

# GUIA PER AL RESPECTE A LA LLIBERTAT RELIGIOSA I DE CONSCIÈNCIA EN LES RELACIONS LABORALS



Generalitat  
de Catalunya



# SUMARI

<b>1. PRESENTACIÓ</b>	5
<b>2. INTRODUCCIÓ DE L'AUTOR</b>	7
<b>3. LA LLIBERTAT RELIGIOSA EN L'ÀMBIT LABORAL. MARC JURÍDIC</b>	12
3.1 La llibertat religiosa com a dret fonamental	12
3.2 La llibertat religiosa en l'àmbit laboral	15
3.2.1 Consideracions generals	15
3.2.2 Dinàmica del dret a la llibertat religiosa en la relació laboral	17
3.2.3 Límits en l'exercici de la llibertat religiosa i ponderació de drets	20
<b>4. PRINCIPIS D'ACTUACIÓ</b>	27
4.1 Principis generals	27
4.2 Principis en l'àmbit laboral	27
<b>5. RECOMANACIONS I BONES PRÀCTIQUES</b>	30
5.1 Recomanacions generals	30
5.1.1 Considerar raonablement la llibertat religiosa en la negociació i l'execució del contracte de treball	30
5.1.2 Considerar la llibertat religiosa en els convenis col·lectius i els acords d'empresa	38
5.1.3 Vetllar per la formació multicultural dels càrrecs directius i intermedis de les empreses	40
5.1.4 Integrar la diversitat religiosa en el marc de la responsabilitat social de l'empresa (RSE)	42
5.1.5 Garantir el dret a no manifestar les creences religioses	50
5.1.6 Vetllar per la no-discriminació per motius de creences religioses	52
5.2 Festivitats i descansos laborals	58
5.3 Contacte de la persona treballadora amb productes alimentaris	69
5.4 Estètica, indumentària i ús de simbologia religiosa al lloc de treball	71
5.5 La possibilitat de difondre idees religioses al lloc de treball	78
5.6 Objecció de consciència	81
5.6.1 Concepte d'objecció de consciència	81
5.6.2 Interrupció voluntària de l'embaràs	82
5.6.3 Eutanàsia	84
5.7 Prestació de serveis en empreses de tendència	85
5.7.1 Limitació eventual de drets en la prestació de serveis a les empreses de tendència religiosa	85
5.7.2 Docència en centres educatius religiosos privats	90
5.8 Prestació de serveis a l'Administració pública	92
<b>6. ANNEX I: REFERÈNCIES LEGALS I JURISPRUDÈNCIA</b>	101
<b>7. ANNEX II: BIBLIOGRAFIA I RECURSOS</b>	123



# I.

## PRESENTACIÓ

Les treballadores i els treballadors gaudeixen del dret a la llibertat religiosa i de consciència. És un dret del qual no n'estan privats en cap cas a causa de la relació laboral, tal com reconeixen diversos tractats internacionals i altres textos del nostre ordenament jurídic.

L'augment de la diversitat religiosa provoca que la reflexió al voltant d'aquest dret sigui més actual i necessària que mai. Especialment si tenim en compte que les expressions de la religiositat poden generar un impacte en diversos aspectes de la relació laboral, com ara els horaris, els descansos i les festivitats; l'ús d'una determinada indumentària o simbologia per part de les persones treballadores; la gestió de l'alimentació, i la possibilitat d'exercir l'objecció de consciència en situacions concretes. Es tracta d'un impacte que no sempre hom sap com ha de gestionar.

L'estudi que us presentem vol incidir justament en aquest aspecte. L'àmbit laboral també s'ha vist afectat per la transformació que ha viscut la nostra societat en les darreres dècades. I a mesura que la presència de determinades comunitats es consolidi, és probable que algunes demandes es facin més freqüents i més notòries. Per això, cal prendre consciència de la importància de tenir en compte la dimensió religiosa en el medi laboral i els drets de les persones treballadores en aquest àmbit. Entre altres motius, perquè —n'estem convençuts— això contribuirà al seu benestar i a una dinàmica més positiva en les relacions laborals.

L'autor d'aquesta recerca, el professor Albert Toledo, té una llarga experiència com a advocat laboralista, a més de ser un expert acadèmic en aquesta matèria. Com veureu, al llarg de la publicació fa un recorregut exhaustiu pel conjunt de la normativa que afecta d'una o altra manera l'exercici de la llibertat religiosa en l'àmbit laboral. Però va més enllà d'això i analitza tota mena de situacions que posen en qüestió la forma en què es pot respectar aquest dret fonamental al mateix temps que es té en compte l'interès legítim de les empreses perquè la prestació laboral s'executi de la millor manera possible.

En aquest sentit, aquest estudi pot ser útil per a organitzacions empresarials, entitats i persones que contracten persones treballadores (incloent-hi les diferents administracions), així com a treballadors en si, sindicats i professionals que assessoren o intervenen en la gestió dels recursos humans de les empreses i en la resolució de conflictes laborals. També pot ajudar les mateixes comunitats i entitats religioses a adoptar un paper actiu i constructiu en aquest àmbit.

Aquest treball, en tot cas, no pretén imposar regulacions o solucions concretes als possibles conflictes i dificultats que sorgeixin. El seu objectiu és explicar els principis jurídics generals, oferir alguns criteris per prevenir o resoldre conflictes i plantejar diferents opcions que les diferents parts implicades poden adoptar voluntàriament. L'autor proposa que, en el marc del diàleg social, siguin els mateixos agents els que adoptin les regulacions concretes que considerin apropiades als convenis col·lectius. Perquè, sens dubte, la millor manera d'afrontar les possibles demandes i peticions derivades de les creences religioses dels treballadors és des del màxim consens.

**Direcció General d'Afers Religiosos**



## 2.

# INTRODUCCIÓ DE L'AUTOR

Sense cap mena de dubte, l'execució del present treball ha estat tot un repte, tant per a la Direcció General d'Afers Religiosos de la Generalitat de Catalunya com per a l'autor; un repte il·lusionant, però repte al cap i a la fi. A l'hora d'aproximar-se a la relació entre llibertat religiosa i lloc de treball, s'ha de tenir en compte que ara mateix no hi ha tractats o manuals que analitzin completament i de manera sistemàtica les qüestions que planteja la interacció del dret a la llibertat religiosa amb la relació laboral. Com a mínim, el dret fonamental a la llibertat religiosa s'ha d'analitzar des de tres perspectives diferents per poder cobrir els aspectes bàsics que se susciten en la relació laboral: el dret a l'objecció de consciència per raó de les conviccions religioses, l'exercici del dret a la llibertat religiosa en si com a dret fonamental i la prohibició de discriminació per raó de les conviccions religioses (tutela anti-discriminatòria). Aquesta triple perspectiva s'ha de situar en un context determinat, la qual cosa ens porta a parlar dels escenaris següents, si es vol oferir un panorama mínim del que comporta la dinàmica del dret: 1) l'empresa privada ordinària, és a dir, sense cap ideari propi, religiosament «neutra»; 2) l'Administració pública, i 3) l'empresa ideològica o de tendència religiosa, que és la que es basa en un ideari i l'activitat de la qual és precisament la difusió i el sosteniment d'aquest ideari.

Dit això, ja es pot imaginar que la tasca no ha estat fàcil. Des d'una perspectiva subjectiva, en l'àmbit laboral s'han de protegir les conviccions religioses de les persones treballadores o la seva falta de conviccions religioses (ateisme, agnosticisme), i també el dret de les empreses i les persones empresàries: ja sigui el manteniment d'un estatus «neutre» en el cas de les empreses ordinàries o sense ideari, ja sigui el dret a la llibertat religiosa de les empreses i les organitzacions de tendència o ideològiques. Es tracta d'un equilibri delicat respecte al qual el dret ha d'aportar solucions.

Si bé la tutela antidiscriminatòria en l'àmbit laboral està molt desenvolupada, per raó de la normativa espanyola actual, però també i de manera molt particular per l'influx de l'ordenament jurídic de la Unió Europea, així com la vessant negativa del dret a la llibertat religiosa, a diferència d'altres països, com és el cas dels Estats Units o el Canadà, encara hi ha molta discussió jurídica i doctrinal respecte a dues vessants. En primer lloc, la vessant positiva del dret a la llibertat religiosa i, en segon lloc, tampoc no resulta pacífica la dinàmica de l'objecció de consciència en l'àmbit laboral quan no hi ha una norma jurídica que descriu explícitament un supòsit de fet específic. Així és el dret: quan el supòsit de fet no està descrit exactament, és hora de dur a terme interpretacions més agosarades i cal esbrinar quina és la norma aplicable i quines conseqüències jurídiques comporta. Tota una paradoxa en una societat hipernormada, en què l'anomia, concepte al qual tanta atenció dedicà Émile Durkheim des d'un punt de vista sociològic i més enllà de la sola falta de reglamentacions jurídiques, sembla que hauria de ser l'excepció.

Com és sabut, des de l'aparició del liberalisme hi ha hagut un gran desenvolupament de la vessant negativa del dret a la llibertat religiosa, que en l'àmbit laboral es tradueix en el dret de qualsevol persona treballadora de mantenir un espai de llibertat en el qual cap altra persona treballadora, ni l'empresa, no pot interferir. Aquest espai de llibertat individual es tra-

dueix en el dret a no manifestar les conviccions religioses que se sostenen (aquest «dret al silenci» fins i tot està previst expressament a la Constitució), el dret a mantenir les pròpies conviccions sense haver-les de canviar, el dret a abandonar aquestes conviccions si així es vol, etc. Aquest és l'aspecte previst tradicionalment per la cosmovisió liberal i, per tant, el més desenvolupat i incontrovertit en l'aplicació pràctica. En aquest sentit, ningú no discuteix que una empresa no pot obligar una persona treballadora a sostenir certes conviccions religioses, tal com el dret a la llibertat ideològica, en la seva vessant negativa, prohibeix a l'empresa pressionar per afiliar-se a un partit polític determinat, o la llibertat sindical prohibeix que s'obligui algú a afiliar-se a un sindicat concret.

Resulta, en canvi, més problemàtic delimitar si una persona treballadora pot exercir el dret a la llibertat religiosa en la relació laboral de manera més proactiva, en la seva vessant positiva, és a dir, si pot reclamar una adaptació, ajust o acomodació del lloc de treball d'acord amb les seves conviccions, en un sentit anàleg al de les persones treballadores amb discapacitat, que sí que gaudeixen d'un reconeixement legal explícit de l'esmentat dret d'adaptació a les seves circumstàncies particulars. Aquesta és una qüestió que, com que de moment no està resolta doctrinalment, encara que es va avançant de mica en mica al respecte, s'ha enfocat més aviat des del punt de vista de les bones pràctiques. Malgrat que no hi ha solucions jurídiques definitives, el que sí que no es pot dubtar és que el problema existeix, perquè la realitat social es mostra tossuda.

Sí que és indiscutible que l'exercici dels drets fonamentals no específicament laborals al lloc de treball (com és el cas del dret a la llibertat d'expressió, a la llibertat religiosa, a la llibertat ideològica, etc.), és a dir, els drets fonamentals inherents a qualsevol ciutadà o ciutadana, sigui a l'empresa privada o en una Administració pública, resulta factible. En un estat democràtic de dret ha de resultar factible. Això és així perquè les persones treballadores continuen sent titulars dels drets esmentats i aquests romanen vigents en l'execució del contracte de treball, però ningú no posa en dubte —sobre això sí que hi ha consens— que es poden modular, limitar o fins i tot neutralitzar en certs supòsits. Dit d'una altra manera: la persona treballadora, al seu lloc de treball, no es veu desposseïda dels seus drets fonamentals pel sol fet d'entrar a prestar serveis a l'empresa privada o a l'Administració pública, però sí que pot veure limitat l'exercici dels drets esmentats pel fet que s'han de tenir en compte altres drets i béns jurídics que també mereixen protecció: el dret a la llibertat religiosa d'altres persones treballadores, el dret a la llibertat d'empresa i a la propietat privada en el cas de les empreses privades, els drets de les persones pacients en l'àmbit sanitari, el dret a la integritat física en el cas de la prevenció de riscos laborals, els drets de les persones ciutadanes o l'obligació de neutralitat religiosa o no confessionalitat en el cas de l'Administració pública, etc. Sobre aquests aspectes, ben pràctics i gens «de laboratori», s'ofereixen aquí unes observacions i bones pràctiques que es vol que siguin d'ajuda.

Quan la persona treballadora exerceix el seu dret a la llibertat religiosa, s'ha d'analitzar en cada situació si aquest exercici afecta altres drets i béns jurídics amb els quals pot entrar en conflicte. En aquest cas, s'ha de dur a terme una operació de ponderació dels drets en joc i determinar quins es limiten i en quin grau. Si l'empresa privada o l'Administració pública que sigui i les persones treballadores discrepen sobre els límits aplicats, els òrgans jurisdiccionals competents són els que han de determinar la vigència i la dinàmica de l'exer-



cici del dret fonamental en el cas concret en vista de les circumstàncies concurrents, que poden ser molt diferents en cada supòsit. Tot això, sens perjudici de les funcions de control i en matèria sancionadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, un organisme públic amb un gran nivell d'especialització i que té un paper molt rellevant en matèria de drets fonamentals en l'àmbit laboral.

També cal esmentar que si la prohibició de la discriminació és absoluta a les empreses privades i a l'Administració pública, es veu matisada en gran manera a les empreses ideològiques o de tendència. A més, s'ha de considerar que el principi d'igualtat té un recorregut molt limitat en l'àmbit laboral a les empreses privades, precisament per raó del dret constitucional a la llibertat d'empresa. En canvi, per uns motius ben coneguts, el principi d'igualtat es desplega amb tota la seva força en l'àmbit de l'Administració pública. Són matisos que s'han de tenir presents si es vol copsar adequadament la dinàmica diferent del dret a la llibertat religiosa en diversos contextos.

Com és fàcil d'observar, no es tracta aquí en bona part de qüestions tancades o de controvèrsies jurídiques que es puguin solucionar amb respostes preestablertes, o aptes per ser contestades categòricament amb un sí o un no. De fet, es tracta de discussions molt dinàmiques, sempre condicionades a l'opinió de diferents tribunals (Tribunal de Justícia de la Unió Europea, Tribunal Europeu de Drets Humans, Tribunal Constitucional, sala social i sala contenciosa administrativa del Tribunal Suprem...), i que afecten en un grau o altre totes les societats multiculturals, com és el cas de França, Alemanya, el Regne Unit, el Canadà, els Estats Units, etc. I que en el nostre cas comprenen el dret laboral i de la Seguretat Social, el dret constitucional, el dret administratiu, el dret de la Unió Europea... O dit d'una altra manera: són problemàtiques que afecten transversalment diverses àrees d'estudi i disciplines.

En el cas del iuslaboralisme català, diverses de les qüestions analitzades aquí han estat objecte d'investigació a les diferents universitats catalanes. L'acadèmia un cop més ha estat atenta a la realitat social del país, molt canviant en un context globalitzat. Entre altres estudiosos, la relació entre el dret a la llibertat religiosa i el dret del treball ha estat examinada per la professora Pilar Rivas Vallejo (catedràtica de Dret del Treball de la Universitat de Barcelona), el professor Eduardo Rojo Torrecilla (catedràtic de Dret del Treball de la Universitat Autònoma de Barcelona) i el professor Ferran Camas Roda (catedràtic de Dret del Treball de la Universitat de Girona), per citar tres exemples significatius de les tasques d'investigació desenvolupades pels nostres centres educatius superiors.

En poques paraules, a continuació s'aniran abordant en forma de guia els aspectes més rellevants de la intersecció del factor religiós amb la relació laboral, de la manera més planera possible i entenedora per a persones sense formació jurídica. Es tracta d'unes qüestions que en la realitat social que ens envolta no solament són d'una gran complexitat jurídica, sinó que, a més, en bona part estan en contínua evolució normativa i jurisprudencial. Només cal mirar de tant en tant els titulars dels mitjans de comunicació per constatar que hi ha sovint novetats, molts cops des d'Europa. En aquest sentit, i sempre amb l'ànim d'oferir un panorama bàsic i la resolució dels dubtes més habituals, es pot comprovar, per exemple, que les notes a peu de pàgina són mínimes i estan limitades a facilitar la lectura.

Perquè sigui més útil als lectors i lectores, s'esmenta la normativa aplicable, s'enumeren les sentències més rellevants en la matèria, s'ofereix una llista de recursos molt variats i, així mateix, s'aporta una bibliografia bàsica per a qui estigui interessat a aprofundir respecte a qüestions concretes. No es pot negar que el treball és ambiciós, ja que es vol que la present guia sigui pràctica, és a dir, que ajudi empreses, persones treballadores, administracions públiques, organitzacions empresarials, sindicats i confessions religioses a resoldre dubtes i, sobretot, a aplicar unes bones pràctiques en el dia a dia de les relacions laborals. Només el temps dirà si s'ha aconseguit aquest objectiu. Com a mínim s'intenta que els diferents actors socials que intervenen en el món de les relacions laborals a Catalunya, sense la necessitat de ser juristes, puguin afrontar una realitat i unes problemàtiques que cada cop seran més comunes, com ja ha passat en altres societats del nostre entorn.

Per no fer excessivament carregós i extens el present treball, en perjudici de la seva claredat, hi ha aspectes rellevants que no s'hi han analitzat, com ara el cas dels professors i professores que imparteixen doctrina catòlica als centres educatius públics (tema sobre el qual hi ha molta jurisprudència, que en tot cas és citada aquí, i relativament pocs dubtes doctrinals), les fronteres del dret laboral en relació amb l'activitat dels ministres de culte (qüestió molt casuística i que habitualment comporta pocs problemes en comparació amb la fixació de límits en altres àmbits, com són els denominats «falsos autònoms» i els «falsos becaris») i el factor religiós respecte al dret de la Seguretat Social (aproximació que mereixeria apartar-se molt del nucli dur del present treball, perquè és una disciplina diferenciada del dret laboral, tot i que hi estigui connectada). En canvi, a proposta de les diferents confessions religioses catalanes, consultades per dur a terme la present tasca, sí que s'hi han inclòs algunes qüestions que els resulten d'un interès especial.

Finalment, l'autor vol agrair a les confessions religioses presents a Catalunya i a la Direcció General d'Afers Religiosos de la Generalitat de Catalunya, en la persona de la seva antiga directora general, la senyora Yvonne Griley, i l'actual director general, el senyor Carles Armengol Siscars, l'interès pel present treball. De la mateixa manera, l'autor agraeix a la subdirectora general, la senyora Isabel Escandell, el suport que sempre ha ofert a l'execució de l'obra, fet que inclou un sincer agraïment als tècnics i tècniques d'Afers Religiosos, i en particular al senyor Agustí Iglesias. En especial, l'autor vol agrair la professional i metòdica tasca desenvolupada pel senyor Eduard Ibáñez, que mentre ha estat tècnic d'Afers Religiosos no ha escatimat esforços perquè aquesta obra sigui una realitat, amb consells, suggeriments, correccions, observacions... que han demostrat una vegada i una altra el seu saber fer com a jurista. A tots i a totes (independentment de les seves conviccions o falta de conviccions religioses!), un sincer reconeixement.

**Albert Toledo Oms**

Esplugues de Llobregat, 23 de desembre del 2022



# 3.

## LA LLIBERTAT RELIGIOSA EN L'ÀMBIT LABORAL. MARC JURÍDIC

### 3.1 La llibertat religiosa com a dret fonamental

L'article 18 de la Declaració Universal dels Drets Humans proclama: «Tota persona té dret a la llibertat de pensament, de consciència i de religió; aquest dret inclou la llibertat de canviar de religió o de creença, i la llibertat, individualment o col·lectivament, en públic o en privat, de manifestar la seva religió o creença per mitjà de l'ensenyament, la pràctica, el culte i l'observança». Tal com recorda l'observació general número 22 del Comitè de Drets Humans de les Nacions Unides (1993), aquest article protegeix les conviccions teistes, no teistes i atees, així com el dret de no professar cap religió o convicció.

Aquest dret és recollit i protegit per molts altres pactes, convenis i documents internacionals. Cal destacar-ne els següents:

- Pacte Internacional dels Drets Civils i Polítics (1966). L'article 18 expressa el dret a la llibertat de pensament, de conscièn-

cia i de religió en termes quasi idèntics als de la Declaració Universal, i afegeix que «Ningú no pot ser objecte de mesures coercitives que puguin menyscar la llibertat de tenir o adoptar la religió o les creences de la seva tria», així com el compromís dels estats membres de «respectar la llibertat dels pares o, quan s'escaigui, la dels tutors legals, per garantir que els fills rebin l'educació religiosa o moral d'acord amb les pròpies conviccions».

- Pacte Internacional dels Drets Econòmics, Socials i Culturals (1966). L'article 13.3 estableix que els estats membres es comprometen a respectar la llibertat dels pares i les mares i, si s'escau, dels tutors legals de fer que els seus fills o pupils «rebin l'educació moral o religiosa de conformitat amb les pròpies conviccions».
- Convenció Internacional per a l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació Racial (1965). L'article 5.d.VII recull el dret a la llibertat de pensament, de consciència i de religió.

---

**L'article 18 de la Declaració Universal dels Drets Humans proclama: «Tota persona té dret a la llibertat de pensament, de consciència i de religió; aquest dret inclou la llibertat de canviar de religió o de creença, i la llibertat, individualment o col·lectivament, en públic o en privat, de manifestar la seva religió o creença per mitjà de l'ensenyament, la pràctica, el culte i l'observança».**

---

- Convenció sobre els Drets de l'Infant (1989). L'article 14 obliga els estats membres a «respectar el dret de l'infant a la llibertat de pensament, de consciència i de religió», i els articles 17, 23.3 i 27.1 assenyalen la necessitat de promoure el desenvolupament i el benestar espiritual i moral dels infants.

En l'àmbit europeu, el dret a la llibertat de pensament, de consciència i de religió es recull a l'article 9 del Conveni Europeu per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals (1950) i a l'article 10 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000).

Però, com que no hi ha cap dret absolut, aquests tractats internacionals també estableixen els límits a la dimensió externa d'aquest dret, és a dir, els límits al dret de manifestar i practicar els propis pensaments, creences i religió.

Així, l'article 18.3 del Pacte Internacional dels Drets Civils i Polítics afirma: «La llibertat de manifestar la pròpia religió o les pròpies creences només pot ser subjecta a les limitacions prescrites per la llei que siguin necessàries per protegir la seguretat, l'ordre, la salut o la moral públics, o els drets i les llibertats fonamentals dels altres».

L'Estat espanyol ha ratificat tots els tractats internacionals que s'acaben de citar, els quals, per tant, formen part del seu ordenament jurídic.

Així mateix, aquests drets es recullen expressament a la Constitució espanyola (CE):

- L'article 16 «garanteix la llibertat ideològica, religiosa i de culte dels individus i de les comunitats sense cap més limitació, quan siguin manifestades, que la necessària per al manteniment de l'ordre públic protegit per la llei», i determina

que ningú no podrà ser obligat a declarar quant a la seva ideologia, religió o creences; que cap confessió no té caràcter estatal, i que els poders públics han de tenir en compte les creences religioses de la societat i mantenir les conseqüents relacions de cooperació amb les confessions religioses.

- L'article 14 estableix el principi de no-discriminació «per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social».
- L'article 27.3 garanteix «el dret que assisteix els pares per tal que els fills rebin la formació religiosa i moral que vagi d'acord amb les seves conviccions».

D'altra banda, l'Estatut d'autonomia de Catalunya manifesta a l'article 4: «1. Els poders públics de Catalunya han de promoure el ple exercici de les llibertats i els drets que reconeixen aquest Estatut, la Constitució, la Unió Europea, la Declaració universal de drets humans, el Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i els altres tractats i convenis internacionals subscrits per Espanya que reconeixen i garanteixen els drets i les llibertats fonamentals. 2. Els poders públics de Catalunya han de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat dels individus i dels grups siguin reals i efectives; han de facilitar la participació de totes les persones en la vida política, econòmica, cultural i social, i han de reconèixer el dret dels pobles a conservar i desenvolupar llur identitat».

Així mateix, l'article 21.2 estableix que les mares i els pares tenen garantit «el dret que els assisteix per tal que llurs fills i filles rebin la formació religiosa i moral que vagi d'acord amb llurs conviccions als centres educatius de titularitat pública, en els quals l'ensenyament és laic».

A més, l'article 42.7 diu: «Els poders públics han de vetllar per la convivència social, cultural i religiosa entre totes les persones a Catalunya i pel respecte a la diversitat de creences i conviccions ètiques i filosòfiques de les persones, i han de fomentar les relacions interculturals per mitjà de l'impuls i la creació d'àmbits de coneixement recíproc, diàleg i mediació».

El dret a la llibertat religiosa està regulat a la Llei orgànica 7/1980, de 5 de juliol, de llibertat religiosa, que en desenvolupa el contingut, l'exercici i els límits, i també les relacions dels poders públics amb les confessions religioses. Pel que fa als límits, l'article 3 diu: «L'exercici dels drets que dimanen de la llibertat religiosa i de culte té com a únic límit la protecció del dret dels altres a l'exercici de les seves llibertats públiques i drets fonamentals, així com la salvaguarda de la seguretat, de la salut i de la moralitat pública, elements constitutius de l'ordre públic protegit per la llei en l'àmbit d'una societat democràtica».

De totes aquestes normes internacionals i estatals se'n deriven quatre principis que cal tenir molt en compte: 1) el dret a la llibertat de creences de les persones i les comunitats i a la seva manifestació pública, sense cap discriminació ni coerció; 2) la neutralitat de l'Estat i, per tant, de l'Administració pública; 3) la cooperació dels

poders públics amb les confessions; 4) el foment, per part dels poders públics, de la convivència social, cultural i religiosa.

Molts estudiosos consideren que l'aconfessionalitat que proclamen la CE i l'Estatut d'autonomia de Catalunya és molt propera, per no dir igual, al que avui s'entén, majoritàriament, per *laïcitat* o *laïcitat positiva*. En aquest sentit, moltes sentències del Tribunal Constitucional d'Espanya utilitzen els termes *aconfessionalitat*, *laïcitat* i *laïcitat positiva* o *cooperativa* com a sinònims (sentències del Tribunal Constitucional [SSTC] 42/2001, 46/2001, 154/2002, 51/2011 i 128/2007, entre moltes d'altres).

L'aconfessionalitat, laïcitat o laïcitat positiva consisteix en la separació entre el poder polític i les confessions religioses i en el fet que les institucions públiques no s'identifiquin amb cap opció religiosa o espiritual, ni tampoc amb l'ateisme ni amb l'agnosticisme. L'aconfessionalitat esdevé un marc que permet l'existència i la coexistència de les diverses visions de la vida, sense privilegis ni discriminacions, fomentant la llibertat i el tracte equitatiu, imparcial i respectuós. Esdevé una garantia per a la llibertat religiosa i de pensament de totes les persones, tant si s'identifiquen amb algun credo com si no, i en igualtat de condicions. No significa, en cap cas, menystenir, ignorar o canviar la consciència religiosa de ningú, sinó simplement assegurar que cap creença o institució religiosa no s'apodera de l'espai públic en el qual es manifesten les diverses creences.

Cal distingir l'aconfessionalitat (*laïcitat*, o *laïcitat positiva*), tal com l'hem definida, del *laïcisme* (o *laïcitat negativa*). El laïcisme és bel·ligerant contra les religions, pretén expulsar-les de l'àmbit públic i relegar-les a l'àmbit estrictament privat i íntim de les persones. El laïcisme, per tant, coarta el dret a la llibertat de manifestar les pròpies

---

**L'aconfessionalitat esdevé un marc que permet l'existència i la coexistència de les diverses visions de la vida, sense privilegis ni discriminacions, fomentant la llibertat i el tracte equitatiu, imparcial i respectuós.**

---



creences individualment o col·lectivament, en públic o en privat. En canvi, la laïcitat positiva reconeix i respecta les diferents creences dels individus i els grups, així com la seva expressió pública, i, alhora, fomenta la col·laboració entre els poders públics i les diferents tradicions i institucions religioses en tot allò que pugui afavorir el bé comú de la societat.

## 3.2 La llibertat religiosa en l'àmbit laboral

### 3.2.1 Consideracions generals

Les consideracions generals anteriors sobre el dret a la llibertat religiosa, que són aplicables a qualsevol àmbit de la realitat social catalana, s'han d'especificar en un terreny molt concret: el del món del treball per compte d'altri. Cal analitzar quina és la **dinàmica del dret a la llibertat religiosa** en aquesta esfera social: com es tradueix a la pràctica i quina vigència té.

Per raons històriques, Espanya ha trigat a reconèixer el dret fonamental a la llibertat religiosa. Encara més, fins fa relativament poc, les persones treballadores que prestaven serveis a les empreses catalanes eren força homogènies respecte a l'origen, llengües, cultura i religió. Per aquesta raó, no és estrany que el dret a la llibertat religiosa sigui un dret fonamental l'exercici del qual **no gaudeix d'una tradició tan arrelada en l'àmbit laboral** com en el cas, per exemple, del dret a la llibertat d'expressió i del dret a la llibertat sindical.

Així doncs, es pot afirmar que a Espanya, a diferència d'altres països, hi ha poca tradició jurídica de l'exercici del dret fonamental de llibertat religiosa en el si de la relació laboral.



---

**Les empreses, l'Administració pública i les persones treballadores, amb l'ajuda dels òrgans jurisdiccionals, han de fer un esforç especial per intentar extreure regles específiques de les normes generals per aplicar-les a casos laborals molt concrets.**

---

Per tant, si es considera que les empreses catalanes tenen avui dia plantilles compostes per **persones molt heterogènies culturalment**, una constatació sociològica d'evolució accelerada en el temps, resulta d'una rellevància especial, i fins i tot té caràcter de certa urgència, trobar formes jurídicament correctes d'evitar conflictes, de garantir l'exercici del dret a la llibertat religiosa i, un cop materialitzada la controvèrsia, resoldre-la de manera satisfactòria per a les parts implicades, tal com s'està fent, per esmentar un parell d'exemples, amb altres elements de la **gestió de la diversitat en la relació laboral**, com són el gènere i la discapacitat.

La normativa laboral **no regula específicament l'exercici del dret a la llibertat religiosa en la relació laboral**. Per tant, resulta aplicable directament el que estableixen l'article 16 de la Constitució i la Llei orgànica de llibertat religiosa.

La Llei orgànica de llibertat religiosa va desenvolupar de manera mínima el dret a la

---

**Un dels criteris interpretatius que poden ajudar les empreses, l'Administració pública i les persones treballadores a ajustar les seves conductes en aquesta matèria és el principi de bona fe.**

---

llibertat religiosa reconegut a l'article 16 de la Constitució i no fa cap referència al món del treball. Per tant, a causa d'aquesta situació, les empreses, l'Administració pública i les persones treballadores, amb l'ajuda dels òrgans jurisdiccionals, han de fer un esforç especial per intentar **extreure regles específiques de les normes generals** per aplicar-les a casos laborals molt concrets. A l'hora de la interpretació i l'aplicació, han adquirit una gran importància els criteris establerts per les sentències dictades pel Tribunal de Justícia de la Unió Europea i el Tribunal Europeu de Drets Humans, que han abordat casos en relació amb el factor de la religió en l'àmbit laboral i en l'àmbit de l'Administració pública.

Un dels criteris interpretatius que poden ajudar les empreses, l'Administració pública i les persones treballadores a ajustar les seves conductes en aquesta matèria és **el principi de bona fe**, que presideix la relació laboral en tot moment. Es tracta d'un **principi molt flexible**, la vigència del qual és indiscutible en l'àmbit laboral, i que habitualment necessita l'auxili interpretatiu dels òrgans jurisdiccionals, però que ajuda a concretar en molts supòsits de fet quina és la conducta més correcta en cada moment i d'acord amb les circumstàncies concurrents. Entre altres qüestions per tenir en compte, ha de recordar-se que l'exercici d'un dret fonamental —el que sigui— s'ha de dur a terme d'acord amb la bona fe. En paraules de l'STC 4/1996, de 16 de gener:

«aunque la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno que el trabajador quede privado de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que modula el ejercicio de los derechos fundamentales, de mane-



---

**El dret fonamental a la llibertat religiosa s'ha d'analitzar des de tres perspectives diferents: 1) el dret a l'objecció de consciència per raó de les conviccions religioses; 2) l'exercici del dret a la llibertat religiosa com a dret fonamental; 3) la prohibició de la discriminació per raó de les conviccions religioses (tutela antidiscriminatòria).**

---

ra que manifestaciones de los mismos que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de esa relación contractual, dado que todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe. Pero no cabe defender la existencia de un genérico deber de lealtad con un significado de sujeción indiferenciada del trabajador al interés empresarial, pues ello no se ajusta al sistema constitucional de relaciones laborales y aparece contradicho por la propia existencia del conflicto cuya legitimidad general ampara el texto constitucional».

### 3.2.2 Dinàmica del dret a la llibertat religiosa en la relació laboral

A l'hora d'aproximar-se a la relació entre llibertat religiosa i lloc de treball, cal tenir en compte que el dret fonamental a la llibertat religiosa s'ha d'analitzar des de **tres perspectives** diferents: 1) el dret a l'**objecció de consciència** per raó de les conviccions religioses; 2) l'exercici del **dret a la llibertat religiosa** com a dret fonamental; 3) la **prohibició de la discriminació** per raó de les conviccions religioses (tutela antidiscriminatòria).

Aquesta triple perspectiva s'ha de situar en un context determinat, la qual cosa ens porta a parlar dels **escenaris** següents: 1) l'empresa privada ordinària, és a dir, sense

cap ideari propi, religiosament «neutra»; 2) l'Administració pública; 3) l'empresa ideològica o de tendència religiosa, que és la que es basa en un ideari i l'activitat de la qual és precisament la difusió i el sosteniment d'aquest ideari.

Des d'una **perspectiva subjectiva**, en l'àmbit laboral s'han de protegir: 1) les conviccions religioses de les persones treballadores o la seva falta de conviccions religioses (ateisme, agnosticisme); 2) el dret de les empreses i persones empresàries, ja sigui el manteniment d'un estatus «neutre» en el cas de les empreses ordinàries o sense ideari, ja sigui el dret a la llibertat religiosa de les empreses i organitzacions de tendència o ideològiques.

La **tutela antidiscriminatòria** en l'àmbit laboral està molt desenvolupada, per raó de la normativa espanyola, però també per l'influx de l'ordenament jurídic de la Unió Europea. En aquest sentit, l'article 4.2.c de l'Estatut dels treballadors (ET) indica que els treballadors tenen dret «A no ser discriminats directament o indirectament per a

---

**Des d'una perspectiva subjectiva, en l'àmbit laboral s'han de protegir: 1) les conviccions religioses de les persones treballadores o la seva falta de conviccions; 2) el dret de les empreses i persones empresàries.**

---

l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, per l'edat dins dels límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol».

Igualment, l'article 17.1 de la norma estatutària afirma: «S'entenen nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones que pertanyen a l'empresa o hi estan relacionades i llengua dins de l'Estat espanyol.

Són igualment nul·les les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada a l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació».

En el cas de les persones treballadores que prestin serveis per a una **Administració pública**, s'ha de recordar l'article 7 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP): «El personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix, a més de per la legislació laboral i per les altres normes aplicables convencionalment, pels preceptes d'aquest Estatut que així ho disposin».

L'article 14.i d'aquest Estatut reconeix el dret dels empleats públics «A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social».

La Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació conté diversos preceptes molt rellevants per a la present matèria, ja que és una norma que vol regular el principi d'igualtat i la prohibició de la discriminació de manera general i transversal, és a dir, és aplicable en la relació laboral, entre altres àmbits, i tant a l'empresa privada com al sector públic.

L'article 2.1 d'aquesta llei estableix la prohibició general de la discriminació: «Ningú no pot ser discriminat per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social».

L'article 4.1 precisa encara més quines conductes es consideren prohibides: «queda prohibida tota disposició, conducta, acte, criteri o pràctica que atempti contra el dret a la igualtat. Es consideren vulneracions d'aquest dret la discriminació, directa o indirecta, per associació i per error, la discriminació múltiple o interseccional, la denegació d'ajustos raonables, l'assetjament, la inducció, ordre o instrucció de discriminar o de cometre una acció d'intolerància, les represàlies o l'incompliment de les mesures d'acció positiva derivades d'obligacions normatives o convencionals, la inacció, desistiment de funcions, o l'incompliment de deures».

L'article 9.1 esmenta específicament l'àmbit laboral i prohibeix la discriminació per raó de les conviccions religioses en el mateix moment de la selecció i la contractació, durant la relació laboral i en el moment de l'extinció de la relació laboral: «No es poden establir limitacions, segregacions o exclusions per raó de les causes que preveu aquesta llei per a l'accés a l'ocupació per compte d'altri, pública o privada, inclosos els criteris de selecció, en la formació per a l'ocupació, en la promoció professional, en la retribució, a la jornada i altres condicions de treball, així com pel que fa a la suspensió, l'acomiadament o altres causes d'extinció del contracte de treball». Una prohibició similar s'estableix a l'art. 10.1 respecte a la negociació col·lectiva.

---

**La vessant negativa del dret a la llibertat religiosa en l'àmbit laboral es tradueix en el dret de qualsevol persona treballadora a mantenir un espai de llibertat en el qual cap altra persona treballadora, ni l'empresa, no pot interferir.**

---

Finalment, l'article 1.2 de la Llei orgànica de llibertat religiosa expressa: «Les creences religioses no constitueixen un motiu de desigualtat o discriminació davant la llei. No es poden al·legar motius religiosos per impedir a ningú l'exercici de qualsevol treball o activitat o el desenvolupament de càrrecs o funcions públiques».

Al mateix temps, la vessant negativa del dret a la llibertat religiosa en l'àmbit laboral es tradueix en el dret de qualsevol persona treballadora a mantenir un **espai de llibertat** en el qual cap altra persona treballadora, ni l'empresa, no pot interferir.

---

**Si la prohibició de la discriminació és absoluta a les empreses privades i a l'Administració pública, es veu matisada en gran manera a les empreses ideològiques o de tendència.**

---

El manteniment d'aquest espai de llibertat individual permet el dret a no manifestar les conviccions religioses que se sostenen, el dret a mantenir les pròpies conviccions sense haver-les de canviar, el dret a abandonar aquestes conviccions si així es vol, etc. En aquest sentit, una empresa no pot obligar una persona treballadora a sostenir certes conviccions religioses, tal com el dret a la llibertat ideològica, en la seva vessant negativa, prohibeix a l'empresa pressionar per afiliar-se a un partit polític determinat.

També cal esmentar que si la prohibició de la discriminació és absoluta a les empreses privades i a l'Administració pública, es veu matisada en gran manera a les **empreses ideològiques o de tendència**. A més, també s'ha de tenir en compte que el **principi d'igualtat** té un recorregut molt limitat en l'àmbit laboral a les **empreses privades**, precisament per raó del dret a la llibertat d'empresa. En canvi, el principi d'igualtat es desplega amb tota la seva força en l'àmbit de l'Administració pública.

---

**El dret a la llibertat religiosa i la prohibició de la discriminació també estan vigents en els moments previs a la contractació, i fins i tot quan el contracte no s'està executant.**

---

El dret a la llibertat religiosa i la prohibició de la discriminació no només estan vigents des del moment en què **s'inicia la vigència del contracte del treball** i fins al moment de l'**extinció**, sinó que també estan vigents en els **moments previs a la contractació** (anuncis de feina, selecció i entrevistes de feina), i fins i tot **quan el contracte no s'està executant** (per exemple, en cas de suspensió del contracte durant una incapacitat temporal o una excedència).

### 3.2.3 Límits en l'exercici de la llibertat religiosa i ponderació de drets

En el cas del dret a la llibertat religiosa en la relació laboral, el problema no consisteix tant a reconèixer de manera abstracta la seva vigència, sinó en l'exigibilitat pràctica al lloc de treball i sobretot en la **determinació de la seva eficàcia i límits**, ja que probablement afectarà drets, fonamentals o no, i béns jurídics d'altres subjectes i hi pot col·lidir. **L'exercici d'un dret fonamental no pot ser mai il·limitat**, especialment en la relació laboral, on estan en joc altres drets i béns jurídics que també mereixen una protecció especial. En aquest sentit, es pot citar l'STC 2/1982, de 29 de gener:

«en efecto, no existen derechos ilimitados. Todo derecho tiene sus límites, que, como señalaba este Tribunal en sentencia de 8 de abril de 1981 ("Boletín Oficial

del Estado" de 25 de abril), en relación a los derechos fundamentales, establece la Constitución por sí misma en algunas ocasiones, mientras en otras el límite deriva de una manera mediata o indirecta de tal norma, en cuanto ha de justificarse por la necesidad de proteger o preservar no sólo otros derechos constitucionales, sino también otros bienes constitucionales protegidos».

