

---

Santiago CAÑAMARES ARRIBAS, *Igualdad religiosa en las relaciones laborales*, Aranzadi, Cizur Menor 2018, 280 pp., ISBN 978-84-9197-603-5

El pluralismo religioso se configura en el siglo XXI como una característica de la sociedad occidental, como se refleja en la obra del prof. Santiago Cañamares que aquí analizamos. Aunque no se pueden cuestionar los beneficios que tal pluralismo aporta al conjunto de la sociedad, no es un secreto que actualmente, casi a diario, nos encontramos con numerosos conflictos por cuestión de creencias. Tampoco lo es que el mercado laboral es fiel reflejo de esta sociedad que describimos.

El ejercicio de la libertad ideológica, religiosa y de culto, en el ámbito de las relaciones laborales, implica el estudio de una temática muy diversa: derechos fundamentales del trabajador, empresas ideológicas, seguridad social de ministros de culto, empresas de las confesiones religiosas, etc. La presente monografía considera el ejercicio de la libertad religiosa en este marco, complementando el estudio exhaustivo de la normativa en un plano multinivel con el análisis de la jurisprudencia. Análisis que no se limita solo a la doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo en España; pues, como no podía ser de otra manera, concede especial importancia a la posición del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Consciente además de la importancia que el Derecho estadounidense ha concedido a la temática analizada, y de que este ha sido uno de los ordenamientos pioneros en prestar atención a estas cuestiones, el autor lo ha tomado también en consideración en su estudio; advirtiendo que con la aprobación en 1964 de la *Civil Rights Act*, los Estados Unidos se erigieron como abanderados de la defensa de la libertad religiosa en el marco del Derecho del trabajo. El estudio de una serie importante de resoluciones judiciales le ayudará a valorar el impacto de la citada norma y a poner de manifiesto, tras analizar las distintas decisiones judiciales, que la interpretación de la citada ley no ha sido uniforme; y que los tribunales estadounidenses han tenido un cierto reparo para limitar la libertad de dirección y organización del empresario.

En *Igualdad Religiosa en las Relaciones Laborales*, el prof. Cañamares examina más cuestiones de las que el lector pudiera esperar de la mera lectura del título. Para ello se sirve de la legislación y jurisprudencia

nacional y comparada, como ya hemos apuntado, e identifica una creciente protección de los trabajadores frente a situaciones discriminatorias por razones religiosas. Aunque las decisiones judiciales hayan sido ciertamente variadas, resulta claro que la colisión de los distintos derechos que entran en juego sigue «encontrando en los ordenamientos occidentales cauce para nuevos desafíos» como señala literalmente el autor.

El texto se divide en dos grandes secciones, que responden a los sujetos que señala nuestro derecho como titulares del derecho de libertad religiosa: el individuo, en este caso el trabajador, y el sujeto colectivo de esa libertad: las confesiones religiosas. Como titular individual en el marco de las relaciones laborales, se analizará la posición del trabajador frente a situaciones de discriminación por motivos religiosos y, desde otra perspectiva, las relaciones laborales del personal religioso y ministros de culto, donde el perfil religioso del empleado cobra otra dimensión. La Constitución española reconoce la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades. Sin embargo, en el ámbito del Consejo de Europa, hasta 1979 se consideró que la libertad religiosa era un derecho individual. En este escenario, el contenido de la autonomía confesional toma especial relevancia en el trabajo del profesor Cañamares, ya que esa autonomía permite a las confesiones religiosas definir, entre otras cosas, la naturaleza de su relación con sus ministros de culto.

La primera de las secciones que identificamos incluye los dos primeros capítulos, y se centra en la libertad religiosa del trabajador en el ámbito laboral. Tras un análisis de la protección del derecho a diversos niveles, pasa a centrar sus esfuerzos en la construcción jurisprudencial del derecho del trabajador al acomodo de sus creencias religiosas. Con un origen esencialmente estadounidense, su mayor desarrollo tendrá lugar en el Derecho canadiense. Atendiendo a estas premisas, el autor no obvia el tratamiento integral de la cuestión e incluye un ejercicio de derecho comparado, reflejando la situación en Estados Unidos y Canadá. Sin descartar un ejercicio de análisis jurídico a otros niveles, Cañamares afronta con profusión la posición del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y la del Derecho español.

Los tres últimos capítulos están dedicados al factor religioso en el ámbito de las relaciones laborales de las confesiones religiosas. Para

ello, dedica una parte del estudio a la libertad religiosa de las confesiones desde la perspectiva colectiva, y haciéndolo de tal modo que, la amplitud de su análisis, acerca también la obra a lectores que no centran sus intereses en planteamientos exclusivamente eclesiasticistas.

El estatus del personal religioso, y sus actuaciones en el marco de las confesiones, tienen una consideración singular que puede generar dificultades desde el punto de vista jurídico. Las funciones que realizan los ministros de culto, lejos de ser consideradas ocupaciones laborales, gozan de un reconocimiento singular en los diversos sistemas analizados. Desde «la excepción ministerial» del Derecho estadounidense, hasta el reconocimiento de la autonomía de las confesiones que refleja nuestro sistema, el autor mantiene la coherencia analítica, dedicando parte del cuarto capítulo al reconocimiento de la independencia de las confesiones religiosas garantizado por el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Las confesiones religiosas actúan en ocasiones como empleadores, en un marco de relaciones distinto del que mantienen con el personal estrictamente religioso. En este ámbito, el ejercicio del derecho colectivo de libertad religiosa puede entrar en conflicto con el derecho individual; y así queda reflejado en el capítulo V, ya que, en palabras del autor: «no se debe desconocer que la relación laboral crea un complejo entramado de derechos y obligaciones entre el empresario y el trabajador que condiciona el ejercicio de los derechos fundamentales de este último». Para determinar bien los límites al ejercicio de los distintos derechos en juego, se refleja el Derecho comunitario, la posición del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y las garantías de la autonomía confesional en el Ordenamiento español. Las últimas páginas mantendrán el método seguido, sin olvidar una breve referencia a la autonomía religiosa y a las relaciones de personal en Estados Unidos.

Con el empleo de una amplia y adecuada bibliografía se completa esta obra, que resultará útil no solo para los eclesiasticistas, sino también para los profesionales del Foro y para otros estudiosos del Derecho; pues, como hemos ido señalando, junto al estudio de la normativa aplicable, recoge una síntesis muy acertada de la jurisprudencia y postura de los distintos tribunales.

Almudena RODRÍGUEZ MOYA