

SUMARIO

PRESENTACIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I	
DERECHO A CONMEMORAR LAS FESTIVIDADES Y DESCANSO SEMANAL	
AGUSTÍN MOTILLA	
<i>Universidad Carlos III de Madrid</i>	
1. MARCO NORMATIVO: EL DERECHO EN LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE TUTELA DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	1
2. EL DERECHO A CONMEMORAR LAS FESTIVIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL: LOS CASE LAW DEL TRIBUNAL EUROPEO.....	6
2.1. Delimitación del objeto de estudio.....	6
2.2. El derecho a no conmemorar festividades: el caso Valsamis.....	7
2.3. Observancia de festividades en empresas públicas.....	9
2.3.1. Acceso.....	9
2.3.2. Ejercicio del puesto de trabajo sin sufrir sanciones.....	10
2.3.3. Cesación: el despido por la observancia de festividades.....	13
2.4. Observancia de festividades en la empresa privada.....	14
2.5. Observancia de festividades y obligaciones profesionales o personales.....	15
2.6. Síntesis conclusiva: criterios generales sentados por el Tribunal.....	19
3. EXCURSUS: EL TRATAMIENTO DEL DERECHO A CONMEMORAR LAS FESTIVIDADES EN EL TRABAJO EN DERECHO COMPARADO.....	20
3.1. Estados Unidos y Canadá.....	20
3.2. Reino Unido.....	22
3.3. España.....	25
4. ANÁLISIS CONCEPTUAL DE LAS RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL EUROPEO.....	28
4.1. El ámbito de las creencias protegidas; la conmemoración de las festividades como forma de manifestación de las creencias.....	28
4.2. Los límites al derecho a conmemorar las festividades: las obligaciones laborales o profesionales.....	33
5. CONSIDERACIONES FINALES; PROPUESTAS DE CORRECCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL.....	36
6. ANEXO: RELACIÓN DE RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS CITADAS.....	39

6.1. Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.....	39
6.2. Decisiones de la Comisión Europea de Derechos Humanos	39

CAPÍTULO II

VESTIMENTA Y SÍMBOLOS RELIGIOSOS EN EL ÁMBITO LABORAL

ISABEL CANO RUIZ

Universidad de Alcalá

1. CONSIDERACIONES PREVIAS.....	41
2. ASUNTOS DAHLAB, EWEIDA Y CHAPLIN	44
2.1. Resumen de los hechos	44
2.2. Argumentos de las partes	46
2.3. Valoración del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.....	49
3. LA SIGNIFICACIÓN RELIGIOSA O ARRELIGIOSA DE UN SÍMBOLO	50
4. NEUTRALIDAD ESTATAL Y SIMBOLOGÍA RELIGIOSA	55
5. IMAGEN CORPORATIVA Y SIMBOLOGÍA RELIGIOSA	60
6. SEGURIDAD PERSONAL, SALUD PÚBLICA Y SIMBOLOGÍA RELIGIOSA.....	62
7. PRINCIPIOS HERMENÉUTICOS DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS: SIMBOLOGÍA RELIGIOSA Y RELACIONES LABORALES.....	65
8. A MODO DE REFLEXIÓN FINAL	69

CAPÍTULO III

LIBERTAD SINDICAL EN EL SENO DE LAS CONFESIONES RELIGIOSAS

JUAN GONZÁLEZ AYESTA

Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)

1. INTRODUCCIÓN.....	71
2. LA LIBERTAD SINDICAL: RECONOCIMIENTO Y CONTENIDO	72
2.1. Reconocimiento y protección del derecho de libertad sindical	73
2.2. Contenido de la libertad sindical: dimensión individual y dimensión colectiva.....	75
3. EVOLUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA SINDICAL	78
3.1. Carácter peculiar de la libertad sindical respecto a otras formas de asociacionismo ..	78
3.2. Algunas sentencias recientes de especial importancia en materia de libertad sindical.....	80
a) <i>La sentencia del caso TİM Haber Sen y Çınar c. Turquía, de 21 de febrero de 2006</i>	81
b) <i>La sentencia del caso Demir y Baykara c. Turquía, de 12 de noviembre de 2008</i> ..	81
c) <i>La sentencia del caso Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) c. Reino Unido, de 27 de febrero de 2007</i>	82
4. EL CASO DEL SINDICATO «PĂSTORUL CEL BUN».....	83
4.1. Origen y desarrollo de la controversia	84
4.2. Existencia de una injerencia contraria a la libertad sindical, según la Sección Tercera del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.....	87
4.2.1. <i>Aplicabilidad del derecho de libertad sindical al caso concreto</i>	88
4.2.2. <i>Restricción injustificada de la libertad sindical de los demandantes</i>	89
a) <i>Si la negativa a inscribir el sindicato podía considerarse establecida por ley y perseguía un fin legítimo</i>	90
b) <i>Si la negativa a inscribir el sindicato era o no una medida necesaria en una sociedad democrática</i>	90
4.3. Decisión final de la Gran Sala: no hubo violación del art. 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos	93