L'establiment de límits a l'exercici dels drets fonamentals és justament un dels **problemes més complexos de resoldre** en qualsevol societat democràtica, i no n'és una excepció la relació laboral, com demostra l'experiència d'altres països amb molt més bagatge en la matèria que el nostre. Està en joc el concepte de ciutadania; posicions polítiques, filosòfiques i religioses; necessitats i condicionants econòmics, i, en definitiva, el paper dels drets fonamentals en la relació laboral.

L'exercici dels drets fonamentals no específicament laborals al lloc de treball (com és el cas del dret a la llibertat d'expressió, a la llibertat religiosa, a la llibertat ideològica, etc.), és a dir, els **drets fonamentals inherents a qualsevol ciutadà o ciutadana**, sigui a l'empresa privada o en una Administració pública, resulta inqüestionable, ja que les persones treballadores continuen sent titulars dels drets esmentats i aquests romanen vigents en l'execució del contracte de treball, però ningú no posa en dubte que es **poden modular, limitar** o fins i tot neutralitzar en certs supòsits. Dit d'una altra manera: la persona treballadora, al seu lloc de treball, no es veu desposseïda dels seus drets fonamentals pel sol fet d'entrar a prestar serveis a l'empresa privada o a l'Administració pública, però sí que podrà veure limitat l'exercici dels drets esmentats pel fet que s'han de tenir en compte altres drets i béns jurídics que

---

**L'exercici d'un dret fonamental no pot ser mai il·limitat, especialment en la relació laboral, on estan en joc altres drets i béns jurídics que també mereixen una protecció especial.**

---

---

**La persona treballadora no es veu desposseïda dels seus drets fonamentals pel sol fet d'entrar a prestar serveis a l'empresa privada o a l'Administració pública, però sí que podrà veure limitat l'exercici dels drets esmentats pel fet que s'han de tenir en compte altres drets i béns jurídics que també mereixen protecció.**

---

també mereixen protecció: el dret a la llibertat religiosa d'altres persones treballadores, el dret a la llibertat d'empresa i a la propietat privada en el cas de les empreses privades, els drets de les persones pacients en l'àmbit sanitari, el dret a la integritat física en el cas de la prevenció de riscos laborals, els drets de les persones ciutadanes o l'obligació de neutralitat religiosa o no confessionalitat en el cas de l'Administració pública, etc.

Quan la persona treballadora exerceix el seu dret a la llibertat religiosa, s'ha d'analitzar en cada situació si aquest exercici afecta altres drets i béns jurídics amb els quals pot entrar en conflicte. En aquest cas, s'ha de dur a terme una **operació de ponderació** dels drets en joc i determinar quins es limiten i en quin grau. Si l'empresa o l'Administració pública i les persones treballadores discrepen sobre els límits aplicats, són els **òrgans jurisdiccionals** competents els que han de determinar la vigència i la dinàmica de l'exercici del dret fonamental en el cas concret en vista de les circumstàncies concurrents, que poden ser molt diferents en cada supòsit.

### **Límits ordinaris**

L'article 16.1 CE expressa que es garanteixen les llibertats ideològica, religiosa i de culte, «sense cap més limitació, quan siguin manifestades, que la necessària per al manteniment de l'ordre públic protegit per la llei».

L'article 10.1 CE adverteix d'altres limitacions: «La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social». D'aquest precepte en podem inferir que la dignitat i els drets de les altres persones, per exemple, també s'erigeixen com a límits.

Al respecte, l'article 3.1 de la Llei orgànica de llibertat religiosa indica: «L'exercici dels drets que dimanen de la llibertat religiosa i de culte té com a únic límit la protecció del dret dels altres a l'exercici de les seves llibertats públiques i drets fonamentals, així com la salvaguarda de la seguretat, de la salut i de la moralitat pública, elements constitutius de l'ordre públic protegit per la llei en l'àmbit d'una societat democràtica».

Per tant, si bé la Constitució no ens aclareix què vol dir «ordre públic», la normativa orgànica específica que aquest ordre públic està integrat per la salvaguarda de la seguretat, de la salut i de la moralitat pública. En paraules de l'STC 46/2001, de 15 de febrer, una sentència de referència necessària per examinar el concepte de religió en l'ordenament espanyol, després de negar la configuració de l'ordre públic com una «clàusula oberta», sosté que aquest ordre públic

«no puede ser interpretado en el sentido de una cláusula preventiva frente a eventuales riesgos, porque en tal caso ella misma se convierte en el mayor peligro cierto para el ejercicio de ese derecho de libertad.

---

**L'exercici del dret a la llibertat religiosa «no pot ser objecte d'altres restriccions que aquelles que, previstes per la llei, constitueixen mesures necessàries, en una societat democràtica, per a la seguretat pública, la protecció de l'ordre, de la salut o de la moral públiques, o per a la protecció dels drets i les llibertats d'altri».**

---

Un entendimiento de la cláusula de orden público coherente con el principio general de libertad que informa el reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales obliga a considerar que, como regla general, sólo cuando se ha acreditado en sede judicial la existencia de un peligro cierto para “la seguridad, la salud y la moralidad pública”, tal como han de ser entendidos en una sociedad democrática, es pertinente invocar el orden público como límite al ejercicio del derecho a la libertad religiosa y de culto».

En tot cas, aquests límits s'han de posar en relació amb els establerts a l'article 9.2 del Conveni Europeu de Drets Humans, que indica que l'exercici del dret a la llibertat religiosa «no pot ser objecte d'altres restriccions que aquelles que, previstes per la llei, constitueixen mesures necessàries, en una societat democràtica, per a la seguretat pública, la protecció de l'ordre, de la salut o de la moral públiques, o per a la protecció dels drets i les llibertats d'altri».

Tal com diu l'article 29.2 de la Declaració Universal dels Drets Humans: «En l'exercici dels drets i les llibertats, tothom estarà sotmès només a les limitacions establertes per

la llei i únicament amb la finalitat d'assegurar el reconeixement i el respecte deguts als drets i llibertats dels altres i de complir les justes exigències de la moral, de l'ordre públic i del benestar general en una societat democràtica». I a l'article 29.3 adverteix que els drets i les llibertats reconeguts «no podran ser exercits en oposició als objectius i principis de les Nacions Unides».

### **Límits específics**

Esmentats els límits anteriors en l'exercici del dret a la llibertat religiosa en general, els quals, per tant, també són aplicables a l'exercici de la relació laboral, s'ha de recordar que aquesta relació, encara que presenti una **forta fiscalització dels poders públics**, és una **relació jurídica privada**, la font primària de la qual sorgeix del contracte de treball i de la voluntat de les parts contractants: empresa i persona treballadora. Per tant, la limitació de l'ordre públic s'ha de tenir en compte en la seva traducció privada, que tradicionalment està a l'article 1255 del Codi civil espanyol: els contractants poden establir els pactes, les clàusules i les condicions que considerin convenientes, sempre que no siguin contraris ni a les lleis, ni a la moral ni a l'ordre públic. Així doncs, altres

---

**Altres condicionants de l'exercici de la llibertat religiosa en la relació laboral són els principis contractuals habituals: el principi de bona fe, l'obligatorietat de complir el que s'ha pactat i la prohibició de l'abús de dret.**

---



condicionants de l'exercici de la llibertat religiosa en la relació laboral són els principis contractuals habituals: el **principi de bona fe** ja esmentat, l'**obligatorietat de complir el que s'ha pactat** i la **prohibició de l'abús de dret**. Aquests límits específics de la relació laboral troben el fonament constitucional en el **dret a la propietat privada** (art. 33 CE) i en el **dret a la llibertat d'empresa** dins el marc de l'economia de mercat (art. 38 CE).

Un límit especialment important en la relació laboral el constitueix la intangibilitat de la **dignitat humana**. Com diu l'STC 57/1994, de 28 de febrer:

«la regla del art. 10.1 CE, proyectada sobre los derechos individuales, implica que la dignidad ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre, constituyendo, en consecuencia, un minimum invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que las limitaciones que se impongan en el disfrute de derechos individuales no conlleven un menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona, aunque “sólo en la medida en que tales derechos sean tutelables en amparo y únicamente con el fin de comprobar si se han respetado las exigencias que, no en abstracto, sino en el concreto ámbito de cada uno de aquéllos, deriven de la dignidad de la persona, habrá de ser tomada en consideración por este Tribunal como referente” (STC 120/1990, fundamento jurídico 4.º)».

La **salut física o mental** d'una altra persona també preval sobre l'exercici de la llibertat religiosa. S'ha de considerar que la dignitat i la integritat física i moral de les persones ofereixen el suport necessari perquè la resta dels drets fonamentals tinguin sentit i es puguin exercir. Imaginem que un metge o metgessa es nega a atendre un pacient per

raons religioses, i amb aquesta conducta el pacient corre algun tipus de risc per a la seva salut. Si no hi ha cap alternativa possible, el dret a la llibertat religiosa ha de claudicar davant del dret fonamental a la integritat física.

Tampoc l'exercici del dret a la llibertat religiosa no pot representar la **discriminació d'una altra persona**. L'exercici de la llibertat religiosa que suposi la discriminació (per raons de gènere, orientació sexual, origen, etc.) repugna a l'estat de dret i pot afectar més la dignitat de les persones, raó per la qual l'exercici esmentat no és possible. Cap convicció religiosa no pot justificar l'afectació de la dignitat aliena o significar la vulneració de la prohibició de discriminar; per això, les posicions religiosament fonamentalistes tenen poca cabuda en l'àmbit laboral, ja que probablement implicaran a la pràctica l'afectació de la dignitat i la discriminació d'altres persones, fet que no pot ser acceptat laboralment i que comporta la limitació del dret a la llibertat religiosa. En aquest sentit, es pot citar la Sentència del Tribunal Europeu de Drets Humans (STEDH) de 15 de gener de 2013 (cas Eweida i d'altres contra el Regne Unit), que resol diversos casos acumulats i que tracta del límit de la llibertat religiosa en relació amb una posició discriminatòria per raó de tendència sexual.

Finalment, uns límits molt habituals que s'han de tenir en compte en el context laboral són els inherents a les **normes imperatives de naturalesa pública**. Aquestes normes, molt presents en la relació laboral, protegeixen drets i béns molt diversos, que en bona part constitueixen la noció d'ordre públic esmentada, com ara la integritat física i psíquica de les persones treballadores (per exemple, la normativa de prevenció de riscos laborals), la seguretat i la higiene en relació amb els productes i els serveis presats per l'empresa (normativa en matèria

de manipulació d'aliments, productes piro-tècnics o farmacèutics...), la normativa de la Seguretat Social, la normativa penal, la normativa deontològica de les professions, etc. La relació laboral és una relació jurídica privada tradicionalment molt intervinguda pel dret públic, per raó de la seva rellevància social i econòmica, per la qual cosa fàcilment hi seran aplicables un bon conjunt de normes aptes per limitar l'exercici del dret a la llibertat religiosa.

Així doncs, quan se signa el contracte de treball, ambdues parts se sotmeten a moltes **obligacions privades**, però al mateix temps hi ha un sotmetiment automàtic a **normes imperatives de naturalesa pública** que **limiten, sens dubte, l'exercici del dret a la llibertat religiosa**. De fet, moltes d'aquestes normes protegeixen subjectes aliens a la relació laboral: pacients, consumidors, clients, etc.

### Ponderació de drets en cas de controvèrsia

Si s'exerceix el dret a la llibertat religiosa en l'àmbit laboral, és molt difícil que no es vegi afectat de manera directa o indirecta cap altre dret, fonamental o no, o bé jurídic. Per començar, el contracte de treball és un **contracte bilateral**, on hi ha drets i obligacions per a l'empresa i per a la persona treballadora. A més, és un contracte de **tracte successiu**, és a dir, té una vigència més o menys continuada en el temps. I a l'hora d'executar-lo, intervenen altres persones (treballadors, clients, proveïdors, etc.), totes elles titulars, així mateix, de drets, alguns d'ells també fonamentals.

Per tant, si la persona treballadora exerceix el dret a la llibertat religiosa, gairebé sempre aquest dret s'ha de confrontar amb el dret constitucional a la **llibertat d'empresa** si es tracta d'una empresa privada, i en el cas de l'Administració pública s'ha d'ana-

litzar si l'exercici del dret resulta compatible amb el **principi de no confessionalitat i neutralitat dels poders públics**.

A fi que els nombrosos límits existents, i esmentats oportunament, no deixin buit de

---

### L'exercici del dret a la llibertat religiosas'ha de confrontar amb el dret constitucional a la llibertat d'empresa i en el cas de l'Administració pública amb el principi de no confessionalitat i neutralitat dels poders públics.

---

contingut el dret a la llibertat religiosa al lloc de treball, s'han de tenir en compte addicionalment les **regles** següents:

- 1) Els drets fonamentals tenen una **posició preferent** respecte a altres drets que no són fonamentals, així que només se'n pot limitar l'exercici quan friccionin altres drets i béns constitucionals, i només quan sigui necessari des d'un punt de vista constitucional. Ha de ser una limitació estrictament proporcional, en la mesura del que sigui necessari.
- 2) Els drets constitucionals tenen una **força expansiva**, la qual cosa significa:
  - Que les seves **limitacions** s'han d'interpretar de manera **restrictiva**.
  - Que s'ha d'afavorir l'aplicació i l'eficàcia del seu exercici. En cas de dubte, sempre s'han d'interpretar les normes de què es tracti de manera que s'afavoreixi la **màxima efectivitat del dret fonamental**.

En paraules de l'STC 1/1989, de 16 de gener:

«es cierto que este Tribunal ha sostenido —y debe continuar sosteniendo— que la interpretación de los preceptos legales ha



de hacerse a la luz de las normas constitucionales y especialmente de aquéllas que proclaman y consagran derechos fundamentales y libertades públicas de los ciudadanos y que, en caso de duda, la interpretación que debe prevalecer es la que dote de mayor viabilidad y vigor al derecho fundamental».

**Quan els drets han col·lidit**, el Tribunal Constitucional ha utilitzat de manera tradicional com a criteris delimitadors dels drets en conflicte els **principis de necessitat i de proporcionalitat**, la qual cosa s'ha de fer en el context d'una **operació de ponderació**, en què es posin a la balança el dret o drets confrontats per veure quin pes s'atorga a cadascun d'ells. Segons el Tribunal esmentat, una mesura restrictiva d'un dret fonamental ha de superar el judici de proporcionalitat. Al seu torn, aquest judici de proporcionalitat es desglossa en tres elements:

- 1) *Judici d'adequació o idoneïtat*: aptitud de la mesura restrictiva per aconseguir l'objectiu proposat.
- 2) *Judici de necessitat*: constatació de la no existència d'una altra mesura més moderada, o menys onerosa i restrictiva, per aconseguir el mateix propòsit amb una eficàcia igual.
- 3) *Judici de proporcionalitat en sentit estricte*: ponderació o equilibri perquè es deriven de la mesura més beneficis o avantatges per a l'interès general que perjudicis sobre altres béns o valors en conflicte.

Per tant, a l'hora de prendre una **mesura limitadora** del dret fonamental a la llibertat religiosa, l'empresa o l'Administració pública han de tenir en compte els **criteris anteriors**, que seran els mateixos que aplicaran els òrgans jurisdiccionals si han d'entrar a revisar la mesura posteriorment.

Si hi ha diversos drets que col·lideixen, entre els quals el de llibertat religiosa, abans d'aplicar límits al seu exercici, s'han de ponderar els drets en joc en el cas concret. És a dir, s'han de «pesar» i veure quin preval i amb quina extensió. O, dit d'una altra manera, s'ha d'establir la prevalença d'un dret o drets sobre els altres, i intentar **limitar-los en la mesura que sigui necessari**. En paraules del Tribunal Constitucional a l'STC 320/1994, de 28 de novembre:

«La solución consistirá en otorgar la preferencia de su respeto a uno de ellos, justamente aquel que lo merezca, tanto por su propia naturaleza, como por las circunstancias concurrentes en su ejercicio. No se trata, sin embargo, de establecer jerarquías de derechos ni prevalencias a priori, sino de conjugar, desde la situación jurídica creada, ambos derechos o libertades, ponderando, pesando cada uno de ellos, en su eficacia recíproca, para terminar decidiendo y dar preeminencia al que se ajuste más al sentido y finalidad que la Constitución señala, explícita o implícitamente».

Així doncs, és evident que no es tracta d'una fórmula tancada, sinó que els criteris d'aplicació esmentats són generals i s'han d'adaptar **cas per cas** tenint en compte totes les circumstàncies concurrents.

---

**Si hi ha diversos drets que col·lideixen, entre els quals el de llibertat religiosa, abans d'aplicar límits al seu exercici, s'han de ponderar els drets en joc en cada cas concret**

---



# 4.

## PRINCIPIS D'ACTUACIÓ

### 4.1 Principis generals

En una societat plural com la nostra, on hi ha una gran diversitat de tradicions culturals i religioses, és important que les persones implicades en una relació laboral tinguin present un conjunt de principis ètics generals que contribueixin a garantir la igual dignitat de totes les persones així com una gestió respectuosa de totes les opcions espirituals o religioses.

En aquest sentit, el Consell Assessor per a la Diversitat Religiosa proposa, al document *La diversitat religiosa en les societats obertes. Criteris de discerniment*, els principis generals d'actuació següents, basats en la Declaració Universal dels Drets Humans (1948):

1. El respecte mutu.
2. La mútua coneixença i benvolença.
3. La desconstrucció de prejudicis negatius i ofensius.
4. L'equitat en dignitat de les persones, independentment de les seves opcions espirituals i/o religioses.
5. La llibertat de creences i d'expressió de les creences i de les conviccions.

6. El respecte a la integritat física i moral de totes les persones.
7. La cura pels grups minoritaris, perquè puguin expressar-se en el conjunt social.
8. La condemna de qualsevol forma d'extremisme i de violència en qualsevol de les seves formes.

### 4.2 Principis en l'àmbit laboral

Al costat d'aquests principis ètics generals, la gestió del fet religiós en l'àmbit laboral ha de tenir en compte els principis d'actuació següents, que es poden inferir del marc jurídic actual, abans descrit, i dels criteris assentats pels òrgans jurisdiccionals:

- En l'àmbit laboral es reconeix el **dret a la llibertat religiosa** de la persona treballadora. No obstant, l'exercici d'aquest dret es pot veure **limitat o modulad** si entra en conflicte amb altres drets i béns jurídics.
- En el marc del contracte laboral, la **regla general** és que **s'han d'executar sempre les ordres i obligacions jurídiques**, sens perjudici que si la persona treballadora ho considera convenient, pot reclamar

---

**És important que les persones implicades en una relació laboral tinguin present un conjunt de principis ètics generals que contribueixin a garantir la igual dignitat de totes les persones així com una gestió respectuosa de totes les opcions espirituals o religioses.**

---

posteriorment. En cas contrari, la persona treballadora pot ser sancionada disciplinàriament per desobediència.

- En alguns supòsits molt concrets, l'ordenament jurídic laboral preveu **exempcions** del compliment d'una obligació jurídica per raó de les conviccions religioses. És el que es denomina **objecció de consciència**.
- En l'àmbit laboral s'han de protegir les **conviccions religioses** de les persones treballadores o la seva **falta de conviccions religioses** (ateisme, agnosticisme), i també el **dret de les empreses i persones empresàries**: ja sigui el manteniment d'un estatus «neutre» en el cas de les empreses ordinàries o sense ideari, ja sigui el dret a la llibertat religiosa de les empreses i organitzacions de tendència o ideològiques.
- La persona treballadora **no pot ser discriminada** per raó de les seves conviccions religioses **en cap moment**: ni en el moment de la contractació, ni durant la relació laboral, ni en el moment de l'extinció del contracte de treball.
- Qualsevol persona treballadora té el dret a mantenir un **espai de llibertat** en el qual cap altra persona treballadora, ni l'empresa, no poden interferir, llevat que es consenteixi.
- El manteniment d'aquest espai de llibertat individual permet a la persona treballadora el **dret a no manifestar les conviccions religioses** que se sostenen, el dret a mantenir les pròpies conviccions sense haver-les de canviar, el dret a **abandonar aquestes conviccions** si així es vol, etc. En aquest sentit, per exemple, una empresa no pot obligar una persona treballadora a sostenir certes conviccions religioses, a no sostenir-les o a canviar-les per unes altres.
- Si la persona treballadora exerceix el seu dret a la llibertat religiosa, s'ha d'analitzar

**cas per cas** si aquest exercici afecta altres drets i béns jurídics amb els quals pot entrar en conflicte (especialment el **dret a la llibertat d'empresa**). Aleshores s'ha de dur a terme una **operació de ponderació** dels drets en joc i determinar quins es limiten i en quin grau.

- Si l'empresa o l'Administració pública i les persones treballadores **discrepen** sobre els límits aplicats, els òrgans jurisdiccionals competents són els que han de determinar la vigència i la dinàmica de l'exercici del dret fonamental en el cas concret en vista de les circumstàncies concurrents, que poden ser molt diferents en cada supòsit.
- Alguns **límits en l'exercici del dret a la llibertat religiosa** en el context laboral són respecte a les persones treballadores, clients, proveïdors, etc.:
  - 1) Dret a la llibertat religiosa.
  - 2) Prohibició de la discriminació.
  - 3) No afectació de la dignitat, ni de la salut i integritat física i moral.
- La Inspecció de Treball i Seguretat Social té competències per fiscalitzar que el dret fonamental a la llibertat religiosa i la prohibició de la discriminació es respecten en l'àmbit de la relació laboral. Pel que fa a l'empresa privada, també té competència per proposar sancions administratives. En paraules de l'article 9.4 de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació: «La Inspecció de Treball i Seguretat Social, en els termes previstos a la normativa aplicable, ha de vetllar particularment pel respecte del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació en l'accés a l'ocupació i en les condicions de treball».



# 5.

## RECOMANACIONS I BONES PRÀCTIQUES

### 5.1 Recomanacions generals

#### 5.1.1 Considerar raonablement la llibertat religiosa en la negociació i l'execució del contracte de treball

La base de la relació laboral la forma el **contracte de treball**, que és el producte de l'**autonomia de la voluntat de les parts** que el subscriuen: empresa (incloent-hi l'Administració pública) i persona treballadora. Encara que es tracta d'una relació jurídica intensesament fiscalitzada, pels **interessos públics** en joc (prevenció de riscos laborals, Seguretat Social, Inspecció de Treball...), i sobre la qual recauen fortes restriccions pel que fa a l'exercici de l'autonomia de la voluntat, donat el **desequilibri entre les parts**, al cap i a la fi, es tracta d'una **relació jurídica privada** on la llibertat dels contractants, i el seu **consentiment**, gaudeixen d'un espai i d'una autonomia rellevants.

Des d'aquest punt de vista, resulta molt important **ponderar** correctament els **principis contractuals** del dret privat (valor obligacional de les clàusules pactades, principi de bona fe contractual, prohibició de l'abús de dret...) quan **puguin col·lidir** amb el dret a la llibertat religiosa. Ni el dret a la llibertat religiosa ha de cedir de manera automàtica davant dels principis esmentats que regeixen tota relació contractual privada, ni

tampoc no es poden deixar buits de contingut aquests principis cada cop que s'exerceix un dret constitucional per part d'una persona treballadora. Si això últim succeís, es neutralitzaria totalment l'autonomia de la voluntat individual d'empresaris i persones treballadores, amb l'afectació negativa consegüent de la vida jurídica, comercial i econòmica, que en una economia de lliure mercat se sustenta precisament en relacions jurídiques privades. En canvi, si sempre es ponderessin els principis contractuals privats sobre els drets fonamentals, les relacions laborals deixarien de ser unes relacions laborals característiques d'un estat de dret democràtic.

#### Cercar l'equilibri entre les conviccions religioses dels treballadors i la prestació laboral

Així doncs, el jurídicament correcte és que, en la mesura del possible, es faci **compatible** l'execució del contracte de treball amb les conviccions religioses de la persona treballadora. I quan aquestes conviccions religioses **col·lideixin** amb altres drets i béns, s'han

---

**El jurídicament correcte és que, en la mesura del possible, es faci compatible l'execució del contracte de treball amb les conviccions religioses de la persona treballadora.**

---

de ponderar i aplicar les limitacions **que siguin estrictament necessàries**. Aquesta **operació de ponderació** pot ser fiscalitzada pels òrgans jurisdiccionals competents posteriorment, sense obviar el paper de control i fiscalització de la Inspecció de Treball.

El dret a la llibertat religiosa en el contracte de treball té, en primer lloc, una **vessant negativa**, passiva, que és la que garanteix un espai de no intromissió de tercers, incloent-hi, per descomptat, la persona empresarària.

Però el dret a la llibertat religiosa també té una **vessant positiva** en el contracte de treball, que és la que permetria a la persona treballadora amb conviccions religioses ajustar la seva conducta d'acord amb elles i actuar conforme als seus valors, la qual cosa pot entrar en conflicte amb les obligacions jurídiques derivades del contracte de treball.

Per tant, es pot afirmar que la vigència del dret a la llibertat religiosa es garanteix en el contracte de treball de diverses maneres:

- 1) En els casos més extrems, mitjançant **l'objecció de consciència**, que està regulada legalment en diversos supòsits.<sup>1</sup>
- 2) La persona treballadora que és objecte d'una situació de discriminació per raó de les seves conviccions religioses pot activar la **tutela antidiscriminària** prevista a la legislació vigent, perquè està prohibida expressament la discriminació per raons religioses.
- 3) La persona treballadora pot **exercir el dret a la llibertat religiosa** directament, de manera negativa, per protegir-se de tota mena d'ingerència, ofensa o intromissió en les seves conviccions, o de

manera positiva, activa, quan és necessari remoure obstacles jurídics per a l'expansió òptima del dret. Aquesta última vessant és la més problemàtica i discutida a Espanya i està en evolució permanent.

Així doncs, **per evitar conflictes** i una eventual operació de ponderació de drets (sempre complexa a la pràctica), és molt recomanable que el contracte de treball, el conveni col·lectiu i fins i tot els programes de responsabilitat social de l'empresa (RSE) prevegin supòsits en què les persones treballadores poden exercir el dret a la llibertat religiosa de manera pautada i consensuada, per impedir que aquest dret col·lideixi amb altres drets i béns, per adequar convenientment les condicions de treball (és el que al món anglosaxó es denomina *accommodation*) i per afavorir la diversitat i la inclusió.

### **Exterioritzar les conviccions que es poden veure compromeses durant o a causa de la prestació laboral**

Si la persona treballadora amb conviccions religioses reclama de l'empresa algun tipus d'intervenció (posem que, per exemple, informa que una altra persona treballadora l'assetja per raó de les seves conviccions religioses i sol·licita que s'hi intervingui), ha

---

**És molt recomanable que el contracte de treball, el conveni col·lectiu i fins i tot els programes de responsabilitat social de l'empresa (RSE) prevegin supòsits en què les persones treballadores poden exercir el dret a la llibertat religiosa de manera pautada i consensuada.**

---

<sup>1</sup> Vegeu a l'apartat 4.6 aquest tema per a l'àmbit sanitari.

d'**exterioritzar** aquestes conviccions, perquè en cas contrari no serà materialment possible que l'empresa actuï per poder garantir el seu dret fonamental. Passa el mateix si es vol que un òrgan jurisdiccional fiscalitzi si s'ha garantit correctament el dret a la llibertat religiosa: si no es coneix l'existència d'aquestes conviccions, no és possible defensar el dret. Per això, cal que d'una manera o altra es manifestin les conviccions esmentades.

---

**En la mesura del possible, és recomanable que, de mutu acord, s'ajustin les seves condicions de treball de tal manera que el treball sigui compatible amb les seves conviccions més íntimes.**

---

La persona treballadora amb conviccions religioses no solament necessita un espai de no-ingerència (no-discriminació, que no se l'obligui a assistir a un acte social contrari a les seves conviccions, que no se li falti al respecte per raó de les seves creences...), sinó que, en la mesura del possible, és recomanable que, **de mutu acord** (per exemple, a través d'una novació o renegociació del contracte de treball), **s'ajustin les seves condicions de treball** de tal manera que el treball sigui compatible amb les seves conviccions més íntimes, per permetre a la

persona treballadora **ser coherent amb allò que pensa** i amb la seva cosmovisió, abans i després d'accedir al lloc de treball.

A causa de l'insuficient desenvolupament legal en aquesta matèria, al qual s'ha d'afegir una quasi inexistent doctrina de jutjats i tribunals, **l'autonomia de la voluntat de les parts** del contracte de treball adquireix una rellevància especial, ja que l'empresa o l'Administració pública i la persona treballadora són les millors coneixedores de les seves necessitats i problemes diaris.

En un primer escenari, es pot donar el cas que **s'hagi subscrit un contracte de treball que sigui impossible d'executar per raó de les conviccions religioses**. Cal tenir en compte que hi ha una regla general que impera en aquesta matèria: **el que s'acorda lliurement en un contracte de treball vincula ambdues parts, que l'han de complir en els seus termes**. Si això no fos així, no hi hauria seguretat jurídica. Per tant, si la persona treballadora és conscient, abans de signar el contracte i abans d'atorgar lliurement el seu consentiment, que no podrà complir amb les seves obligacions si fa valer les seves conviccions religioses, es pot considerar com un **abús de dret**, i contrari a la **bona fe contractual**, que després oposi a l'empresa les conviccions esmentades per no executar el contracte de treball. En aquest sentit, el Tribunal Constitucional ha reiterat durant anys que l'exercici dels

---

**Si la persona treballadora és conscient, abans de signar el contracte i abans d'atorgar lliurement el seu consentiment, que no podrà complir amb les seves obligacions si fa valer les seves conviccions religioses, es pot considerar com un abús de dret, i contrari a la bona fe contractual, que després oposi a l'empresa les conviccions esmentades per no executar el contracte de treball.**

---



drets fonamentals també ha de sotmetre's a la bona fe. Així doncs, la persona treballadora que lliurement s'obliga a dur a terme una prestació que és plenament conscient que clarament no podrà executar degut a unes conviccions religioses que ja sostenia abans de signar el contracte de treball, és evident que actua de manera contrària a la bona fe i no pot oposar el seu dret a la llibertat religiosa. **La persona treballadora ha de ser coherent amb el consentiment lliurement atorgat i ha d'executar el contracte en els termes pactats, o bé desistir de la relació laboral mitjançant la renúncia voluntària (dimissió o rescissió del contracte si hi ha un període de prova pactat).**

Per tant, **és molt recomanable que les empreses informin bé i de manera completa de les circumstàncies en què s'executarà el contracte de treball.** Una persona treballadora amb conviccions religioses prou informada pot decidir aleshores si podrà complir o no amb les obligacions del contracte sense necessitat d'exterioritzar aquestes conviccions en la fase precontractual. Aquesta informació es pot facilitar a l'oferta de treball, a l'entrevista de persones candidates i fins i tot, segons quins elements, al mateix contracte de treball per signar. D'aquesta manera es poden evitar possibles conflictes posteriors o sobrevinguts per manca d'informació i l'empresa gaudirà de certa protecció, ja que no se li podrà oposar en bona part la impossibilitat de dur a terme certes tasques per raons religioses en unes condicions de treball que es coneixien prèviament de manera anticipada.

En altres ocasions, sense informacions addicionals, **hi ha circumstàncies de la feina que ja es poden conèixer, o se'n pot presumir raonablement el coneixement,** per la tipologia d'empresa o el lloc de treball, i de les quals no es pot afirmar que s'igno-

raven. Així, una persona treballadora no pot oposar les seves conviccions si per les circumstàncies concurrents, encara que no se li hagi donat informació expressa, **és raonable considerar que no podrà exercir les funcions inherents al contracte.** Per exemple, una persona candidata a servir begudes en una barra d'un local de ball nocturn no podrà oposar les seves conviccions a l'hora de servir begudes alcohòliques, ja que per les circumstàncies, i sense que se li hagi facilitat una informació expressa, s'ha d'entendre que, en un lloc de treball d'aquesta tipologia, lliurar begudes alcohòliques serà altament probable segons els usos socials vigents.

---

**És molt recomanable que les empreses informin bé i de manera completa de les circumstàncies en què s'executarà el contracte de treball.**

---

Aquí és interessant la Decisió de la Comissió Europea dels Drets Humans de 12 de març de 1981 (cas Ahmad contra el Regne Unit). En aquesta decisió s'analitza el supòsit d'un treballador britànic originari de l'Índia i de religió musulmana que prestava serveis com a professor per a l'Inner London Education Authority (ILEA) tenint cura d'infants amb problemes de comportament. El treballador canvià de centre de treball en diverses ocasions. Si bé en una de les escoles se li permetia disposar de temps extra els divendres per dur a terme les oracions preceptives, a les altres no se li atorgava aquesta facilitat i el treballador havia arribat a prendre's el temps necessari sense permís. A l'última escola on prestava serveis, els superiors del director l'informaren que el treballador no estava autorit-



zat a prendre's temps extra per pregar, ja que la seva sol·licitud havia estat rebutjada. Malgrat que en aquesta escola hi havia una aula per resar, el treballador continuava prenent temps extra els divendres per orar a la mesquita. Arran de la sol·licitud per prendre temps lliure a fi d'assistir a la mesquita per resar els divendres, la ILEA havia instat el treballador a demanar una feina com a professor a temps parcial compatible amb les necessitats, però en cap cas no el podia alliberar d'impartir les classes dels divendres a la tarda. La Comissió va considerar que, quan el treballador signà el contracte de treball, l'any 1968, només hi havia una mesquita a Londres, així que si la seva posició era que havia d'anar cada divendres a la mesquita per orar, independentment de si això era estrictament necessari des d'un punt de vista religiós, significava que subscrigué un contracte de treball que no podia complir des d'un principi, perquè s'obligava a prestar serveis els divendres a la tarda.

A Espanya es va pronunciar en un sentit similar la Sentència del Tribunal Superior de Justícia (STSJ) de la Comunitat Valenciana 3421/2000, d'11 de setembre. Un músic adventista va ser acomiadat per no voler treballar els dissabtes i, per tant, desatendre les seves obligacions laborals. El Tribunal va ratificar la procedència de l'acomiadament en aplicació de la bona fe contractual:

«lo que acontece en este supuesto es que el demandante quiere imponer a todos y sobre todo, su tesis religiosa y obligar contra preceptos constitucionales suficientemente interpretados y preceptos legales en vigor, a que se configure su descanso semanal en sábado, como institución religiosa que él asume por su propia condición religiosa y entiende debe respetar por el empleador, condición religiosa que nunca expresó con anterioridad a ser contratado, cuando lo pudo hacer, para que la manifestación de voluntad de las partes en la firma

de éste, se hubiera configurado con plena libertad, realizando tal manifestación al mes de ser contratado, añadiendo a lo dicho y es conveniente recordar que los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe, conforme establece el art. 7.2 del Código Civil, debiendo ser desestimado por tanto tal motivo y con ello el recurso, con confirmación de la resolución recurrida».

També es pot citar, per exemple, l'STSJ de Madrid de 27 d'octubre de 1997, que analitza el supòsit d'una treballadora musulmana que, una vegada iniciada la relació laboral i sense haver exterioritzat mai les seves conviccions, pretenia diverses adaptacions del lloc de treball: 1) utilitzar un uniforme que no atemptés contra les seves creences religioses, que impedié l'ús de faldilla curta; 2) adequar l'horari de treball de tal manera que els divendres entre les 13.30 i les 16.30 hores no hagués de treballar, perquè és el dia d'oració col·lectiva i solemne per a les persones musulmanes, així com plegar de la feina una hora abans de la posta del sol durant el mes del ramadà; 3) fixar la impossibilitat de traslladar-la a cap establiment en què hagués de manipular o vendre productes derivats del porc i l'alcohol. Per al Tribunal, no és correcte que la treballadora no hagués manifestat abans les seves conviccions religioses, ja que s'esperava d'ella «una conducta especial de lealtat y buena fe, consistente en que —lo que no hizo la actora— al solicitar el puesto de trabajo indique previamente su confesión religiosa y el horario especial que ello implica, a fin de que esa futura empleadora estudie si puede encajar tal situación especial en su infraestructura específica».

En tot cas, el Tribunal recorda la importància de les conviccions religioses al lloc de treball:

«La libertad religiosa es un derecho sagrado y sumamente respetable tanto en la esfera de la conciencia individual y colectiva como en el ámbito jurídico, pues se halla tutelado no sólo en nuestra Constitución sino en todas las declaraciones sobre derechos humanos». I afegeix: «De ahí que los Tribunales laborales extremen su celo en lograr que las empresas adapten sus horarios de trabajo de modo que permitan a los trabajadores el normal y cómodo cumplimiento de sus deberes religiosos, así como no imponerles conductas o funciones incompatibles con sus íntimas y respetables creencias».

L'STSJ del País Basc 1760/2013, de 15 d'octubre, analitza el cas d'un treballador musulmà que va ser acomiadat per abandonar el seu lloc de treball alguns divendres abans de l'hora acordada per finalitzar la jornada. El Tribunal ratifica la procedència de l'acomiadament i **valora especialment que el treballador atorgués el seu consentiment a un horari de treball relatiu als divendres, que, al cap de poc d'iniciar-se l'execució del contracte, va incomplir.**

### **Obligacions laborals imprevistes o canvis que afecten la llibertat religiosa**

No obstant, per la mateixa naturalesa i dinàmica de la relació laboral, **és impossible determinar en el moment de la contractació totes les obligacions jurídiques que s'hauran de complir durant aquesta relació.** El contracte de treball s'estén en el temps i evoluciona segons les circumstàncies concurrents. Per tant, no és materialment possible conèixer d'una vegada i des del principi tots els detalls de la prestació laboral. Així doncs, és impossible que la persona treballadora conegui de manera certa, a priori i amb exactitud totes les obligacions

---

**Resulta raonable que la persona treballadora signi un contracte de treball de bona fe i durant la seva execució es trobi que certes condicions de la prestació de serveis que desconeixia que es materialitzarien poden col·lidir amb les seves conviccions religioses.**

---

a què estarà sotmesa durant una relació laboral que pot durar anys, algunes de naturalesa privada i altres de públiques; algunes naixeran directament del contracte de treball i d'altres vindran determinades per l'empresa (incloent-hi els seus comandaments, encarregats i delegats). **Moltes de les obligacions es concretaran a mesura que es vagi executant la relació laboral**, perquè dependran de com evoluciona el negoci, dels encàrrecs de la clientela o fins i tot dels canvis normatius. Amb fonament en el contracte signat, mitjançant el poder de direcció i organització, l'empresa va concretant les tasques que s'han de dur a terme en cada moment segons molts factors: càrrega de feina, materialització d'incidències, adaptació de la producció a les circumstàncies del mercat, etc.

Així, **resulta raonable que la persona treballadora signi un contracte de treball de bona fe i durant la seva execució es trobi que certes condicions de la prestació de serveis que desconeixia que es materialitzarien poden col·lidir amb les seves conviccions religioses**. Com és sabut, la regla general és que la persona treballadora ha d'obeir les instruccions i les ordres de l'empresa i complir les obligacions derivades del contracte de treball. Ara bé, en aquest escenari, es produeix una incompatibilitat entre aquestes obligacions i les conviccions religioses, que estan protegides pel dret a la llibertat religiosa. En aquests casos, **el més recomanable és que es trobi una solució consensuada entre l'empresa i la persona treballadora**, que es pot plas-

mar, per exemple, en una addenda al contracte de treball.

**Si no és possible trobar una solució consensuada, l'empresa haurà de decidir en primer terme quin dret preval**, haurà de ponderar els drets i els béns en joc (donant prevalença als drets fonamentals sobre d'altres de categoria inferior) i modular o limitar els que consideri, decisió que, en cas de discrepància, podrà ser fiscalitzada pels òrgans jurisdiccionals competents mitjançant la interposició de l'acció judicial pertinent pels subjectes afectats. **S'ha d'advertir que avui dia no hi ha uns criteris de jutjats i tribunals prou desenvolupats i sistemàtics per donar solució a aquesta tipologia de discrepància**, que, a més, per la seva naturalesa, és molt casuística.

