

PRÁCTICA LABORAL

Libertad religiosa en el trabajo

Jesús Lahera Forteza

Consultor Abdón Pedrajas & Molero y
Profesor Tit. Derecho Trabajo UCM

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Extinción progresiva de los contratos temporales de obra o servicio por paulatina finalización de la contrata

Antonio Pedrajas Quiles

Socio Abdón Pedrajas & Molero

COMENTARIOS NORMATIVOS

Nuevo procedimiento para la reclamación al Estado de los salarios de tramitación

Tomás Gómez Álvarez

Asociado Abdón Pedrajas & Molero



LIBERTAD RELIGIOSA EN EL TRABAJO

Jesús Lahera Forteza,

Consultor Abdón Pedrajas & Molero y Profesor Tit. Derecho Trabajo UCM
jlf@abdonpedrajas.com.

I. LIBERTAD RELIGIOSA EN EL CONTRATO DE TRABAJO: DIMENSIÓN INTERNA Y EXTERNA

La libertad religiosa es un derecho fundamental reconocido en el art.16 de la Constitución Española (CE), que tiene una vertiente interna y externa. La dimensión interna comprende el derecho a tener o no fe, así como el de mantener, adoptar o cambiar de religión a lo largo de la vida. Esta libertad individual, que pertenece además al espacio más íntimo de la persona, implica el derecho a no revelar las creencias religiosas y descartar cualquier tipo de coacción pública o privada ante decisiones tan personales y libres. La vertiente externa abarca el derecho a manifestar la religión, individual o colectivamente, en público o privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y los ritos que articulan la fe.

Ambas dimensiones de la libertad religiosa están instaladas en el contrato de trabajo. Desde la perspectiva interna, el trabajador ostenta el credo que quiera libremente, en su conciencia individual, y el empresario debe permanecer neutro al respecto, estando prohibidas las discriminaciones por esta razón (art.4.2.c y 17.1 ET). Desde la vertiente externa, el trabajador es, en principio, libre de manifestar sus convicciones religiosas a través de cultos, prácticas, vestimentas o ritos, lo que obliga a ponderar la libertad religiosa del art.16 CE con la libertad de empresa del art.38 CE y otros bienes jurídicos constitu-

cionales en juego con el fin de evitar las prohibidas discriminaciones por este factor personal.

Es evidente que ofrece mucha más dificultad jurídica la proyección de la dimensión externa de la libertad religiosa en el contrato de trabajo que la interna. Es distinto el deber empresarial negativo –neutralidad- de no entrometerse en la creencia religiosa, que el deber positivo –acción- de facilitar la expresión externa de fe religiosa o al menos no impedirla.

La prohibida discriminación religiosa suele ser concluyente en vulneraciones de la neutralidad empresarial respecto a la fe del trabajador, mientras que la expresión de la fe puede admitir límites, en diálogo con la libertad de empresa y otros derechos fundamentales, que descarten este tipo de discriminación.

Por ello, los conflictos entre libertad religiosa del trabajador del art.16 CE y libertad de empresa del art.38 CE, en conexión con otros bienes constitucionales, se originan sustancialmente en dos de las condiciones laborales que permiten la aparición de esta vertiente externa.

Por un lado, en la vestimenta del trabajador, que puede estar asociada con la manifestación pública de unas determinadas creencias religiosas. Por otro lado, en el tiempo de trabajo y en los descansos, que pueden estar acomodados a los tiempos de las fiestas, los cultos y los ritos religiosos.



Las apreciaciones estéticas de la empresa o la obligación de uniformidad, en sí mismas, no pueden servir de cobertura para negar la utilización de una determinada vestimenta religiosa)

II. VESTIMENTA DEL TRABAJADOR Y LIBERTAD RELIGIOSA

La vestimenta del trabajador puede conllevar conflictos con las empresas por motivos religiosos. La expresión religiosa a través de una determinada prenda de vestir o adorno en la ropa es una manifestación de la vertiente externa de este derecho, que puede entrar en tensión con las pretensiones de una empresa de impedir este tipo de exposición de la fe durante el trabajo. Portar un crucifijo visible en la religión cristiana, un *hiyab*, velo islámico o, incluso, un burka por parte de la mujer en ejercicio de las creencias de los musulmanes, el uso de una *kippa* o el *yarmulk* propio de la fe judía o una determinada prenda en otras religiones hindús u orientales, puede plantear este tipo de problemas en las empresas, más aún si, como sucede en tantos trabajos, es obligado el uso de un determinado uniforme por los trabajadores.