4.3.1. <i>Derecho de los sacerdotes a fundar un sindicato</i>	94
a) <i>Argumentos contrarios a ese derecho esgrimidos por el Gobierno de Rumania</i>	94
b) <i>Apreciaciones de la Gran Sala sobre esta cuestión</i>	95
4.3.2. <i>Conflicto de derechos y respeto de la autonomía de la confesión religiosa</i> ..	98
a) <i>Nuevo enfoque de la cuestión: el conflicto de derechos</i>	99
b) <i>Respeto de la autonomía de la Iglesia Ortodoxa y deber de neutralidad del Estado en materia religiosa</i>	100
c) <i>Adecuada ponderación de los intereses en juego y margen de apreciación del Estado</i>	101
5. VALORACIÓN CONCLUSIVA.....	102
6. ANEXO.....	104
6.1. Extracto de los Estatutos del Sindicato «Păstorul Cel Bun»	104
7. BIBLIOGRAFÍA	105

CAPÍTULO IV

CUESTIONES DEL TRABAJO DE LOS MINISTROS DE CULTO PARA LA PROPIA CONFESIÓN

MARCOS GONZÁLEZ SÁNCHEZ

Universidad Autónoma de Madrid

1. INTRODUCCIÓN.....	107
2. EL DERECHO DE LAS CONFESIONES A DESIGNAR A SUS MINISTROS DE CULTO Y PROFESORES DE RELIGIÓN.....	109
2.1. Nombramiento de ministros de culto	109
2.2. Nombramiento de profesores de religión	113
3. EL TRABAJO DEL MINISTRO DE CULTO EN LA PROPIA CONFESIÓN RELIGIOSA.....	116
3.1. El derecho de los ministros de culto a abandonar la entidad religiosa por divergencias internas	116
3.2. Aspectos procesales tras el cese del ministro de culto en sus funciones	121
3.2.1. <i>La competencia de la jurisdicción confesional</i>	121
3.2.2. <i>Derecho a un juicio justo en un plazo razonable (artículo 6,1 del Convenio)</i>	124
3.3. El permiso de trabajo del ministro de culto extranjero	128
3.4. La inclusión de los ministros de culto en el sistema de seguridad social.....	132
3.5. Derecho de asociación sindical de los ministros de culto	134
4. CONCLUSIONES	137
5. ANEXO. JURISPRUDENCIA CITADA	139
5.1. Tribunal Europeo de Derechos Humanos.....	139
5.2. Comisión Europea de Derechos Humanos.....	140

CAPÍTULO V

DESPIDO DEL TRABAJADOR, POR CONFESIÓN RELIGIOSA O INSTITUCIÓN DEPENDIENTE DE ELLA, DEBIDO A ACTOS O CONDUCTAS DOCTRINALMENTE DIVERGENTES

LOURDES RUANO ESPINA

Universidad de Salamanca

1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN. LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES Y LAS LLAMADAS ORGANIZACIONES DE TENDENCIA	141
2. LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS	147

2.1. Despido y otras decisiones adoptadas en el ámbito laboral por confesiones religiosas, basadas en actos doctrinalmente divergentes	147
2.1.1. <i>Supuestos en que el demandante es ministro de culto</i>	148
2.1.2. <i>Supuestos en que el demandante no es ministro de culto</i>	156
2.2. Despido por entidades dependientes de las confesiones religiosas, motivado por conducta doctrinalmente divergente	164
3. CONCLUSIONES	178

CAPÍTULO VI

DERECHO DE LAS CONFESIONES RELIGIOSAS A LA SELECCIÓN DEL PERSONAL POR LAS CREENCIAS RELIGIOSAS

ANDRÉS-CORSINO ÁLVAREZ CORTINA

Universidad de Oviedo

1. INTRODUCCIÓN	183
2. LA LIBERTAD DE EMPRESA COMO FUNDAMENTO DE LA LIBERTAD DE SELECCIONAR Y CONTRATAR TRABAJADORES	184
3. TRABAJO Y SERVICIOS PRESTADOS EN EMPRESAS DE TENDENCIA	188
3.1. Empresas de tendencia	188
3.2. Iglesias y confesiones religiosas como organizaciones dotadas de autonomía y como empresas de tendencia	192
4. EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA	200
5. LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS	207
6. UNA APROXIMACIÓN AL DERECHO COMPARADO. LA «MINISTERIAL EXCEPTION» EN LA JURISPRUDENCIA NOROCCIDENTAL	215
7. REFLEXIÓN FINAL	220