Un altre escenari conflictiu es pot materialitzar si es produeix una afectació del dret a la llibertat religiosa degut a un **canvi sobrevingut de les condicions de treball durant l'execució del contracte laboral**. La relació laboral és molt dinàmica, raó per la qual és molt habitual que durant aquesta es puguin produir canvis en els seus elements constitutius. Per voluntat unilateral de l'empresa o per causes alienes a la voluntat de les parts, hi pot haver una afectació d'elements essencials de les condicions de treball o una variació d'elements més secundaris i accessoris. El dret a la llibertat d'empresa la faculta per dirigir-la i organitzar-la de la manera que cregui més convenient (art. 38 CE i art. 20 ET). En aquest sentit, l'empresa pot variar unilateralment certes condicions de treball.



Aquestes condicions també poden variar per raons alienes a la voluntat de les parts: per un canvi normatiu, per una modificació del conveni col·lectiu aplicable, etc.

Ara bé, si es materialitza aquest canvi sobrevingut de la relació laboral i afecta d'alguna manera el dret a la llibertat religiosa de la persona treballadora, **o bé es negocia entre les parts una solució consensuada, que és el que resulta més recomanable, o bé l'empresa haurà de ponderar els drets en joc, amb una fiscalització posterior, si escau, de la decisió presa per part dels òrgans jurisdiccionals competents.** El que és clar és que es tracta d'un escenari no previsible per a la persona treballadora a l'hora de signar el contracte de treball, raó per la qual no se li podrà retreure haver donat el consentiment a una relació laboral incompatible amb les seves conviccions religioses. A més, resulta indiscutible que el respecte dels drets fonamentals actua com un límit a qualsevol decisió empresarial. Vol dir això que qualsevol decisió empresarial que pugui afectar el dret fonamental a la llibertat religiosa s'ha de considerar inconstitucional? No, simplement s'ha de ponderar aquest dret amb els altres drets concurrents (com la llibertat d'empresa) per determinar quin preval i quins límits s'apliquen. Per això, **resulta recomanable, si és possible, trobar una solució consensuada entre les parts implicades, ja que són qui millor coneixen la relació laboral i les seves necessitats.** Cal recordar que els límits als drets fonamentals s'han d'interpretar amb criteri restrictiu i en el sentit més favorable

a la seva eficàcia i essència (STC 67/1984 de 7 de juny).

### **Canvis en les conviccions religioses de la persona treballadora**

A més, també s'ha de tenir en compte un escenari que està perfectament previst dins del concepte i el sentit del dret a la llibertat religiosa: **que sigui la persona treballadora qui durant la relació laboral canviï de conviccions religioses de manera sobrevinguda** i que aquestes entrin en conflicte amb les condicions de treball. És un escenari no previst per les parts abans de signar el contracte de treball, però és evident que és una facultat legal de tota persona treballadora creient, que entra de ple en les facultats que permet la llibertat religiosa (art. 16 CE i art. 2.a de la Llei orgànica de llibertat religiosa). Així, la llibertat religiosa fa possible que qualsevol individu canviï de conviccions o que en deixi de tenir, o que passi de no tenir-ne cap a abraçar-ne unes de concretes. El problema és que **aquestes possibilitats, si bé estan protegides pel dret a la llibertat religiosa, no estan previstes expressament per la normativa laboral.** Per tant, en aquest cas, com en el supòsit anterior, **o bé es negocia entre les parts una solució consensuada, que és el que resulta més recomanable, o bé s'hauran de ponderar els drets en joc, amb una fiscalització posterior de la decisió presa per part dels òrgans jurisdiccionals competents.**

Atesa la cada vegada més accentuada pluralitat religiosa a Catalunya, no es pot des-

---

**O bé es negocia entre les parts una solució consensuada, que és el que resulta més recomanable, o bé l'empresa haurà de ponderar els drets en joc, amb una fiscalització posterior, si escau, de la decisió presa per part dels òrgans jurisdiccionals competents.**

---

cartar que aquest supòsit pugui donar-se en un futur més sovint que avui, perquè als països on hi ha una convivència més àmplia de conviccions religioses és on s'originen més canvis en la professió de les conviccions, fet que fàcilment pot afectar l'execució d'un contacte laboral.

### 5.1.2 Considerar la llibertat religiosa en els convenis col·lectius i els acords d'empresa

Actualment, és constatable una **infrautilització de l'autonomia col·lectiva en matèria de llibertat religiosa**, ja sigui als convenis col·lectius de treball registrats, als denominats *convenis extraestatutaris* (són els que no reuneixen els requisits establerts per l'ET per desplegar efectes més enllà de les parts signants) o, en general, als acords d'empresa.

Certament, **hi ha pocs convenis col·lectius que sí que hagin tingut en compte el factor religiós al lloc de treball**, i es tracta majoritàriament de convenis de sectors i zones geogràfiques on la majoria de les persones treballadores afectades pel seu àmbit subjectiu tenen un origen migrant i conviccions religioses minoritàries. És a dir, allà on les persones treballadores de conviccions minoritàries de vegades s'han convertit en majoria, els seus convenis col·lectius han reflectit sovint les necessitats religioses en relació amb les condicions de treball.

Per exemple, **hi ha convenis que en algun cas faciliten a les persones treballadores**

**musulmanes que puguin celebrar el ramadà**, és a dir, faciliten que puguin dur a terme de manera òptima les oracions, el dejuni i les reunions familiars. Al mateix temps, les empreses afavoreixen la gestió de la prevenció de riscos laborals, que es pot veure condicionada pel dejuni, i d'aquesta manera coadjuven a consolidar una millor política de personal.

Probablement, la negociació col·lectiva no ha considerat el factor religiós per falta de tradició i perquè habitualment les plantilles han gaudit durant força temps d'un grau elevat d'homogeneïtat cultural i religiosa. No obstant, **és recomanable que els agents socials**, igual que estan sensibilitzats en matèria de gènere i de discapacitat a l'hora de dur a terme la negociació col·lectiva, **disposin d'una formació mínima que tingui en compte la diversitat cultural, lingüística i religiosa**. Només així podran ser conscients de les necessitats religioses a l'hora de negociar els convenis col·lectius i els acords d'empresa. En aquest sentit, les organitzacions empresarials i els sindicats poden exercir un paper molt rellevant, esperonats per l'Administració pública, la qual cosa hauria de representar una **sensibilització més gran en matèria religiosa a l'hora de negociar i enfocar les relacions laborals**.

En aquest sentit, l'article 10.2 de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació incita a la negociació col·lectiva: «mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'acció positiva per prevenir, elimi-

---

**És recomanable que els agents socials, disposin d'una formació mínima que tingui en compte la diversitat cultural, lingüística i religiosa, per tal de fer-se conscients de les necessitats religioses a l'hora de negociar els convenis col·lectius i els acords d'empresa.**

---

nar i corregir tota forma de discriminació en l'àmbit de l'ocupació i les condicions de treball per les causes previstes en aquesta llei. Com a part de les mesures que, si escau, es poden acordar en el marc de la negociació col·lectiva, es poden establir conjuntament per les empreses i la representació legal dels treballadors objectius i mecanismes d'informació i avaluació periòdica».

A més, tant les empreses com els representants de les persones treballadores tenen una obligació de supervisió, d'acord amb l'article 10.3 de la mateixa llei; per això, els uns i els altres han d'estar formats oportunament en matèria de drets fonamentals i de prohibició de la discriminació: «La representació legal dels treballadors i la mateixa empresa han de vetllar pel compliment del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació a l'empresa per les causes previstes en aquesta llei i, en particular, en matèria de mesures d'acció positiva i de la consecució dels seus objectius».

S'ha de recordar que les **empreses multinacionals**, que per definició disposen de plantilles i centres de treball en diverses localitzacions de la geografia mundial, solen estar més sensibilitzades en matèria religiosa i, en general, respecte a la diversitat cultural dels seus equips. En canvi, les empreses que no tenen caràcter multinacional, o fins i tot les **mitjanes i petites empreses**, es poden trobar fins a cert punt amb una materialització de conflictes en matèria de llibertat religiosa que no estan preparades per resoldre, per falta de formació i per no gaudir d'una normativa laboral *ad hoc*. Així doncs, les patronals i els sindicats poden i han d'exercir un paper de lideratge en aquesta qüestió.

De fet, l'article 12.2 de la Llei 15/2022 esmentada obliga els poders públics a ajudar la societat civil —incloent-hi, per tant,

les organitzacions patronals i sindicals— a promoure els drets fonamentals i la prohibició de la discriminació: «Els poders públics han de desenvolupar polítiques actives de suport a col·lectius i organitzacions legalment constituïdes que duguin a terme activitats de sensibilització, assessorament i formació en defensa de la dignitat de la persona i la igualtat de tracte enfront de la discriminació, intolerància i incident d'odi, així com d'assistència a les víctimes i personació judicial en procediments». L'article 12.3 remarca aquesta línia de difusió i formació.

### Neutralitat religiosa dels convenis

No cal dir que **el llenguatge utilitzat als convenis col·lectius ha de ser neutre** des d'un punt de vista religiós. O, dit d'una altra manera, no s'han de fer servir expressions que només afavoreixin una cosmovisió o cosmovisions determinades en detriment de la resta. A més, s'ha d'emprar un llenguatge jurídic secular, evitant la utilització de terminologia religiosa. Per exemple, encara es pot identificar algun conveni que en el règim disciplinari empra el concepte de *blasfèmia* per definir un supòsit de fet sancionable. Doncs bé, què és o no és blasfèmia ho defineix el dret religiós de certes confessions religioses, no de totes, i no de manera unívoca. Per tant, el correcte seria tipificar com una conducta sancionable disciplinàriament tota aquella conducta d'una persona treballadora que suposi una falta de respecte mínimament greu envers unes conviccions religioses concretes o la falta de les conviccions esmentades.

---

**El llenguatge utilitzat als convenis col·lectius ha de ser neutre des d'un punt de vista religiós.**

---

Respecte a la categorització als convenis col·lectius de les expressions blasfemes com a sanció disciplinària, ha de tenir-se en compte la Recomanació 1805 (2007) de l'Assemblea Parlamentària del Consell d'Europa sobre blasfèmia, insults religiosos i incitació a l'odi contra les persones per la seva religió. A la majoria dels països de la Unió Europea, la blasfèmia ha deixat de ser una conducta penalitzada per si mateixa. Per exemple, en el cas d'Espanya, el delictes de blasfèmia fou abolit per la Llei orgànica 5/1988, de 9 de juny.

El **règim disciplinari laboral** ha d'anar dirigit a mantenir l'ordre i la disciplina en l'execució del contracte de treball, ja sigui en les relacions entre les persones treballadores i l'empresa, ja sigui entre les persones treballadores i tercers (clients, proveïdores, persones treballadores d'altres empreses que presten serveis al mateix centre de treball, etc.). Tipificar com a conducta sancionable, per exemple, la blasfèmia en un conveni col·lectiu constitueix estendre l'àmbit d'aplicació del dret laboral a un àmbit en el qual és incompetent, el purament religiós, fet que al seu torn provoca una eventual vulneració del dret a la llibertat religiosa de les persones incloses en l'àmbit subjectiu del conveni de què es tracti. **La normativa laboral ha de ser netament neutral respecte al fet religiós:** una neutralitat ben entesa, no d'indiferència, que **ha d'encaminar-se exclusivament a garantir el dret a la llibertat reli-**

---

**La normativa laboral ha de ser netament neutral respecte al fet religiós i ha d'encaminar-se exclusivament a garantir el dret a la llibertat religiosa dels subjectes que intervinguin en el contracte de treball.**

---

**giosa dels subjectes que intervinguin en el contracte de treball.** Una norma laboral no és apta per regular la relació entre un individu i una deïtat, que és precisament el que regula la blasfèmia, raó per la qual ha de ser objecte, en tot cas, del dret religiós.

Si no es fa així, podria resultar que en el cas que una persona treballadora impugnés judicialment la imposició d'una sanció per blasfèmia al lloc de treball, o qualsevol altre concepte anàleg de naturalesa religiosa, s'obligaria un òrgan jurisdiccional secular a entrar a analitzar el concepte de blasfèmia en l'ordenament religiós de la confessió de què es tractés, per a la qual cosa és incompetent i que ha de ser matèria, en tot cas, d'anàlisi per part d'un òrgan judicial religiós.

### 5.1.3 Vetllar per la formació multicultural dels càrrecs directius i intermedis de les empreses

Com es pot apreciar al **Mapa religiós que publica habitualment la Direcció General d'Afers Religiosos del Departament de la Presidència**, la religió dista d'haver desaparegut de la societat. Ans al contrari, està present en tota la geografia catalana, i també als centres de treball, **uns centres de treball que cada cop són més heterogenis** des del punt de vista religiós.

Degut a factors diversos, que analitza la sociologia de la religió, i a pesar del fenomen de la secularització, **la religió està present a les empreses catalanes:** 1) ja sigui perquè es tracta d'empreses de tendència, és a dir, que porten la religió al seu ADN i l'objectiu principal de les quals és fer-ne difusió i enfortir-ne el missatge; 2) ja sigui perquè les empreses catalanes estan integrades al segle XXI per plantilles multiculturals, on concorren persones d'ètnies, cultures, llengües



i religions molt diferents, i, finalment, 3) perquè hi ha empreses que, sense ser ideològiques o de tendència, estan dirigides per persones amb fortes conviccions religioses, un fet que, al seu torn, s'erigeix com un factor que incideix en l'activitat econòmica i en la manera d'organitzar i dirigir l'empresa.

**A causa d'aquesta realitat multicultural**, de la mateixa manera que cal una sensibilització i formació especials en tots els nivells de l'empresa en matèria de gènere o de prevenció de riscos laborals, resulta del tot essencial que, si més no, la direcció (en particular els departaments de personal) i els càrrecs intermedis de l'empresa **disposin d'una formació mínima en matèria de diversitat cultural en general**, la qual cosa hauria d'incloure alguns coneixements bàsics sobre el dret a la llibertat religiosa i les necessitats de les religions minoritàries. Només d'aquesta manera es reduirà en la mesura del possible el risc d'una eventual vulneració del dret a la llibertat religiosa i que es materialitzin situacions discriminatòries indesitjades per raó de les conviccions religioses. **Les organitzacions empresarials catalanes podrien tenir un paper rellevant a l'hora d'impartir aquesta formació**, ja que, al cap i a la fi, s'adreça a millorar la preparació del teixit empresarial català per fer front als reptes del segle XXI i, per tant, la seva competitivitat a escala global.

Un primer pas en aquesta matèria podria consistir a **constatar en cada empresa l'heterogeneïtat cultural de la plantilla**, fet que

hauria d'incloure la **revisió dels procediments interns** (per exemple, els procediments de contractació) des d'un punt de vista, com a mínim, neutre respecte a les minories religioses. Pot ser que aquests procediments foragitin, encara que sigui involuntàriament, les candidatures i el personal pertanyent a minories culturals i religioses?

En una fase ulterior, molt més complexa i que requereix més temps i recursos, s'**haurien d'establir els mecanismes interns necessaris per gestionar de manera òptima la diversitat cultural**, incloent-hi la religiosa. En lloc d'enfocar la diversitat cultural de les plantilles com un problema, s'hauria de treballar la implantació d'una **cultura corporativa** que la identifiqui com el que és: un potencial avantatge competitiu.

---

**S'haurien d'establir els mecanismes interns necessaris per gestionar de manera òptima la diversitat cultural, incloent-hi la religiosa.**

---

Si s'entenen millor les necessitats de les persones treballadores relatives a la celebració del ramadà, per exemple, serà més fàcil i eficaç gestionar correctament la **política de prevenció de riscos laborals** que comporta el dejuni. Si un equip disciplinari està format per persones amb unes conviccions que els requereixen deixar de treba-

---

**Resulta del tot essencial que, si més no, la direcció (en particular els departaments de personal) i els càrrecs intermedis de l'empresa disposin d'una formació mínima en matèria de diversitat cultural en general, la qual cosa hauria d'incloure alguns coneixements bàsics sobre el dret a la llibertat religiosa.**

---

llar un dia concret de la setmana, un enteniment global de les seves necessitats farà que s'hi **ajustin millor les condicions de treball**, de manera que es puguin complir els objectius fixats per aquest equip i es promogui un **clima laboral òptim**, fet que al seu torn, per exemple, permetrà una millor **capacitació i retenció del talent**.

Si es considera del tot necessària una formació suficient en matèria de prevenció de riscos laborals pel que fa als riscos existents en un lloc de treball, sembla evident que les competències professionals haurien d'englobar, així mateix, la gestió real i eficient, des del punt de vista econòmic i respectuosa des del punt de vista dels drets fonamentals, d'uns equips i plantilles formats per una **heterogeneïtat de maneres de concebre el món** (el que es coneix com a *Weltanschauung*): cultura, llengua, presència de conviccions o manca d'elles... Es tracta, a més, de característiques personals que interactuaran al seu torn amb altres elements rellevants, com són el gènere, una eventual discapacitat, l'edat, l'experiència, etc.

#### 5.1.4 Integrar la diversitat religiosa en el marc de la responsabilitat social de l'empresa (RSE)

Com ja s'ha dit anteriorment, el legislador no ha desenvolupat legalment l'exercici del dret a la llibertat religiosa en la relació laboral, raó per la qual, **en vista de la infrautilització actual de l'autonomia col·lectiva (convenis col·lectius) i individual (contractes de treball) en aquesta matèria**, resulta molt recomanable que les empreses facin servir, com a mínim o de manera complementària, la via que posa a disposició la **responsabilitat social de l'empresa (RSE) per gestionar la diversitat cultural i religi-**

---

**Resulta molt recomanable que les empreses facin servir la via que posa a disposició la responsabilitat social de l'empresa (RSE) per gestionar la diversitat cultural i religiosa a l'organització empresarial.**

---

**osa a l'organització empresarial.** No només per assegurar un respecte escrupolós i no conflictiu del dret a la llibertat religiosa de les persones treballadores, sinó també perquè, al mateix temps, pot suposar una millor consecució dels objectius de la companyia i un augment del grau de competitivitat, mitjançant la configuració d'una identitat corporativa respectuosa amb la diversitat cultural i les minories, i exempta en la mesura del possible de riscos de discriminació.

Més enllà de l'evidència que la finalitat d'una empresa no solament és generar beneficis, i encara menys a qualsevol preu, **l'execució correcta d'un programa de RSE que tingui com a primers beneficiaris els drets fonamentals de les persones treballadores** no tan sols és compatible amb la finalitat esmentada de generació de beneficis, sinó que, actualment, si no es du a terme, la pot condicionar i limitar.

**És rellevant emfatitzar que qualsevol empresa, per petita que sigui**, d'una manera o altra, pot assumir un programa de responsabilitat social en matèria de diversitat cultural.

En aquest sentit, el 18 de juliol del 2001, la Comissió Europea aprovà un **llibre verd** titulat *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Consultable a <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52001DC0366>.

En aquest document s'ofereix una definició bastant àmplia d'RSE: «la integració voluntària, per part de les empreses, de les preocupacions socials i mediambientals en les seves operacions comercials i les seves relacions amb els seus interlocutors».

Així doncs, el que és desitjable en matèria de diversitat és que les empreses concepcin l'RSE **més enllà d'un mer compliment formal del marc jurídic vigent** en cada moment, i més enllà de la noció de compliment normatiu. És a dir, si una empresa vol concretar i desenvolupar la seva RSE en relació amb la llibertat religiosa i de consciència, i impulsar de manera decidida la prohibició de la discriminació per raó de les conviccions religioses, tal com és recomanable, ha de procurar un plus, una millora qualitativa a l'organització que, sobrepasant els mínims jurídics que tota empresa o persona treballadora han de complir en un estat de dret, desplegui uns **efectes qualitativament superiors**.

Per donar sentit a l'RSE, no es tracta només de garantir formalment el dret a la llibertat religiosa de manera passiva, sinó de **promoure'l, d'interioritzar la diversitat dins de l'estructura empresarial** i d'enriquir el contingut de la companyia a partir de les diferències culturals.

La Constitució i la llei estableixen de manera general què ha de garantir-se i què està prohibit, però no defineixen (perquè no n'és la funció) cap metodologia, ni indiquen els instruments per procurar que el mandat jurídic del que es considera correcte i incorrecte quedi plasmat específicament en el complex àmbit del centre de treball. Per exemple, la formació especialitzada en la matèria pot ser una via per aconseguir, o com a mínim afavorir, la fita esmentada. **I aquesta formació pot ser impartida per les organitzacions empresarials, per l'Admi-**



**nistració o directament per mitjans privats** (empreses consultores, universitats i escoles de negoci, etc.).

Si bé l'RSE s'erigeix com un instrument adequat per complir amb els requisits legals, actualment és **l'eina ideal per ajudar l'empresa a assumir quotes superiors de consecució d'eficiència i objectius a través d'un millor acompliment en aquest àmbit**. Així, no és pas casual que originàriament l'RSE es materialitzés exclusivament en relació amb les polítiques laborals. Però, **un cop superades aquestes etapes inicials**, avui en dia és impossible concebre una RSE si les persones treballadores no gaudeixen d'uns estàndards mínims de caràcter sociolaboral. En paraules del llibre verd europeu: «dins de l'empresa, les pràctiques socialment responsables afecten en primer lloc els treballadors i es refereixen a qüestions com ara la inversió en recursos humans, la salut i la seguretat, i la gestió del canvi». I, precisament, **emmotllar l'empresa**

---

**L'adaptació de la companyia a un entorn plural pot ser decisiva per a la consecució de les seves finalitats, i per a les persones treballadores comportarà una optimització de l'execució de les tasques i, fins i tot, una millor promoció professional.**

---

**en relació amb la pluralitat cultural i religiosa característica del segle XXI** no només afecta els drets fonamentals dels treballadors, sinó que implica que l'empresa estigui preparada oportunament per gestionar un canvi que l'ajudarà, sens dubte, a adaptar-se a les difícils condicions en què les companyies europees, també les catalanes, competeixen avui en una dimensió globalitzada sense precedents.

Ja s'han apuntat anteriorment alguns efectes positius de la implantació i l'execució correcta d'un pla d'RSE en matèria de diversitat cultural i llibertat religiosa, com són **l'evitació, en la mesura del possible, de conflictes i una resolució més fàcil d'aquests** en cas que es produeixin, però **uns altres beneficis poden ser una millor captació i retenció del talent**, ja que el mercat de treball és clarament multicultural, i més quan es té en compte, per exemple, la lliure mobilitat de persones treballadores dins de la Unió Europea. Catalunya, a més, atreu talent i persones candidates de molts indrets extracomunitaris. En aquestes qüestions serà decisiva la **formació permanent i especialitzada dels integrants de les empreses en matèria intercultural**. L'adaptació de la companyia a un entorn plural pot ser decisiva per a la consecució de les seves finalitats, i per a les persones treballadores comportarà una optimització de l'execució de les tasques i, fins i tot, una

millor promoció professional. La uniformització cultural del personal, contràriament, donarà lloc a una empresa empobrida. No es tracta solament de respectar la personalitat i les necessitats de consciència de les persones treballadores que componen l'empresa, sinó de **remoure activament els obstacles que impedeixen el desenvolupament de la seva personalitat**. I això comença des de la mateixa publicació d'una oferta de feina.

Cal recordar que les empreses actualment ja no responen només davant de la plantilla i els seus representants, sinó que cada cop més són fiscalitzades per **l'opinió pública**, tal com s'esdevé, per exemple, amb la relació entre l'empresa i el medi ambient. Així doncs, un bon programa d'RSE en matèria de diversitat cultural i llibertat religiosa pot contribuir a configurar una òptima **imatge externa** de l'empresa i, de retruc, tindrà un efecte positiu en la seva **reputació**.

Un bon exemple d'això el constitueixen les empreses que configuren les seves polítiques en matèria d'**indumentària** lluny de tendir a la uniformitat, per reflectir la diversitat de la seva plantilla. Són ben conegudes per l'opinió pública les empreses que opten per la diversitat en relació amb la indumentària, fet que denota amb claredat com pot afectar positivament un desenvolupament correcte de la cultura corporativa a través de l'RSE, mitjançant un **codi d'indumentària inclusiu de la diferència**.

L'article 33.2 de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la

---

**Un bon programa d'RSE en matèria de diversitat cultural i llibertat religiosa pot contribuir a configurar una òptima imatge externa de l'empresa**

---

no-discriminació disposa: «Les empreses poden assumir la realització d'accions de responsabilitat social consistents en mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials o d'una altra naturalesa, destinades a promoure condicions d'igualtat de tracte i no-discriminació al si de les empreses o al seu entorn social». Això sí, la llei explicita que en aquest cas s'ha d'informar la representació de les persones treballadores de les accions adoptades.

Encara més, la llei autoritza expressament les empreses a fer-ne un ús publicitari.

### **Formació i sensibilització sobre diversitat cultural i religiosa de les persones treballadores**

Salta a la vista que una òptima interiorització d'unes bones pràctiques en matèria de diversitat cultural a l'empresa inclourà la **formació de les persones treballadores en tots els nivells organitzatius**, perquè **les competències culturals són transversals**, no limitades a la cúpula organitzativa i els comandaments. Per tant, l'ideal és que la formació i la conscienciació en matèria de diversitat **impliquin i compreguin la representació unitària de les persones treballadores** (comitè d'empresa i delegats de personal), **però també la sindical**. Així, les **organitzacions sindicals exercirien un paper molt rellevant** en un escenari ideal, tal com ja ho estan fent en camps com són la igualtat de gènere, la discapacitat i la prevenció de riscos laborals. Igual que passa amb qualsevol canvi cultural de

certa magnitud a l'organització empresarial, i que vulgui transcendir les meres formalitats, és recomanable que aquesta mena de canvis incloguin les diverses representacions dels treballadors, **creant, si cal, una comissió paritària en la matèria**, com en el cas, per exemple, de les comissions de seguretat i salut. Com més gran sigui el **diàleg** entre l'empresa i les representacions de les persones treballadores, si és constructiu i presidit pel principi de bona fe negociadora, més eficaç i profunda serà l'aplicació de qualsevol mesura en aquesta matèria, i es construirà de manera òptima una veritable cultura d'empresa basada en la diversitat i la inclusió de qui la compon.

Tot això no significa que el diàleg hagi de limitar-se a l'interior de l'organització, és a dir, respecte a les persones treballadores i la seva representació, sinó que pot resultar molt productiu i, per tant, recomanable ampliar aquesta mena d'iniciatives cap a l'exterior: clients, proveïdors, consumidors, accionistes, etc. És a dir, és recomanable **implicar els subjectes amb qui l'empresa interactua habitualment** (els que al món anglosaxó es denominen *stakeholders*). La no imposició, sinó **el convenciment fruit de la participació, el diàleg i la negociació**, en definitiva **la cooperació**, és l'escenari més recomanable per crear i executar un programa d'RSE en matèria de diversitat cultural i llibertat de conviccions religioses. Cal tenir en compte que aquest diàleg **englobarà membres de minories religioses i els seus representants**, raó per la qual s'ha de conceptualitzar aquest procés com una **via**

---

**Una òptima interiorització d'unes bones pràctiques en matèria de diversitat cultural a l'empresa inclourà la formació de les persones treballadores en tots els nivells organitzatius, perquè les competències culturals són transversals.**

---



**bidireccional**, perquè precisament es tractarà de no perpetuar inèrcies fruit del pensar i fer majoritaris, sinó d'incorporar idees i punts de vista minoritaris i heterodoxos, que coadjuvin a la inclusió, **per evitar així no solament l'exclusió, sinó també la uniformització**.

Una manera senzilla de promoure i conèixer les necessitats i idiosincràsies de les distintes confessions religioses és **organitzar tallers o fòrums interns en què professionals externs o persones treballadores en plantilla que pertanyin a diferents confessions** expliquin les seves experiències i què implica pertànyer a la confessió de què es tracti en les situacions del dia a dia. Aquests *workshops* són relativament habituals a les empreses nord-americanes, on la diversitat religiosa els converteix en un instrument molt enriquidor. Òbviament, **la participació hauria de ser del tot voluntària**, ja que la voluntarietat acompanya el mateix concepte d'RSE.

Si, per exemple, la manca de coneixement d'idiomes pot afectar de manera decisiva la prevenció de riscos laborals o la possibilitat d'oferir serveis a un públic més ampli, la falta de formació i competències respecte d'altres cultures i religions pot afectar rellevantment la materialització d'un correcte respecte a la llibertat religiosa, o posar en dubte la indispensable tutela antidiscriminatòria que ha de regir en les relacions laborals, sense obviar una incidència reflexa en altres aspectes empresarials, com són el clima laboral en general i la conse-

cució dels objectius de la companyia. Des d'aquest punt de vista, **l'RSE pot tenir com a objectiu bàsic o inicial la defensa, la sensibilització, la promoció i la formació relatives als valors inherents a la diversitat cultural en general, i a la llibertat religiosa en particular**. Aquests valors poden tenir-se en compte en tots els procediments i protocols de l'empresa: per tant, estaran presents en el moment d'elaborar-los, a l'hora d'interpretar-los en la seva aplicació concreta i, per exemple, quan s'hagin de resoldre conflictes; uns conflictes que, per altra banda, són inevitables i consubstancials als ambients plurals.

En paraules de l'STC 154/2002, de 18 de juliol, en relació amb la inevitabilitat dels conflictes:

«la aparición de conflictos jurídicos por razón de las creencias religiosas no puede extrañar en una sociedad que proclama la libertad de creencias y de culto de los individuos y comunidades así como la laicidad y neutralidad del Estado».

Com s'ha indicat abans, es pot tractar d'acions dirigides cap a dins de l'empresa, o bé els esforços de l'RSE poden anar cap enfora. I és en aquesta vessant externa, més social, en què **resulta recomanable que l'empresa participi en la societat civil que envolta el centre de treball**: instituts, escoles, associacions, universitats, organitzacions no governamentals, etc. El centre de treball (amb el permís del teletreball) està situat físicament en el context d'un barri,

---

**És recomanable organitzar tallers o fòrums interns en què professionals externs o persones treballadores en plantilla que pertanyin a diferents confessions expliquin les seves experiències i què implica pertànyer a la confessió de què es tracti en les situacions del dia a dia.**

---

d'un municipi o similar i d'una comarca o vegueria, i, per tant, les accions es poden encaminar en relació amb tots els elements que componen el medi social on s'insereix l'empresa, per convertir-la en una organització molt més permeable a l'entorn, amb tots els avantatges que comporta això.

**La correcta gestió de la diferència en una organització, pública o privada, és un aspecte que requereix un aprenentatge**, perquè no resulta inherent a qualsevol individu. En aquest sentit, els valors continguts als textos internacionals sobre la matèria i a la legislació interna espanyola i catalana, segons ha estat interpretada per la jurisprudència, si s'aplica un programa d'RSE, poden passar de ser uns mers valors programàtics de caràcter abstracte a trobar una aplicació pràctica en el context real i concret de l'empresa, integrar-se en el seu ADN corporatiu i convertir-se en veritables **principis d'actuació de la gestió de l'empresa** respecte a la plantilla. Fins i tot, anant més enllà dels mínims legals, poden esdevenir, en certa manera, veritables millores socials.

### Codis o guies de bones pràctiques

És clar que, com que cada empresa és diferent, **s'ha de trobar l'instrument que li sigui més adequat, segons el seu context, recursos disponibles i realitat**. Així, cal indicar que l'RSE pot aplicar-se en una empresa **a través d'instruments molt diversos**, alguns d'ells fàcilment incardinables en allò que al món anglosaxó es coneix com a *soft law*: codis de bones pràctiques o de bon govern, codis ètics, plans de formació, etc.

De fet, l'article 10.1 de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació obliga els poders públics a potenciar el diàleg social en aquesta matèria: «Els poders públics han

de fomentar el diàleg amb els interlocutors socials, per tal de promoure l'existència de codis de conducta i bones pràctiques».

Per exemple, es pot elaborar una **guia de bones pràctiques o fer-ne servir una que ja estigui creada**, en allò que sigui útil i factible, com les *Best Practices for Eradicating Religious Discrimination in the Workplace*, aprovades per la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats en l'Ocupació dels Estats Units (EEOC).<sup>3</sup> En aquest sentit, **donat que el teixit català està integrat primordialment per petites i mitjanes empreses**, també és interessant la guia *Gestión de la diversidad cultural en medianas y pequeñas empresas*, publicada pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.<sup>4</sup>

**La profunda experiència dels països amb més tradició en la gestió de la diversitat pot ser molt útil**. Així, les *Best Practices for Eradicating Religious Discrimination in the Workplace* s'han plasmat en un document que ofereix uns criteris generals sobre adaptació que poden ser molt pràctics per a les empreses catalanes, i també per a l'Administració pública, a l'hora de configurar el contingut dels seus programes d'RSE:

- Les empreses han d'informar les persones treballadores que faran els esforços raonables per adaptar-se a les seves pràctiques religioses.
- Els empresaris han de formar els gerents i supervisors sobre com es reconeixen les sol·licituds d'adaptació religiosa de les persones treballadores.

<sup>3</sup> Consultable a <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/best-practices-eradicating-religious-discrimination-workplace>.

<sup>4</sup> Consultable a [http://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/GestionDiversidadCulturalPYMES\\_es.pdf](http://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/GestionDiversidadCulturalPYMES_es.pdf).



- Les empreses han de considerar la possibilitat de desenvolupar procediments interns per processar les sol·licituds d'adaptació religiosa.
- Les empreses han d'avaluar individualment cada sol·licitud i evitar suposicions o estereotips sobre el que constitueix una creença o pràctica religiosa o quin tipus d'adaptació és apropiat.
- Les empreses i les persones treballadores s'han de consultar plenament i sense demora, en la mesura que calgui, per compartir qualsevol informació essencial sobre les necessitats religioses de la persona treballadora i les opcions d'adaptació disponibles.

---

### Es tracta que l'empresa, es doti voluntàriament d'un codi ètic i de pautes, autònoma i lliure.

---

- Una empresa no està obligada a proporcionar l'adaptació preferida per una persona treballadora si hi ha més d'una alternativa efectiva per triar. No obstant, l'empresa ha de considerar el mètode d'adaptació proposat per la persona treballadora i, en el supòsit que se li denegui, explicar-li per què no se li concedeix l'adaptació proposada.
- Els gerents i supervisors han d'estar capacitats per considerar les adaptacions alternatives disponibles si l'adaptació particular sol·licitada representa una dificultat indeguda.
- Si hi ha una sol·licitud d'adaptació religiosa que no es pot dur a terme ràpidament, l'empresa ha de considerar la possibilitat d'oferir mètodes alternatius d'adaptació amb caràcter temporal, mentre s'estudia una adaptació permanent. En aquesta situació, l'empresa també ha de mantenir

informada la persona treballadora de l'estat dels esforços de l'empresa per implantar una adaptació permanent.

L'RSE es caracteritza per un avantatge innegable, que és la seva **gran ductilitat i flexibilitat**, en un grau o un altre, a l'hora de materialitzar-se a través d'instruments diversos, fet que permet una **accentuada adaptabilitat en cada sector d'activitat i context empresarial**, sense algunes de les rigideses que caracteritzen els convenis col·lectius i els contractes de treball. Sens perjudici que en moltes ocasions sigui convenient introduir, per exemple, **exempcions als contractes o als convenis col·lectius**, amb l'RSE es tracta que l'empresa, o l'Administració pública respecte al seu personal, es doti voluntàriament d'un codi ètic i de pautes, que tingui clar quines es poden considerar unes bones pràctiques en la matèria i **que ella mateixa se les autoexigeixi i s'autolimiti si cal de manera autònoma i lliure**.

I si els instruments d'aplicació poden ser molt diversos, **no ho seran menys els continguts**, com ja s'ha anat avançant. Cal tenir en compte que un programa d'RSE que prioritzi qüestions mediambientals i un altre que tracti de la discapacitat a l'empresa, per esmentar dos exemples paradigmàtics, poden aplicar **mesures molt diferents**. Passa el mateix amb la promoció i el respecte de la diversitat cultural i la llibertat religiosa. Es poden combinar, que és el recomanable, **diversos objectius com els indicats anteriorment i mesures d'índole diferent**.

### Exemples de bones pràctiques: obligacions alternatives i sistemes d'autoselecció

Per exemple, a fi de potenciar l'extensió màxima en l'exercici del dret a la llibertat religiosa, **l'empresa pot introduir mesures**

**d'exempció o que facilitin la conducta de les persones treballadores**, d'acord amb les seves conviccions religioses, amb la finalitat d'aconseguir una adaptació o ajust de les condicions de treball en els **supòsits en què es pot preveure que es poden materialitzar fàcilment problemes de consciència**: dieta o contacte amb aliments, indumentària, descansos, treball en dies determinats de la setmana i no en d'altres, habilitació d'espais adequats per orar, etc. La idea és que l'empresa sigui capaç d'oferir mesures de flexibilitat abans que s'esdevingui un conflicte per raons de consciència. Es pot tractar **d'alternatives prefixades, o poden ser alternatives per consensuar** a través d'un protocol si es materialitza el supòsit de fet previst.

L'empresa pot preveure fins i tot **que una persona treballadora sigui eximida d'una obligació o establir una alternativa obligatòria al deure inicial**. Si s'aplica correctament, aquesta tècnica jurídica és respectuosa amb el dret a la igualtat i amb la prohibició de la discriminació, i pot complementar fàcilment els supòsits ja previstos legalment respecte a l'objecció de consciència.

Sempre que sigui possible, es recomana que l'empresa opti per un **sistema d'auto-selecció** (*self-selection*, en anglès). Resulta més aconsellable establir una **obligació**

---

**L'empresa pot introduir mesures d'exempció o que facilitin la conducta de les persones treballadores, d'acord amb les seves conviccions religioses, amb la finalitat d'aconseguir una adaptació o ajust de les condicions de treball**

---

**substitutòria optativa per a qui ho prefereixi**. Per exemple, es podria preveure una adhesió voluntària i fixa a uns torns de treball que tinguin en compte les necessitats inherents a la celebració del ramadà, o la prestació de serveis en dies determinats de la setmana que excloguin el dissabte, quan hi hagi la previsió que certes persones treballadores no podran prestar serveis aquells dies per raons religioses (persones jueves ortodoxes, adventistes, etc.). Es tracta, a més, **d'una tècnica que ofereix pocs avantatges o cap a una persona en el cas hipotètic que s'adhereixi a aquests torns o dies de mala fe, de manera fraudulenta o en abús de dret**, ja que, clarament, no s'eximeix la persona treballadora d'una obliga-

---

**Resulta més aconsellable establir una obligació substitutòria optativa per a qui ho prefereixi**

---

ció, sinó que **se satisfà aquesta obligació (o una d'equivalent) de manera alternativa i compatible amb la necessitat o prohibició religiosa de què es tracti**. Així, per exemple, la persona treballadora continuarà prestant serveis el mateix nombre d'hores, però pot ser en uns dies, torns o horaris determinats, sigui de manera temporal (el ramadà se celebra any rere any en dies diferents perquè depèn d'un calendari lunar), sigui definitivament (un jueu ortodox o un adventista no podran prestar mai serveis en dissabte). A més, es tracta d'una tècnica molt respectuosa amb el **principi d'igualtat**, raó per la qual **pot ser molt útil a l'Administració pública**.

Ha de quedar clar que la configuració d'un codi ètic o de bones pràctiques en matèria de llibertat religiosa, confeccionat correctament, **no implica que les empreses o**

**L'Administració pública deixin de ser neutres des d'un punt de vista religiós o ideològic** o que es transformin en empreses de tendència o ideològiques. Això no és així perquè no es pren partit per una determinada religió o cosmovisió (o la manca d'elles), sinó que simplement s'impulsen de manera proactiva els valors inherents als drets fonamentals.

### 5.1.5 Garantir el dret a no manifestar les creences religioses

L'article 16.2 de la CE diu el següent: «Ningú podrà ser obligat a declarar quant a la seva ideologia, religió o creences».

Aquest dret a «**guardar silenci**» no està desenvolupat per la normativa laboral, però això no és obstacle perquè presenti una importància especial en aquest àmbit, particularment en les **fases prèvies a la contractació** (per exemple, a l'entrevista de feina). En el cas de la relació laboral, té per objectiu evitar qualsevol mena de discriminació per raó de les conviccions religioses que es professin o per la seva manca; així mateix, contribueix al respecte al dret a la intimitat de la persona treballadora i actualment té una estreta relació amb la normativa de protecció de dades de caràcter personal.<sup>5</sup> Així doncs, es tracta d'un dret instrumental.