La aceptación por parte de la empresa de este tipo de expresión religiosa del trabajador significa que ambas partes alcanzan un acuerdo, expreso o tácito, que permite combinar la de-

cisión personal de uno con la organización del trabajo del otro. La autonomía individual puede reconducir así este tipo de tensiones.

El conflicto se plantea cuando el trabajador muestra la pretensión de ejercer así su libertad religiosa y la empresa rechaza esta expresión pública de la fe o en escenarios donde la empresa ordena al trabajador retirar de su ropa estos símbolos durante el trabajo. En estos casos, no existen normas jurídicas claras de referencia, más allá de las genéricas antes expuestas, por lo que la restricción de la prenda de dimensión religiosa por motivo empresarial debe ser ponderada, objetiva, proporcionada y razonada, con el fin de no vulnerar ni la libertad religiosa ni provocar una discriminación por estas razones. Quedan, por tanto, descartadas las decisiones empresariales sin motivación, donde debe prevalecer la dimensión externa de la libertad religiosa del trabajador. Es en los matices de la ponderación jurídica entre este derecho individual del trabajador y la libertad de empresa donde puede inclinarse la balanza a favor de uno u otro, sin que exista discriminación por este factor personal.

La expresión laboral de la religiosidad debe ponderarse entre derechos fundamentales y exige, dentro de esos límites, tanto la buena fe de la empresa como del trabajador)

En relación con la vestimenta del trabajador resultan muy interesantes e ilustrativas las consideraciones de las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) de 15 de enero de 2013 que resuelven este tipo de conflictos. El TEDH obliga a ponderar la razonabilidad y proporcionalidad de la decisión empresarial restrictiva en el uso de prendas religiosas para valorar si existe o no una discriminación por estas razones.

Las apreciaciones estéticas de la empresa o la obligación de uniformidad, en sí mismas, no pueden servir de cobertura para negar la utilización de una determinada vestimenta religiosa. La restricción tiene que estar fundamentada en argumentos de organización empresarial con determinadas finalidades como la protección de la salud en el trabajo, la atención al público conforme a una determinada imagen laica y pluralista de la empresa o el respeto a la dignidad de terceros ante la valoración de determinadas prendas. La tolerancia con el hecho religioso y la no discriminación por creencias de la empresa puede resultar así compatible con la denegación de prendas religiosas en el trabajo siempre que, dentro de las obligaciones del contrato de trabajo, la ponderación jurídica sea razonada y la restricción proporcionada respecto al fin perseguido en el ejercicio de la libertad de empresa del art.38 CE, lo que inevitablemente conduce al examen de cada caso concreto.

III. TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS Y LIBERTAD RELIGIOSA

En relación con los tiempos de trabajo y descansos, el art.37.1 ET establece la regla general, bien que dispositiva, del descanso semanal en domingo, que satisface al amplio colectivo de católicos practicantes, a la vez que las leyes es-

pecíficas de libertad religiosa 24,25 y 26/1992 ofrecen un excelente marco para alcanzar acuerdos colectivos e individuales de acomodación razonable del descanso de los trabajadores a los cultos de las distintas confesiones religiosas.

En caso de desacuerdo y conflicto, opera una restricción empresarial de la dimensión religiosa del trabajador que, de nuevo, debe ser ponderada, objetiva, proporcionada y razonada, sin provocar una discriminación por este factor personal. Lo que resulta más difícil de fundamentar es la presencia en nuestro ordenamiento laboral de un deber empresarial de acomodación razonable de los tiempos de trabajo a las creencias religiosas como sí sucede en otras legislaciones, sobre todo anglosajonas, que se desenvuelven en una tradición multicultural.

Como recordó en su día la STC 19/1985 de la libertad religiosa, *“no nace deber alguno para el empresario de conciliar la organización del trabajo con las prácticas religiosas ni una acomodación por ello de las obligaciones contractuales suscritas por el trabajador”*. Esta afirmación del TC es excesivamente contundente porque frente a la descartada acomodación razonable, se debe exigir, al menos, una motivación empresarial de este tipo de restricciones en la línea de la citada jurisprudencia del TEDH.

