho personas además de la solicitante y que, de acceder a su petición, podría verse vulnerado el principio de igualdad entre los aspirantes.

La opositora no concurrió a la realización de la prueba, siendo excluida del proceso selectivo. Por ello interpuso recurso contencioso-administrativo alegando que la resolución recurrida restringió de forma injustificada su derecho a la libertad religiosa, así como el artículo 12 del Acuerdo de Cooperación mencionado, que establece que los exámenes, oposiciones o pruebas selectivas convocadas para el ingreso en las Administraciones Públicas, que hayan de celebrarse desde la puesta del sol del viernes hasta la puesta del sol del sábado, serán señalados en una fecha alternativa para los fieles de la Iglesia Cristiana Adventista del Séptimo Día, cuando no haya causa motivada que lo impida.

Resuelve la cuestión el Tribunal Supremo reconociendo el derecho de la solicitante, toda vez que la Junta de Galicia no había ofrecido alternativas que permitieran conciliar los derechos en conflicto, y que los principios de unidad de acto y llamamiento único no poseen por sí solos entidad bastante para prevalecer frente a un derecho fundamental cual es el de libertad religiosa.

Esta controversia, aunque no propiamente suscitada en el ámbito laboral, sí puede servir de

referencia a la hora de resolver situaciones que pudieran producirse en el seno de la relación laboral; no en vano, el precepto aplicado por el Alto Tribunal -artículo 12 del Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España- establece en su apartado primero que el descanso laboral semanal, para los fieles de la Unión de Iglesias Adventistas del Séptimo Día y de otras Iglesias Evangélicas, pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, cuyo día de precepto sea el sábado, podrá comprender, siempre que medie acuerdo entre las partes, la tarde del viernes y el día completo del sábado, en sustitución del previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores (día completo del domingo y tarde del sábado o mañana del lunes).

Por su parte, el artículo 12 del Acuerdo de Cooperación entre el Estado y la Comisión Islámica prevé que los miembros de la Comunidad Islámica pertenecientes a la "Comisión Islámica de España" que lo deseen, podrán solicitar la interrupción del trabajo los viernes de cada semana, día de rezo colectivo obligatorio y solemne de los musulmanes, desde las trece treinta horas hasta las dieciséis treinta horas, así como la conclusión de la jornada laboral una hora antes de la puesta del sol, durante el mes de ayuno (Ramadán).

Realmente, hasta el momento, la litigiosidad basada en conflic-

tos entre el hecho religioso y el normal desarrollo de la relación laboral ha sido prácticamente inexistente. De hecho, fue la aplicación del primer precepto mencionado el que suscitó uno de los escasos pronunciamientos judiciales en esta materia. La Sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de febrero de 1985 abordó el supuesto de un trabajador que había sido despedido al incumplir la jornada normal de trabajo existente en su empresa (con descanso semanal en domingo), tras intentar sin éxito que esta accediera a modificarle el régimen de descanso mínimo semanal, en base a sus creencias religiosas y pertenencia a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, que le imponían la inactividad laboral desde la puesta de sol del viernes a la del sábado. Mientras el trabajador alegaba una incompatibilidad entre la práctica religiosa y el cumplimiento de sus obligaciones laborales, el Tribunal Constitucional estableció que la invocación de los derechos o libertades al culto religioso no puede ser utilizada por una de las partes para imponer a la otra modificaciones de la relación laboral oportunistas, sobre todo si estos condicionantes no fueron señalados en el momento de suscribirse el contrato de trabajo y se enarbolan en un momento posterior para modificarlo unilateralmente.

Debe tenerse en cuenta, a este respecto, que el artículo 16.2 de la Constitución Española establece que nadie podrá ser obligado a declarar sobre su conciencia,