Aquest dret a no manifestar les conviccions religioses **abans, durant i després de la relació laboral** s'ha de matisar en el cas de les

**empreses de tendència o ideològiques**, tal com s'analitza a l'apartat 5.7. Per tant, aquí es tractarà només de les empreses ordinàries, de les **religiosament neutres i de l'Administració pública**.

Així doncs, la persona treballadora no té l'obligació d'exterioritzar les seves conviccions religioses. Al contrari, té el dret a no explicitar-les. Ara bé, **si en algun moment vol exercir el seu dret a la llibertat religiosa**, és clar que ho haurà de fer (per exemple, per informar l'empresa que algun element de la relació laboral resulta incompatible amb les seves conviccions), però **serà sempre una alternativa per la qual podrà optar o no**. En tot cas, si ho fa, **no podrà ser objecte de represàlia per part de l'empresa i encara menys ser discriminada per aquesta raó**.

Per exemple, quan hi havia el servei militar obligatori, el Tribunal Constitucional deixà clar que si alguna persona volia exercir el dret a l'objecció de consciència respecte d'aquest servei havia d'exterioritzar per força les seves conviccions. També resulta lògic que **s'exterioritzin les conviccions religioses per exercir el dret a la llibertat religiosa**, perquè l'empresa i posteriorment, si és necessari, un òrgan jurisdiccional puguin fiscalitzar aquest exercici i establir limitacions si cal.

En aquest sentit, es pot esmentar l'STC 160/1987, de 27 d'octubre:

«La posible colisión con los derechos reconocidos en los arts. 16.2 y 18.1 C. E., desaparece por el mismo ejercicio del derecho a la objeción, que en sí lleva la renuncia del objetor a mantener en el ámbito secreto de su conciencia sus reservas ideológicas a la violencia y/o a la prestación del servicio militar, bien entendido que sin esa voluntad del objetor dirigida a extraer consecuen-

5 En matèria de protecció de dades, pot ser útil consultar la guia publicada per l'Agència Espanyola de Protecció de Dades amb el títol *La protección de datos en las relaciones laborales*, accessible a <https://www.aepd.es/es/documento/la-proteccion-de-datos-en-las-relaciones-laborales.pdf>.

cias jurídicas —y por tanto exteriores a su conciencia— de su objeción nadie podrá entrar en su intimidad ni obligarle a declarar sobre su ideología, religión o creencias. La intimidad personal y el derecho a no declarar íntimas convicciones es algo que el objetor ha de valorar y ponderar en el contexto de las garantías que la Constitución le reconoce y decidir, nunca mejor dicho, en conciencia, pero a sabiendas también de la especial naturaleza del derecho de objeción y de las garantías que asimismo compete exigir a la comunidad y en su nombre al Estado».

També algunes disposicions jurídiques estableixen com a requisit per exercir el dret a la llibertat religiosa la **necessitat de manifestar les conviccions religioses d'una manera o una altra**. És el cas, per exemple, de l'article 9 del Reial decret 710/2006, de 9 de juny, de desenvolupament dels Acords de Cooperació signats per l'Estat amb la Federació d'Entitats Religioses Evangèliques d'Espanya, la Federació de Comunitats Jueves d'Espanya i la Comissió Islàmica d'Espanya, en l'àmbit de l'assistència religiosa penitenciària, que preveu com a requisit previ a l'obtenció de l'assistència religiosa que aquesta petició s'exterioritzi: «Les persones de confessió evangèlica, jueva o islàmica internades en centres penitenciaris que vulguin rebre assistència religiosa, i als únics efectes de facilitar l'organització d'aquesta assistència, poden manifestar, mitjançant una sol·licitud adreçada a la direcció del centre, el desig de rebre-la».<sup>6</sup>

És raonable que, segons els efectes jurídics que es vulguin, **s'exterioritzin les creences d'una manera o una altra**. Així mateix, segons el context, s'ha de mantenir aquesta

manifestació dins de la **confidencialitat**. Si no s'exterioritzen les conviccions junt amb la informació necessària per exercir el dret, n'és impossible el correcte exercici des d'un punt de vista material o pràctic. Per exemple, si es vol que a la cantina d'una empresa hi hagi menús adequats d'acord amb unes conviccions religioses concretes, no només s'ha de dir quines conviccions són específicament, sinó també que comporten des del punt de vista de l'alimentació. D'aquesta manera, l'empresa o l'Administració pública **poden comprovar el correcte exercici del dret per part de la persona treballadora i al mateix temps poden prendre les mesures adequades per permetre'l o limitar-lo**.

La declaració de les pròpies conviccions religioses es pot manifestar **oralment o per escrit**. En general, com es dugui a terme la declaració no té transcendència jurídica, més enllà que, si es fa per escrit, és més fàcil que ambdues parts acreditin posteriorment que s'ha expressat aquesta declaració i en quins termes concrets. Per tant, si es volen exterioritzar les conviccions religioses en relació amb el contracte de treball, **és recomanable que es faci per escrit**, ja que així, per exemple, és més fàcil acreditar davant la Inspecció de Treball o davant d'un jutge quan, com i en quin sentit es van manifestar les creences si resulta necessari. A més, es poden evitar malentesos.

Així doncs, en principi, no s'ha de seguir cap forma concreta i les conviccions religioses

---

**Si es volen exterioritzar les conviccions religioses en relació amb el contracte de treball, és recomanable que es faci per escrit**

---

6 Traducció a càrrec de l'autor.

es poden manifestar per qualsevol mitjà, sense que hi hagi una forma predeterminada, **excepte si una norma jurídica concreta exigeix certa forma específica** (per exemple, la normativa en relació amb l'objecció de consciència en el supòsit de l'eutanàsia requereix certes formalitats).

Com ja s'ha avançat, un dels moments en què el dret a no manifestar les creences religioses exerceix un paper molt important és a l'hora de la **selecció de personal** i, en concret, a les **entrevistes a persones candidates a un lloc de treball**. L'empresa i l'Administració pública han de respectar **el dret a la intimitat de les persones candidates**; per tant, ni han de formular preguntes, ni fer cap tasca d'indagació, sobre aspectes de la vida privada **que no presentin cap relació amb els requisits del lloc de treball concret que es vulgui cobrir**. Així, en aplicació del dret a la no manifestació de les creences religioses (art. 16.2 CE) i el dret a la intimitat (art. 18 CE), es desprèn **que l'empresa i l'Administració pública tenen l'obligació d'abstenir-se, de no indagar i de no preguntar sobre elles, ni de manera directa ni indirecta**. Només es pot indagar sobre qüestions relacionades amb la capacitat i la qualificació d'una persona candidata per executar eventualment el contracte de treball al lloc per ocupar.

A més, el fet de demanar dades personals no relacionades amb el lloc de treball a ocupar en un procés de selecció pot comportar fins i tot sancions econòmiques i d'una altra índole per a l'empresa.

### 5.1.6 Vetllar per la no-discriminació per motius de creences religioses

És evident que hi ha una estreta relació entre el dret a la llibertat religiosa i la prohibició de la discriminació per raó de les conviccions religioses de la persona treballadora. A més, s'ha de distingir entre el **principi d'igualtat i la prohibició de la discriminació**.

Encara que *a priori* pot semblar el mateix, **no és el mateix el dret a la igualtat que la prohibició de la discriminació**. De fet, **el principi d'igualtat té una aplicació molt més extensa a l'Administració pública que no pas a l'empresa privada**, on es veu molt més limitada la seva aplicació perquè en aquest àmbit impera la llibertat d'empresa i l'autonomia de la voluntat. En canvi, **la prohibició de la discriminació s'aplica en tota la seva vigència en tots dos àmbits**.

La normativa laboral estableix la **nul·litat de qualsevol norma o mesura discriminatòria per raó de les conviccions religioses**, entre altres raons: «S'entenen nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta

---

**La normativa laboral estableix la nul·litat de qualsevol norma o mesura discriminatòria per raó de les conviccions religioses abans de la contractació, durant l'execució de la relació laboral i en l'extinció d'aquesta relació laboral.**

---



per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones que pertanyen a l'empresa o hi estan relacionades i llengua dins de l'Estat espanyol» (art. 17.1 ET).

Aquesta prohibició de la discriminació per raó de les conviccions religioses **protegeix la persona abans de la contractació** (per exemple, a les entrevistes de feina), **durant l'execució de la relació laboral i en l'extinció d'aquesta relació laboral**.

El principi d'igualtat, al seu torn, es distingeix pel seu **caràcter relacional**. En aquest sentit, el principi d'igualtat, a diferència de la prohibició de la discriminació, requereix un **terme de comparació**: en una Administració pública, per exemple, en la mateixa situació s'han de tractar dues persones treballadores de la mateixa manera. En el cas de la prohibició de la discriminació, el realment important és que hi hagi una **distinció per la pertinença de la persona treballadora a un grup o categoria social (en aquest cas, persones amb conviccions religioses d'algun tipus) i que en resulti una desigualtat sistemàticament lesiva de la seva dignitat**.

La Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social ofereix una definició de «principi d'igualtat de tracte»: «l'absència de tota discriminació directa o indirecta per raó de l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona».

La mateixa norma també ofereix una definició de «discriminació directa»: «quan una persona sigui tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga

per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual». La norma afegeix: «Qualsevol ordre de discriminar les persones per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual es considera en tot cas discriminació». L'article 6 de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació s'expressa en termes similars.

Tant la prohibició de la discriminació com el principi d'igualtat comporten la prohibició dels tractaments desiguals i arbitraris. No obstant, la conducta discriminatòria aporta alguna cosa més, un plus, que configura la discriminació com una subcategoria del principi general d'igualtat. La discriminació comporta **l'adscripció de la persona a un grup o categoria social concret en funció d'unes determinades particularitats** —i les conviccions religioses són una d'elles— i això li provoca una **lesió de la seva dignitat**.

Des d'un punt de vista subjectiu, la discriminació d'una persona treballadora per raó de les seves conviccions religioses la podrà dur a terme l'empresa o l'Administració pública, una altra persona treballadora de la mateixa empresa o d'una altra organització, un client, un proveïdor, etc. És a dir, qualsevol subjecte que pugui entrar en contacte amb la persona treballadora durant l'execució del contracte de treball. **I l'empresa o l'Administració pública són les garants en primer terme que les persones treballadores que componen la seva plantilla no siguin discriminades**.

A més, un **acord d'empresa o una norma jurídica poden ser discriminatoris per raó de les conviccions religioses**. Per exemple, un conveni col·lectiu potser només reconeix les festes d'una confessió i no les de les altres, o s'abona un salari més alt pel treball

en un moment determinat sabent que les persones creients no poden treballar en aquest moment per raó de les seves conviccions.

Precisament, l'**RSE**, tal com s'analitza a l'apartat 5.1.4, és un instrument molt recomanable, encara en bona part per explorar a Catalunya, per evitar situacions discriminatòries mitjançant una correcta gestió de la diversitat i la pluralitat cultural a l'empresa.

En el cas de la discriminació en el marc laboral, no resulta infreqüent que es tracti d'una situació en què es pot identificar una **pluricausalitat**, és a dir, en moltes ocasions es produeix una **forta intersecció entre les conviccions religioses i la pertinença a una minoria cultural o ètnica (de vegades la persona afectada té un origen immigrant) i al mateix temps, per exemple, la persona treballadora és una dona (discriminació per raó de gènere)**. Un supòsit paradigmàtic és la persona treballadora amb conviccions musulmanes, d'origen migrant i que porta vel per raons religioses i culturals, i que òbviament és dona. En aquests casos hi ha un encavalcament de característiques distintives i un supòsit de discriminació múltiple, en què els motius de discriminació es poden retroalimentar, per no dir que són fàcilment identificables les conviccions de la persona perquè s'exterioritzen per raó de la indumentària. En aquest sentit, és recomanable tenir en compte aquesta possible **concurrència de diverses causes de discriminació** —entre les quals ser dona— al **pla d'igualtat de l'empresa**.

A més, en el cas de la discriminació laboral per raó de les conviccions religioses, l'adscripció de la persona afectada a una categoria social (real o fictícia) sol anar acompanyada d'un procés d'**estigmatització** i freqüentment d'**estereotipació**, elements

---

**L'empresa o l'Administració pública són les garants en primer terme que les persones treballadores que componen la seva plantilla no siguin discriminades.**

---

que poden ajudar a identificar aquesta conducta discriminatòria indesitjada. Per exemple, **es defensa o pressuposa per part del subjecte actiu de la discriminació que una persona de certa confessió per necessitat ha de tenir certes característiques que considera negatives** (falta de ganes de treballar, poca iniciativa, hàbits socials inapropiats, etc.). A la sentència del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees de 10 de juliol de 2008 (cas Feryn, C-54/07), es pot localitzar un cas en què una empresa no contracta estrangers en atenció a la suposada mala acceptació per part dels clients.

Una nota característica de la discriminació enfront de la igualtat és el **resultat que provoca**. La discriminació comporta un **resultat desfavorable, advers i peyoratiu per a l'individu o el grup afectat: suposa una degradació en la seva posició respecte a la resta i una lesió de la seva dignitat**. Recordem que tota persona té dignitat independentment de la seva nacionalitat, ciutadania, etc., és a dir, la **dignitat és un valor inherent a tota persona pel sol fet de ser-ho, sense gradacions**, i això és reconegut per les normes internacionals i per les normes espanyoles (per exemple, art. 10 CE).

En paraules de l'STC 173/1994, de 7 de juny:

«la conducta discriminatoria se cualifica por el resultado peyorativo para el sujeto que la sufre, que ve limitados sus derechos



o sus legítimas expectativas por la concurrencia en él de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, por su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 CE)».

Per exemple, si a les persones treballadores membres d'una confessió religiosa concreta no se'ls prorroga un contracte de treball de duració determinada, i a unes altres persones treballadores amb diferents conviccions religioses o sense conviccions sí que se'ls prorroga, i tothom està en les mateixes circumstàncies, resulta clar que a les persones creients d'una determinada religió no solament se'ls nega el dret a treballar, sinó que se'ls impedeix cobrar el salari, formar-se i promocionar professionalment; se les estigmatitza en delimitar-se dos grups diferents; etc. S'ha de tenir en compte que **el treball per compte d'altri no només executa una mera funció de procurar la subsistència de les persones, sinó que compleix un rol social molt important que permet l'exercici de molts altres drets lligats a la dignitat de la persona**: desenvolupament com a persona, promoció social, accés a l'habitatge, etc.

En paraules de la Sentència del Tribunal Suprem de 25 de gener de 1988:

«la empresa, además de una organización dirigida a la producción de bienes y servicios, es una célula social en la que se integra el hombre para su plena realización mediante su trabajo, privilegio, deber y vocación de la persona. De aquí que las reglas más elementales que norman la convivencia tengan que ser fielmente observadas, precisamente con mayor cuidado en el ámbito donde el hombre pasa la mayor parte de su existencia, por el empresario y por los trabajadores, tanto entre aquél y éstos, como entre estos mismos, pues

sólo así podrá respetarse debidamente la dignidad de cada uno de ellos, fundamento básico de la paz social, según reconoce el art. 10.1 de la Constitución».

És a dir, a l'exemple anterior, **per raó d'una conducta aliena a la seva capacitació professional, la persona treballadora veu tancada una porta al seu desenvolupament com a persona, per la simple adscripció a un grup social que l'empresa considera indesitjable** (persones treballadores amb determinades conviccions religioses). Se la col·loca en una posició d'inferioritat i de desigualtat d'oportunitats respecte a les persones treballadores enquadrades en altres categories (per exemple, amb altres conviccions religioses o amb cap). En definitiva, en aquest exemple de supòsit de discriminació per raó de les conviccions religioses es produeix un dany patent. Com més sistemàtica sigui la política de l'empresa (per exemple, amb acomiadaments reiterats relatiu a la mateixa categoria o acomiadaments en grup), més gran serà el procés d'estigmatització i dany provocat a aquesta categoria de treballadors i l'afectació de la seva dignitat.

### Discriminació indirecta

De vegades, la discriminació es pot produir de manera indirecta. La **discriminació indirecta** consisteix en normes, procediments i pràctiques que a primera vista són neutrals, però l'aplicació dels quals afecta de manera desproporcionada les persones treballadores d'un col·lectiu determinat. Per tant, aquesta tipologia de discriminació presenta **tres elements característics**: 1) tracte igual, 2) impacte desproporcionadament exclouent en una categoria que comparteix una característica protegida (en aquest cas, les persones treballadores que professen certes conviccions religioses), 3) absència d'una justificació raonable.

---

**La discriminació indirecta consisteix en normes, procediments i pràctiques que a primera vista són neutrals, però l'aplicació dels quals afecta de manera desproporcionada les persones treballadores d'un col·lectiu determinat.**

---

És **discriminació indirecta** quan una disposició legal o reglamentària, una clàusula convencional o contractual, un pacte individual o una decisió unilateral, aparentment neutres, puguin ocasionar un desavantatge particular a una persona respecte d'altres per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sempre que objectivament no responguin a una finalitat legítima i que els mitjans per a la consecució d'aquesta finalitat no siguin adequats i necessaris.

Un bon instrument per determinar si hi ha una discriminació indirecta pot ser el **mètode estadístic**. Encara que aquest mètode no pugui tenir en compte totes les circumstàncies concurrents quan s'executa una mesura empresarial, ja que les motivacions són en la gran majoria de naturalesa qualitativa, no objectivable, en canvi, sí que pot prendre's en consideració informació molt útil a aquest efecte i que s'infereixi de la documentació laboral preceptiva o de les mateixes dades estadístiques que posseeixin l'empresa o les administracions públiques: per exemple, nombre d'acomiadaments qualificats d'improcedents, modalitat de contracte dels afectats, etc. Aquí poden exercir un paper important la representació de les persones treballadores i la Inspecció de Treball.

S'ha de partir de la base que **en un ambient no discriminatori hi ha una distribució normal o anodina a l'empresa** d'homes i dones, de grups ètnics i religiosos, d'heterosexuals i homosexuals (col·lectiu LGTBI en gene-

ral) i de persones amb discapacitat o sense discapacitat. **L'existència d'una infrarepresentació d'aquestes tipologies de persones treballadores** constitueix un **indici** que hi pot haver obstacles, per exemple, per ser contractats o per ser promocionats de grup professional.

**Pot haver-hi una causa de justificació que acrediti la inexistència d'una pràctica constitutiva de discriminació indirecta** quan els resultats numèrics mostren xifres que indiquen *a priori* el contrari. Precisament, la discriminació indirecta es caracteritza perquè admet una justificació. Per exemple, en una ciutat hi pot haver persones candidates a un treball amb nivells de formació professional semblants i que professen, respectivament, creences de la religió A i de la religió B. L'empresa convoca unes proves objectives d'accés i que plasmen els requisits reals de la feina per desenvolupar, i resulta que finalment accedeixen al lloc un 80 % de persones de la religió A i només el 20 % de la religió B. En aquest supòsit, encara que les estadístiques puguin dur a pensar que hi ha una discriminació indirecta, ja que la categoria «persones de la religió B» sofreix un desavantatge desproporcionat, el cert és que l'empresa només ha d'acreditar que aquest impacte està causat per motius racionables i allunyats de qualsevol conducta discriminatòria: la prova d'accés, executada legítimament, hauria determinat de manera individual i objectiva les persones candidates més idònies.

## La tutela antidiscriminatòria

La tutela antidiscriminatòria té **tres funcions**:

- 1) **Preventiva: intenta actuar al medi social (centre de treball) per evitar que es produeixi la conducta discriminatòria.** La normativa permet identificar quines conductes són constitutives de discriminació per raó de les conviccions religioses abans que es materialitzin. Així, en una empresa és aconsellable partir d'unes bones pràctiques que minimitzin el risc que s'origini una situació discriminatòria. **Sempre és més fàcil i desitjable evitar que donar una solució posterior,** quan es pot haver produït el dany, fet que resulta més perjudicial per a totes les parts afectades, incloent-hi l'empresa o l'Administració pública. Per tant, **el més recomanable és disposar de codis de bones pràctiques, codis d'indumentària, programes de responsabilitat social corporativa, etc.,** que tinguin en compte la diversitat cultural i religiosa. En aquest sentit, es poden esmentar les *Best Practices for Eradicating Religious Discrimination in the Workplace* de l'EEOC: «1) Les empreses poden reduir el risc de decisions d'ocupació discriminatòries establint per escrit criteris objectius per avaluar les persones candidates en la contractació o en la promoció i aplicant aquests criteris de manera coherent a totes les persones candidates; 2) En dur a terme les entrevistes de feina, les empreses poden garantir un tracte no discriminatori formulant les mateixes preguntes a totes les persones sol·licitants d'un determinat lloc o categoria de treball i indagant sobre aspectes relacionats directament amb el lloc en qüestió; 3) Les empreses poden reduir el risc de reclamacions per discriminació religiosa registrant curosament

---

## La tutela antidiscriminatòria intenta actuar al medi social (centre de treball) per evitar que es produeixi la conducta discriminatòria.

---

i oportunament les raons empresarials precises de les mesures disciplinàries o relacionades amb el rendiment i compartint aquestes raons amb les persones treballadores afectades; 4) Si les decisions de gestió requereixen l'exercici d'un judici subjectiu, les empreses poden reduir el risc de decisions discriminatòries proporcionant formació a les persones gestores sense experiència i animant-les a consultar amb persones gestores més experimentades o amb el personal de recursos humans a l'hora d'abordar qüestions difícils; 5) Si una empresa s'enfronta als prejudicis dels clients, per exemple, una reacció adversa a ser atès per una persona treballadora degut a la seva vestimenta religiosa, l'empresa ha de considerar la possibilitat de comprometre's amb els clients i educar-los en relació amb les percepcions errònies que puguin tenir o les lleis d'igualtat d'oportunitats d'ocupació»<sup>7</sup>. Aquestes bones pràctiques empresarials es completen amb consells en matèria d'assetjament i les bones pràctiques de les persones treballadores.

- 2) **Tutelar:** la tutela antidiscriminatòria té com a objectiu **eliminar les actuacions discriminatòries**, funció que és desenvolupada per òrgans administratius i jurisdiccionals quan els subjectes privats no l'han complerta, i **la reparació i el rescabament dels danys**. En el cas de la relació laboral, si les empreses o

---

<sup>7</sup> Traducció a càrrec de l'autor.

---

## La tutela antidiscriminatòria té com a objectiu eliminar les actuacions discriminatòries, i la reparació i el rescabament dels danys.

---

L'Administració pública no han pogut evitar una conducta discriminatòria, la Inspecció de Treball i els òrgans jurisdiccionals socials són els competents en la matèria.

- 3) *Promocional*: més enllà de l'activitat sancionadora, **es fomenta activament la remoció dels obstacles a fi que la igualtat dels individus sigui real i efectiva**, sens perjudici de les seves conviccions religioses o la manca d'aquestes. En bona part, la present guia té una finalitat promocional, ja que té per objecte promoció i donar a conèixer la problemàtica de la dinàmica del dret a la llibertat religiosa en l'àmbit laboral.

### Assetjament per motius religiosos

Quan s'examina la prohibició de la discriminació, és el moment adequat per esmentar el concepte d'**assetjament**, que pot estar motivat per les conviccions religioses de la persona treballadora. És constitutiva d'assetjament tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual

---

**És constitutiva d'assetjament tota conducta no desitjada que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.**

---

d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu». De fet, la llei considera que l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual es consideren en tot cas actes discriminatoris.

Per tant, jurídicament i a efectes pràctics, **s'equipara l'assetjament per raó de religió o conviccions religioses amb una conducta discriminatòria.**

Sobre aquesta qüestió, la normativa laboral reconeix el dret de la persona treballadora al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

## 5.2 Festivitats i descansos laborals

Des de temps immemorials, les religions han regulat les festivitats i els descansos, quines èpoques i dies són sagrats, els festius setmanals o quins dies és permès treballar a les persones creients i quins no. No solament un espai o un objecte poden ser sagrats o posseir connotacions religioses: passa el mateix amb el temps. Temps per pregar, temps per assistir al temple, temps per honorar la deïtat. En definitiva, temps sagrat i temps profà. De fet, resulta característic de la majoria de confessions religioses l'establiment d'un calendari. Per tant, en una societat plural com la catalana, un dia concret pot tenir una especial significació religiosa per a una persona i cap per a una altra. I per a la persona per a qui té una

---

**Un dia concret pot tenir una especial significació religiosa per a una persona i cap per a una altra. I per a la persona per a qui té una significació religiosa, aquest dia pot comportar obligacions i prohibicions.**

---

significació religiosa, aquest dia pot comportar obligacions i prohibicions.<sup>8</sup>

Per altra banda, **igual que les religions tenen en compte el factor temps, el dret laboral regula les festivitats, els descansos, les pauses, el ritme de treball, etc., ja que l'activitat econòmica i les necessitats productives presenten els seus *tempus* i ritmes, que s'han de compatibilitzar amb les necessitats de les persones treballadores.** Aquestes necessitats poden ser fisiològiques; de descans; preventives; per permetre les vacances, l'esbarjo i l'oci; de conciliació amb la vida privada i familiar; per rebre tractament mèdic; per complir amb deures ciutadans..., i també per permetre la satisfacció de les necessitats religioses.

El dret laboral no pot obviar que hi ha persones treballadores que configuren i estructuren el seu temps segons la seva cosmovisió religiosa, la qual cosa pot interactuar, de manera pacífica o conflictiva, amb la relació laboral i l'execució del contracte de treball. No es pot perdre de vista que **tant la religió com el dret laboral regulen el mateix: el temps.** I aquesta regulació afecta la mateixa persona: la persona treballadora amb conviccions religioses. D'una banda, el dret laboral regu-

la els temps de treball, encara que des de prismes habitualment diferents: jornada (diària, setmanal, mensual, anual), descansos diaris, descans setmanal, vacances anuals retribuïdes, festius, etc. És a dir, **el dret laboral preveu pauses en l'execució del treball, amb diferents regularitats, entre altres objectius, per permetre a la persona treballadora descansar físicament i mentalment, gaudir de temps d'oci i satisfer les seves necessitats morals, entre elles les religioses i ideològiques: les que podríem denominar de naturalesa transcendental.**

De l'altra, la religió ordena els temps de compliment de les obligacions religioses, distingeix entre el temps profà i el sagrat (igual que diferencia els objectes i els llocs profans dels sagrats), institueix festivitats religioses i festius setmanals o regula el temps per pregar durant el dia i la setmana. **Si el dret laboral estableix un calendari laboral, la religió té el seu propi calendari religiós o litúrgic. Si el dret laboral atorga una periodicitat al treball, la religió dona una periodicitat al culte.** Ambdós sistemes normatius pivoten sobre la periodicitat, sobre la regularitat i sobre temps cíclics, que es repeteixen cadencialment, perquè afronten necessitats contínues.

---

**Si el dret laboral estableix un calendari laboral, la religió té el seu propi calendari religiós o litúrgic.**

---

A tot això cal afegir-hi que el dret a la llibertat religiosa té per finalitat **possibilitar que els ciutadans en general puguin externalitzar les seves conviccions i viure de manera coherent amb elles, i de manera expressa preveu el dret de tothom a celebrar les seves festivitats religioses** (art. 16.1 CE i art. 2 de la Llei orgànica de llibertat religiosa).

---

8 Al web de la Direcció General d'Afers Religiosos es poden consultar les festivitats celebrades a Catalunya per les confessions religioses: <https://justicia.gencat.cat/ca/ambits/afers-religiosos/serveis/calendari/>.



Malgrat el temps transcorregut des que van aparèixer, les *Guidelines for Review of Legislation Pertaining to Religion or Belief*, aprovades per l'Organització per a la Seguretat i la Cooperació a Europa (OSCE) el juny del 2004, descriuen alguns dels problemes més candents en relació amb la llibertat religiosa als estats membres d'aquesta organització internacional, entre els quals hi ha Espanya.<sup>9</sup> Dins d'aquesta matèria, esmenta precisament **les festivitats i el descans setmanal**: «Els dos tipus de dies que plantegen qüestions d'exempcions són, en primer lloc, els dies de la setmana que tenen un significat religiós (per exemple, per a les pregàries del divendres i el culte del dissabte o el diumenge) i, en segon lloc, els dies del calendari d'importància religiosa (com ara Nadal, el Yom Kippur i el ramadà). En la mesura del possible, les lleis estatals han de reflectir l'esperit de tolerància i respecte per les creences religioses».<sup>10</sup>

### El descans setmanal

A Espanya, el descans dominical gaudeix d'una forta tradició i arrelament, la qual cosa fa que estigui especialment reconegut i protegit per la normativa. Així, històricament, la legislació laboral ha reconegut a les persones treballadores el descans en diumenge i al mateix temps ha prohibit com a regla general el treball aquest dia de la setmana.

De fet, el reconeixement del diumenge com a dia de descans per antonomàsia està previst expressament per **l'Acord entre l'Estat Espanyol i la Santa Seu sobre Afers Jurídics del 1979**: «L'Estat reconeix com a dies festius tots els diumenges. De comú acord

9 Document consultable a <https://www.osce.org/odihr/13993>.

10 Traducció a càrrec de l'autor.

---

**Els dos tipus de dies que plantegen qüestions d'exempcions són, en primer lloc, els dies de la setmana que tenen un significat religiós i, en segon lloc, els dies del calendari d'importància religiosa.**

---

s'ha de determinar quines altres festivitats religioses es reconeixen com a dies festius»<sup>11</sup>.

L'article 37.1 de l'ET regula actualment el **descans setmanal** d'aquesta manera, que recull **l'especial significació del diumenge**: «Els treballadors tenen dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, de dia i mig ininterromput que, com a regla general, ha de comprendre la tarda del dissabte o, si s'escau, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge. La durada del descans setmanal dels menors de divuit anys ha de ser, com a mínim, de dos dies ininterromputs».

### Altres festius laborals

Així mateix, l'article 37.2 de l'ET regula els **festius laborals** en els termes següents, que també recullen la tradició religiosa majoritària: «Les festes laborals, que tenen caràcter retribuït i no recuperable, no poden excedir les catorze a l'any, de les quals dues han de ser locals. En qualsevol cas s'han de respectar com a festes d'àmbit nacional les

---

**L'ET regula actualment el descans setmanal que recull l'especial significació del diumenge.**

---

11 Traducció a càrrec de l'autor.



de Nadal, Cap d'Any, 1 de maig com a Festa del Treball, i 12 d'octubre, com a Festa Nacional d'Espanya».

Deixant de banda els festius autonòmics i locals, reglamentàriament s'han reconegut els **festius** següents: 1) 15 d'agost, l'Assumpció; 2) 1 de novembre, Tots Sants; 3) 8 de desembre, la Puríssima; 4) Divendres Sant; 5) Dijous Sant; 6) 6 de gener, Reis; 7) 19 de març, Sant Josep, o 25 de juliol, Sant Jaume.

És als **acords del 1992 subscrits amb les confessions minoritàries on la legislació espanyola reconeix expressament algunes de les principals festivitats religioses d'aquestes confessions:**

- Article 12.1 de l'Acord de Cooperació de l'Estat amb la Federació d'Entitats Religioses Evangèliques d'Espanya, aprovat per la Llei 24/1992, de 10 de novembre: «El descans laboral setmanal, per als fidels de la Unió d'Esglésies Adventistes del Setè Dia i altres esglésies evangèliques, que pertanyen a la Federació d'Entitats Religioses Evangèliques d'Espanya, el dia de precepte dels quals és el dissabte, pot comprendre, sempre que hi hagi acord entre les parts, la tarda del divendres i el dia complet del dissabte, en substitució del que estableix l'article 37.1 de l'Estatut dels treballadors com a regla general»<sup>12</sup>.
- Article 12 de l'Acord de Cooperació de l'Estat amb la Federació de Comunitats Israelites d'Espanya, aprovat per la Llei 25/1992, de 10 de novembre:
  - 1) Apartat primer: «El descans laboral setmanal, per als fidels de comunitats israelites que pertanyen a l'FCL, pot comprendre, sempre que hi hagi

acord entre les parts, la tarda del divendres i el dia complet del dissabte, en substitució del que estableix l'article 37.1 de l'Estatut dels treballadors com a regla general».

- 2) Apartat segon: «Les festivitats que s'expressen a continuació, que, segons la llei i la tradició jueves, tenen el caràcter de religioses, poden substituir les establertes amb caràcter general per l'Estatut dels treballadors, a l'article 37.2, amb el mateix caràcter de retribuïdes i no recuperables, a petició de les persones a què es refereix el número anterior, i en els termes previstos en aquest.

- Any Nou (Roš haš-hanà), 1r i 2n dia.
- Dia de l'Expiació (Yom Kippur).
- Festa dels Tabernacles (Sukkot), 1r, 2n, 7è i 8è dia.
- Pasqua (Pesah), 1r, 2n, 7è i 8è dia.
- Pentecosta (Šabu'ot), 1r i 2n dia».
- Article 12 de l'Acord de Cooperació de l'Estat amb la Comissió Islàmica d'Espanya, aprovat per la Llei 26/1992, de 10 de novembre:
  - 1) Apartat primer: «Els membres de les comunitats islàmiques pertanyents a la Comissió Islàmica d'Espanya que ho vulguin, poden sol·licitar la interrupció de la feina els divendres de cada setmana, dia de res col·lectiu obligatori i solemne dels musulmans, des de les tretze trenta fins a les setze trenta hores, així com la conclusió de la jornada laboral una hora abans de la posta del sol, durant el mes de dejuni (ramadà). En tots dos casos, és necessari l'acord previ entre les parts. Les hores que es deixin de treballar s'han de recuperar sense cap compensació».

<sup>12</sup> Traducció a càrrec de l'autor.

2) Apartat segon: «Les festivitats i commemoracions que a continuació s'expressen, que segons la llei islàmica tenen el caràcter de religioses, poden substituir, sempre que hi hagi acord entre les parts, les establertes amb caràcter general per l'Estatut dels treballadors, a l'article 37.2, amb el mateix caràcter de retribuïdes i no recuperables, a petició dels fidels de les comunitats islàmiques que pertanyen a la Comissió Islàmica d'Espanya.

- Al-Hiyra, corresponent al 1r de Muharram, primer dia de l'Any Nou Islàmic.
- Aixura, desè dia de Muharram.
- Idu al-Maulid, corresponent al 12 de Rabiul al-Awwal, naixement del profeta.
- Al-Isra Wa al-Mi'raj, corresponent al 27 de Rayab, data del viatge nocturn i l'ascensió del profeta.
- Idu al-Fitr, corresponent als dies 1r, 2n i 3r de Shawwal i que celebra la culminació del dejuni del ramadà.
- Idu al-Adha, corresponent als dies 10è, 11è i 12è de Du Al-Hyyah i que celebra el sacrifici protagonitzat pel profeta Abraham»<sup>13</sup>.

Així doncs, **l'aplicació d'aquestes previsions es condiciona a un eventual acord entre l'empresa o l'Administració pública i la persona treballadora, o amb la representació de les persones treballadores si es tracta d'acords col·lectius.** Més enllà de la literalitat de la llei, en aquest sentit es pronuncia, per exemple, l'STSJ de la Comunitat Valenciana 1675/1997, de 24 de juny, que analitza el cas d'un músic adventista que demana a l'Ajuntament per al qual treballa no prestar serveis en dissabte.

13 Traducció a càrrec de l'autor.

Abans de l'entrada en vigor de la Constitució, es va dictar la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (STJUE) de 27 d'octubre de 1976 (afer 130/75, cas Prais), que tracta de la **problemàtica dels descansos per raons religioses.** En el cas analitzat, una ciutadana anglesa s'havia de presentar a una convocatòria pública per optar al lloc de traductora d'anglès per a les institucions europees, concretament per al Consell. El 25 d'abril del 1975, la candidata informà per escrit el Consell que el 16 de maig del 1975 no podria assistir a la prova escrita que s'havia de desenvolupar simultàniament a Brussel·les i Londres perquè era el primer dia de la festa Šabu'ot (Pentecosta), durant el qual no està permès viatjar o escriure. Així doncs, sol·licità al Consell poder fer la prova un altre dia. L'Administració europea contestà el 5 de maig del 1975 que la candidata no podia dur a terme la prova un altre dia, ja que era essencial que totes les persones candidates fessin la prova escrita el mateix dia. La demandant postulà davant el Tribunal que s'anul·lessin els resultats, perquè no pogué assistir finalment a la convocatòria per raó de les seves conviccions religioses.

El Tribunal rebutjà la demanda perquè el **principi d'igualtat ha de prevaldre en les proves de la convocatòria.** Al mateix temps, va sostenir que si la persona candidata no informa l'Administració amb prou temps de les seves dificultats per assistir a la convocatòria, la negativa de l'Administració a buscar una data alternativa estarà perfectament justificada, particularment si hi ha altres persones candidates que han estat convocades així mateix per fer l'examen. No obstant les seves conclusions desestimàries de la demanda, el Tribunal afirmà que «It is desirable that an appointing authority informs itself in a general way of dates which might be unsuitable for religious

reasons, and seeks to avoid fixing such dates for tests».

Per tant, des de ja fa temps, es recomana com a bona pràctica de l'Administració pública **dur a terme les proves per ocupar llocs de treball en moments compatibles amb les necessitats religioses de les persones candidates, sense perdre de vista el principi d'igualtat**, que ha de prevaldre en aquest tipus d'exàmens. En aquest sentit, es pronuncien els acords amb les confessions minoritàries. Per exemple, l'article 12.3 de l'Acord de Cooperació amb la Federació d'Entitats Religioses Evangèliques d'Espanya s'expressa en un to obligacional: «Els exàmens, oposicions o proves selectives convocats per a l'ingrés a les administracions públiques, que s'hagin de celebrar dins el període de temps expressat al número anterior, s'han d'assenyalar en una data alternativa per als fidels de les esglésies a què es refereix el número 1 d'aquest article, quan no hi hagi una causa motivada que ho impedeixi»<sup>14</sup>.

En relació amb aquesta problemàtica, l'STS (Sala Contenciosa Administrativa) de 6 de juliol de 2015 analitza el supòsit d'una ciutadana adventista que sol·licita que es respectin les seves creences en relació amb una prova selectiva desenvolupada en dissabte, d'acord amb l'article 12.3 de l'Acord contingut a la Llei 24/1992, de 10 de novembre. El Tribunal sosté que l'aspirant té el dret a **poder fer la prova en un moment en què li ho permetin les seves conviccions religioses** i que hi ha diverses alternatives per solucionar aquest conflicte entre obligació jurídica i obligació religiosa.

No obstant, la **sentència clau** en matèria de contracte de treball, temps de treball i conviccions religioses és l'STC 19/1985,

14 Traducció a càrrec de l'autor.

de 13 de febrer. Per tant, es va dictar en un moment en què hi havia molta menys pluralitat cultural i religiosa als centres de treball. Analitza el cas d'una treballadora que fou acomiadada per abandonament del lloc de treball i absències injustificades en aquest mateix lloc de treball. La treballadora prestava serveis per a l'empresa des del 1971 i el 1982 fou batejada segons el ritual de l'Església Adventista del Setè Dia, de la qual es va convertir des d'aleshores en membre practicant. Així doncs, havia de romandre inactiva laboralment des de la posta del sol del divendres fins a la del dissabte, raó per la qual demanà el canvi de torn o una llicència amb pèrdua de salari o amb compensació en unes altres hores. L'empresa ho rebutjà, i la treballadora abandonà el lloc de treball i fou acomiadada disciplinàriament.

Per al Tribunal Constitucional, **com a regla general, les conviccions religioses d'una persona treballadora no poden provocar que s'alterin les condicions contractuals vigents en un moment determinat:**

«aunque es evidente que el respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas garantizados por la Constitución es un componente esencial del orden público, y que, en consecuencia, han de tenerse por nulas las estipulaciones contractuales incompatibles con este respeto, no se sigue de ahí, en modo alguno, que la invocación de estos derechos o libertades puede ser utilizada por una de las partes contratantes para imponer a la otra las modificaciones de la relación contractual que considere oportunas».