En conclusión, la expresión laboral de la religiosidad debe ponderarse entre derechos fundamentales y exige, dentro de esos límites, tanto la buena fe de la empresa como del trabajador. De la empresa, porque debe acreditar en los términos analizados el rechazo a las pretensiones de los trabajadores de llevar una vestimenta religiosa o de adaptar sus tiempos de trabajo y descansos al rito religioso, teniendo en cuenta siempre el respeto a la dimensión externa de esta libertad individual, que no debe quedar dañada ni restringida sin fundamento. Del trabajador/a, porque debe comprender que la expresión de sus creencias en el trabajo puede estar sujeta a límites desde la óptica de la libertad de empresa, más aún si su actividad conlleva una imagen pública o un trato con clientes y consumidores en una sociedad laica de gran diversidad social.

El respeto mutuo a las creencias del trabajador y a los valores de la empresa, y de la propia sociedad, puede conducir así a soluciones equilibradas de problemas que pueden ser muy complejos. En definitiva, la religión en el trabajo puede y debe ser una expresión de la fe con buena fe.)

Extinción progresiva de los contratos temporales de obra o servicio por paulatina finalización de la contrata

Antonio Pedrajas Quiles,

Socio Abdón Pedrajas & Molero
apq@abdonpedrajas.com.

COMENTARIO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO (TS), DE 28 DE ABRIL DE 2014

1. La cuestión a unificar en el recurso de casación para la unificación de doctrina resuelto por la Sentencia del TS objeto de este comentario se centra en determinar si resulta ajustada a derecho la decisión empresarial de extinguir contratos temporales de obra ex art. 49.1 c) ET -realización de la obra o servicio objeto del contrato- cuando la causa de la extinción es la reducción de la actividad para la que fueron contratados y no la terminación íntegra de la contrata.

2. Planteados los términos del debate, el TS concluye que superada la fase álgida de la contratación, la empresa puede ir progresivamente acordando la extinción contractual por fin de obra, sin que se exija para ello la total terminación de la contrata. Así, la extinción del contrato temporal no tiene necesariamente que coincidir con la terminación de la contrata, ya que la finalización paulatina de los trabajos puede suponer que no sea necesario mantener la misma plantilla de trabajadores.

3. En este sentido, el TS trata de aportar seguridad jurídica mediante una solución clara a las situaciones problemáticas en donde la obra o el servicio no concluyen terminantemente un día concreto, sino que van finalizando de manera paulatina. Al respecto, establece lo siguiente:

a) Es válida la extinción progresiva de los contratos temporales suscritos por paulatina finalización de la contrata.

b) Sin embargo, de conformidad con lo establecido en el art. 217 LEC, la carga de probar la finalización paulatina de la obra que justifica la extinción de ciertos contratos corresponde a la

empresa. En defecto de prueba, la extinción será calificada de improcedente.

c) También sería calificada de improcedente la extinción de contratos temporales en el caso de fraude. Por ejemplo, que la empresa extinga contratos con unos trabajadores mientras contrata otros nuevos, o que extinga contratos de puestos que sigue necesitando en lugar de los que ya no son necesarios.

Superados estos requisitos, sería válido sostener que, a medida que va terminando la obra o servicio, pueden correlativamente extinguirse los contratos vinculados que puedan resultar ya innecesarios.

4. Adicionalmente, resultará del todo recomendable que, a la hora de determinar el objeto del contrato, se identifique de la manera más precisa posible la obra o servicio a realizar, evitando remisiones genéricas a la contrata que determinarían que la vigencia del contrato de trabajo quedase vinculado exclusivamente al fin de aquella.

Incluso, resultará igualmente recomendable reflejar en el contrato que la reducción del volumen de obra o servicios será causa habilitante para su terminación.)

La empresa puede ir progresivamente acordando la extinción contractual por fin de obra sin que se exija para ello la total terminación de la contrata)

Nuevo procedimiento para la reclamación al Estado de los salarios de tramitación

Tomás Gómez Álvarez,

Asociado Abdón Pedrajas & Molero
tga@abdonpedrajas.com.



El BOE del pasado día 19 de junio ha publicado el Real Decreto 418/2014, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido.