CAPÍTULO VII

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE MINISTROS DE CULTO

MIGUEL RODRÍGUEZ BLANCO

Universidad de Alcalá

1. LA INCLUSIÓN DE LOS MINISTROS DE CULTO EN LOS SISTEMAS PÚBLICOS DE PROTECCIÓN SOCIAL	225
1.1. La competencia de las confesiones religiosas para determinar el régimen jurídico de los ministros de culto	226
1.2. La competencia del Estado para precisar la noción de ministro de culto en cada sector del ordenamiento estatal y la legitimidad de la disparidad de tratamiento	228
1.3. La protección social de los ministros de culto	229
2. LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS MINISTROS DE CULTO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL	230
2.1. Clérigos de la Iglesia católica	231
2.2. Ministros de culto de las Iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España	237
2.3. Rabinos de las comunidades religiosas integradas en la Federación de Comunidades Judías de España	243
2.4. Dirigentes religiosos islámicos e Imanes de las comunidades religiosas integradas en la Comisión Islámica de España	244
2.5. Clérigos de la Iglesia Ortodoxa Rusa del Patriarcado de Moscú en España	245
2.6. Miembros de la Orden Religiosa de los Testigos de Jehová en España	246

3. EL IMPACTO DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS EN EL RÉGIMEN JURÍDICO ESPAÑOL DE PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS MINISTROS DE CULTO	247
3.1. El reconocimiento a los ministros de culto evangélicos de periodos como cotizados anteriores a su efectiva inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social	247
3.2. El asunto <i>Manzanas Martín contra España</i> del Tribunal Europeo de Derechos Humanos	249
3.3. Posibles consecuencias de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre el régimen jurídico español de protección social de los ministros de culto	251
4. PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS MINISTROS DE CULTO Y NATURALEZA RELIGIOSA DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA	252
5. CONCLUSIONES	254

CAPÍTULO VIII

EL RECONOCIMIENTO DE LA OBJECCIÓN DE CONCIENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL: DERECHO DE LIBERTAD IDEOLÓGICA/RELIGIOSA *VERSUS* DERECHO A LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA DEL EMPRESARIOJOSÉ M.^a MARTÍ SÁNCHEZ*Universidad de Castilla-La Mancha*

1. IDEAS PRELIMINARES	257
2. LIBERTAD RELIGIOSA, OBJECCIÓN DE CONCIENCIA Y LIBERTAD DE EMPRESA	261
3. LA PROTECCIÓN PAULATINA DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD RELIGIOSA, EN LA RELACIÓN DE TRABAJO	265
4. PRESUPUESTO Y CARACTERIZACIÓN DEL CONFLICTO ENTRE CONCIENCIA Y LEY	272
5. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS	275
5.1. La jurisprudencia sobre la objeción de conciencia. Evolución hacia su reconocimiento	276
5.2. La objeción de conciencia al servicio militar	278
5.3. La objeción de conciencia, dentro de las relaciones de trabajo	280
6. LA OBJECCIÓN DE CONCIENCIA, SEGÚN LAS RESPONSABILIDADES DE LOS DIVERSOS OPERARIOS	283
6.1. Importancia de este factor en la resolución de los conflictos. La objeción de conciencia en el sector público	283
6.2. El supuesto de los funcionarios, militares y jueces	285
7. CONCLUSIONES	289
8. ANEXO: RELACIÓN DE RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS CITADAS	291

CAPÍTULO IX

LIMITACIONES A LA LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES DE ORGANIZACIONES RELIGIOSAS POR MOTIVOS DE ORDEN PÚBLICO

SANTIAGO CATALÁ

Universidad de Castilla-La Mancha

1. INTRODUCCIÓN	293
2. NORMATIVA APLICABLE	299
2.1. Del Consejo de Europa	299
2.1.1. <i>Sobre la libertad de circulación</i>	300
2.1.2. <i>En torno a la libertad religiosa</i>	301
2.1.3. <i>El derecho al trabajo</i>	301

2.2.	De la Unión Europea	302
2.2.1.	<i>Normativa aplicable</i>	302
2.2.2.	<i>Los derechos fundamentales en la Unión Europea</i>	302
2.2.3.	<i>La libertad de circulación</i>	303
2.2.4.	<i>La libertad religiosa</i>	311
3.	LAS ORGANIZACIONES CONFESIONALES	311
3.1.	Las organizaciones confesionales desde la perspectiva comunitaria	311
3.2.	El problema de las Confesiones en los modelos marcadamente laicos	314
3.3.	Modelos estatales en los que determinadas Iglesias gozan de un estatuto diferenciado	315
3.4.	El problema de la igualdad de trato	316
3.5.	La titularidad colectiva de los derechos inherentes a la libertad religiosa	318
4.	LA LIBERTAD RELIGIOSA	321
4.1.	Aspectos generales.	321
4.2.	La objeción de conciencia	323
4.3.	Derechos de los entes confesionales	323
4.4.	Límites a la libertad religiosa.	326
5.	LA LIBERTAD DE CIRCULACIÓN	330
6.	ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	334
6.1.	Aspectos generales.	334
6.2.	Jurisprudencia en materia de libertad de circulación, establecimiento y expulsión	337
6.3.	Respecto de la libertad de credo y el derecho al trabajo	339
7.	EL ORDEN PÚBLICO COMO NORMA DE CLAUSURA DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS.	344
8.	CONSIDERACIONES FINALES	350