Per al Tribunal, **ha de prevaldre el compliment de les obligacions jurídiques lliurement acceptades i en cap cas no es pot acceptar un incompliment sobrevingut d'aquestes obligacions:**

«En el contrato de trabajo que liga a la recurrente con la Empresa en la que presta sus servicios, no se ha denunciado la existencia de cláusula o estipulación alguna, que, en sí misma o en la interpretación o aplicación que de ella se hace, pueda resultar lesiva para los derechos fundamentales de la recurrente, y así lo que ésta pretende no es la anulación total o parcial del contrato, sino que se le dispense del cumplimiento de las obligaciones que libremente aceptó y que considera ajustadas a derecho, de manera que no se extraiga de su incumplimiento la necesaria consecuencia del despido. Se evidencia con ello que la idea que subyace a toda la argumentación de la recurrente es la de que un cambio puramente fáctico (el de sus ideas o creencias religiosas), en cuanto que es manifestación de una libertad constitucionalmente garantizada, provoca la modificación de los contratos por ella suscritos, cuyo cumplimiento sólo será exigible en la medida en que no sea incompatible con las obligaciones que su nueva confesión religiosa le impone, llevando así (sin duda, con la mayor buena fe y movida seguramente de profunda religiosidad) el principio de la sujeción de todos a la Constitución (art. 9.1) a extremos inaceptables por contrarios a principios que, como el de la seguridad jurídica, son también objeto de garantía constitucional (art. 9.3)».

En opinió del Tribunal, amb la seva actuació, l'empresa no ha abandonat la seva neutralitat religiosa:

«De lo que se trata es que la Empresa no la ha dispensado del régimen laboral que, respecto a la jornada de trabajo, tiene establecido, de modo que, bien entendido, no le ha posibilitado el cumplimiento de sus deberes religiosos, que es algo sustancialmente bien distinto de una actuación coercitiva impeditiva de la práctica religiosa. Podrá existir —no hay inconveniente en reconocerlo— una incompatibilidad entre los deberes religiosos, en cuanto impongan la inactividad laboral, y la ejecución del trabajo o el cumplimiento de obligaciones laborales, pero no una coercibilidad contraria al principio de neutralidad que debe presidir, en la materia, la conducta del Empresario».

niente en reconocerlo— una incompatibilidad entre los deberes religiosos, en cuanto impongan la inactividad laboral, y la ejecución del trabajo o el cumplimiento de obligaciones laborales, pero no una coercibilidad contraria al principio de neutralidad que debe presidir, en la materia, la conducta del Empresario».

També cal destacar que el Tribunal considera a la sentència que el descans dominical, a pesar del seu origen religiós, avui té un significat secular a Espanya:

«el descanso semanal corresponda en España, como en los pueblos de civilización cristiana, al domingo, obedece a que tal día es el que por mandato religioso y por tradición, se ha acogido en estos pueblos; esto no puede llevar a la creencia de que se trata del mantenimiento de una institución con origen causal único religioso, pues, aunque la cuestión se haya debatido y se haya destacado el origen o la motivación religiosa del descanso semanal, recayente en un período que comprenda el domingo, es inequívoco en el Estatuto de los Trabajadores, y en la precedente (Ley de Relaciones Laborales) y las más anteriores, con la excepción de la Ley de Descanso Dominical de 1940, que el descanso semanal es una institución secular y laboral, que si comprende el “domingo” como regla general de descanso semanal es porque este día de la semana es el consagrado por la tradición».

En l'àmbit de la Unió Europea, s'ha de citar l'STJUE de 12 de novembre de 1996 (afers 84/94, cas Regne Unit de la Gran Bretanya i Irlanda del Nord contra el Consell de la Unió Europea), que **també examina la naturalesa del descans dominical**, habitual en els ordenaments de diversos països de la Unió Europea. La sentència analitza el recurs del Regne Unit per a l'anul·lació de la

---

**Una bona pràctica consistirà a facilitar el compliment de les obligacions religioses a les persones treballadores pertanyents normalment a confessions minoritàries, ja sigui a través de pactes individuals, d'acords d'empresa i, fins i tot, dels convenis col·lectius.**

---

Directiva 93/104/CE del Consell, de 23 de novembre de 1993, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball. Sobre el paper del diumenge com a dia de descans, es diu el següent:

«Por lo que se refiere al párrafo segundo del artículo 5 de la Directiva, hay que señalar que, si bien la cuestión de la posible inclusión del domingo en el período de descanso semanal efectivamente se ha dejado, en definitiva, a la apreciación de los Estados miembros, habida cuenta, en particular, de la diversidad de factores culturales, étnicos y religiosos en los diferentes Estados miembros (párrafo segundo del artículo 5, en relación con el décimo considerando), no es menos cierto que el Consejo no logró explicar por qué el domingo, como día de descanso semanal, tiene una relación más importante con la salud y la seguridad de los trabajadores que otro día de la semana. En estas circunstancias, procede estimar la pretensión subsidiaria del Gobierno demandante y anular el párrafo segundo del artículo 5 de la Directiva, que puede desligarse de las demás disposiciones de la Directiva».

Com es pot comprovar, **el Tribunal va dictaminar contra la preponderància del diumenge com a dia de descans**. Així doncs, el Parlament Europeu va haver d'emetre la Resolució sobre el treball dominical de 12 de desembre de 1996, en la qual demanava als estats membres i als interlocutors socials que, en transposar a la legislació na-

cional la Directiva esmentada, «prestin la deguda atenció a les tradicions culturals, socials i religioses, així com a les necessitats familiars dels seus ciutadans, i que reconeixin el caràcter especial del diumenge com a dia de descans, ja que normalment és un dia de festa per a tots els membres de la família; així mateix, reafirma el dret dels treballadors al descans setmanal». A més, sol·licitava als estats membres que, a l'hora d'elaborar aquesta legislació, «tinguin en compte l'especial situació d'aquells que formulen objeccions al treball dominical en indústries o serveis no essencials». I en el que aquí interessa, insta els estats membres que «reconeixin que en una societat multicultural hi ha també comunitats religioses que poden preferir un dia de descans diferent».<sup>15</sup>

Així doncs, si es parteix del fet que **la normativa laboral espanyola en general dona en l'actualitat la prevalença al descans dominical i als festius tradicionals de la confessió majoritària**, encara que avui dia per a bona part de la població hagin perdut el significat religiós, resulta evident que una bona pràctica consistirà a **facilitar el compliment de les obligacions religioses a les persones treballadores pertanyents normalment a confessions minoritàries**, ja sigui a través de pactes individuals, d'acords d'empresa i, fins i tot, dels convenis col·lectius, sens perjudici de les possibilitats que ofereixen els programes d'RSE. A més, degut a les altes dosis de flexibilitat laboral

---

<sup>15</sup> Traducció a càrrec de l'autor.



---

**L'objectiu de l'empresa i de l'Administració pública, és evitar en la mesura del possible que la persona treballadora hagi de situar-se en el dilema de triar entre complir amb les seves obligacions laborals i complir amb les seves obligacions religioses.**

---

actual, també és possible que s'hagi de treballar en diumenge, raó per la qual fins i tot **les persones treballadores que tinguin el diumenge com a dia preferent per complir amb les seves obligacions religioses, poden necessitar puntualment alguna adaptació de les condicions de treball.**

És evident que aquesta necessitat d'acomodar o ajustar les condicions de treball a les necessitats religioses serà especialment interessant respecte a **les persones treballadores amb conviccions religioses que no tenen permès treballar en dissabte** (jueus i adventistes) o **que necessiten més temps els divendres** (persones musulmanes que necessiten participar en l'oració col·lectiva dels divendres a la mesquita). L'objectiu de l'empresa i de l'Administració pública, i amb elles de les associacions empresarials i sindicals, és **evitar en la mesura del possible que la persona treballadora hagi de situar-se en el dilema de triar entre complir amb les seves obligacions laborals i complir amb les seves obligacions religioses**, fet que pot erigir-se com un veritable dilema de consciència.

En aquest sentit es manifesta l'article 6.3 del Conveni de l'Organització Internacional del Treball (OIT) sobre el Descans Setmanal (Comerç i Oficines) de 1957 (núm. 106): «El període de descans setmanal ha de coincidir, sempre que sigui possible, amb el dia de la setmana consagrat al descans per la tradició o els costums del país o de la regió». I a l'article 6.4 indica que han de tenir-se en compte les minories religioses: «Les tradi-

cions i els costums de les minories religioses s'han de respectar, sempre que sigui possible».<sup>16</sup>

L'STS de 20 d'abril de 1988 va tractar de la mateixa matèria i va aplicar la doctrina del Tribunal Constitucional esmentada. Era el cas d'un treballador adventista que va ser acomiadat per faltar injustificadament al seu lloc de treball durant uns quants dissabtes. El Tribunal Suprem va atenuar les conseqüències jurídiques de la conducta del treballador i va qualificar l'acomiadament com a improcedent, perquè va considerar que la seva conducta era tributària d'una sanció més lleu.

Respecte al **pelegrinatge a la Meca, el període de vacances anual retribuït podria ser suficient per satisfer aquesta necessitat religiosa** que pot tenir una persona treballadora musulmana durant la seva vida. El pelegrinatge a la Meca (denominat *Hajj* o *Haj* en àrab) és el cinquè dels pilars de l'islam. Per tant, una bona pràctica és **tenir en compte aquesta necessitat religiosa a l'hora de confeccionar el calendari de vacances i negociar el període del seu gaudi amb l'objectiu de satisfer aquesta necessitat puntual.**

Un altre supòsit que mereix una atenció especial és la necessitat per part de les persones treballadores d'assistir a congressos, actes i trobades amb una significació religiosa important. Un exemple paradigmàtic —però n'hi ha d'altres— és el tradicional **congrés que celebren cada any els Testi-**

---

<sup>16</sup> Traducció a càrrec de l'autor.



---

**Es recomana com a bona pràctica que els agents socials tinguin en compte als convenis col·lectius la possibilitat d'establir dies de lliure elecció per fer front a assumptes personals (dies d'assumptes propis).**

---

**monis de Jehovà**, habitualment al Palau Sant Jordi de Barcelona en el cas de Catalunya. Precisament se celebra en divendres, dissabte i diumenge per evitar, en la mesura del possible, que entri en conflicte amb les obligacions laborals, professionals o acadèmiques. En casos com aquests, malgrat que n'hi podria haver prou amb una negociació adequada dels dies de gaudi de les vacances anuals, es recomana com a bona pràctica que els agents socials tinguin en compte als convenis col·lectius la possibilitat d'establir dies de lliure elecció per fer front a assumptes personals (dies d'assumptes propis). Es tractaria d'uns dies que, al llarg de l'any i amb caràcter retribuït, es destinarien a afrontar les necessitats que puguin tenir les persones treballadores amb conviccions religioses, sense haver d'exterioritzar-les i comunicar-les a l'empresa.

### **Pregària i temps de treball**

**Les persones treballadores amb conviccions religioses necessiten de vegades certa flexibilitat d'horari per a la pregària**, ja que la necessitat de la pregària és part de moltes de les confessions religioses presents a Catalunya. És el cas, per exemple, de moltes persones treballadores musulmanes que han d'acudir al res col·lectiu a la mesquita els divendres. En aquest sentit, de vegades pot ser necessari un avançament de la jornada laboral o, per exemple, alguna petita interrupció dins de la jornada. **L'or-**

**denament jurídic laboral és molt flexible i ofereix multitud de solucions a les parts del contracte de treball per compatibilitzar les necessitats productives i organitzatives de l'empresa amb les necessitats religioses de les persones treballadores.** De fet, per exemple, la denominada «**pausa de l'entrepà**» (art. 34.4 ET) es pot emprar sense problemes per a aquesta finalitat, ja que es tracta d'una pausa que pot ser utilitzada per la persona treballadora amb la finalitat que cregui més convenient: descansar, esmorzar, xerrar amb els companys i companyes... o pregar.

Una bona pràctica en relació amb la necessitat de la pregària és la possibilitat que l'empresa o l'Administració pública **faciliti una sala per a aquesta finalitat**. En aquest sentit, la infraestructura necessària és, en la majoria dels casos, mínima: un petit espai i silenci durant un període determinat de temps. Igual que es facilita de vegades un espai per prendre el cafè o descansar, dur a terme l'al·letament sense necessitat d'abandonar el centre de treball o exercir tasques sindicals, es pot oferir una sala amb l'objectiu d'orar. Així mateix, també **es pot acordar un horari, amb les pauses necessàries, per satisfer aquesta necessitat de la pregària**, tal com es fa, per exemple, per conciliar la vida professional amb la familiar.

### **Un supòsit específic: el dejuni pel ramadà**

Perquè un gran nombre de persones treballadores musulmanes a Catalunya el celebren, cal fer un **esment especial del ramadà**.

---

**Es pot acordar un horari, amb les pauses necessàries per satisfer la voluntat de pregar.**

---

Com és sabut, el ramadà és el novè mes del calendari lunar musulmà. Per tant, les dates concretes de la seva celebració canvien any rere any. Es caracteritza pel **deure que la majoria dels fidels facin dejuni des que surt el sol fins a la seva posta**. En aquest sentit, l'article 12.1 de l'Acord de Cooperació de l'Estat amb la Comissió Islàmica d'Espanya, aprovat per la Llei 26/1992, de 10 de novembre, considera les necessitats religioses inherents a la celebració del ramadà, però **la seva aplicació pràctica està condicionada a l'acord entre l'empresa i la persona treballadora**, i hi ha pocs convenis col·lectius que prevegin les necessitats religioses que comporta la seva celebració.

En aquest sentit, moltes persones treballadores musulmanes decideixen passar el ramadà amb la seva família —com en el cas, per exemple, del Nadal cristià—, freqüentment fora de Catalunya si una part de la família no viu aquí. En aquest supòsit, igual que s'esdevé amb el pelegrinatge a la Meca, encara que no es tracta d'una necessitat estrictament religiosa, sinó en bona part de conciliació familiar, una bona pràctica seria **tenir en compte aquesta necessitat a l'hora d'acordar els calendaris de gaudi de les vacances**.

Dit això, és evident que el repte més important del ramadà en l'àmbit laboral és el relacionat amb la **seguretat i salut a la feina**. El fet que moltes persones treballadores prestin serveis en **dejuni durant hores i moltes vegades en els mesos més calorosos de l'any** (recordem que la data de celebració del ramadà canvia any rere any) origina que puguin materialitzar-se riscos laborals de gravetat segons les **activitats laborals o la manera de prestar els serveis**: treball en altura, prestació de serveis en un ambient calorós, utilització de maquinària pesant, desenvolupament d'esforços físics, etc.

---

### El repte més important del ramadà en l'àmbit laboral és el relacionat amb la seguretat i salut a la feina.

---

Des d'aquest punt de vista, **són molt recomanables totes les iniciatives encaminades a trobar solucions laborals, en especial preventives**. Per exemple, establir jornades continuades per finalitzar abans la prestació de serveis i recuperar el temps en un moment posterior, avançar l'inici de la jornada laboral per acabar abans, acumular tasques en altres períodes de l'any, tenir una cura especial a l'hora d'utilitzar maquinària o evitar durant aquests dies el treball en altura, pensar en la possibilitat de dur a terme permutes voluntàries de torns entre persones treballadores musulmanes i no musulmanes, aplicar una permissivitat empresarial especial per tal de fer pauses i refrescar-se si cal durant l'execució del treball, etc.

Una bona pràctica en aquest sentit seria que les empreses, les persones treballadores (o la seva representació, per exemple, **a través dels delegats de prevenció o els comitès de seguretat i salut**) i els serveis de prevenció cooperessin estretament per **minimitzar els riscos** (per exemple, evitant temporalment els esforços físics).

**Òbviament, la persona treballadora no té l'obligació de manifestar les seves conviccions religioses a l'empresa, però sí que té l'obligació de cooperar amb l'empresa i el**

---

**Són molt recomanables totes les iniciatives encaminades a trobar solucions laborals, en especial preventives.**

---

**servei de prevenció en matèria de riscos laborals** (art. 19.2 ET). Si la persona treballadora dejuna i és conscient que això pot comportar algun risc laboral, per a ella, per als béns de l'empresa o per a altres persones, ha de posar-ho en coneixement de l'empresa o el seu servei de prevenció perquè prenguin les mesures preventives adequades.

### 5.3 Contacte de la persona treballadora amb productes alimentaris

Moltes tradicions religioses tenen unes prescripcions respecte als productes alimentaris, la qual cosa pot afectar la relació laboral. Les regles sobre alimentació de les confessions religioses amb presència a

Catalunya es poden agrupar de la manera següent:

- 1) *Regles generals*: prohibició d'ingerir un producte, com ara la carn en general o la provinent de certs animals (per exemple, el porc), o una substància (cafè, alcohol, etc.).
- 2) *Regles temporals*: dejuni o prohibició d'ingerir aliments o begudes en un determinat període de temps o festivitat (per exemple, el ramadà i el dejuni quarismal cristià).
- 3) *Regles de manipulació, preparació o conservació*: es pot ingerir un producte o beguda, però preparat o conservat d'una manera determinada (*kosher jueu i halal musulmà*).
- 4) *Regles de contacte*: el precepte religiós prohibeix el mer contacte físic o visual amb cert animal o planta considerats



impurs (per exemple, les persones jueves i musulmanes respecte al porc). O perquè es tracta d'un animal o planta sagrats i només hi poden entrar en contacte certes persones, en certs moments o de determinada manera. La prohibició de fumar als centres de treball ha facilitat paradoxalment de manera indirecta l'adaptació a aquesta matèria, ja que **algunes confessions religioses estableixen la prohibició de fumar i beure alcohol**, i es podrien incloure fàcilment dins de la prohibició religiosa els denominats «fumadors passius», fet que ha quedat solucionat amb l'entrada en vigor de la normativa antitabac.

Els acords del 1992 es van limitar a reconèixer algunes qüestions relatives exclusivament als productes *kosher* i *halal*, però **no hi ha cap normativa que reguli aquesta matèria de manera sistemàtica en l'àmbit laboral**.

Per tant, una bona pràctica és **que les persones candidates a una feina, durant el procés de selecció (especialment a les entrevistes de feina), s'assegurin en la mesura del possible que l'eventual prestació de serveis no comportarà cap aspecte que la converteixi en incompatible amb les conviccions religioses**. Per la mateixa raó, **les empreses haurien de facilitar, abans que se signi el contracte de treball, tota la informació possible sobre el contingut de la feina per desenvolupar**.

---

**És recomanable que les persones candidates s'assegurin en la mesura del possible que l'eventual prestació de serveis no comportarà cap aspecte que la converteixi en incompatible amb les conviccions religioses.**

---

Així mateix, **les empreses i l'Administració pública haurien de tenir en compte aquest aspecte a l'hora d'especificar la prestació dels serveis durant l'execució del contacte de treball i en el moment d'introduir modificacions en la relació laboral**. Per exemple, si una persona treballadora, per raó de les conviccions religioses, no pot estar en contacte amb certs tipus de carn i presta serveis en un supermercat, a l'hora d'assignar les tasques, això s'hauria de tenir en compte evitant-li, per exemple, el contacte amb la carnisseria.

Com ja s'ha indicat abans, l'STSJ de Madrid de 27 d'octubre de 1997 va analitzar el supòsit d'una treballadora musulmana que, un cop iniciada la relació laboral i sense haver exterioritzat mai les seves conviccions, pretenia, entre altres coses, que no la traslladessin a un establiment en què hagués de manipular o vendre productes derivats del porc i alcohol. El Tribunal va dictaminar contra la treballadora per les raons ja esmentades.

---

**Qualsevol falta d'ingesta d'aliment o líquid, o el seu consum efectiu, que pugui provocar un risc laboral per a la mateixa persona treballadora, els béns de l'empresa o tercers, ha de ser comunicat a l'empresa o al seu servei de prevenció perquè es puguin prendre les mesures adequades en compliment de la normativa vigent de seguretat i salut**

---

---

**Es recomana que l'empresa o l'Administració pública ofereixin menús i aliments tan variats com sigui possible.**

---

Pel que fa al dejuni del ramadà, ja ens hi hem referit abans.<sup>17</sup> En tot cas, es recorda aquí que **qualsevol falta d'ingesta d'aliment o líquid, o el seu consum efectiu, que pugui provocar un risc laboral per a la mateixa persona treballadora, els béns de l'empresa o tercers, ha de ser comunicat a l'empresa o al seu servei de prevenció perquè es puguin prendre les mesures adequades en compliment de la normativa vigent de seguretat i salut** (art. 19.2 ET). En aquestes situacions, la integritat física preval sobre qualsevol altre tipus de consideració.

**Els menjadors d'empresa o cantines**, igual que consideren les necessitats especials vegetarianes o de salut (per exemple, aliments sense gluten), **també han de tenir en compte les necessitats de les persones amb conviccions religioses**. La persona treballadora amb conviccions religioses ha de manifestar en aquest sentit a l'empresa o a l'Administració pública quines necessitats dietètiques té perquè puguin ser ateses.

No obstant, **es recomana que l'empresa o l'Administració pública ofereixin menús i aliments tan variats com sigui possible** (per exemple, menús vegetarians sense carn), i d'aquesta manera les persones treballadores amb conviccions religioses no es veuran forçades a exterioritzar-les si no és estrictament necessari.

---

<sup>17</sup> Vegeu l'últim punt de l'apartat 5.2.

## **5.4 Estètica, indumentària i ús de simbologia religiosa al lloc de treball**

Sovint hi ha regles religioses que prescriuen o recomanen a la persona treballadora la configuració de l'estètica o de la indumentària d'una manera concreta (per exemple, l'obligació de dur una barba), però **també hi ha regles religioses que impedeixen a l'individu configurar-se l'estètica o la indumentària d'una determinada manera** (per exemple, la prohibició de portar una peça de roba concreta). A més, és relativament habitual que certes religions imposin que la persona creient es vegi afectada per ambdues tipologies de prescripcions religioses al mateix temps.

Si bé les conviccions religioses de la persona treballadora en matèria d'indumentària i estètica estan protegides pel dret a la llibertat religiosa, i això pot incloure l'**ús de simbologia religiosa (tatuatges, complements, etc.)**, aquestes prescripcions religioses **poden entrar en conflicte** amb els codis d'indumentària i altres drets i obligacions vigents a les empreses i a l'Administració pública (per exemple, la normativa en matèria de seguretat i salut).

S'ha de partir, doncs, d'una **regla general: la persona treballadora amb conviccions**

---

**Les prescripcions religioses de la persona treballadora en matèria d'indumentària i estètica poden entrar en conflicte amb els codis d'indumentària i altres drets i obligacions vigents a les empreses i a l'Administració pública.**

---

**religioses té, en principi, el dret a configurar la seva estètica i indumentària d'acord amb aquestes conviccions.** És a dir, el dret a la llibertat religiosa permet que la persona treballadora sigui coherent amb les seves conviccions, hi pugui ajustar la conducta i pugui exterioritzar les seves creences a partir de la indumentària, l'estètica i l'ús de simbologia religiosa que cregui convenient. Des d'un punt de vista negatiu, **no es pot obligar la persona treballadora a adequar-se a una estètica o a configurar-se la indumentària d'una manera contrària a les seves conviccions.** Aquesta és la regla general, però, com tot dret, **es pot limitar si entra en contradicció o conflicte amb altres drets i béns protegits jurídicament.** Per tant, és rellevant analitzar les limitacions i restriccions d'aquest dret.

De fet, la regla general anterior es veu reforçada pel **dret fonamental a la intimitat i a la pròpia imatge** (art. 18 CE). És a dir, en dret laboral, **qualsevol persona treballadora, amb conviccions religioses o sense, té el dret d'escollir els elements integrants de la seva imatge externa, la seva corporeïtat i les possibles transformacions i elements afegits** (per exemple, vestits, tatuatges, pírcings, pentinats, colors de cabells, maquillatges, etc.).

Per tant, **si no hi ha col·lisió amb cap altre dret fonamental o bé jurídic, la persona treballadora amb conviccions religioses pot exercir el dret a la llibertat religiosa en tota la seva extensió**, reforçat pel dret a la intimitat i pròpia imatge, així que podrà fer servir una indumentària i configurar una estètica coherent amb les seves conviccions, incloent-hi l'ús de simbologia religiosa. Per exemple, si una persona treballadora presta serveis durant tota la seva jornada de treball en un magatzem, l'empresa no té codi d'indumentària i aquesta persona no entra en

---

**Si no hi ha col·lisió amb cap altre dret fonamental o bé jurídic, la persona treballadora amb conviccions religioses podrà fer servir una indumentària i configurar una estètica coherent amb les seves conviccions.**

---

contacte amb clients, si porta un petit símbol religiós o vesteix d'acord amb les seves conviccions, la qual cosa tampoc no entra en conflicte amb cap normativa imperativa (com, per exemple, la normativa en seguretat o salut), estarà en el seu dret de fer-ho.

Si el punt de partida és la màxima llibertat possible, **hi pot haver fàcilment altres drets i béns respecte als quals el dret a la llibertat religiosa pot entrar en conflicte**: drets dels clients; de les altres persones treballadores; codi empresarial d'indumentària, estètica o vestuari; normativa de seguretat i salut (prevenció de riscos laborals); normes de salubritat i qualitat (manipulació d'aliments); uniformes especials del sector (seguretat privada, sanitat...), etc. Si el dret a la llibertat religiosa entra en conflicte amb altres drets i obligacions, **s'ha d'analitzar cas per cas quin o quins drets es limiten i en quina extensió**, ponderant quin ha de prevaldre.

En el cas concret que no hi hagi codi d'indumentària o vestuari, cal recordar que, en

---

**Si el dret a la llibertat religiosa entra en conflicte amb altres drets i obligacions, s'ha d'analitzar cas per cas quin o quins drets es limiten i en quina extensió, ponderant quin ha de prevaldre.**

---



certes **professions o àmbits econòmics, els usos i costums** preveuen que la persona treballadora hagi de vestir de certa manera o que estigui prohibit fer-ho d'una altra, i d'igual manera respecte a l'estètica. En moltes ocasions són els **convenis col·lectius sectorials** els que recullen aquestes regles, però de vegades simplement són usos i costums professionals inveterats. Per exemple, és evident que en una entitat bancària, en una aeronau, en un despatx d'advocats o en una notaria es vesteix de manera diferent que en un magatzem, en una obra de construcció, en una galeria d'art o en una botiga de roba. I els requisits de la indumentària i l'estètica tampoc no són els mateixos per a una persona directora de recursos humans, directora general o recepcionista que per a una persona mossa de magatzem o que vengui diaris i publicacions en un quiosc. En aquest sentit, **s'ha d'analitzar cas per cas si la indumentària i l'estètica de la persona amb conviccions religioses entren en conflicte amb els usos i costums professionals d'un sector econòmic o d'activitat concret, o fins i tot amb el lloc de treball i responsabilitat dins de l'empresa o l'Administració pública.**

Ha de tenir-se en compte que en aquesta matèria és especialment rellevant la **prohibició de la discriminació per raons religioses**, ja que l'exteriorització de les conviccions de la persona treballadora mitjançant la seva indumentària i estètica la pot fer objecte de conductes discriminatòries en el moment d'accedir al lloc de treball (per exemple, a l'entrevista de feina), durant l'execució del contracte de treball i també en el moment de l'extinció del contracte de treball. **En cap d'aquests moments, la persona treballadora no pot ser perjudicada o situar-se en una situació menys favorable respecte d'altres persones treballadores per raó de les seves conviccions religioses**

**exterioritzades mitjançant la indumentària i l'estètica.**

### **Normes de prevenció de riscos laborals i d'higiene i salubritat**

Un límit clar és l'establert per les **normes de prevenció de riscos laborals i les d'higiene i salubritat**, que inclouen la normativa de manipulació de productes alimentaris. Si, segons la normativa de prevenció, la persona treballadora ha d'afaitar-se la barba preceptiva religiosament per poder utilitzar correctament una mascareta protectora per a ambients tòxics, o cal treure's el turbant ritual per posar-se un casc en treballs d'altura, s'ha d'estudiar si és possible adaptar d'alguna manera les condicions de treball.

---

**Un límit clar és l'establert per les normes de prevenció de riscos laborals i les d'higiene i salubritat, que inclouen la normativa de manipulació de productes alimentaris.**

---

En aquest sentit, és aconsellable analitzar si és possible **recol·locar de mutu acord la persona treballadora en una altra tasca compatible** amb el manteniment de la seva indumentària o estètica preceptiva religiosament. Una altra alternativa recomanable és  **cercar, si és tècnicament i econòmica-**

---

**És aconsellable analitzar si és possible recol·locar de mutu acord la persona treballadora en una altra tasca compatible amb el manteniment de la seva indumentària o estètica preceptiva religiosament.**

---

**ment viable, un equip de protecció individual (EPI) que proporcioni la mateixa o similar protecció** i al mateix temps permeti a la persona treballadora ser fidel a les seves obligacions religioses.

Si no hi ha cap alternativa possible, cal limitar el dret a la llibertat religiosa en la justa mesura **per garantir la integritat física de la persona treballadora i de persones terceres i que no es produeixin desperfectes als béns i productes de l'empresa, així com per garantir béns jurídics com la salut pública** (per exemple, en el cas de la manipulació d'aliments).

En aquesta matèria, es pot citar, per exemple, l'STSJ de La Rioja 133/2017, de 22 de juny, que analitza el cas d'una treballadora musulmana que presta serveis en una empresa en què es manipulen aliments i on presten serveis altres treballadores musulmanes. La treballadora és sancionada per desobeir l'ordre empresarial de recollir el vel musulmà que forma part de la seva indumentària per sota de la gorra que ha d'utilitzar durant l'execució de la feina, d'acord amb la normativa de manipulació d'aliments. Consta que la treballadora fou advertida abans de ser sancionada i que la resta de treballadores musulmanes van ajustar l'ús del mocador musulmà a la normativa de manipulació d'aliments. **El Tribunal descarta l'existència de discriminació:**

«la norma vigente en la empresa en matèria de ropa de trabajo, a cuyo acatamiento la demandante ha mostrado frontal y abierta resistencia, no se dirige exclusivamente a las trabajadoras que usen el velo islámico o utilicen signos visibles de profesar cualquier otra creencia religiosa, y tampoco impide el uso del hiyab, sino que la prohibición alcanza a cualquier tipo de prenda de vestir que sobresalga de la bata de trabajo tenga o no connotación religio-

sa, estando permitido llevar el velo siempre y cuando se recoja bajo el gorro y no esté al descubierto en la zona del cuello, lo que excluye radicalmente que nos encontremos ante una actuación que dispense un trato desigual a las trabajadoras de religión musulmana, frente al resto de empleadas, y que el móvil que ha guiado tal proceder esté relacionado con las convicciones religiosas de las trabajadoras».

A l'STEDH de 15 de gener de 2013 (cas Eweida i d'altres contra el Regne Unit), en què s'analitzen diversos casos acumulats, es ratifica que **l'ús de simbologia o indumentària religiosa pot ser limitat per raons de seguretat i higiene**. En un dels casos acumulats analitzats per la sentència es ratifica que a una infermera se li pot prohibir portar una petita creu si no és compatible amb les normes de seguretat, en aquest cas en l'àmbit sanitari:

«No parece haber ninguna duda de que el motivo de la restricción en la joyería, incluidos los símbolos religiosos, era proteger la salud y la seguridad de los pacientes y enfermeras. La prueba ante el Tribunal Laboral fue que los jefes de la demandante consideraban que existía el riesgo de que un paciente perturbado pudiera coger y tirar de la cadena, lesionándose a sí mismo o a la demandante, o que la cruz podía moverse hacia delante entrando en contacto, por ejemplo, con una herida abierta. También se presentó como prueba el que también se solicitó a otra enfermera cristiana que se retirara la cruz y la cadena; se informó a dos enfermeras sijs que no podrían usar un brazalete o kirpan; y que estaban prohibidos los hijabs holgados. Se ofreció a la demandante la posibilidad de llevar la cruz en su uniforme a modo de broche, o escondido en una camiseta de cuello alto por debajo de su túnica, pero no consideró

que fuera suficiente para cumplir con sus deberes religiosos».

### **Llocs de treball amb uniforme o codis de vestuari**

De vegades, **en un lloc de treball és preceptiu l'ús d'un uniforme de treball**, no per una mera raó d'imatge de l'empresa, finalitat del tot legítima emparada en la llibertat d'empresa, sinó per una **necessitat intrínseca de la professió o sector que es basa en normes imperatives i freqüentment en els convenis col·lectius**. Els supòsits són molt variats: personal mèdic, d'infermeria, tècnics de laboratori, guardes de seguretat privats, agents forestals, etc. Els drets i béns que protegeix aquest uniforme obligatori també són molt variats. Per exemple, és molt rellevant que el personal de seguretat privada, en el desenvolupament de la seva activitat, pugui ser identificat ràpidament. Al mateix temps, els uniformes professionals dels àmbits esmentats solen ser molt funcionals i totalment optimitzats d'acord amb l'exercici habitual de la professió de què es tracti.

Un exemple clar n'és **l'uniforme de la policia**, que compleix funcions molt diverses, les quals poden ser idèntiques en altres professions: identificació com a policia, cos de policia concret a què es pertany (Mossos d'Esquadra, policia local...), grau (caporal, sergent...), identificació de l'agent, adaptació a les necessitats diàries de la professió (mobilitat, butxaques, lloc per guardar l'arma i la munició...), etc. En aquests casos s'han de buscar **opcions de consens** entre les necessitats religioses i el manteniment de les finalitats de l'uniforme de què es tracti, limitant el dret a la llibertat religiosa si és necessari.

La jurisprudència laboral ha validat en diverses ocasions que **l'empresa o l'Adminis-**

---

### **S'han de buscar opcions de consens entre les necessitats religioses i el manteniment de les finalitats de l'uniforme de què es tracti.**

---

**tració pública imposin un codi de vestuari i uniforme**, que òbviament no pot ser discriminatori per a les persones treballadores amb conviccions religioses (igual que, per exemple, no pot ser sexista), i ha de ser raonable per al tipus de tasques per desenvolupar en un lloc de treball determinat i, en general, per a l'activitat econòmica o sector de què es tracti. És a dir, l'empresa o l'Administració pública han de tenir un **interès empresarial legítim**. En moltes ocasions, les normes d'indumentària estan regulades en un conveni col·lectiu o són fruit d'un acord d'empresa.

En aquest sentit, en el cas que s'adopti **un codi de vestuari o indumentària, és recomanable que es tinguin en compte les necessitats religioses de les persones treballadores**.

L'STSJ de les Illes Balears 457/2002, de 9 de setembre, és molt rellevant en la matèria que abordem, perquè relaciona l'uniforme i l'element religiós en una empresa pública. Un conductor d'autobusos d'una empresa pública condueix amb una gorra posada, per raó de les conviccions religioses jueves que professa. A l'empresa hi ha

---

### **En el cas que s'adopti un codi de vestuari o indumentària, és recomanable que es tinguin en compte les necessitats religioses de les persones treballadores.**

---

un codi d'uniformitat que no prohibeix expressament conduir amb gorra. Per tant, **si no està prohibit i el fet de conduir amb gorra no suposa cap problema objectiu per a la prestació de serveis, no resulta lícit que l'empresa ho prohibeixi**, quan, a més, la conducta de la persona treballadora és fruit de l'exercici del dret a la llibertat religiosa. Així doncs, el Tribunal considera incorrecta la conducta empresarial:

«En el caso de autos, no consta —y la demandada ni tan sólo lo alega— que la conducta del actor haya causado algún tipo de daño o menoscabo a la imagen de la empresa, incidente o trastorno cualquiera durante la ejecución del servicio o, más en general, ninguna clase de perjuicio. Y así debe de ser, ya que está probado que la empresa vino consintiendo durante años que el actor se cubriera con gorra, sin que haya explicado, ni siquiera mínimamente, a qué responde su reciente y brusco cambio de actitud y su actual intolerancia. Luego, si ni la actividad laboral ni los intereses empresariales sufren en absoluto, no se ve razón atendible que justifique en derecho una decisión de la empresa, rayana, pues, en el autoritarismo, que hiere, sin provecho para sí, los sentimientos religiosos de uno de sus empleados constitucionalmente tutelados; máxime cuando la demandada es una empresa municipal y por tanto perteneciente al sector público, y puede que, por ello, más comprometida que las de puro carácter privado con el cumplimiento efectivo de los valores constitucionales».

L'STEDH de 15 de gener de 2013 (cas Eweida i d'altres contra el Regne Unit), en la qual s'aborden diversos casos acumulats, **valida que una tripulant de cabina d'avió porti una petita creu quan això no afecta en res la seva prestació de serveis:**

«Por un lado, estaba el deseo de la señora Eweida de manifestar sus creencias religiosas. Como se ha señalado anteriormente, este es un derecho fundamental: porque una sociedad democrática sana debe tolerar y sostener el pluralismo y la diversidad; pero también debido al valor que tiene para un individuo que ha hecho de la religión un principio fundamental de su vida, el poder comunicar esa creencia a otros. En el otro lado estaba el deseo de la empresa de proyectar una cierta imagen corporativa. El Tribunal considera que, aunque este objetivo era sin duda alguna legítimo, los tribunales nacionales le concedieron demasiado peso. La cruz de la señora Eweida era discreta y no se deterioraba su aspecto profesional. No había pruebas de que el uso de otras prendas de vestir religiosas, previamente autorizadas, como turbantes y hijabs, por parte de otros empleados, tuviera consecuencias negativas en la imagen o marca de British Airways. Además, el hecho de que la compañía fuera capaz de modificar el código de uniforme para permitir la utilización visible de joyería simbólica religiosa demuestra que la prohibición anterior no era de importancia crucial».

També s'ha pronunciat sobre la indumentària i la simbologia religioses al lloc de treball el Tribunal de Justícia de la Unió Europea. En primer lloc, es pot citar l'STJUE de 14 de març de 2017 per al cas Samira Achbita i Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contra G4S Se-

---

**No resulta per si mateixa discriminatòria una norma interna d'una empresa que prohibeixi l'exteriorització de simbologia religiosa**

---

cure Solutions NV, que indica que **no resulta per si mateixa discriminatòria una norma interna d'una empresa que prohibeixi l'exteriorització de simbologia religiosa**: «la prohibición de llevar un pañuelo islámico dimanante de una norma interna de una empresa privada que prohíbe el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones [...]». Ara bé, segons la mateixa sentència, aquesta norma interna prohibitiva pot ser constitutiva de discriminació indirecta: «tal norma interna de una empresa privada puede constituir una discriminación indirecta [...] si se acredita que la obligación aparentemente neutra que contiene ocasiona, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima, como el seguimiento por parte del empresario de un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa en las relaciones con sus clientes, y que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios, extremos que corresponderá comprobar al tribunal remitente».

El mateix dia, el Tribunal va dictar una segona sentència en la matèria, l'STJUE de 14 de març de 2017 per al cas Asma Bougnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH) contra Micropole SA, anteriorment Micropole Univers SA. Aquesta sentència **considera contrari a la normativa europea que l'empresa accepti una instrucció d'un client perquè no es permeti que els serveis prestats per l'empresa a aquest client siguin duts a terme per una treballadora que dugui un vel musulmà**:

«El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de no-

---

**Es considera contrari a la normativa europea que l'empresa accepti una instrucció d'un client perquè no es permeti que els serveis prestats per l'empresa a aquest client siguin duts a terme per una treballadora que ostenta uns símbols religiosos determinats**

---

viembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que la voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios de dicho empresario no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico no puede considerarse un requisito profesional esencial y determinante en el sentido de esta disposición».

L'STJUE de 15 de juliol de 2021 (casos acumulats IX contra WABE eV i MH Müller Handels GmbH contra MJ) ratifica el que han afirmat les sentències anteriors i amplia les idees esmentades respecte a la **possibilitat que una empresa prohibeixi símbols religiosos exteriors**. Les tres idees principals són les següents:

—**Establir un codi empresarial que prohibeixi símbols religiosos visibles és legítim**:

«Una norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones [...] de los trabajadores que siguen determinadas reglas vestimentarias con arreglo a preceptos religiosos, siempre que esta



norma se aplique de forma general e indiferenciada».

—**La prohibició dels símbols religiosos ha d'estar justificada:**

«Una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones, dimanante de una norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo, puede estar justificada por la voluntad del empresario de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa ante sus clientes o usuarios, siempre que, en primer lugar, este régimen responda a una verdadera necesidad de este empresario, necesidad que incumbirá a este acreditar tomando en consideración especialmente las expectativas legítimas de dichos clientes o usuarios y las consecuencias desfavorables que sufriría sin tal régimen, habida cuenta de la naturaleza de sus actividades o del contexto en el que estas se inscriben; en segundo lugar, esa diferencia de trato sea apta para garantizar la correcta aplicación de dicho régimen de neutralidad, lo que implica que el mismo régimen sea seguido de forma congruente y sistemática, y, en tercer lugar, esa prohibición se limite a lo estrictamente necesario en consideración a la amplitud y la gravedad reales de las consecuencias desfavorables que el empresario pretende evitar mediante tal prohibición».