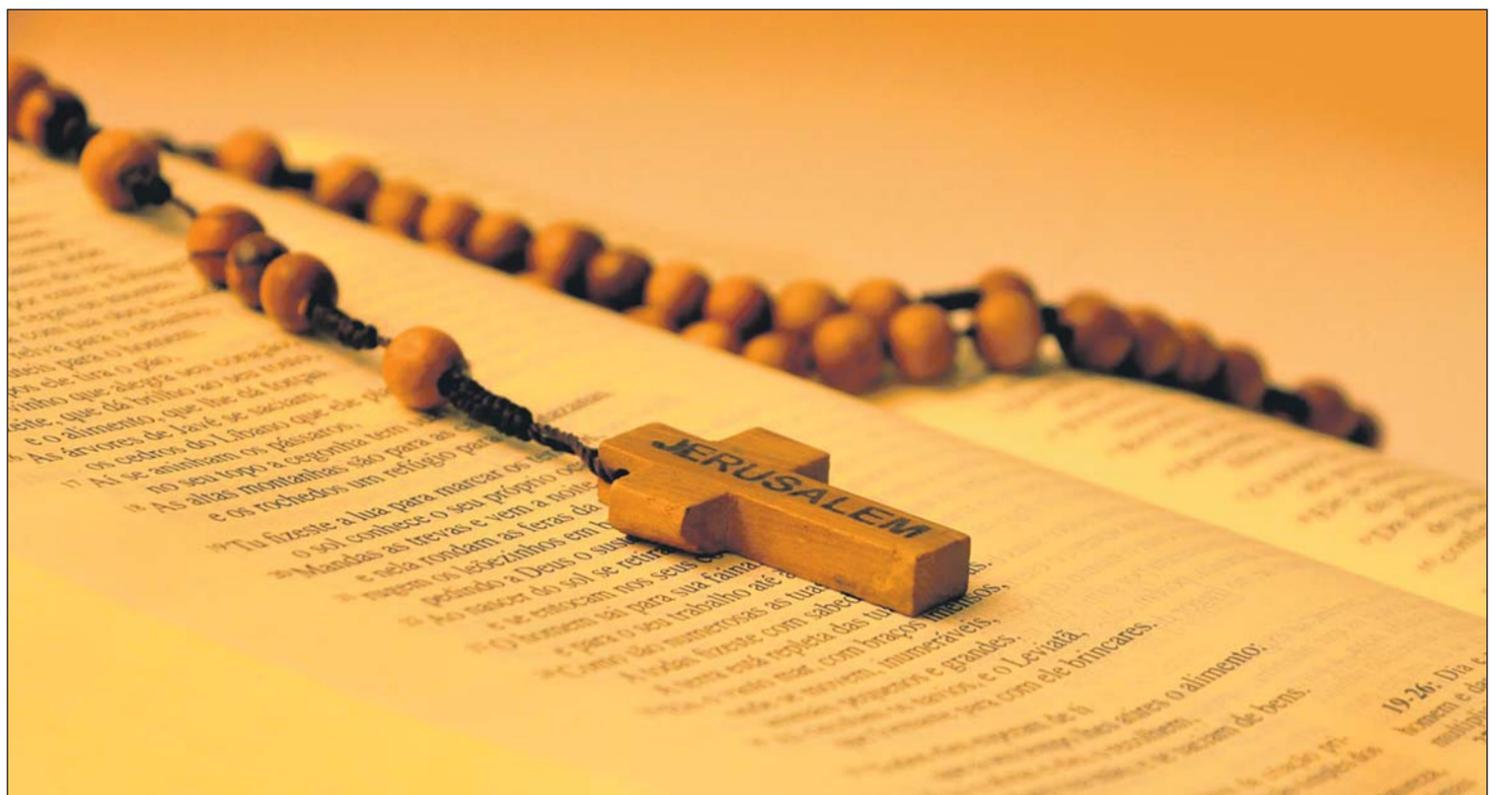
religión o creencias, y que el artículo 14 del texto constitucional garantiza un trato igual prohibiéndose cualquier discriminación por razón de las convicciones religiosas. Por ello analizó el Tribunal Constitucional si la previsión estatutaria del descanso el día completo en domingo tenía connotaciones religiosas, que pudiera hacer primar unas creencias sobre otras, constituyendo una fuente de discriminación, concluyendo que si bien el descanso dominical tiene en nuestra legislación un origen causal religioso, este no es el único, sino que en nuestra normativa tiene un origen secular y laboral, basado fundamentalmente en la tradición, y que además permite el acuerdo en contrario, pues se establece como "regla general", remitiendo en definitiva a la voluntad concordada de las partes la fijación del día de descanso, teniendo por tanto tal regla carácter dispositivo.

La utilización de prendas y símbolos religiosos, el cumplimiento de las festividades religiosas y el acatamiento del horario establecido pueden ser los puntos que cobren relevancia desde el punto de vista de la confluencia de derechos. En lo que respecta al vestuario, aspecto en el que no solo interviene la libertad religiosa, sino el derecho a la propia imagen, reconocido en el artículo 18 de la Constitución Española, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 27 de octubre de 1997, resolvió el caso de una empleada de las tiendas

del Aeropuerto de Barajas que solicitó a su compañía que le permitiera de usar el uniforme de verano, permitiéndole utilizar otro que no atentara contra sus creencias religiosas, que le impedían usar falda corta. Asimismo solicitó que se le adecuase la jornada durante el Ramadán y no tener que manipular ni vender alcohol o productos derivados del cerdo. La Sentencia desestimó su pretensión bajo el argumento que la trabajadora no había hecho constar tales circunstancias en el momento de la contratación.

Por otra parte, el Tribunal Superior de Justicia de Baleares, en sentencia de 9 de septiembre de 2002, resolvió el caso de un trabajador empleado en una compañía pública de transporte, de religión judía, que portaba la kipa o gorra de uso religioso, siendo sancionado disciplinariamente por la empresa. La sentencia dejó sin efecto la sanción al entender que la conducta del trabajador no producía menoscabo para la imagen empresarial, ni perturbaba el servicio.

Los fenómenos migratorios propiciados por el desarrollo económico de nuestro país, la interacción con otras culturas y prácticas religiosas imponen una reflexión renovada, ya que la homogeneidad de culto propia de épocas pasadas puede verse perturbada y necesitada de nuevas respuestas, ante la incidencia de un fenómeno cada vez más frecuente, como es la pluralidad de cultos religiosos en un mismo ámbito laboral.



Hasta el momento, la litigiosidad basada en conflictos entre el hecho religioso y el normal desarrollo de la relación laboral ha sido prácticamente inexistente.