OBJETIVOS DE LA NUEVA REGULACION

Los objetivos de la nueva regulación son dos. En primer lugar, el adecuar la normativa anterior, recogida en el Real Decreto 924/1982, a las sucesivas etapas de reforma de la regulación laboral que la habían afectado, como son la limitación de los salarios de tramitación a los supuestos de readmisión en el despido improcedente, y la elevación de 60 a 90 días hábiles desde la presentación de la demanda y la sentencia que declare por primera vez la improcedencia del despido, para la fijación del plazo a partir del cual puede reclamarse al Estado el pago de los salarios de tramitación.

El segundo, el simplificar y acelerar el procedimiento de tramitación, unificando en el Ministerio de Justicia la resolución de la reclamación.

NOVEDADES DE LA NUEVA REGULACION

Son varias:

- Solo es posible la reclamación al Estado de los salarios de tramitación en los supuestos en que, existiendo declaración de improcedencia del despido, se haya ejercido la opción por la readmisión. Con ello se adecua el texto legal a las modificaciones en materia de despido operadas en 2012, en donde, salvo excepciones, se eliminaron los salarios de tramitación en caso de declaración de improcedencia con opción por la extinción contractual.

En todo caso, esta nueva regulación puede suponer un problema en el supuesto de despido de un representante de los trabajadores, pues ex. Art. 56.4 ET, con independencia del sentido de la opción, siempre se devengan salarios de tramitación. Es decir, que a tenor de la literalidad de la norma, en el caso de que un representante optase por la extinción contractual tras la declaración de improcedencia del despido, con abono de la indemnización y salarios de tramitación, la empresa no podría reclamar al Estado los salarios de tramitación devengados pasados los 90 días hábiles.

TRAMITACION DE LA RECLAMACIÓN

A la solicitud debe acompañarse la siguiente documentación, en el caso de presentación por el empresario:

- Copia testimoniada de la demanda, de la sentencia y de la documentación que acredite la readmisión del trabajador.

- Certificado emitido por el Secretario judicial, en el que se recoja la cronología del proceso y las posibles causas de suspensión del plazo de 90 días.

■ **Acreditación documental del abono de los salarios de tramitación y certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social relativo a las cotizaciones abonadas**

■ **Informe de vida laboral del trabajador.**

Si la solicitud se presenta por el trabajador, se deberá aportar documentación adicional relativa a la insolvencia o concurso del empresario.

Corresponde a las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno la tramitación del procedimiento, para lo que disponen de un plazo de 15 días desde la presentación, emitiendo propuesta de resolución. Transcurrido el citado plazo, deberán remitir el expediente a la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia del Ministerio de Justicia, el cual resolverá y notificará la resolución al solicitante en el plazo de un mes desde la recepción del expediente.

El silencio es desestimatorio y el interesado podrá demandar ante el órgano jurisdiccional que conoció en la instancia del proceso de des-

Solo es posible la reclamación al Estado de los salarios de tramitación en los supuestos en que, existiendo declaración de improcedencia del despido, se haya ejercido la opción por la readmisión)

pido, en caso de desestimación, expresa o tácita, o estimación parcial.

APLICACIÓN TRANSITORIA

Será aplicable la nueva regulación a las solicitudes presentadas que todavía no hayan sido resueltas, debiendo tenerse en cuenta, además, la fecha del despido, así como la de aquella en que la Sentencia alcanzó firmeza.)

BREVES

* **SEGURIDAD SOCIAL.** Resolución de 21 de mayo de 2014, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece el Plan general de actividades preventivas de la Seguridad Social, a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades para el año 2014. *BOE 29 de mayo de 2014*)

* **IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO.** Real Decreto 410/2014, de 6 de junio, por el que se modifican el Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido, aprobado por el Real Decreto 1624/1992, de 29 de diciembre, y el Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributa-

ria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos, aprobado por el Real Decreto 1065/2007, de 27 de julio. *BOE 7 de junio de 2014*)

* **SEGURIDAD SOCIAL.** Real Decreto 475/2014, de 13 de junio, sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador. *BOE 14 de junio de 2014*)

* **PROCEDIMIENTO LABORAL.** DESPIDO.- Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al OE Estado por salarios de tramitación en juicios por despido. *BOE 18 de junio de 2014*)

Información elaborada por:

Abdón Pedrajas & Molero
ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com