—**El Tribunal especifica els límits de la justificació de la prohibició:**

«Una norma interna de una empresa que prohíbe llevar signos visibles de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo con el objetivo de garantizar un régimen de neutralidad en el seno de dicha empresa, solo puede justificarse si esa prohibición cubre toda forma visible

de expresión de las convicciones políticas, filosóficas o religiosas. Una prohibición limitada al uso de signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas que sean vistosos y de gran tamaño puede constituir una discriminación directa basada en la religión o las convicciones, que, en cualquier caso, no puede justificarse sobre la base de esa disposición».

La STJUE de 13 d'octubre de 2022 (afer C-344/20, cas L.F. contra S.C.R.L.) ha aplicat i desenvolupat les idees anteriors en una línia jurisprudencial que continúa a dia d'avui.

## 5.5 La possibilitat de difondre idees religioses al lloc de treball

**Exterioritzar i difondre idees religioses, fins i tot tendents al convenciment i l'adhesió a la confessió religiosa pròpia, és una facultat legítima inclosa dins del dret a la llibertat religiosa** (art. 2 de la Llei orgànica de llibertat religiosa). Ara bé, l'exercici d'aquesta facultat, igual que passa amb altres facultats del dret esmentat, **es veu limitat i modulat al lloc de treball**.

S'ha de partir de la idea general que **la persona treballadora, durant la seva jornada de treball, ha de dedicar-se exclusivament a executar el contracte de treball**. De la mateixa manera que una persona treballadora no ha de dedicar-se durant el temps laboral a assumptes que no tenen cap relació amb la feina encomanada (com pot ser parlar per telèfon amb les amistats, xerrar sobre el cap de setmana amb els companys o enviar correus privats), tampoc no pot dedicar el temps de treball a difondre les seves conviccions religioses entre els companys i companyes de feina.



---

**De la mateixa manera que una persona treballadora no ha de dedicar-se durant el temps laboral a assumptes que no tenen cap relació amb la feina encomanada, tampoc no pot dedicar el temps de treball a difondre les seves conviccions religioses.**

---

Per tant, la qüestió se centra a determinar **si aquesta difusió es pot dur a terme, per exemple, a les pauses dins de la jornada.** La resposta és clara: **sí que es pot fer.** Si, en una pausa, una persona treballadora pot parlar de política, teatre, futbol o sobre què ha fet durant el cap de setmana, ja que això és incardinable dins de la seva llibertat individual (per exemple, la llibertat d'expressió, art. 20 CE), també pot tractar de temes religiosos, perquè això estaria protegit pel seu dret a la llibertat religiosa. La llibertat religiosa no solament permet a la persona treballadora formar-se una idea o una concepció del món d'acord amb les seves creences religioses, sinó que així mateix **permet compartir-les amb altres persones, difondre el missatge religiós de què es tracti i defensar-ne la bondat davant de persones treballadores amb les mateixes idees o unes altres de diferents.** Recordem que el fenomen religiós no és només un fenomen individual, sinó que en la majoria de confessions religioses també és un fenomen social.

Quina és la **limitació bàsica** d'aquesta exteriorització i difusió d'idees religioses respecte a la resta de les persones treballadores? Doncs, com passa amb altres qüestions, és rellevant el **consentiment de les persones receptors.** Si les persones receptors del missatge no consenten que es tracti amb elles aquesta temàtica i ho rebutgen, s'ha de respectar, perquè, en cas contrari, es vulneraria el seu dret a la llibertat religiosa.

**El tractament no consentit per part d'una persona treballadora respecte a una altra**

**de temes religiosos pot vulnerar no tan sols el dret a la llibertat religiosa de la persona receptora, sinó que, segons els elements d'aquesta difusió (com la reiteració), es pot convertir en un supòsit d'assetjament.**

Ara bé, es reitera que s'ha de partir de la llibertat de tota persona treballadora de difondre i abordar públicament les seves conviccions religioses, raó per la qual, si aquesta difusió es fa fora del temps efectiu de treball, només serà il·lícita si la persona receptora exterioritza que no està d'acord a abordar aquest tema, ja que la mera falta de consentiment no limita el dret a la difusió, sinó que el fet que el limita, i fins i tot l'impedeix, és **l'oposició a aquesta difusió**, ja sigui expressa, ja sigui tàcita, però clara pel que fa al sentit de rebuig.

**També queda protegit pel dret a la llibertat d'expressió que una persona sense creences religioses faci comentaris o fins i tot critiqui, respectuosament, és clar, les creences religioses.** El límit és el mateix: el receptor amb conviccions religioses pot mostrar la seva falta de consentiment per

---

**La difusió de les conviccions religioses d'una persona treballadora respecte d'una altra, quan es fa sense consentiment, pot vulnerar el dret de llibertat religiosa de la persona receptora i fins i tot convertir-se en assetjament.**

---

tractar d'aquest tema i aquesta posició quedaria protegida pel seu dret a la llibertat religiosa.

Als Estats Units, per exemple, les *Best Practices for Eradicating Religious Discrimination in the Workplace* de l'EEOC tenen en compte aquestes situacions:

- 1) «Employees who are the recipients of unwelcome religious conduct should inform the individual engaging in the conduct that they wish it to stop. If the conduct does not stop, employees should report it to their supervisor or other appropriate company official in accordance with the procedures established in the company's anti-harassment policy».
- 2) «Employees who do not wish to personally confront an individual who is directing unwelcome religious or anti-religious conduct towards them should report the conduct to their supervisor or other appropriate company official in accordance with the company's anti-harassment policy».

Així doncs, tota persona que sigui objecte de comentaris o aproximacions en matèria religiosa, quan hagi mostrat de manera clara que ho rebutja i que s'hi oposa, pot posar-ho en coneixement de **l'empresa o l'Administració pública per a la qual presta serveis, que ha de prendre les mesures necessàries perquè es respecti el dret a la llibertat religiosa de la persona o persones**

---

**Si no està permès difondre idees religioses durant el temps efectiu de treball, tampoc no ho està difondre-les als proveïdors i clients, dins o fora del temps laboral.**

---

**afectades**, i fins i tot activar el **protocol per a situacions d'assetjament** si calgués.

L'STEDH de 25 de maig de 1993 (cas Kokkinakis contra Grècia) **reconeix el dret de les persones treballadores a difondre les seves idees religioses**, però mai de manera abusiva.

És molt recomanable que totes les empreses i l'Administració pública **incloguin de manera expressa als seus protocols d'assetjament el supòsit de fet de l'assetjament per raó de les conviccions religioses**.

Al mateix temps, una bona pràctica és fonamentar dins de l'empresa o l'Administració pública el **coneixement mutu de la diversitat existent a la plantilla**: de gènere, de cultura, de llengua... i de conviccions religioses. Dins de la **gestió de la diversitat**, es poden dur a terme **accions formatives**, amb la participació de persones externes a l'organització i expertes en aquesta matèria, i fins i tot tallers en què les persones abordin lliurement aquestes temàtiques.

Si no està permès difondre idees religioses durant el temps efectiu de treball, tampoc no ho està difondre-les als **proveïdors i clients**, dins o fora del temps laboral, ja que la manera en què s'ha de desenvolupar el contacte amb aquestes persones està condicionada per les instruccions i ordres impartides per l'empresa.

### **Persones en posició de superioritat jeràrquica**

Malgrat que no estan prohibides legalment de manera expressa, no són recomanables les conductes de difusió d'idees religioses per part de **persones en una posició jeràrquica superior** (començant per la persona empresària) respecte a persones en **situació d'inferioritat o de subjecció**.

En aquest sentit, pot ser recomanable incloure aquest supòsit en un **protocol o codi ètic** de l'empresa com a indesitjable, ja que pot comportar **fàcilment** que l'empresa o l'Administració pública perdi la «neutralitat» religiosa i fins i tot, en els casos més greus, que es materialitzin situacions de discriminació o assetjament. Si hi ha una situació de superioritat, sigui formal o informal, difícilment es pot afirmar que un intercanvi d'idees és lliurement consentit i acceptat, perquè la llibertat necessària per prestar el consentiment depèn de diversos factors, entre els quals que hi hagi una **situació d'igualtat entre les persones**.

Per la mateixa raó, tampoc no es poden considerar consentides les aproximacions de caràcter religiós o la difusió d'idees religioses en situacions clares de superioritat, o d'exercici de poder formal o *de facto*, **encara que no es tracti d'una posició de superioritat per raons purament laborals**: per exemple, personal sanitari respecte a persones pacients, personal docent respecte a l'alumnat, personal dels serveis públics respecte als ciutadans i usuaris, etc. En tots aquests casos, la persona treballadora **s'ha d'abstenir i ha de mantenir una escrupolosa neutralitat religiosa**.

Un supòsit de difusió religiosa entre persones en situacions desiguals és tractat per l'STEDH de 24 de febrer de 1998 (cas Larissis contra Grècia). En aquesta sentència s'analitza el cas d'uns oficials militars grecs d'una Església pentecostal que dugueren a terme activitats proselitistes respecte a diversos militars de la seva base, entre ells uns quants subordinats. En el que aquí interessa, s'ha de tenir en compte la **situació de superioritat i jerarquia**:

«El Tribunal señala a este respecto que la estructura jerárquica, que constituye una característica de la condición militar,

puede imprimir un cierto color a cualquier aspecto de las relaciones entre los miembros de las fuerzas armadas, de modo que para un subordinado es difícil rechazar a un superior que le aborda o sustraerse de una conversación emprendida por éste. Lo que, en medios civiles podría pasar por un intercambio inofensivo de ideas que el destinatario es libre de aceptar o de rechazar, puede, en el marco de la vida militar, ser percibido como una forma de acoso o como el ejercicio de presiones por un abuso de poder. Hay que precisar que las discusiones entre individuos de grados desiguales sobre religión u otras cuestiones delicadas no caerán todas en esta categoría. Si las circunstancias lo exigen, los Estados están autorizados para tomar medidas particulares para proteger los derechos y las libertades de los subordinados en las fuerzas armadas».

## 5.6 Objeció de consciència

### 5.6.1 Concepte d'objecció de consciència

En dret laboral, **la regla general és el compliment de les ordres i obligacions jurídiques**, tant si la persona destinatària les comparteix com si no. Si la persona treballadora que ha de complir-les no hi està d'acord, com a regla general, **ha de complir primer i després, si ho considera oportú, pot reclamar** judicialment o posar-ho en coneixement de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, òrgans encarregats de dilucidar si allò que s'ha hagut de fer era correcte o no i, si escau, establir les responsabilitats corresponents. Es tracta del principi denominat *solve et repete*: **primer s'executa l'ordre i després es reclama**. És un principi que també es fa servir en altres àmbits

del dret, especialment en el dret administratiu.

No obstant, **en ocasions, la normativa permet eximir les persones treballadores d'executar unes obligacions que són contràries a les seves conviccions religioses.** Per exemple, la jurisprudència laboral reconeix el dret a desobeir ordres empresarials que comportin de manera clara i patent una lesió greu de la dignitat de la persona treballadora. A més, en l'actualitat hi ha dos supòsits d'objecció de consciència, de l'àmbit sanitari, que estan expressament regulats per la llei i en què les conviccions religioses poden exercir un paper rellevant: la interrupció voluntària de l'embaràs i l'eutanàsia.

---

### La interrupció voluntària de l'embaràs i l'eutanàsia són dos supòsits d'objecció de consciència que estan expressament regulats per llei.

---

En aquests supòsits, i en d'altres que puguin sorgir en un futur, si es compleixen els requisits que estableixen les normes d'aplicació i que regulen l'objecció de consciència en aquest àmbit, els i les professionals sanitaris no han de dur a terme unes accions que poden considerar contràries a les seves conviccions religioses. D'aquesta manera, **l'ordenament jurídic evita que es produeixi un conflicte entre les obligacions religioses i les professionals** d'un personal que, per raons de la seva professió, s'en-

fronta molt sovint a situacions que tensen els seus principis morals més íntims.

### 5.6.2 Interrupció voluntària de l'embaràs

Tradicionalment, aquest ha estat el supòsit d'objecció de consciència més rellevant en l'àmbit sanitari, ja que no solament pot afectar les conviccions religioses del personal mèdic, sinó que també implica qüestions deontològiques.

No va ser fins a l'aprovació de la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs que es va legislar en aquesta matèria. Aquest fet va estar precedit d'un encès debat bioètic, polític, social i jurídic, perquè es tracta d'una qüestió sempre molt controvertida arreu del món. Per primera vegada, una norma reconeix l'objecció de consciència a Espanya respecte a la interrupció voluntària de l'embaràs. Mentre no es va regular l'objecció de consciència a la llei, hi va haver una forta inseguretats jurídica que va obligar el Tribunal Constitucional a pronunciar-se en diverses ocasions.

La norma esmentada **reconeix el dret a l'objecció de consciència als professionals sanitaris** de la manera següent: «Els professionals sanitaris directament implicats en la interrupció voluntària de l'embaràs tenen el dret d'exercir l'objecció de consciència sense que l'accés i la qualitat assistencial de la prestació puguin resultar menyscabades per l'exercici de l'objecció de consciència. El

---

**Els professionals sanitaris directament implicats en la interrupció voluntària de l'embaràs tenen el dret d'exercir l'objecció de consciència sense que l'accés i la qualitat assistencial de la prestació puguin resultar menyscabades per l'exercici de l'objecció de consciència.**

---

rebuig o la negativa a realitzar la intervenció d'interrupció de l'embaràs per raons de consciència és una decisió sempre individual del personal sanitari directament implicat en la realització de la interrupció voluntària de l'embaràs, que s'ha de manifestar anticipadament i per escrit. En tot cas els professionals sanitaris han de dispensar tractament i atenció mèdica adequats a les dones que ho necessitin abans i després d'haver-se sotmès a una intervenció d'interrupció de l'embaràs». És a dir, **els destinataris no són tots els professionals**, sinó només el personal «**directament implicat**» en l'actuació mèdica concreta. Com es pot comprovar, la llei estableix un sistema molt formalista per poder exercir el dret a l'objecció de consciència, fixant el requisit que **aquesta opció s'expressi per escrit i anticipadament**, encara que no en determina la manera ni crea cap registre.

Per tal que en cap cas la pacient no es pugui veure afectada per l'exercici del dret a l'objecció per part del personal sanitari, el precepte acaba afirmant: «Si excepcionalment el servei públic de salut no pot facilitar en temps la prestació, les autoritats sanitàries han de reconèixer a la dona embarassada el dret a acudir a qualsevol centre acreditat en el territori nacional, amb el compromís escrit d'assumir directament l'abonament de la prestació».

L'STC 151/2014, de 25 de setembre, afirma la **constitucionalitat del fet que el legislador autonòmic estableixi un model de registre** en què es pugui consignar la voluntat d'objectar parcialment respecte a la interrupció de l'embaràs:

«En cuanto a la obligación relativa a la necesidad de especificar para cuál o cuáles de los supuestos de interrupción voluntaria del embarazo se objeta, lejos de tratarse de un requisito restrictivo del derecho, como pretenden los demandantes, ofrece

al objetor la posibilidad de ejercitar el derecho, bien en todos los supuestos o, por el contrario, en sólo alguno de ellos, sin que sean infrecuentes los casos [...] en que los profesionales sanitarios objetan a participar en la interrupción voluntaria del embarazo en el supuesto previsto en el art. 14 L.O. 2/2010, esto es, dentro de las catorce primeras semanas de gestación a petición de la embarazada, pero no en el caso de que exista grave riesgo para la vida o la salud de la embarazada, o riesgo de graves anomalías en el feto (art. 15 L.O. 2/2010). Ofrecerle esta posibilidad al titular del derecho a la objeción de conciencia, ni excede las competencias autonómicas, ni limita el ejercicio del derecho».

Com a opció legislativa en compliment de les seves competències, en **algunes comunitats autònomes s'han creat registres d'objectors**, com és el cas de Navarra, una opció validada per aquesta sentència:

«no resulta inconstitucional que una ley autonómica disponga la creación de un Registro, incluso aunque vinculara al ejercicio de un derecho fundamental, siempre y cuando las disposiciones dirigidas al establecimiento y regulación del mismo no sobrepasen las competencias autonómicas y no afecten al contenido esencial del derecho en cuestión. Por otro lado, si bien es cierto, como indican los demandantes, que el art. 19.2 L.O. 2/2010 no dispone expresamente la creación de Registros de profesionales sanitarios objetores de conciencia a la realización de la interrupción voluntaria del embarazo, sí exige que la declaración del objetor se haga por antelación y por escrito. El cumplimiento de dichos requisitos ha de quedar acreditado, como es lógico, en algún tipo de documento que debido a los datos de carácter personal que contiene, constituye per se un fichero a los efectos previstos en el

art. 3 b) de la L.O. 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), toda vez que se trata de un conjunto organizado de datos de carácter personal susceptibles de tratamiento».

En aquest sentit, el Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya ha posat a disposició dels i les professionals un **Model orientatiu de manifestació anticipada d'objecció de consciència**<sup>18</sup> i un document titulat *Recomanacions sobre l'objecció de consciència en l'avortament*.<sup>19</sup>

És molt recomanable en aquesta matèria consultar els documents que vagin publicant els **col·legis professionals des d'un punt de vista deontològic** de la professió sanitària de què es tracti.

### 5.6.3 Eutanàsia

Després de la interrupció voluntària de l'embaràs, un altre focus de controvèrsia en el sector sanitari ha estat sempre l'eutanàsia, perquè en aquest cas també es tracta d'un supòsit de fet conceptualment procliu als conflictes entre les conviccions religioses dels professionals sanitaris i la normativa que regula la prestació sanitària.

La Llei orgànica 3/2021, de 24 de març, de regulació de l'eutanàsia no només ha reconegut el dret a l'eutanàsia per primer cop a la història de l'Estat espanyol, juntament amb els deures del personal sanitari res-

18 Consultable a [https://canalsalut.gencat.cat/web/.content/\\_A-Z//interrupcio\\_voluntaria\\_embaras/documents\\_prof/arxiu/avort\\_manif.pdf](https://canalsalut.gencat.cat/web/.content/_A-Z//interrupcio_voluntaria_embaras/documents_prof/arxiu/avort_manif.pdf).

19 Consultable a [https://scientiasalut.gencat.cat/bitstream/handle/11351/2764/Recomanacions%20sobre\\_objeccio%c3%b3\\_consciencia\\_en\\_l'avortament\\_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://scientiasalut.gencat.cat/bitstream/handle/11351/2764/Recomanacions%20sobre_objeccio%c3%b3_consciencia_en_l'avortament_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

---

**El Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya ha posat a disposició dels i les professionals un model orientatiu de manifestació anticipada d'objecció de consciència i un document de recomanacions sobre l'objecció de consciència en l'avortament.**

---

pecte d'aquesta matèria, sinó que al mateix temps ha regulat el dret a l'objecció de consciència d'aquest personal per evitar dilemes de consciència.

La Llei defineix l'**objecció de consciència sanitària** com el «dret individual dels professionals sanitaris a no atendre les demandes d'actuació sanitària regulades en aquesta Llei que siguin incompatibles amb les seves pròpies conviccions».

L'article 16.1 de la Llei reconeix aquest dret i estableix com es pot exercir en **termes molt similars als de la interrupció voluntària de l'embaràs**: «Els professionals sanitaris implicats directament en la prestació d'ajuda per morir poden exercir el seu dret a l'objecció de consciència. El rebuig o la negativa a dur a terme aquesta prestació per raons de consciència és una decisió individual del professional sanitari implicat directament en la seva realització, que ha de manifestar anticipadament i per escrit».

---

**Els professionals sanitaris implicats directament en la prestació d'ajuda per morir poden exercir el seu dret a l'objecció de consciència. És una decisió individual que han de manifestar anticipadament i per escrit.**

---



És a dir, els destinataris **no són tots els professionals**, sinó només el **personal «directament implicat»** en l'actuació mèdica concreta. Com es pot comprovar, la llei estableix un sistema molt formalista per poder exercir el dret a l'objecció de consciència, fixant el requisit que aquesta opció s'expressi **per escrit i anticipadament**.

Per exercir aquest dret, la llei determina que **s'ha de crear el registre administratiu oportú**: «Les administracions sanitàries han de crear un registre de professionals sanitaris objectors de consciència per dur a terme l'ajuda per morir, en el qual s'han d'inscriure les declaracions d'objecció de consciència per a la realització d'aquesta i que ha de tenir per objecte facilitar la informació necessària a l'Administració sanitària perquè aquesta pugui garantir una gestió adequada de la prestació d'ajuda per morir. El registre s'ha de sotmetre al principi de confidencialitat estricta i a la normativa de protecció de dades de caràcter personal».

La Generalitat de Catalunya disposa d'un web sobre l'eutanàsia dedicat específicament als i les professionals de la salut<sup>20</sup> i al mateix temps, en aplicació de la llei, el Departament de Salut **ha creat un registre de professionals objectors de consciència**, amb estricta confidencialitat, per protegir les dades de caràcter personal i garantir

---

**El Departament de Salut ha creat un registre de professionals objectors de consciència.**

---

20 Consultable a <https://canalsalut.gencat.cat/ca/vida-saludable/etapes-de-la-vida/final-vida/eutanasia/professionals/>.

així el dret a l'objecció del professional mèdic.<sup>21</sup>

És molt recomanable en aquesta matèria consultar els documents que vagin publicant els **col·legis professionals des d'un punt de vista deontològic** de la professió sanitària de què es tracti.

La llei estableix que l'Administració sanitària té un **paper de facilitació del dret**: «han de difondre entre el personal sanitari els supòsits que aquella preveu als efectes del seu coneixement correcte i general i de facilitar si s'escau l'exercici per part dels professionals del dret a l'objecció de consciència».

## 5.7 Prestació de serveis en empreses de tendència

### 5.7.1 Limitació eventual de drets en la prestació de serveis a les empreses de tendència religiosa

**Una empresa de tendència és una organització l'activitat principal de la qual és precisament sostenir i difondre un ideari.** I entre aquestes organitzacions, n'hi ha algunes que sostenen i difonen un ideari religiós, de la confessió que sigui. Per tant, aquest tipus d'organitzacions es diferencien de la resta d'empreses en el fet que **no són religiosament «neutres»**, ans al contrari. Això fa que les persones treballadores que hi

21 <https://web.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Registre-de-professionals-sanitaris-objectors-de-consciencia-per-dur-a-terme-lajuda-per-morir-eutanasia?category=70961641-b2c0-11e9-8dc5-005056924a59>

---

**Una empresa de tendència és una organització l'activitat principal de la qual és precisament sostenir i difondre un ideari. I entre aquestes organitzacions, n'hi ha algunes que sostenen i difonen un ideari religiós.**

---

presten serveis **puguin veure especialment limitats els seus drets fonamentals.**

Les empreses ideològiques o de tendència **no estan expressament regulades ni definides en l'ordenament jurídic espanyol**, com ho han fet altres ordenaments jurídics del nostre entorn (per exemple, l'alemany), encara que **els tribunals sí que n'han reconegut la virtualitat**. En aquest sentit es pronuncia l'STC 106/1996, de 12 de juny:

«es necesario poner de relieve que este Tribunal sólo se ha referido al concepto de “ideario del Centro” en relación con Centros docentes privados, lo que no significa, desde luego, que existan otro tipo de empresas, centros, asociaciones u organizaciones que puedan aparecer hacia el exterior como defensoras de una determinada opción ideológica. Nuestro ordenamiento carece de una legislación expresa que a las mismas se refiera y, por lo tanto, no existe una delimitación a priori de este tipo de empresas».

L'existència de les empreses ideològiques o de tendència religiosa **s'ha d'emmarcar dins del dret a la llibertat religiosa** (en un sentit col·lectiu), és a dir, en el context de la possibilitat de crear i gestionar aquest tipus d'organitzacions que ofereix el dret esmentat.

Així doncs, el concepte d'empresa de tendència religiosa comporta que s'hagin de tenir en compte **dos elements principals**:

- 1) *Reconeixement i protecció especials de l'exercici del dret a la llibertat religiosa per part de l'empresa*: en un grau superior al de les empreses ordinàries. El reconeixement de l'existència d'empreses de tendència i la seva protecció especial per part de l'ordenament jurídic són una mostra de la vessant col·lectiva del dret i troben el sentit en una societat cada cop més plural, en la qual té una gran importància l'exercici col·lectiu del dret a la llibertat religiosa.
- 2) *Modulació qualitativa dels drets fonamentals de la persona treballadora*: és l'altra cara de la moneda. **Com més ampli sigui el dret a la llibertat religiosa de l'empresa, en aquest cas de tendència, més possibilitat de limitacions hi haurà respecte als drets de les persones treballadores que entrin en conflicte amb aquesta llibertat.** És una modulació qualitativa, perquè l'exercici dels drets fonamentals en la relació laboral per part de les persones treballadores ja comporta de per si una modulació intrínseca pel context on s'exerceix, com s'ha indicat abans. Si l'exercici d'aquests drets per part de les persones treballadores, entre ells el de llibertat religiosa, a l'empresa ordinària s'ha de matisar, encara més en el supòsit de l'empresa de tendència, on **l'accent es posa en el dret d'aquesta organització**. La limitació no solament afecta el dret a la llibertat religiosa de la persona treballadora, sinó que pot afectar, per exemple, altres drets individuals, com ara el dret a la llibertat d'expressió, la llibertat ideològica i la prohibició de la discriminació.

**De vegades no és senzill constatar si es presten serveis per a una empresa de tendència.** Per exemple, a l'STC 106/1996, de 12 de juny, s'examinava la controvèrsia d'una auxiliar de clínica que prestava ser-

veis per a un hospital que, al seu torn, estava regit per un orde religiós. En opinió del Tribunal, **s'ha de discernir per a qui es presenten els serveis, per poder examinar aleshores les conseqüències jurídiques pertinents:**

«La doctrina sentada por este Tribunal, en efecto, puede ser aplicable a la entidad titular, en cuanto portadora de una ideología, respecto a los trabajadores vinculados por contrato laboral con ella. Pero no puede entenderse que lo sea también respecto a aquellos trabajadores que prestan sus servicios en una empresa que aun siendo instrumental o subordinada de aquélla posee una finalidad y desarrolla una actividad social que es distinta. Pues lo relevante en un supuesto como el presente no es el propósito o la motivación subjetiva de la entidad titular —que ciertamente ha podido crear tal empresa al servicio de su ideario— sino el público reconocimiento de la función social que cumple el Centro donde se presta el trabajo, que en este caso es la hospitalaria. Lo que implica, en definitiva, que no puede extenderse de forma incondicionada al Centro sanitario el ideario propio de la entidad titular, aun admitiendo tanto el carácter religioso de la entidad titular del hospital como que dicho Centro se halla al servicio de una finalidad caritativa».

**A l'hora de contractar** una persona, com a **regla general**, se segueix el principi següent: les distincions, exclusions o preferències basades en les qualificacions exigides per a una ocupació determinada no seran considerades com a discriminació. Així mateix, cal tenir en compte que les diferències de tracte basades en una característica relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona no suposaran discriminació quan, a causa de la naturalesa de l'activitat pro-

fessional concreta de què es tracti o del context en què es dugui a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Per tant, **en el cas de l'empresa de tendència religiosa, la prohibició de la discriminació ha de ser matisada**, ja que no resulta discriminatori que es tinguin en compte les conviccions de la persona treballadora per contractar quan siguin rellevants per al lloc de treball concret que s'ha d'ocupar.

És perfectament legítim que, **si per a un lloc de treball és essencial sostenir certes conviccions religioses, puguin ser requerides per una empresa de tendència religiosa**. Encara més, si les conviccions religioses són rellevants per a la relació laboral en una empresa de tendència religiosa, es poden tenir en compte a l'inici, durant el desenvolupament i en el moment de l'extinció del contracte de treball. En canvi, **en una empresa ordinària, religiosament neutra, les conviccions religioses han de resultar indiferents i no s'han de tenir mai en compte**.

Per la mateixa raó, en una **entrevista de feina**, l'empresa de tendència religiosa pot indagar i formular preguntes respecte a les persones candidates que **necessitin sostenir certes conviccions religioses per raó del lloc de treball que s'ha d'ocupar**, perquè són funcionalment necessàries per a l'òp-

---

**En el cas de l'empresa de tendència religiosa no resulta discriminatori que es tinguin en compte les conviccions de la persona treballadora per contractar.**

---

tima execució del contracte de treball des d'un punt de vista objectiu.

En tot cas, a les empreses de tendència s'ha de fer una **distinció molt important**: entre les **persones treballadores les tasques de les quals componen el «nucli dur»** de l'activitat d'aquesta empresa de tendència, i les persones treballadores que presten serveis en **llocs de treball merament accessoris i «desconnectats»** de l'activitat principal de l'organització; unes duen a terme tasques sustentadores de l'ideari religiós de l'organització i les altres desenvolupen funcions neutres.

Les persones treballadores que són contractades per desenvolupar tasques sustentadores de l'ideari de l'organització **han de compartir necessàriament les idees** que fonamenten religiosament l'empresa per poder complir correctament les seves funcions. És a dir, l'aptitud professional per poder executar les tasques contractades depèn en un alt grau del fet que la persona treballadora comparteixi les idees sustentades per l'empresa. En aquest cas, el dret a la intimitat i a la llibertat religiosa de la persona treballadora es veuen limitats, ja que el canvi o la divergència de les conviccions religioses de la persona treballadora en relació amb l'empresa per a la qual presta serveis poden convertir objectivament la relació laboral en inviable.

En resum, a l'empresa de tendència poden identificar-se **dues tipologies de persones**

**treballadores diferents**, els drets de les quals es limiten més o menys segons la categoria a la qual pertanyin:

- 1) *Persona treballadora neutra*: les seves funcions i responsabilitats no tenen relació amb l'ideari de l'empresa, raó per la qual està sotmesa a la **mínima restricció de drets fonamentals** (per exemple, pot exercir més àmpliament la llibertat d'expressió), però no és admissible una posició pública seva contra la religió que sustenti la seva empresa o contra els seus postulats principals.
- 2) *Persona treballadora ideològica*: és la que **executa funcions i responsabilitats pertanyents al «nucli dur» de l'entitat o organització**, qui sustenta amb la seva feina l'activitat principal de l'empresa de tendència. Per tant, **ha de mantenir una postura inequívoca d'adhesió a l'empresa des del prisma de l'ideari**, és objecte de la **màxima modulació dels seus drets fonamentals** i l'empresa està plenament legitimada per indagar sobre les seves conviccions en el moment de la contractació i durant el desenvolupament de la relació laboral, perquè el sosteniment d'aquestes conviccions s'ha de mantenir per a l'òptim desenvolupament del lloc de treball. És habitual que aquesta tipologia de persones treballadores estiguin unides a l'empresa, entitat o organització religiosa no solament per un vincle laboral, sinó **també de vegades a través d'un vincle extralaboral, associatiu o anàleg**.

---

**Les persones treballadores les funcions i responsabilitats de les quals no tenen relació amb l'ideari de l'empresa estan sotmeses a una mínima restricció de drets fonamentals. Les que executen responsabilitats centrals de l'empresa, han de mantenir una postura inequívoca d'adhesió al seu ideari.**

---

Així doncs, resulta patent que una persona que presti serveis com a jardiner, cuiner, auxiliar de clínica o ordenança amb funcions de manteniment o vigilància, o que faci la neteja dels locals on té la seu l'empresa de tendència, pot veure modulats els seus drets fonamentals **quasi de la mateixa manera que en el cas d'una empresa ordinària**. En tractar-se de funcions laborals neutres, és a dir, del tot deslligades del sosteniment i la difusió de la tendència, com a molt es pot exigir a aquestes persones treballadores que no es pronunciïn públicament de manera contradictòria amb la tendència de què es tracti, però quasi en els mateixos termes amb què el dret a la llibertat d'expressió donaria cabuda a les crítiques d'una persona treballadora contràries a l'empresa ordinària en la qual prestés serveis. Com sempre, la conducta contractual de la persona treballadora ha d'estar regida per la **bona fe**. Lògicament, no es pot indagar sobre les conviccions religioses de la persona treballadora perquè en aquest supòsit no són rellevants per al treball prestat.

L'STC 106/1996, de 12 de juny, examina, en aquest sentit, **si una treballadora prestava serveis per a una empresa de tendència o no i si aquesta treballadora era «neutra»** als presents efectes:

«el carácter meramente neutral de la actividad de la trabajadora respecto al ideario de la empresa no es susceptible de limitar las libertades constitucionales de aquélla y, asimismo, la relación laboral no se concertó con la entidad que era portadora de dicho ideario sino con una empresa dependiente de la misma pero con distinta función social, a la que por esta razón dicho ideario no se extiende directamente».

No passa el mateix amb una persona treballadora amb **funcions ideològiques**, que es corresponen amb unes funcions que sí

que estan directament i íntimament lligades a l'empresa de tendència. Per exemple, el director o directora general, de comunicació i informació, una persona que imparteixi la formació sobre aquesta tendència religiosa, una persona redactora de les posicions doctrinals de la confessió religiosa, etc. Al contrari d'allò que passa amb les persones treballadores neutres, en aquest cas, la persona treballadora no només ha de sustentar les conviccions en el moment de la contractació, sinó que **ha de mantenir-les durant tota la relació laboral**. En aquesta matèria, és rellevant l'STJUE de 17 d'abril de 2018 (afer C-414/16, cas de Vera Egenberger contra Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV). Així mateix, les seves actuacions i conductes laborals **han de ser coherents** en tot moment amb les conviccions esmentades.

Al mateix temps, aplicant l'oportuna **ponderació de drets**, entre el dret a la intimitat de la persona treballadora i el dret a la llibertat religiosa de l'empresa de tendència religiosa, **fins a cert punt la conducta de la persona treballadora ideològica desenvolupada fora del centre de treball i fora de la jornada laboral pot, en alguns casos, tenir incidència sobre la relació laboral**. En principi, la coherència de les conductes de la persona treballadora amb les conviccions religioses ha de mantenir-se en tot moment, també en la vida privada si pot transcendir públicament. Aquest aspecte és un dels

---

**Fins a cert punt la conducta de la persona treballadora ideològica desenvolupada fora del centre de treball i fora de la jornada laboral pot, en alguns casos, tenir incidència sobre la relació laboral.**

---



més polèmics i discutits jurídicament, i ha d'analitzar-se cas per cas.

Per tant, hi ha **dos casos paradigmàtics** en què poden col·lidir els drets de la persona treballadora **amb funcions ideològiques** contra els de l'empresa de tendència religiosa:

- 1) Si la persona treballadora adopta **comportaments contraris** a les directrius religioses de l'empresa en l'execució del contracte de treball.
- 2) Si la persona treballadora té una **conducta extralaboral** que, a més d'enfrontar-se amb la posició religiosa de l'empresa, fa perillar, pel seu caràcter públic i rellevància, la credibilitat del missatge difós per l'empresa.

S'insisteix en el fet que la valoració de la **conducta extralaboral de la persona treballadora a aquests efectes s'ha de fer cas per cas i amb molta precaució**, ja que està en joc el dret a la intimitat d'aquesta persona treballadora i la regla general del dret laboral és que **la conducta extralaboral de la persona treballadora, en principi, és intranscendent** respecte a la relació laboral.

### 5.7.2 Docència en centres educatius religiosos privats

Un supòsit amb **certes particularitats** el constitueix la docència en centres educatius religiosos privats, en els quals no només s'han de considerar els drets a la intimitat, a la llibertat d'expressió o a la llibertat religiosa, sinó també el dret a la llibertat de càtedra del personal docent. Al respecte, s'ha de partir del fet que **el personal docent no és personal ideològic, llevat que imparteixi doctrina religiosa**, però **tampoc no es tracta de personal totalment neutre**. La funció social i formativa del personal docent, junt amb el seu rol d'autoritat

a les aules, determina que la seva manera de comportar-se i expressar-se sigui d'una rellevància especial per la capacitat que té d'influir en l'alumnat, un alumnat menor d'edat que ha estat matriculat en un centre amb ideari propi pels seus progenitors i tutors, que esperen d'aquest centre una educació segons certa cosmovisió religiosa, també en exercici dels seus drets constitucionals.

En paraules de l'STC 106/1996, de 12 de juny:

«el respeto al ideario del Centro por parte de un profesor está en directa conexión con el tipo de función que éste cumple en el propio Centro, esto es, la docencia. De suerte que es el propio carácter de la prestación laboral que los docentes desarrollan en los Centros de educación —especialmente cuando ésta consiste en transmitir aspectos propiamente educativos o formativos de la enseñanza— el que impone la necesidad de compatibilizar su libertad docente con la libertad del Centro, del que forma parte el ideario».

Per aquesta raó, **el personal docent ha de mantenir una conducta discreta en la seva vida privada**, una discreció que sigui suficient per no afectar el funcionament normal del centre educatiu, sense que se li pugui exigir una adhesió a les conviccions religioses de l'empresa, excepte aquelles relacionades directament amb les seves tasques laborals, però no respecte a la funció primordial de transmissió de coneixements, que s'ha de guiar pel rigor científic, i no l'ideològic. En paraules de l'STC 5/1981, de 13 de febrer:

«La existencia de un ideario, conocida por el profesor al incorporarse libremente al centro o libremente aceptada cuando el centro se dota de tal ideario después de esa incorporación, no le obliga, como es



evidente, ni a convertir-se en apologista del mateix, ni a transformar la seva ensenyança en propaganda o adoctrinament, ni a subordinar a aquest ideari les exigències que el rigor científic imposa a la seva labor. El professor és lliure com a professor, en l'exercici de la seva activitat específica. La seva llibertat és, sinó, llibertat en el lloc docent que ocupa, és a dir, en un determinat centre i ha de ser compatible amb la llibertat del centre, del qual forma part el ideari. La llibertat del professor no li fa cap problema per dirigir atacs oberts o solapats contra aquest ideari, sinó únicament per desenvolupar la seva activitat en els límits que jutga més adequats i que, amb arreglo a un criteri seriós i objectiu, no resulten contraris a aquell. La virtualitat limitant del ideari serà sense dubte més gran en allò que es refereix als aspectes propiament educatius o formatius de la ensenyança, i menor en allò que toca a la simple transmissió de coneixements, terreny en el qual les pròpies exigències de la ensenyança deixen un marge molt estret a les diferències d'idearis».

Per tant, **el personal docent ha de veure respectada la seva llibertat de càtedra i ha d'impartir la docència segons criteris científics, però la seva llibertat d'expressió es veu modulada** en el sentit que no pot ser utilitzada per fer comentaris ofensius contra el centre educatiu, el seu ideari o les conviccions religioses que sustenta. És a dir, de la doctrina constitucional no se'n

deriva l'exigibilitat d'una conducta activa del personal docent en defensa de l'ideari de la institució educativa, amb abandonament del rigor científic o en perjudici de la seva llibertat de càtedra, sinó que es tracta més aviat d'una obligació de respecte, d'abstenció i de no manifestar-se frontalment en contra de l'ideari.

En aquest sentit s'expressa l'STC 47/1985, de 27 de març:

«una activitat docent hostil o contrària al ideari d'un Centre docent privat pot ser causa legítima de despediment del Professor al qual se li imputa tal conducta o tal fet singular, amb tal de que els fets o el fet constitutius de "atac obert o solapat" al ideari del Centre resultin demostrats per qui els alega com a causa de despediment, és a dir, per l'empresari. Però el respecte, entre altres, als drets constitucionalitzats en l'article 16 implica, a més, que la simple disconformitat d'un Professor respecte al ideari del Centre no pot ser causa de despediment, si no se ha exterioritzat o posat de manifest en alguna de les activitats del Centre».

Així doncs, el personal docent pot exercir el seu dret a criticar el centre on presta serveis, perquè això forma part del dret a la llibertat d'expressió (art. 20 CE). El que **no resulta lícit és una extralimitació en el dret a la crítica**, especialment quan es fa en el context de les funcions docents o s'exterioritza.

---

**El personal docent ha de veure respectada la seva llibertat de càtedra i ha d'impartir la docència segons criteris científics, però la seva llibertat d'expressió es veu modulada en el sentit que no pot ser utilitzada per fer comentaris ofensius contra el centre educatiu, el seu ideari o les conviccions religioses que sustenta.**

---

ritza per escarnir l'empresa de tendència. En opinió del Tribunal Constitucional, «para que el despido por motivos de carácter ideológico fuese lícito habría que demostrar que hubo no sólo disconformidad, sino fricciones, contra los criterios del Centro, consistentes en actos concretos de la Profesora y en una actividad contraria (o al menos no ajustada) al ideario. Dicho de otro modo: Corresponde al empresario que alegue el específico incumplimiento del deber de respeto al ideario del Centro la prueba de los hechos que, de existir, justifican su decisión de despedir».

Com sempre, **si es produeix un conflicte entre els drets dels uns i els altres, s'ha de dur a terme la ponderació oportuna i aplicar els límits que siguin procedents.** En aquest sentit, l'STC 77/1985, de 27 de juny, es pronuncia sobre els límits dels drets de la comunitat educativa si entren en conflicte amb els drets del centre amb ideari propi:

«la no expresión por parte del legislador de un límite a un derecho constitucional expresamente configurado como tal no significa sin más su inexistencia, sino que ese límite puede derivar directamente del reconocimiento constitucional o legal, o de ambos a la vez, de otro derecho que pueda entrar en colisión con aquél. El no señalamiento expreso de los límites, derivados de los derechos del titular del Centro, a los derechos de los padres, alumnos y Profesores, no significa que éstos sean ilimitados, ni que deje de producirse una articulación recíproca entre todos ellos, sino únicamente que el legislador no ha estimado oportuno explicitar normativamente la correlación entre diversos derechos, correlación cuyo alcance se desprende de la misma existencia de esos derechos. Por otro lado, cabe recordar que el derecho del titular del Centro no tiene carácter absoluto y está sujeto a límites y a posibles limitaciones,

quedando siempre a salvo, de acuerdo con el art. 53 de la C. E., su contenido esencial. En algunos aspectos puede que el respeto a los derechos de padres, Profesores y alumnos, garantizados en el título preliminar del proyecto que se impugna, suponga una restricción del derecho del titular a fijar el carácter propio. En otros, sin embargo, el ejercicio por el titular de su derecho a establecer el carácter propio del Centro actúa necesariamente como límite de los derechos que ostentan los demás miembros de la comunidad escolar —Profesores, padres y alumnos—, pues de otro modo, no sólo quedaría privado de todo contenido real el derecho a establecer el carácter propio del Centro, sino que se vería también defraudado el derecho de los padres a escoger para sus hijos la formación religiosa y moral acorde con sus propias convicciones».

## 5.8 Prestació de serveis a l'Administració pública

**En altres apartats d'aquesta guia ja s'ha fet esment de les qüestions que poden afectar la prestació de serveis a l'Administració pública en relació amb la llibertat religiosa.** No obstant, hi ha **algunes especialitats** que mereixen una atenció especial, raó per la qual s'expliquen aquí.

En comparació amb l'empresa privada ordinària, la prestació de serveis per a una Administració pública té una dinàmica en bona part diferent, ja que l'Administració ni busca el benefici econòmic, ni és titular del dret a la llibertat d'empresa (si es deixen al marge les empreses que depenen del sector públic). En aquest cas, ni hi ha ànim de lucre, ni se serveixen interessos privats, sinó el **bé públic i els interessos de la ciutadania.** En aquest supòsit, la llibertat religio-

sa de les persones treballadores que presten serveis per a l'Administració pública també es pot veure limitada, però en part per altres raons. Ja no es tracta d'una relació entre subjectes privats exclusivament, sinó en gran manera entre un subjecte privat (la persona treballadora) i un subjecte públic (l'Administració o ens per al qual es presten serveis). Per tant, la naturalesa jurídica d'una de les parts de la relació jurídica (l'Administració) i el destinatari final del servei (les persones ciutadanes) fan que la dinàmica del dret a la llibertat religiosa tingui alguns elements particulars.

L'article 103.1 de la Constitució s'expressa en els termes següents: «L'Administració pública serveix amb objectivitat els interessos generals i actua d'acord amb els principis d'eficàcia, jerarquia, descentralització, desconcentració i coordinació, amb submissió plena a la Llei i al Dret».

Així doncs, a l'hora d'establir els límits de l'exercici de la llibertat religiosa per al personal que presta serveis en una Administració pública, **s'han de tenir en compte especialment els drets de la ciutadania, les persones destinatàries del servei públic de què es tracti, i els interessos generals o interès públic.** L'article 4.1 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic menciona el concepte d'interès públic: «Les administracions públiques que, en l'exercici de les seves competències respectives, estableixin mesures que limitin l'exercici de drets individuals o col·lectius o exigeixin el compliment de requisits per a la realització d'una activitat, han d'aplicar el principi de proporcionalitat i elegir la mesura menys restrictiva, motivar la seva necessitat per a la protecció de l'interès públic, així com justificar la seva adequació per aconseguir les finalitats que es persegueixen, sense que en cap cas es produei-

xin diferències de tracte discriminatòries. Així mateix, han d'avaluar periòdicament els efectes i resultats obtinguts».

Per altra banda, s'ha de destacar que l'article 1.3 de l'EBEP estableix com a fonaments d'actuació de l'Administració pública, entre d'altres, el «Servei als ciutadans i als interessos generals» (apartat a) i la «Submissió plena a la Llei i al dret» (apartat c).

Així doncs, s'ha d'arribar a un **equilibri** entre, d'una banda, el dret a la llibertat religiosa del personal que presta serveis per a l'Administració pública (que inclou la prohibició de ser discriminat per raó de les seves conviccions religioses) i, de l'altra, l'interès públic i els drets individuals de la ciutadania que entri en contacte amb l'Administració.

La Llei orgànica de llibertat religiosa manifesta: «No es poden al·legar motius religiosos per impedir a ningú l'exercici de qualsevol treball o activitat o el desenvolupament de càrrecs o funcions públiques».

---

### S'ha d'arribar a un equilibri entre el dret a la llibertat religiosa del personal que presta serveis per a l'Administració pública i l'interès públic i els drets individuals de la ciutadania

---

També hi ha dos elements més per tenir en compte que diferencien als presents efectes la prestació de serveis per a una Administració pública i la que es du a terme per a una empresa privada ordinària. La primera és que, tal com hem exposat a l'inici d'aquesta publicació,<sup>22</sup> per raons constitucionals, **l'Administració pública s'ha de guiar per un criteri de no confessionalitat,**

---

<sup>22</sup> Vegeu l'apartat 3.1.

**és a dir, per una estricta neutralitat religiosa.** En segon lloc, a diferència del que passa en una relació laboral entre subjectes privats, **a l'Administració pública el principi d'igualtat regeix amb més força que no pas en una empresa privada.**

---

**L'Administració pública s'ha de guiar per un criteri de no confessionalitat i el principi d'igualtat hi regeix amb més força que no pas en una empresa privada.**

---

La **neutralitat** esmentada, que també afecta altres aspectes (com la neutralitat ideològica), apareix a l'article 52 de l'EBEP: «Els empleats públics han d'exercir amb diligència les tasques que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i han d'actuar d'acord amb els principis següents: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de conducta dels empleats públics configurat pels principis ètics i de conducta [...]».

En paraules de l'STC 177/1996, d'11 de novembre:

«el art. 16.3 CE, al disponer que “ninguna confesión tendrá carácter estatal”, establece un principio de neutralidad de los poderes públicos en materia religiosa que, como se declaró en las SSTC 24/1982 y 340/1993, “veda cualquier tipo de confusión entre funciones religiosas y estatales”. Consecuencia directa de este mandato

constitucional es que los ciudadanos, en el ejercicio de su derecho de libertad religiosa, cuentan con un derecho “a actuar en este campo con plena inmunidad de actuación del Estado” (STC 24/1982, fundamento jurídico 1.º), cuya neutralidad en materia religiosa se convierte de este modo en presupuesto para la convivencia pacífica entre las distintas convicciones religiosas existentes en una sociedad plural y democrática (art. 1.1 CE)».

Tot i que parla de la **imparcialitat**, i no de la neutralitat, resulta interessant el contingut de l'article 53.2 de l'EBEP, que estableix els criteris que ha de seguir el personal: «La seva actuació ha de perseguir la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i s'ha de fonamentar en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, clientelars o qualsevol altres que puguin topar amb aquest principi».

L'article 53.11 sí que deixa ben clar que els empleats i empleades públics «Han d'exercir les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic i abstenir-se no només de conductes contràries a aquest principi, sinó també de qualsevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics».

En un sentit similar, s'ha de citar l'article 30.1 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya: «To-

---

**Els empleats i empleades públics han d'exercir les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic i abstenir-se de qualsevol conducta que comprometi la neutralitat**

---

tes les persones tenen dret a accedir en condicions d'igualtat als serveis públics i als serveis econòmics d'interès general». I a l'article 30.2 es concreten els **principis d'imparcialitat i objectivitat** que han de guiar l'Administració catalana: «Totes les persones tenen dret que els poders públics de Catalunya les tractin, en els afers que les afecten, d'una manera imparcial i objectiva, i que l'actuació dels poders públics sigui proporcionada a les finalitats que la justifiquen».

En el cas concret de les **persones funcionàries**, estan sotmeses a una **subjecció especial** la qual cosa pot fer modular els seus drets fonamentals, incloent-hi el dret a la llibertat religiosa. Ara bé, **aquesta limitació de drets depèn en bona part de la tipologia de tasques desenvolupades**. En paraules de l'STC 81/1983, de 10 d'octubre, respecte al funcionariat públic:

«también éste en el ejercicio de sus derechos fundamentales y libertades públicas encuentra límites, pues ningún derecho carece de ellos, pero el funcionario se encuentra, además, con otros límites derivados de su condición de tal. Como, por otra parte, no todos los funcionarios cumplen los mismos servicios ni todos los Cuerpos poseen un mismo grado de jerarquización ni de disciplina interna, todos esos y otros factores (como, por ejemplo, que el funcionario actúe en su cualidad de tal o en su condición de simple ciudadano) han sido tenidos en cuenta por la jurisprudencia de otros países para determinar hasta dónde deben llegar las restricciones a algunos derechos y libertades de funcionarios públicos. Fruto de esa labor de interpretación casuística, la doctrina y la jurisprudencia suelen admitir que algunos de los criterios utilizables con tal fin son el de comprobar si la supuesta transgresión de un límite en el ejercicio de un derecho fundamental o libertad pública pone o no públicamente en

entredicho la autoridad de sus superiores jerárquicos y el de si tal actuación compromete el buen funcionamiento del servicio».

En aquesta qüestió, és rellevant la **reserva de funcions** que s'expressa a l'article 9.2 de l'EBEP: «l'exercici de les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les administracions públiques correspon exclusivament als funcionaris públics, en els termes que estableixi la llei de desplegament de cada Administració pública».

En el desenvolupament d'aquestes funcions és quan es pot justificar en un **grau més alt la limitació del dret a la llibertat religiosa**, ja que és precisament aquest supòsit el que diferencia més les tipologies de prestació de serveis.

En aquest sentit, **no és jurídicament igual la posició d'una persona funcionària que exerceix l'autoritat pública (judicatura, inspectors de treball, policies, militars, personal docent...) que la de la resta de personal que presta serveis per a l'Administració**, però que no exerceix l'autoritat ni cap potestat pública. Per exemple, l'STEDH d'1 de juliol de 1997 (cas Kalaç contra Turquia), en tractar del dret a la llibertat religiosa d'un militar, justifica que, per establir límits a aquest dret, s'hagi de tenir en compte la situació jurídica de cada persona. En aquest cas, el tribunal recorda que, **quan una persona accedeix a aquest tipus de situacions i carreres, ho fa voluntàriament i és conscient que els seus drets es poden limitar**.

Per altra banda, la Decisió de la Comissió Europea dels Drets Humans de 8 de març de 1985 (cas Borre Arnold Knudsen contra Noruega) analitza el cas d'un sacerdot que presta serveis per a l'Estat. Es decideix que, **si s'accepta lliurement treballar per a**



**l'Estat, el dret a la llibertat religiosa queda limitat:**

«La Comissió considera que un clergue dins d'un sistema de l'Església de l'Estat no només té deures religiosos, sinó que també ha acceptat certes obligacions envers l'Estat. Si els requisits que li imposa l'Estat entren en conflicte amb les seves conviccions, és lliure per renunciar al seu càrrec de clergue dins de l'Església de l'Estat, i la Comissió considera això com una garantia última del seu dret a la llibertat de pensament, consciència i religió»<sup>23</sup>

En un sentit semblant es pronuncia la Decisió de la Comissió Europea dels Drets Humans de 8 de setembre de 1988 (cas Jan Åke Karlsson contra Suècia).

En cap cas el personal que presta serveis per una Administració no pot utilitzar el seu dret a la llibertat religiosa per justificar qualsevol acció o omissió que suposi vulnerar la **prohibició de la discriminació** respecte a la resta de personal o la ciutadania.

En aquest sentit, s'ha analitzat el cas d'una registradora anglesa de naixements, matrimonis i defuncions (cas Ladele) que es negà per raons religioses a inscriure les parelles formades per persones del mateix sexe d'acord amb la llei anglesa, que va entrar en vigor quan la treballadora feia temps que exercia les seves funcions (canvi normatiu sobrevingut). L'STEDH de 15 de gener de 2013 (cas Eweida i d'altres contra el Regne Unit), en què s'aborden diversos casos acumulats, **té especialment en compte que, quan la registradora signà el contracte, ho feu en unes circumstàncies determinades que després van canviar de manera sobrevinguda:**

23 Traducció a càrrec de l'autor.

---

**En cap cas el personal que presta serveis per una Administració no pot utilitzar el seu dret a la llibertat religiosa per justificar qualsevol acció o omissió que suposi vulnerar la prohibició de la discriminació.**

---

«El Tribunal tiene en cuenta que las consecuencias para la demandante fueron graves: dada la fuerza de su convicción religiosa, consideró que no tenía otra opción que enfrentarse a una acción disciplinaria, antes de ser designada funcionaria registradora de las uniones homosexuales civiles y, en última instancia, perdió su trabajo. Además, no puede decirse que, cuando ella firmó su contrato de trabajo, la demandante renunciara expresamente a su derecho a manifestar sus creencias religiosas oponiéndose a participar en la unión de parejas homosexuales, dado que este requisito se introdujo en una fecha posterior».

Ara bé, si en un costat de la balança hi havia el dret a la llibertat religiosa de la registradora, a l'altra s'hi havien de situar els drets fonamentals del ciutadà afectat, amb un pes superior per la seva naturalesa: «la política de la autoridad local buscaba garantizar los derechos de los demás que también están protegidos por el Convenio».

El límit és molt clar: **una persona treballadora que s'ha compromès a servir el bé públic com a autoritat** en una oficina del mateix caràcter i que, per tant, està sotmesa especialment a l'ordenament jurídic per raó de les seves funcions, **no pot exercir el dret a la llibertat religiosa en perjudici de la dignitat d'un ciutadà** a qui es nega el servei per raó de la seva orientació sexual; amb això, no només s'afecta la seva dignitat,



sinó que es vulnera el seu dret a no ser discriminat per raó de l'orientació sexual.

Així doncs, **les persones treballadores que presten serveis per a l'Administració pública**, si bé continuen sent titulars del dret a la llibertat religiosa, **estan sotmeses al límit que suposa la neutralitat de l'Estat en matèria religiosa**; per això, les modulacions del seu dret a la llibertat religiosa **han de ser més accentuades com més intensa sigui l'autoritat** que puguin ostentar com a servidores públiques. A més, aquest dret s'ha de modular sempre amb el límit general de respecte a la dignitat i la prohibició de la discriminació de terceres persones.

Respecte a això últim, l'article 53.4 de l'EBEP determina com a **principis ètics** que han de seguir els empleats i empleades públics el respecte dels drets fonamentals i les llibertats públiques i la prohibició de la discriminació: «La seva conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, i han d'evitar tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social». En un sentit més general, l'article 54.1 de l'EBEP estableix: «Han de tractar amb atenció i respecte els ciutadans, els seus superiors i la resta d'empleats públics». Així mateix, pel que fa al **règim**

---

**Les persones treballadores que presten serveis per a l'Administració pública, si bé continuen sent titulars del dret a la llibertat religiosa, estan sotmeses al límit que suposa la neutralitat de l'Estat en matèria religiosa.**

---

**disciplinari**, l'article 95.2.b de l'EBEP qualifica de falta molt greu la falta consistent en «Qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe».

**L'Administració està expressament sotmesa a la Constitució i a la legalitat**, i precisament per la seva posició dins de l'estructura de l'Estat i les seves funcions hauria d'exercir un paper exemplar respecte al sector privat pel que fa a la defensa del dret a la llibertat religiosa del seu personal, tal com ho fan les administracions públiques d'altres països, sense que això suposi, ni de bon tros, vulnerar el principi de no confessionalitat de l'Estat.

Així mateix, **al personal que presta serveis per a l'Administració pública li és aplicable lògicament la normativa internacional en matèria de llibertat religiosa, i en especial el Conveni Europeu de Drets Humans**. En aquest sentit, es pot citar, per exemple, la decisió de la Comissió Europea dels Drets Humans de 3 de desembre de 1996 (cas Konttinen contra Finlàndia), que va analitzar el supòsit d'un treballador que prestava serveis per a una Administració pública, concretament per a la companyia de ferrocarrils finlandesa, i que fou acomiadat per negar-se a complir el seu horari de treball per conviccions religioses. La decisió indica clarament que **als servidors públics els és aplicable el Conveni**:<sup>24</sup>

---

24 Traducció a càrrec de l'autor.

«Si bé és cert que el dret de contractació per al servei públic es va ometre deliberadament al Conveni, no es dedueix que una persona designada com a funcionari públic no pugui impugnar el seu acomiadament si infringeix algun dels drets garantits pel Conveni. Els funcionaris públics no queden fora de l'àmbit del Conveni més que els altres ciutadans. En els articles 1 i 14 (art. 1, 14), el Conveni estableix que “tothom dins de la [jurisdicció] dels estats contractants ha de gaudir dels drets i llibertats de la secció I” sense discriminació per cap motiu (vegeu Eur. Court HR, Sentència Vogt contra Alemanya, de 26 de setembre de 1995, Sèrie A núm. 323, pàgines 22-23, paràgraf 43 amb altres referències). Per tant, la Comissió considera concebible que l'acomiadament d'un funcionari per desobediència pugui, en determinades circumstàncies, plantejar una qüestió en virtut de l'article 9 (art. 9) (cf. núm. 8160/78, 12.3.81 de desembre, DR 22 pp. 27-38 a la p. 33; núm. 11045/84, 8.3.85 de desembre, DR 42 pàg. 247-258 a les pàg. 257-258)».

En relació amb la **vestimenta del personal docent que no imparteixi ensenyament en matèria de doctrina religiosa**, com que es tracta de personal que exerceix autoritat dins de l'aula i desenvolupa les seves funcions respecte a alumnes menors d'edat, **es considera com a més correcte i recomanable que la indumentària s'ajusti a la neutralitat religiosa que regeix l'Administració pública**. Encara que sigui controvertida, es pot citar al respecte l'STEDH de 15 de febrer de 2001 (cas Lucía Dahlab contra Suïssa). Això no vol dir que el personal docent no pugui dur simbologia religiosa o una indumentària que denoti les seves conviccions, sinó que en la mesura del possible aquest personal ha de ser prudent atenent les circumstàncies concretes per no posar en risc la neutralitat que regeix l'Administració i, òbviament,

ha d'ajustar la seva conducta als possibles codis d'indumentària existents així com a la normativa de dret imperatiu (en matèria de seguretat i salut, etc.).

Per tant, la **regla general** és que tot el personal que presti serveis a l'Administració pública **té dret a usar la indumentària i la simbologia religiosa que consideri pertinents**, sempre que sigui **respectuosa amb els drets dels altres subjectes amb qui entri en contacte, no posi en dubte la neutralitat de l'Administració i no vulneri cap normativa vigent** pel que fa a la indumentària o la normativa de dret imperatiu (en matèria de seguretat i salut, etc.), **especialment** si no s'està en contacte amb la ciutadania i no s'ostenta cap autoritat.

És a dir, **si no s'exerceix cap autoritat ni potestat pública, ni s'està en contacte amb el públic**, el criteri per seguir hauria de ser **similar al de qualsevol persona treballadora que presta serveis per a una empresa ordinària**, i que s'explica a l'apartat 5.4, és a dir, tendir al **màxim exercici del dret a la llibertat religiosa**.

En general, és recomanable que tot el personal de l'Administració pública, a l'hora de relacionar-se amb la ciutadania i els destinataris dels serveis de què es tracti, **utilitzi una indumentària i una simbologia que, atenent les circumstàncies de cada cas, no posin en dubte ni la neutralitat religiosa ni la necessària independència i imparcialitat que han de regir el treball a l'Administració**. Aquesta neutralitat i mostra externa d'independència i imparcialitat són **especialment importants en el cas del personal que exerceix autoritat i potestats públiques**.

**Això no vol dir que la simbologia o la vestimenta de caràcter religiós estiguin prohibides**, llevat que hi hagi una norma o una situació especial que ho requereixin

---

**En relació amb la vestimenta del personal docent, tot el personal que presti serveis a l'Administració pública té dret a usar la indumentària i la simbologia religiosa que consideri pertinents, sempre que sigui respectuosa amb els drets dels altres subjectes amb qui entri en contacte, no posi en dubte la neutralitat de l'Administració i no vulneri cap normativa vigent.**

---

així raonablement (per exemple, perquè la vestimenta fa que un uniforme no compleixi la seva funció), ans al contrari: la vigència de la llibertat religiosa no vol dir necessàriament que la neutralitat de l'Administració signifiqui que tota simbologia o vestimenta religiosa hagi de ser foragitada. Recordem que aquí no es tracta de la simbologia present als edificis administratius o de la configuració estètica de les comunicacions i la documentació administrativa, sinó del **dret, sotmès a límits com qualsevol dret, a configurar lliurement l'aparença exterior del personal que presta serveis per a l'Administració pública.**

D'aquesta manera, **és recomanable i es considera enriquidor que, com a regla general, l'aparença externa del personal que presta serveis per a l'Administració mostri la diversitat cultural i religiosa que configura la societat catalana del segle XXI.**

Per evitar controvèrsies en la mesura del possible i enfortir la seguretat jurídica, i a falta d'una normativa clara i específica en la matèria, és recomanable que l'Administració pública corresponent **consensuï amb la representació del personal codis d'indumentària que, per una banda, garanteixin en el grau màxim la llibertat religiosa del personal i que, per l'altra, no posin en dubte la necessària neutralitat religiosa de l'Administració pública.**

Potser un model per seguir és el de la tradicional Reial Policia Muntada del Canadà, que permet que els policies amb conviccions sikhs puguin vestir el seu característic turbant, a més de l'uniforme oficial, i aquesta permissivitat (confirmada pel Tribunal Suprem canadenc) no vol dir que el Canadà no sigui un estat religiosament neutre o que el seu cos policial més tradicional sigui confessional. El que significa és que l'Administració vol mostrar la pluralitat cultural i religiosa existent en la societat precisament a través del personal que hi presta serveis, tingui condició d'autoritat o no. A més, aquesta bona pràctica pot fer que les minories religioses participin més en el bé públic, ja sigui de manera activa com a servidors i servidores públics (això aixecaria «barreres d'entrada») com de manera més passiva, guanyant confiança com a ciutadans que es relacionen amb la seva Administració.

---

**És recomanable i es considera enriquidor que, com a regla general, l'aparença externa del personal que presta serveis per a l'Administració mostri la diversitat cultural i religiosa que configura la societat catalana del segle XXI.**

---



## 6.

# ANNEX I: REFERÈNCIES LEGALS I JURISPRUDÈNCIA<sup>25</sup>

## REFERÈNCIES LEGALS

### NORMATIVA INTERNACIONAL

#### ***Declaració relativa a les finalitats i els objectius de l'Organització Internacional del Treball (1944)***

II.a: Tots els éssers humans, sense distinció de raça, credo o sexe, tenen dret a perseguir el benestar material i el desenvolupament espiritual en condicions de llibertat i dignitat, de seguretat econòmica i en igualtat d'oportunitats.

#### ***Declaració Universal dels Drets Humans (1948)***

Article 1: Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i en drets. Són dotats de raó i de consciència, i han de comportar-se fraternalment els uns amb els altres.

Article 2: Tothom té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, llengua, religió, opinió política o de qualsevol altra mena, origen nacional o social, fortuna, naixement o altra condició.

Article 7: Tots són iguals davant la llei i tenen dret, sense cap distinció, a igual pro-

tecció per la llei. Tots tenen dret a igual protecció contra qualsevol discriminació que violi aquesta Declaració i contra qualsevol incitació a una tal discriminació.

Article 18: Tota persona té dret a la llibertat de pensament, de consciència i de religió; aquest dret inclou la llibertat de canviar de religió o de creença, i la llibertat, individualment o col·lectivament, en públic o en privat, de manifestar la seva religió o creença per mitjà de l'ensenyament, la pràctica, el culte i l'observança.

Article 23.2: Tota persona, sense cap discriminació, té dret a salari igual per igual treball.

Article 29.2: En l'exercici dels drets i les llibertats, tothom estarà sotmès només a les limitacions establertes per la llei i únicament amb la finalitat d'assegurar el reconeixement i el respecte deguts als drets i llibertats dels altres i de complir les justes exigències de la moral, de l'ordre públic i del benestar general en una societat democràtica.

#### ***Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals (1950)***

Article 8. Dret al respecte de la vida privada i familiar

1. Tota persona té dret al respecte de la seva vida privada i familiar, del seu domicili i de la seva correspondència.

<sup>25</sup> Sempre que estigués disponible, s'ha recorregut a la versió catalana dels textos legals. Si no estava disponible, se n'ha fet una traducció pròpia tan acurada com ha estat possible.

2. Només pot haver-hi ingerència d'una autoritat pública en l'exercici d'aquest dret en la mesura que aquesta ingerència sigui prevista per la llei i que constitueixi una mesura que, en una societat democràtica, és necessària per a la seguretat nacional, la seguretat pública, el benestar econòmic del país, la defensa de l'ordre i la prevenció de les infraccions penals, la protecció de la salut o de la moral, o la protecció dels drets i les llibertats d'altri.

Article 9. Llibertat de pensament, de consciència i de religió

1. Tota persona té dret a la llibertat de pensament, de consciència i de religió; aquest dret implica la llibertat de canviar de religió o de convicció, així com la llibertat de manifestar la seva religió o convicció individualment o col·lectivament, en públic o en privat, mitjançant el culte, l'ensenyament, les pràctiques i l'acompliment dels ritus.
2. La llibertat de manifestar la seva religió o les seves conviccions no pot ser objecte d'altres restriccions que aquelles que, previstes per la llei, constitueixen mesures necessàries, en una societat democràtica, per a la seguretat pública, la protecció de l'ordre, de la salut o de la moral públiques, o per a la protecció dels drets i les llibertats d'altri.

Article 14. Prohibició de discriminació

El gaudiment dels drets i les llibertats reconeguts en el present Conveni ha de ser assegurat sense cap distinció, especialment per raons de sexe, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o altres, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixença o qualsevol altra situació.

### **Conveni 111 de l'Organització Internacional del Treball sobre la Discriminació (Treball i Ocupació) (1958)**

Article 1

1. Als efectes d'aquest Conveni, el terme discriminació comprèn:
  - a) Qualsevol distinció, exclusió o preferència basada en motius de raça, color, sexe, religió, opinió política, ascendència nacional o origen social que tingui per efecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació.
  - b) Qualsevol altra distinció, exclusió o preferència que tingui per efecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball o l'ocupació que pot ser especificada pel membre interessat, prèvia consulta amb les organitzacions representatives d'ocupadors i de treballadors, quan aquestes organitzacions existeixin, i amb altres organismes apropiats.
2. Les distincions, exclusions o preferències basades en les qualificacions exigides per a una ocupació determinada no es consideren discriminació.
3. Als efectes d'aquest Conveni, els termes *treball* i *ocupació* inclouen tant l'accés als mitjans de formació professional i l'admissió en l'ocupació i en les diverses ocupacions com també les condicions de treball.

Article 4

No es consideren com a discriminatòries les mesures que afectin una persona sobre la qual recaigui una sospita legítima que es dedica a una activitat perjudicial per a la seguretat de l'Estat, o sobre la qual s'hagi establert que de fet es dedica a aquesta activitat, sempre que aquesta persona tingui el dret de recórrer a un tribunal competent d'acord amb la pràctica nacional.



**Carta Social Europea  
(Torí, 18 d'octubre de 1961)**

PART I

18. Els nacionals de cadascuna de les parts contractants tenen dret a exercir, al territori d'una altra part, qualsevol activitat lucrativa en condicions d'igualtat amb els nacionals d'aquesta última, a reserva de les restriccions basades en motius imperiosos de caràcter econòmic o social.

PART II

Article 2. Dret a unes condicions de treball equitatives

Per garantir l'exercici efectiu del dret a unes condicions de treball equitatives, les parts contractants es comprometen:

[...]

5. A garantir un repòs setmanal que coincideixi en la mesura del possible amb el dia de la setmana reconegut com a dia de descans per la tradició i els usos del país o la regió.

**Pacte Internacional dels Drets Civils i Polítics de les Nacions Unides (1966)**

Article 2

1. Cada Estat part en el present Pacte es compromet a respectar i assegurar a tots els individus de dins del seu territori i subjectes a la seva jurisdicció els drets reconeguts en el present Pacte, sense cap mena de distinció com ara raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política, ni de cap altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social.

Article 18

1. Tothom té el dret a la llibertat de pensament, de consciència i de religió. Aquest dret inclou la llibertat de tenir o d'adoptar la religió i les creences de la seva tria i també la llibertat de manifestar-les, individualment o en comunitat amb els altres, tant en públic com en privat, per mitjà del culte, l'observança, la pràctica i l'ensenyament.
2. Ningú no pot ser objecte de mesures coercitives que puguin menyscar la llibertat de tenir o d'adoptar la religió o les creences de la seva tria.
3. La llibertat de manifestar la pròpia religió o les pròpies creences només pot ser subjecta a les limitacions prescrites per la llei que siguin necessàries per protegir la seguretat, l'ordre, la salut o la moral públics, o els drets i les llibertats fonamentals dels altres.
4. Els Estats part en aquest Pacte es comprometen a respectar la llibertat dels pares o, quan s'escaigui, la dels tutors legals, per garantir que els fills rebin l'educació religiosa o moral d'acord amb les pròpies conviccions.

Article 20

[...]

2. Totes les apologies d'odi nacional, racial o religiós que incitin a la discriminació o a l'hostilitat o a la violència han de ser prohibides per la llei.

Article 26

Tothom és igual davant la llei i té el dret, sense cap discriminació, a igual protecció de la llei. En aquest respecte la llei ha de prohibir totes les discriminacions i ha de garantir a tothom una protecció igual i efectiva contra qualsevol discriminació per motius de raça, de color, de sexe, d'idioma, de

religió, d'opinió política o d'una altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social.

#### Article 27

En els Estats on existeixen minories ètniques, religioses o lingüístiques no es pot negar a les persones que pertanyin a aquestes minories el dret que els pertoca en comú amb els altres membres del seu grup, a tenir la seva pròpia vida cultural, a professar i a practicar la seva pròpia religió i a fer ús del propi idioma.

### ***Pacte Internacional dels Drets Econòmics, Socials i Culturals de les Nacions Unides (1966)***

#### Article 2

[...]

2. Els Estats part en aquest Pacte es comprometen a garantir l'exercici dels drets que s'hi enuncien, sense cap mena de discriminació, com ara de raça, de color, de sexe, d'idioma, de religió, d'opinió política ni de cap altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social.

#### Article 7

Els Estats part en aquest Pacte reconeixen el dret de cada persona a gaudir d'unes condicions de treball justes i satisfactòries que li assegurin, particularment:

[...]

- l) Un sou equitatiu i igual per un treball d'igual valor, sense distincions de cap classe, en particular s'haurà de garantir a les dones unes condicions de treball que no siguin inferiors a les que gaudeixen els homes, amb un sou igual per un treball igual [...].

### ***Conveni Europeu Relatiu a l'Estatut del Treballador Migrant (Estrasburg, 24 de novembre de 1977)***

#### Article 10

Acollida

[...]

3. Cada part contractant es compromet a assegurar als treballadors migrants i membres de les seves famílies la llibertat de practicar el culte corresponent a la seva confessió; els facilitarà, dins dels mitjans disponibles, la pràctica d'aquest culte.

### ***Acord entre l'Estat Espanyol i la Santa Seu sobre Afers Jurídics (1979)***

#### Article III

L'Estat reconeix com a dies festius tots els diumenges. De comú acord s'ha de determinar quines altres festivitats religioses es reconeixen com a dies festius.

### ***Acord entre l'Estat Espanyol i la Santa Seu sobre Ensenyament i Afers Culturals (1979)***

#### Article I

Atenent el principi de llibertat religiosa, l'acció educativa ha de respectar el dret fonamental dels pares sobre l'educació moral i religiosa dels seus fills en l'àmbit escolar.

En tot cas, l'educació que s'imparteixi als centres docents públics ha de ser respectuosa amb els valors de l'ètica cristiana.

#### Article II

Els plans educatius als nivells d'Educació Preescolar, d'Educació General Bàsica (EGB) i de Batxillerat Unificat Polivalent

(BUP) i Graus de Formació Professional corresponents als alumnes de les mateixes edats han d'incloure l'ensenyament de la religió catòlica a tots els centres d'educació, en condicions equiparables a les altres disciplines fonamentals.

Per respecte a la llibertat de consciència, aquest ensenyament no ha de tenir caràcter obligatori per als alumnes. Es garanteix, però, el dret a rebre'l.

Les autoritats acadèmiques han d'adoptar les mesures oportunes perquè el fet de rebre o no rebre l'ensenyament religiós no suposi cap discriminació en l'activitat escolar.

En els nivells d'ensenyament esmentats, les autoritats acadèmiques corresponents han de permetre que la jerarquia eclesiàstica estableixi, en les condicions concretes que es convinguin, altres activitats complementàries de formació i assistència religiosa.

#### Article III

En els nivells educatius a què fa referència l'article anterior, l'ensenyament religiós ha de ser impartit per les persones que, per a cada any escolar, siguin designades per l'autoritat acadèmica entre aquelles que l'Ordinari diocesà proposi per exercir aquest ensenyament. Amb antelació suficient, l'Ordinari diocesà ha de comunicar els noms dels professors i les persones que siguin considerats competents per a aquest ensenyament.

Als centres públics d'Educació Preescolar i d'Educació General Bàsica, la designació, en la forma abans assenyalada, ha de recaure amb preferència en els professors d'EGB que així ho sol·licitin.

Ningú no ha d'estar obligat a impartir ensenyament religiós.

Els professors de religió han de formar part, amb caràcter general, del Claustre de Professors dels respectius centres.

#### Article IV

L'ensenyament de la doctrina catòlica i la seva pedagogia a les Escoles Universitàries de Formació del Professorat, en condicions equiparables a la resta de disciplines fonamentals, ha de tenir caràcter voluntari per als alumnes.

Els professors han de ser designats per l'autoritat acadèmica de la mateixa manera que s'ha establert a l'article III i també han de formar part dels respectius claustres.

### ***Declaració sobre l'Eliminació de Totes les Formes d'Intolerància i de Discriminació Basades en la Religió i les Creences (1981)***

#### Article 1

1. Tothom ha de tenir dret a la llibertat de pensament, consciència i religió. Aquest dret ha d'incloure la llibertat per tenir qualsevol religió o creença que vulgui, i la llibertat, sigui individual o en comunitat amb altres i en públic o privat, per manifestar la seva religió o creença en el culte, el compliment, la pràctica i la doctrina.
2. Ningú no ha d'estar sotmès a cap coacció que pugui perjudicar la seva llibertat per tenir la religió o creença que desitgi.
3. La llibertat de manifestar la creença o religió que un professa pot estar subjecta només a aquelles limitacions que es prescriuen per llei i que són necessàries per protegir la seguretat, l'ordre, la salut i la moral públiques o els drets i les llibertats fonamentals dels altres.

#### Article 2

1. Ningú no ha d'estar subjecte a cap discriminació per part de cap Estat, institució, grup de persones o persona per motius de religió o creences.
2. Per als objectius d'aquesta Declaració, l'expressió «intolerància i discriminació basades en la religió o les creences» significa qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència basades en la religió o les creences que tingui com a objectiu o efecte l'anul·lació o el perjudici del reconeixement, gaudi o exercici dels drets humans i llibertats fonamentals de manera igualitària.

#### Article 6

De conformitat amb l'article 1 d'aquesta Declaració, i subjecte a les disposicions del paràgraf 3 de l'article 1, el dret de llibertat de pensament, consciència, religió o creences ha d'incloure les llibertats següents:

[...]

- h) Observar dies de descans i celebrar les festes i les cerimònies de conformitat amb els preceptes de la creença o religió de cadascú [...].

## NORMATIVA EUROPEA

### ***Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al treball i l'ocupació***

#### Article 2. Concepte de discriminació

1. Als efectes de la present Directiva, s'entén per principi d'igualtat de tracte l'absència de tota discriminació directa o indirecta basada en qualsevol dels motius esmentats a l'article 1.

2. Als efectes del que disposa l'apartat 1:

- a) hi ha discriminació directa quan una persona sigui, hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga per algun dels motius esmentats a l'article 1;

- b) hi ha discriminació indirecta quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres pugui ocasionar un desavantatge particular a persones amb una religió o convicció, amb una discapacitat, d'una edat, o amb una orientació sexual determinades, respecte d'altres persones, llevat que:

- i) aquesta disposició, criteri o pràctica es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima i llevat que els mitjans per a la consecució d'aquesta finalitat siguin adequats i necessaris; o que

- ii) respecte de les persones amb una discapacitat determinada, l'empresari o qualsevol persona o organització a què s'apliqui el que disposa aquesta Directiva estigui obligat, en virtut de la legislació nacional, a adoptar mesures adequades de conformitat amb els principis establerts a l'article 5 per eliminar els desavantatges que suposa aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica.

3. L'assetjament constitueix discriminació als efectes del que disposa l'apartat 1 si es produeix un comportament no desitjat relacionat amb algun dels motius indicats a l'article 1 que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. En aquest sentit, es pot definir el concepte d'assetjament de conformitat amb les normatives i les pràctiques nacionals de cada estat membre.

4. Qualsevol ordre de discriminar persones per algun dels motius indicats a l'article 1 es considera discriminació d'acord amb el que disposa l'apartat 1.
5. La present Directiva s'entén sens perjudici de les mesures establertes a la legislació nacional que, en una societat democràtica, són necessàries per a la seguretat pública, la defensa de l'ordre i la prevenció d'infraccions penals, la protecció de la salut i la protecció dels drets i llibertats dels ciutadans.

#### Article 3. Àmbit d'aplicació

1. Dins del límit de les competències conferides a la Comunitat, aquesta Directiva s'ha d'aplicar a totes les persones, pel que fa tant al sector públic com al privat, incloent-hi els organismes públics, en relació amb:
  - a) les condicions d'accés a l'ocupació, a l'activitat per compte propi i a l'exercici professional, incloent-hi els criteris de selecció i les condicions de contractació i promoció, independentment de la branca d'activitat i en tots els nivells de la classificació professional, amb inclusió del que fa referència a la promoció;
  - b) l'accés a tots els tipus i nivells d'orientació professional, formació professional, formació professional superior i reciclatge, incloent-hi l'experiència laboral pràctica;
  - c) les condicions d'ocupació i treball, incloent-hi les d'acomiadament i la remuneració [...].

#### Article 4. Requisits professionals

1. No obstant el que disposen els apartats 1 i 2 de l'article 2, els estats membres poden disposar que una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb qualsevol dels motius esmentats a l'article 1 no té caràcter dis-

criminatori si, a causa de la naturalesa de l'activitat professional concreta de què es tracti o del context en què es dugui a terme, aquesta característica constitueix un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit, proporcionat.

2. Els estats membres poden mantenir en la seva legislació nacional vigent el dia d'adopció de la present Directiva, o establir en una legislació futura que incorpori pràctiques nacionals existents el dia d'adopció de la present Directiva, disposicions en virtut de les quals, en el cas de les activitats professionals d'esglésies i d'altres organitzacions públiques o privades l'ètica de les quals es basa en la religió o les conviccions d'una persona, pel que fa a les activitats professionals d'aquestes organitzacions, no constitueixi discriminació una diferència de tracte basada en la religió o les conviccions d'una persona si, per la naturalesa d'aquestes activitats o el context en què es desenvolupin, aquesta característica constitueix un requisit professional essencial, legítim i justificat respecte de l'ètica de l'organització. Aquesta diferència de tracte s'ha d'exercir respectant les disposicions i els principis constitucionals dels estats membres, així com els principis generals del dret comunitari, i no pot justificar una discriminació basada en cap altre motiu.

Sempre que les seves disposicions es respectin, les disposicions d'aquesta Directiva s'entenen sens perjudici del dret de les esglésies i de les altres organitzacions públiques o privades l'ètica de les quals es basa en la religió o les conviccions, actuant de conformitat amb les disposicions constitucionals i legislatives nacionals, a exigir en conseqüència a les persones que hi treballin una actitud de bona fe i de lleialtat envers l'ètica de l'organització.

### **Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000)**

Article 10. Llibertat de pensament, de consciència i de religió

1. Tota persona té dret a la llibertat de pensament, de consciència i de religió. Aquest dret implica la llibertat de canviar de religió o de conviccions, com també la llibertat de manifestar la seva religió o les seves conviccions individualment o col·lectivament, en públic o en privat, a través del culte, l'ensenyament, les pràctiques i l'observança dels ritus.
2. Es reconeix el dret a l'objecció de consciència d'acord amb les lleis nacionals que en regulen l'exercici.

Article 21. No-discriminació

1. Es prohibeix tota discriminació i, en particular, l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.

Article 22. Diversitat cultural, religiosa i lingüística

La Unió respecta la diversitat cultural, religiosa i lingüística.

Article 52. Abast dels drets garantits

1. Qualsevol limitació de l'exercici dels drets i les llibertats reconeguts per la present Carta haurà de ser establerta per la llei i respectar el contingut essencial d'aquests drets i llibertats. Només es podran introduir limitacions, respectant el principi de proporcionalitat, quan siguin necessàries i responguin efectivament a objectius d'interès general reconeguts per la Unió o a la necessitat

de protecció dels drets i llibertats dels altres.

2. Els drets reconeguts per la present Carta que tenen el seu fonament en els Tractats comunitaris o en el Tractat de la Unió Europea s'exerciran en les condicions i dins dels límits determinats per aquests Tractats.
3. En la mesura que la present Carta contingui drets que corresponguin a drets garantits pel Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, el seu sentit i el seu abast seran iguals als que els confereix aquest Conveni. Aquesta disposició no impedeix que el Dret de la Unió concedeixi una protecció més extensa.

## **NORMATIVA ESPANYOLA**

### **Constitució espanyola (1978)**

Article 10

1. La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social.
2. Les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'interpretaran de conformitat amb la Declaració universal de drets humans i els tractats i els acords internacionals sobre aquestes matèries ratificats per Espanya.

Article 14

Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.



Article 16

1. Es garanteix la llibertat ideològica, religiosa i de culte dels individus i de les comunitats sense cap més limitació, quan siguin manifestades, que la necessària per al manteniment de l'ordre públic protegit per la llei.
2. Ningú podrà ser obligat a declarar quant a la seva ideologia, religió o creences.
3. Cap confessió tindrà caràcter estatal. Els poders públics tindran en compte les creences religioses de la societat espanyola i mantindran les consegüents relacions de cooperació amb l'Església catòlica i les altres confessions.

Article 18

1. Es garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.

Article 27

1. Tothom té dret a l'educació. Es reconeix la llibertat d'ensenyament.
2. L'educació tindrà com a objecte el ple desenvolupament de la personalitat humana en el respecte als principis democràtics de convivència i als drets i a les llibertats fonamentals.
3. Els poders públics garanteixen el dret que assisteix els pares per tal que els fills rebin la formació religiosa i moral que vagi d'acord amb les seves conviccions.

Article 33

1. Es reconeix el dret a la propietat privada i a l'herència.

Article 38

Es reconeix la llibertat d'empresa dins el marc de l'economia de mercat. Els poders públics garanteixen i protegeixen l'exercici d'aquella i la defensa de la productivitat, d'acord amb les exigències de l'economia general i, en el seu cas, de la planificació.

**Llei orgànica 7/1980, de 5 de juliol, de llibertat religiosa**

Article primer

[...]

Dos. Les creences religioses no constitueixen un motiu de desigualtat o discriminació davant la llei. No es poden al·legar motius religiosos per impedir a ningú l'exercici de qualsevol treball o activitat o el desenvolupament de càrrecs o funcions públiques.

Tres. Cap confessió no té caràcter estatal.

Article segon

U. La llibertat religiosa i de culte garantida per la Constitució comprèn, amb la immunitat de coacció consegüent, el dret de qualsevol persona a:

- a) Professar les creences religioses que lliurement elegeixi o no professar-ne cap; canviar de confessió o abandonar la que tenia; manifestar lliurement les seves pròpies creences religioses o l'absència d'aquestes, o abstenir-se de declarar sobre les creences.
- b) Practicar els actes de culte i rebre assistència religiosa de la seva pròpia confessió; commemorar les seves festivitats; celebrar els seus ritus matrimonials; rebre sepultura digna, sense discriminació per motius religiosos, i no ser obligat a practicar actes de culte o a rebre assistència religiosa contrària a les seves conviccions personals.
- c) Rebre i impartir ensenyament i informació religiosa de qualsevol índole, sigui oralment, per escrit o per qualsevol altre procediment; elegir per a ell mateix, i per als menors no emancipats i incapacitats, sota la seva dependència, dins i fora de l'àmbit escolar, l'educació religiosa i moral que estigui d'acord amb les seves pròpies conviccions.

d) Reunir-se o manifestar-se públicament amb fins religiosos i associar-se per dur a terme comunitàriament les seves activitats religioses de conformitat amb l'ordenament jurídic general i el que estableix aquesta Llei orgànica.

Dos. Així mateix, comprèn el dret de les esglésies, confessions i comunitats religioses a establir llocs de culte o de reunió amb fins religiosos, a designar i formar els seus ministres, a divulgar i propagar el seu propi credo, i a mantenir relacions amb les seves pròpies organitzacions o amb altres confessions religioses, siguin en territori nacional o a l'estranger.

Tres. Per a l'aplicació real i efectiva d'aquests drets, els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per facilitar l'assistència religiosa en els establiments públics militars, hospitalaris, assistencials, penitenciaris i altres sota la seva dependència, així com la formació religiosa en centres docents públics.

Article tercer

U. L'exercici dels drets que dimanen de la llibertat religiosa i de culte té com a únic límit la protecció del dret dels altres a l'exercici de les seves llibertats públiques i drets fonamentals, així com la salvaguarda de la seguretat, de la salut i de la moralitat pública, elements constitutius de l'ordre públic protegit per la llei en l'àmbit d'una societat democràtica.

Article sisè

U. Les esglésies, confessions i comunitats religioses inscrites tenen plena autonomia i poden establir les seves pròpies normes d'organització, règim intern i règim del seu personal. En aquestes normes, així com en les que regulin les institucions creades per aquelles per a la realització dels seus fins, poden incloure clàusules de salvaguarda

de la seva identitat religiosa i caràcter propi, així com del respecte degut a les seves creences, sens perjudici del respecte dels drets i llibertats reconeguts per la Constitució, i en especial dels de llibertat, igualtat i no-discriminació.

Dos. Les esglésies, confessions i comunitats religioses poden crear i fomentar associacions, fundacions i institucions, per a la realització dels seus fins, d'acord amb les disposicions de l'ordenament jurídic general.

### ***Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge***

Article primer

1. El dret fonamental a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge, garantit a l'article divuit de la Constitució, s'ha de protegir civilment enfront de tot gènere d'intromissions il·legítimes, d'acord amb el que estableix aquesta Llei orgànica.

Article segon

1. La protecció civil de l'honor, de la intimitat i de la pròpia imatge queda delimitada per les lleis i pels usos socials segons l'àmbit que, pels seus propis actes, mantingui cada persona reservat per a si mateixa o la seva família.

### ***Llei 24/1992, de 10 de novembre, per la qual s'aprova l'Acord de Cooperació de l'Estat amb la Federació d'Entitats Religioses Evangèliques d'Espanya***

[https://boe.es/boe\\_catalan/dias/1992/12/31/pdfs/A00105-00108.pdf](https://boe.es/boe_catalan/dias/1992/12/31/pdfs/A00105-00108.pdf)

**Llei 25/1992, de 10 de novembre, per la qual s'aprova l'Acord de Cooperació de l'Estat amb la Federació de Comunitats Israelites d'Espanya**

[https://boe.es/boe\\_catalan/dias/1992/12/31/pdfs/A00109-00112.pdf](https://boe.es/boe_catalan/dias/1992/12/31/pdfs/A00109-00112.pdf)

**Llei 26/1992, de 10 de novembre, per la qual s'aprova l'Acord de Cooperació de l'Estat amb la Comissió Islàmica d'Espanya**

[https://boe.es/boe\\_catalan/dias/1992/12/31/pdfs/A00113-00116.pdf](https://boe.es/boe_catalan/dias/1992/12/31/pdfs/A00113-00116.pdf)

**Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs**

Article 19. Mesures per garantir la prestació pels serveis de salut

[...]

2. La prestació sanitària de la interrupció voluntària de l'embaràs s'ha de realitzar en centres de la xarxa sanitària pública o en centres que hi estiguin vinculats.

Els professionals sanitaris directament implicats en la interrupció voluntària de l'embaràs tenen el dret d'exercir l'objecció de consciència sense que l'accés i la qualitat assistencial de la prestació puguin resultar menyscabades per l'exercici de l'objecció de consciència. El rebuig o la negativa a dur a terme la intervenció d'interrupció de l'embaràs per raons de consciència és una decisió sempre individual del personal sanitari directament implicat en la realització de la interrupció voluntària de l'embaràs, que s'ha de manifestar anticipadament i per escrit. En tot cas els professionals sanitaris han de dispensar tractament i atenció mè-

dica adequats a les dones que ho necessitin abans i després d'haver-se sotmès a una intervenció d'interrupció de l'embaràs.

Si excepcionalment el servei públic de salut no pot facilitar en temps la prestació, les autoritats sanitàries han de reconèixer a la dona embarassada el dret a acudir a qual-sevol centre acreditat en el territori nacional, amb el compromís escrit d'assumir directament l'abonament de la prestació.

**Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors**

Article 4. Drets laborals

[...]

2. En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

[...]

- c) A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, per l'edat dins dels límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.

Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti.

[...]

- e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

#### Article 17. No-discriminació en les relacions laborals

1. S'entenen nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones que pertanyen a l'empresa o hi estan relacionades i llengua dins de l'Estat espanyol.

Són igualment nul·les les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada a l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.

#### Article 20. Direcció i control de l'activitat laboral

1. El treballador està obligat a dur a terme el treball convingut sota la direcció de l'empresari o de la persona en qui aquest delegui.
2. En el compliment de l'obligació de treballar assumida en el contracte, el treballador deu a l'empresari la diligència i la col·laboració en el treball que marquin les disposicions legals, els convenis col·lectius i les ordres o instruccions adoptades per aquell en l'exercici regular de les seves facultats de direcció i, si no, pels

usos i costums. En qualsevol cas, el treballador i l'empresari s'han de sotmetre en les seves prestacions recíproques a les exigències de la bona fe.

#### Article 37. Descans setmanal, festes i permisos

1. Els treballadors tenen dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, de dia i mig ininterromput que, com a regla general, ha de comprendre la tarda del dissabte o, si s'escau, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge. La durada del descans setmanal dels menors de divuit anys ha de ser, com a mínim, de dos dies ininterromputs.

És aplicable al descans setmanal el que disposa l'article 34.7 quant a ampliacions i reduccions, i també per a la fixació de règims de descans alternatius per a activitats concretes.

2. Les festes laborals, que tenen caràcter retribuït i no recuperable, no poden excedir les catorze a l'any, de les quals dues han de ser locals. En qualsevol cas s'han de respectar com a festes d'àmbit nacional les de Nadal, Cap d'Any, 1 de maig com a Festa del Treball, i 12 d'octubre, com a Festa Nacional d'Espanya.

Respectant les festes esmentades en el paràgraf anterior, el Govern pot traslladar al dilluns totes les festes d'àmbit nacional que tinguin lloc entre setmana, i en tot cas ha de ser objecte de trasllat al dilluns immediatament posterior el descans laboral corresponent a les festes que coincideixin amb un diumenge.

Les comunitats autònomes, dins el límit anual de catorze dies festius, poden assenyalar les festes que per tradició els siguin pròpies, i substituir a aquest efecte les d'àmbit nacional que es determinin per re-

glament i, en tot cas, les que es traslladin a dilluns. Així mateix, poden fer ús de la facultat de trasllat a dilluns que preveu el paràgraf anterior.

Si alguna comunitat autònoma no pot establir una de les seves festes tradicionals perquè no coincideix amb diumenge un nombre de festes nacionals suficient, pot afegir, l'any que això passi, una festa més, amb caràcter de recuperable, al màxim de catorze festes.

**Reial decret legislatiu 5/2015,  
de 30 d'octubre, pel qual s'aprova  
el text refós de la Llei de l'Estatut  
bàsic de l'empleat públic**

Article 1. Objecte

1. Aquest Estatut té per objecte establir les bases del règim estatutari dels funcionaris públics inclosos en el seu àmbit d'aplicació.
2. Així mateix, té per objecte determinar les normes aplicables al personal laboral al servei de les administracions públiques.
3. Aquest Estatut reflecteix, de la mateixa manera, els fonaments d'actuació següents:
  - a) Servei als ciutadans i als interessos generals.
  - b) Igualtat, mèrit i capacitat en l'accés i en la promoció professional.
  - c) Submissió plena a la llei i al dret.

[...]

- e) Objectivitat, professionalitat i imparcialitat en el servei garantides amb la inamovibilitat en la condició de funcionari de carrera.

Article 14. Drets individuals

Els empleats públics tenen els drets de caràcter individual següents en correspon-

dència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei:

[...]

- h) Al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, imatge pròpia i dignitat a la feina, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.
- i) A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

[...]

- q) Als altres drets reconeguts per l'ordenament jurídic.

Article 52. Deures dels empleats públics.  
Codi de conducta

Els empleats públics han d'exercir amb diligència les tasques que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i han d'actuar d'acord amb els principis següents: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de conducta dels empleats públics configurat pels principis ètics i de conducta que regulen els articles següents.

Els principis i les regles que estableix aquest capítol informen sobre la interpretació i l'aplicació del règim disciplinari dels empleats públics.

#### Article 53. Principis ètics

1. Els empleats públics han de respectar la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic.
2. La seva actuació ha de perseguir la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i s'ha de fonamentar en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, clientelars o qualssevol altres que puguin topiar amb aquest principi.
3. Han d'ajustar la seva actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'Administració en la qual prestin els seus serveis, i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.
4. La seva conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, i han d'evitar tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

[...]

8. Han d'actuar d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i han de vigilar la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.

[...]

11. Han d'exercir les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic i abstenir-se no només de conductes contràries a aquest principi, sinó també de qualssevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.

#### Article 54. Principis de conducta

1. Han de tractar amb atenció i respecte els ciutadans, els seus superiors i la resta d'empleats públics.
2. L'acompliment de les tasques corresponents al seu lloc de treball s'ha de fer de manera diligent, complint la jornada i l'horari establerts.
3. Han d'obeir les instruccions i ordres professionals dels superiors, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, cas en què les han de posar immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció que siguin procedents.

#### Article 95. Faltes disciplinàries

1. Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.
2. Són faltes molt greus:
  - a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i als estatuts d'autonomia respectius de les comunitats autònomes i ciutats de Ceuta i Melilla, en l'exercici de la funció pública.
  - b) Qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
  - c) L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.
  - d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.



[...]

- ï) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.

[...]

- o) L'assetjament laboral.
- p) També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei de les Corts Generals o de l'assemblea legislativa de la comunitat autònoma corresponent o pels convenis col·lectius en el cas de personal laboral.

### ***Llei orgànica 3/2021, de 24 de març, de regulació de l'eutanàsia***

#### Article 3. Definicions

Als efectes del que preveu aquesta Llei, s'entén per:

[...]

- f) «Objecció de consciència sanitària»: dret individual dels professionals sanitaris a no atendre les demandes d'actuació sanitària regulades en aquesta Llei que siguin incompatibles amb les seves pròpies conviccions.

#### Article 16. Objecció de consciència dels professionals sanitaris

1. Els professionals sanitaris implicats directament en la prestació d'ajuda per morir poden exercir el seu dret a l'objecció de consciència.

El rebuig o la negativa a dur a terme aquesta prestació per raons de consciència és una decisió individual del professional sanitari implicat directament en la seva realització, que ha de manifestar anticipadament i per escrit.

2. Les administracions sanitàries han de crear un registre de professionals sani-

taris objectors de consciència per dur a terme l'ajuda per morir, en el qual s'han d'inscriure les declaracions d'objecció de consciència per a la realització d'aquesta i que ha de tenir per objecte facilitar la informació necessària a l'Administració sanitària perquè aquesta pugui garantir una gestió adequada de la prestació d'ajuda per morir. El registre s'ha de sotmetre al principi de confidencialitat estricta i a la normativa de protecció de dades de caràcter personal.

#### Disposició adicional setena. Formació

Les administracions sanitàries competents han d'habilitar els mecanismes oportuns per donar la màxima difusió a aquesta Llei entre els professionals sanitaris i la ciutadania en general, així com per promoure entre aquesta la realització del document d'instruccions prèvies.

Així mateix, han de difondre entre el personal sanitari els supòsits que aquella preveu als efectes del seu coneixement correcte i general i de facilitar si s'escau l'exercici per part dels professionals del dret a l'objecció de consciència.

La Comissió de Formació Continuada de les Professions Sanitàries, adscrita a la Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut, ha d'abordar, en el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, la coordinació de l'oferta de formació contínua específica sobre l'ajuda per morir, que ha de considerar tant els aspectes tècnics com els legals, formació sobre comunicació difícil i suport emocional.

### ***Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació***

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

## NORMATIVA CATALANA

### **Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)**

#### Article 4. Drets i principis rectors

1. Els poders públics de Catalunya han de promoure el ple exercici de les llibertats i els drets que reconeixen aquest Estatut, la Constitució, la Unió Europea, la Declaració universal de drets humans, el Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i els altres tractats i convenis internacionals subscrits per Espanya que reconeixen i garanteixen els drets i les llibertats fonamentals.

#### Article 15. Drets de les persones

1. Els ciutadans de Catalunya són titulars dels drets i els deures reconeguts per les normes a què fa referència l'article 4.1.
2. Totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

#### Article 21. Drets i deures en l'àmbit de l'educació

1. Totes les persones tenen dret a una educació de qualitat i a accedir-hi en condicions d'igualtat. La Generalitat ha d'establir un model educatiu d'interès públic que garanteixi aquests drets.
2. Les mares i els pares tenen garantit, d'acord amb els principis establerts per l'article 37.4, el dret que els assisteix per tal que llurs fills i filles rebin la formació religiosa i moral que vagi d'acord amb llurs conviccions a les escoles de titularitat pública, en les quals l'ensenyament és laic.

#### Article 25. Drets en l'àmbit laboral

3. Tots els treballadors tenen dret a complir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones.

#### Article 30. Drets d'accés als serveis públics i a una bona Administració

1. Totes les persones tenen dret a accedir en condicions d'igualtat als serveis públics i als serveis econòmics d'interès general. Les administracions públiques han de fixar les condicions d'accés i els estàndards de qualitat d'aquests serveis, amb independència del règim de llur prestació.
2. Totes les persones tenen dret que els poders públics de Catalunya les tractin, en els afers que les afecten, d'una manera imparcial i objectiva, i que l'actuació dels poders públics sigui proporcionada a les finalitats que la justifiquen.

***Decret llei 13/2021, de 22 de juny, pel qual es regula la Comissió de Garantia i Avaluació de Catalunya i el Registre de professionals sanitaris objectors de consciència, en desenvolupament de la Llei orgànica 3/2021, de 24 de març, de regulació de l'eutanàsia***

<https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=904558>

## JURISPRUDÈNCIA

### DRETS FONAMENTALS, PONDERACIÓ DE DRETS I RELACIÓ LABORAL

STEDH de 13 d'abril de 2006  
(cas Kosteski contra l'Antiga República  
Iugoslava de Macedònia)

STC 2/1982, de 29 de gener  
(BOE, 26 de febrer de 1982)

STC 47/1985, de 27 de març  
(BOE, 19 d'abril de 1985)

STC 88/1985, de 19 de juliol  
(BOE, 14 d'agost de 1985)

STC 104/1986, de 17 de juliol  
(BOE, 13 d'agost de 1986)

STC 107/1988, de 8 de juny  
(BOE, 25 de juny de 1988)

STC 129/1989, de 17 de juliol  
(BOE, 9 d'agost de 1989)

STC 57/1994, de 28 de febrer  
(BOE, 24 de març de 1994)

STC 320/1994, de 28 de novembre  
(BOE, 28 de desembre de 1994)

STC 4/1996, de 16 de gener  
(BOE, 19 de febrer de 1996)

STC 106/1996, de 12 de juny  
(BOE, 12 de juliol de 1996)

STC 136/1996, de 23 de juliol  
(BOE, 12 d'agost de 1996)

STC 204/1997, de 25 de novembre  
(BOE, 30 de desembre de 1997)

STC 37/1998, de 17 de febrer  
(BOE, 17 de març de 1998)

STC 186/2000, de 10 de juliol  
(BOE, 11 d'agost de 2000)

STC 154/2002, de 18 de juliol  
(BOE, 7 d'agost de 2002)

### IGUALTAT I PROHIBICIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ

STEDH de 12 d'abril de 2007  
(cas Ivanova contra Bulgària)

STEDH de 22 de desembre de 2009 (cas  
Sejdić i Finci contra Bòsnia i Hercegovina)

Sentència del Tribunal de Justícia de les  
Comunitats Europees de 10 de juliol de  
2008 (cas Feryn, C-54/07)

STC 34/1984, de 9 de març  
(BOE, 3 d'abril de 1984)

STC 136/1987, de 22 de juliol  
(BOE, 11 d'agost de 1987)

STC 177/1988, de 10 d'octubre  
(BOE, 5 de novembre de 1988)

STC 173/1994, de 7 de juny  
(BOE, 9 de juliol de 1994)

STC 154/2006, de 22 de maig  
(BOE, 22 de juny de 2006)

STC 3/2007, de 15 de gener  
(BOE, 15 de febrer de 2007)

STSJ de Madrid núm. 570/2001,  
d'11 de setembre

STSJ de Catalunya núm. 8615/2006,  
de 4 de desembre

### FESTIVITATS I DESCANSOS LABORALS

Decisió de la Comissió Europea dels Drets  
Humans de 12 de març de 1981  
(cas Ahmad contra el Regne Unit)

Decisió de la Comissió Europea dels Drets  
Humans de 3 de desembre de 1996  
(cas Konttinen contra Finlàndia)

Decisió de la Comissió Europea dels Drets  
Humans de 9 d'abril de 1997  
(cas Stedman contra el Regne Unit)

STJUE de 27 d'octubre de 1976  
(afer 130/75, cas Prais)

STJUE de 12 de novembre de 1996  
(afer 84/94, cas Regne Unit de la Gran Bretanya i Irlanda del Nord contra el Consell de la Unió Europea)

STJUE de 22 de gener de 2019  
(afer C-193/17)

Interlocutòria TC 578/1984, de 10 d'octubre

STC 19/1985, de 13 de febrer  
(BOE, 5 de març de 1985)

STS de 20 d'abril de 1988

STS, Sala Militar, de 27 de març de 2000

STS, Sala Tercera, de 6 de juliol de 2015

STSJ de la Comunitat Valenciana núm. 1675/1997, de 24 de juny

STSJ de Madrid de 27 d'octubre de 1997

STSJ de la Comunitat Valenciana núm. 3421/2000, d'11 de setembre

STSJ d'Astúries núm. 855/2003, de 21 de març

STSJ de Catalunya núm. 3096/2004, de 20 d'abril

STSJ del País Basc núm. 1760/2013, de 15 d'octubre

STSJ de Catalunya núm. 6872/2013, de 23 d'octubre

STSJ de la Regió de Múrcia núm. 795/2015, de 26 d'octubre

STSJ de la Comunitat Valenciana núm. 2595/2015, de 15 de desembre

## PRODUCTES ALIMENTARIS

STEDH de 27 de juny de 2010  
(cas Chaare Shalom Ve Tsedek contra França)

STSJ de Madrid de 27 d'octubre de 1997

STSJ de Catalunya núm. 33/2003, de 8 de gener

STSJ de Galícia núm. 2537/2017, d'11 de maig

## ESTÈTICA, INDUMENTÀRIA I ÚS DE SIMBOLOGIA RELIGIOSA AL LLOC DE TREBALL

STEDH de 15 de febrer de 2001  
(cas Lucia Dahlab contra Suïssa)

STEDH de 24 de gener de 2006  
(cas Kurtulmuş contra Turquia)

STEDH de 18 de març de 2011  
(cas Lautsi i d'altres contra Itàlia)

STEDH de 15 de gener de 2013  
(cas Eweida i d'altres contra el Regne Unit)

STEDH d'1 de juliol de 2014  
(cas S.A.S. contra França)

STJUE de 14 de març de 2017  
(afer C-157/15, cas Samira Achbita i Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contra G4S Secure Solutions NV)

STJUE de 14 de març de 2017  
(afer C-188/15, cas Asma Bougnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH) contra Micropole SA)

STJUE de 15 de juliol de 2021  
(afers C-804/18 i C-341/19, cas IX contra WABE eV [C-804/18], i MH Müller Handels GmbH contra MJ [C-341/19])

STJUE de 13 d'octubre de 2022  
(afer C-344/20, cas L.F. contra S.C.R.L.)  
STSJ de Madrid de 27 d'octubre de 1997  
STSJ de les Illes Balears núm. 457/2002,  
de 9 de setembre  
STSJ de La Rioja núm. 133/2017,  
de 22 de juny

## DIFUSIÓ D'IDEES RELIGIOSES I LLOC DE TREBALL

STEDH de 25 de maig de 1993  
(cas Kokkinakis contra Grècia)  
STEDH de 24 de febrer de 1998  
(cas Larissis contra Grècia)  
Interlocutòria TC 625/1987, de 20 de maig

## OBJECCIÓ DE CONSCIÈNCIA

STEDH de 18 de desembre de 1996  
(cas Efstratiou contra Grècia)  
STEDH de 18 de desembre de 1996  
(cas Valsamis contra Grècia)  
STEDH de 2 d'octubre de 2001  
(cas Pichon i Sajous contra França)  
STEDH de 7 de juliol de 2011  
(cas Bayatyan contra Armènia)  
STEDH de 15 de gener de 2013  
(cas Eweida i d'altres contra el Regne Unit)  
STC 15/1982, de 23 d'abril  
(BOE, 18 de maig de 1982)  
STC 19/1985, de 13 de febrer  
(BOE, 5 de març de 1985)  
STC 53/1985, d'11 d'abril  
(BOE, 18 de maig de 1985)  
STC 160/1987, de 27 d'octubre  
(BOE, 12 de novembre de 1987)  
STC 161/1987, de 27 d'octubre  
(BOE, 12 de novembre de 1987)

Interlocutòria TC 71/1993, d'1 de març  
STC 321/1994, de 28 de novembre  
(BOE, 28 de desembre de 1994)  
STC 177/1996, d'11 de novembre  
(BOE, 17 de desembre de 1996)  
STC 199/1999, de 8 de novembre  
(BOE, 6 de desembre de 1999)  
STC 154/2002, de 18 de juliol  
(BOE, 7 d'agost de 2002)  
STC 225/2002, de 9 de desembre  
(BOE, 10 de gener de 2003)  
STC 101/2004, de 2 juny  
(BOE, 23 de juny de 2004)  
STC 151/2014, de 25 de setembre  
(BOE, 28 d'octubre de 2014)  
STC 145/2015, de 25 de juny  
(BOE, 31 de juliol de 2015)  
STS, Sala Tercera, d'11 de maig de 1988  
STS, Sala Penal, 2814/1992,  
de 23 de desembre  
STS, Sala Penal, 1209/1994, de 8 de juny  
STS, Sala Penal, 1868/1994, de 18 d'octubre  
STS, Sala Penal, 2265/1994,  
de 27 de desembre  
STS, Sala Penal, 536/1995, de 17 d'abril  
STS, Sala Penal, 831/1998, d'11 de juny  
STS, Sala Tercera, d'11 de febrer de 2009  
STSJ de les Illes Balears núm. 58/1998,  
de 13 de febrer  
STSJ de Galícia de 23 març de 1999

## PRESTACIÓ DE SERVEIS EN EMPRESES DE TENDÈNCIA

Decisió de la Comissió Europea dels Drets Humans de 6 de setembre de 1989 (cas Maximilian Rommelfanger contra Alemanya)

STEDH de 23 de setembre de 2010 (cas Obst contra Alemanya)

STEDH de 23 de setembre de 2010 (cas Schüth contra Alemanya)

STEDH de 3 de febrer de 2011 (cas Siebenhaar contra Grècia)

STJUE de 17 d'abril de 2018 (afers C-414/16, cas Vera Egenberger contra Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV)

STC 5/1981, de 13 de febrer (BOE, 16 de juliol de 2010)

STC 47/1985, de 27 de març (BOE, 19 d'abril de 1985)

STC 77/1985, de 27 de juny (BOE, 17 de juliol de 1985)

STC 106/1996, de 12 de juny (BOE, 12 de juliol de 1996)

STSJ d'Andalusia (Sevilla) núm. 798/2002, de 22 de febrer

STSJ de Madrid núm. 998/2008, de 26 de març

STSJ d'Andalusia (Granada) núm. 412/2009, de 18 de febrer

STSJ de Madrid núm. 307/2021, de 29 d'abril

## PRESTACIÓ DE SERVEIS A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

Decisió de la Comissió Europea dels Drets Humans de 12 de març de 1981 (cas Ahmad contra el Regne Unit)

Decisió de la Comissió Europea dels Drets Humans de 8 de març de 1985 (cas Borre Arnold Knudsen contra Noruega)

Decisió de la Comissió Europea dels Drets Humans de 8 de setembre de 1988 (cas Jan Åke Karlsson contra Suècia)

Decisió de la Comissió Europea dels Drets Humans de 3 de desembre de 1996 (cas Konttinen contra Finlàndia)

STEDH d'1 de juliol de 1997 (cas Kalaç contra Turquia)

STEDH de 15 de febrer de 2001 (cas Lucia Dahlab contra Suïssa)

STEDH de 24 de gener de 2006 (cas Kurtulmuş contra Turquia)

STEDH de 12 d'abril de 2007 (cas Ivanova contra Bulgària)

STEDH de 15 de gener de 2013 (cas Eweida i d'altres contra el Regne Unit)

STJUE de 27 d'octubre de 1976 (afers 130/75, cas Prais)

STC 81/1983, de 10 d'octubre (BOE, 7 de novembre de 1983)

STC 69/1989, de 20 d'abril (BOE, 19 de maig de 1989)

STC 101/2003, de 2 de juny (BOE, 1 de juliol de 2003)

STC 272/2006, de 25 de setembre (BOE, 26 d'octubre de 2006)

STS, Sala Tercera, d'11 de maig de 2009

STS, Sala Tercera, de 6 de juliol de 2015



## PROFESSORAT DE RELIGIÓ EN CENTRES PÚBLICS

STEDH de 12 de juny de 2014  
(cas Fernández Martínez contra Espanya)

STJUE de 13 de gener de 2022  
(afer 282/19, cas diversos contra diversos)

STC 38/2007, de 15 de febrer  
(BOE, 14 de març de 2007)

SSTC 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89,  
90/2007

STC 128/2007, de 4 de juny  
(BOE, 6 de juliol de 2007)

Interlocutòria TC 385/2007, de 9 d'octubre

Interlocutòria TC 426/2007,  
de 6 de novembre

Interlocutòria TC 190/2009, de 23 de juny

STC 51/2011, de 14 d'abril  
(BOE, 10 de maig de 2011)

STC 140/2014, d'11 de setembre  
(BOE, 7 d'octubre de 2014)

STS de 19 de juny de 1996

STS de 30 d'abril de 1997

STS de 10 de maig de 2000

STS de 18 de setembre de 2000

Interlocutòria TS, Sala de Conflictes,  
de 4 d'abril de 2001

STS de 17 de juny de 2002  
(dues sentències de la mateixa data)

STS de 26 de novembre de 2002

STS de 13 de desembre de 2002

STS de 4 febrer de 2003

STS de 9 de juliol de 2003

STS de 29 de setembre de 2004

STSJ de Cantàbria núm. 1283/2000,  
d'1 de desembre

STSJ de la Regió de Múrcia núm.  
262/2001, de 26 de febrer

STSJ de Canàries (Santa Cruz de Tenerife)  
núm. 340/2002, de 5 de juny

Interlocutòria TSJ de Canàries  
(Las Palmas) de 8 de juliol de 2002

STSJ de les Illes Balears núm. 312/2014,  
de 23 de setembre



# 7.

## ANNEX II: BIBLIOGRAFIA I RECURSOS

### BIBLIOGRAFIA

- ALARCOS MARTÍNEZ, Francisco José: «Aproximación a la objeción de conciencia», a *Objeción de conciencia y sanidad*. Granada: Comares, 2011.
- ALEXY, Robert:  
—*Teoría de los derechos fundamentales*. 2a edició. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2007.  
—«Los derechos fundamentales y el principio de proporcionalidad». *Revista Española de Derecho Constitucional*, 2011, núm. 91.
- ALONSO BRAVO, Milagros: «La organización del trabajo en la empresa y el principio de no discriminación», a *La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales*. XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lleida, 28 i 29 de maig de 2004. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.
- ÁLVAREZ ALONSO, Diego: «Modulación laboral de los derechos fundamentales, ponderación y principio de proporcionalidad». Comunicació al XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pamplona, 29 i 30 de maig de 2014.
- ÁLVAREZ ALONSO, Diego i ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio: «Nuevas reflexiones sobre la noción de discriminación y la eficacia de la tutela antidiscriminatoria». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2006, núm. 132.
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio: «Géneros o categorías humanas y discriminación racial en el trabajo», a *La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales*. XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lleida, 28 i 29 de maig de 2004. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.
- APARICIO TOVAR, Joaquín: «Empresas ideológicas y derechos fundamentales del trabajador», a *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid: Trotta, 1992.
- ARASTEY SAHÚN, M.<sup>a</sup> Lourdes: «Diversidad religiosa y trabajo: el ayuno en el mes del ramadán». *Revista de Jurisprudencia*, 2008, núm. 2.
- BARAÑANO CID, Margarita: «Responsabilidad social y regulación estatal en el marco del transnacionalismo y la pluralización normativa», a *Sagrado/Profano. Nuevos desafíos al proyecto de la Modernidad*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2010.
- BARRERO ORTEGA, Abraham:  
—*La libertad religiosa en España*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2006.

- «La objeción de conciencia judicial (o de cómo lo que no puede ser, no puede ser y, además, es imposible)». *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, 2011, núm. 22.
- BELTRÁN AGUIRRE, Juan Luis:
- «El ejercicio de la objeción de conciencia por los farmacéuticos». *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2009, núm. 5.
- «Anticoncepción, contracepción de emergencia y minoría de edad». *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2010, núm. 11.
- «La objeción de conciencia en el ámbito sanitario: últimas aportaciones judiciales». *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2013, núm. 11.
- BENASULY, Alberto:
- «Asistencia religiosa, alimentos y festividades en los Acuerdos de cooperación de 1992», a *Pluralismo religioso y Estado de derecho*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2004.
- «Los judíos en la España contemporánea», a *La nueva realidad religiosa española: 25 años de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa*. Madrid: Ministerio de Justicia, 2006.
- BILBAO UBILLOS, Juan María: *La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares. Análisis de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Madrid: Boletín Oficial del Estado i Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1997.
- BLAT GIMENO, Francisco R.: *Relaciones laborales en empresas ideológicas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.
- BOBBIO, Norberto: *Iusnaturalismo y positivismo jurídico*. Madrid: Trotta, 2015.
- BONILLA SÁNCHEZ, Juan José: «La objeción de conciencia ante la interrupción voluntaria del embarazo». *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, 2011, núm. 3.
- BOTICARIO GALAVÍS, María Luisa: «Los retos del Derecho Procesal ante la diversidad cultural en la sociedad española», a *Gestión de la diversidad cultural en las sociedades contemporáneas*. València: Tirant lo Blanch, 2014.
- BUENO SALINAS, Santiago i GUTIÉRREZ DEL MORAL, María Jesús: *Proselitismo religioso y Derecho*. Granada: Comares, 2002.
- CAMAS RODA, Ferran:
- «La evolución en el marco jurídico europeo y español del derecho a la libertad religiosa o de creencias en el trabajo», a *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*. Albacete: Bomarzo, 2016.
- «El reconocimiento jurídico de la diversidad religiosa en el trabajo en el ámbito europeo. El derecho a la libertad religiosa en el marco laboral en España», a *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el trabajo en el ámbito internacional y europeo. Estudio comparado de Reino Unido, Francia, Bélgica y España*. Barcelona: Huygens, 2016.
- «The right to freedom of religion in access to employment and in working conditions in Spain», a *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el trabajo en el ámbito internacional y europeo. Estudio comparado de Reino Unido, Francia, Bélgica y España*. Barcelona: Huygens, 2016.
- CAMÓS VICTORIA, Ignacio: «La gestión de la diversidad religiosa en el ámbito del em-

- pleo y las empresas de tendencia», a *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*. Albacete: Bomarzo, 2016.
- CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago:
- «Las manifestaciones externas de la religiosidad en el Ordenamiento jurídico español: el empleo de la simbología religiosa», a *El ejercicio de la libertad religiosa en España. Cuestiones disputadas*. Madrid: Ministerio de Justicia, 2003.
  - «Tratamiento de la simbología religiosa en el Derecho español: propuestas ante la reforma de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa», a *La libertad religiosa y su regulación legal. La Ley Orgánica de Libertad Religiosa*. Madrid: Iustel, 2009.
- CARDENAL CARRO, Miguel i HIERRO HIERRO, Francisco Javier: «La evolución histórica de la regulación de los profesores de religión y moral católica como recurso para el juicio sobre la constitucionalidad de la vigente (A propósito de la STC 38/2007, de 15 de febrero)». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2008, núm. 73.
- CASTRO JOVER, María Adoración:
- «Libertad de conciencia, laicidad y privacidad», a *Libertad de conciencia y laicidad en las instituciones y servicios públicos*. Madrid: Dykinson, 2005.
  - La utilización de signos de identidad religiosa en las relaciones de trabajo en el derecho de Estados Unidos*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2005.
- CAVAS MARTÍNEZ, Faustino: «Libertad ideológica y contrato de trabajo», a *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales*. Pamplona: Aranzadi, 2011.
- COMBALÍA SOLÍS, Zoila: «La necesidad de flexibilización del derecho y la objeción de conciencia en una sociedad plural (Contraste entre el sistema continental y el angloamericano)», a *Opciones de conciencia. Propuestas para una ley*. València: Tirant lo Blanch, 2008.
- CORDERO SAAVEDRA, Luciano: «Derecho a la propia imagen y contrato de trabajo». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2000, núm. 101.
- CORREA CARRASCO, Manuel: «Derecho del Trabajo y responsabilidad social empresarial ante los retos de la globalización». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2012, núm. 154.
- DOE, Norman: *Law and religion in Europe. A comparative introduction*. Oxford: Oxford University Press, 2011.
- DURÁN BERNARDINO, Manuela: «El derecho a la libertad religiosa en el ámbito de las relaciones laborales». *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*, 2017, núm. 45.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda: «La discriminación en la jurisprudencia constitucional». *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1993, núm. 1. Versió electrònica: [www.laleylaboral.com](http://www.laleylaboral.com).
- FREDMAN, Sandra: *Discrimination law*. 2a edició. Oxford: Oxford University Press, 2011.
- FREY, Erich: *Der Tendenzbetrieb im Recht der Betriebsverfassung und des Arbeitsverhältnisses*. Heidelberg: Verlagsgesellschaft, Recht und Wirtschaft, 1959.

- GALIANA MORENO, Jesús María i CÁMARA BOTÍA, Alberto: «Igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: las decisiones discriminatorias del empresario», a *El modelo social en la Constitución Española de 1978*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.
- GARCÍA MURCIA, Joaquín: «Igualdad y no discriminación en las relaciones laborales», a *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución española: Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*. Madrid: La Ley, 2006.
- GARCÍA NORIEGA, Antonio: *Límites a la libertad de expresión por motivos profesionales*. Madrid: Difusión Jurídica, 2009.
- GARCÍA-PARDO GÓMEZ, David: «Descanso semanal y festividades religiosas islámicas», a *Los musulmanes en España. Libertad religiosa e identidad cultural*. Madrid: Trotta, 2004.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio i MERCADER UGUINA, Jesús Rafael: «La integración de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo», a *El modelo social en la Constitución Española de 1978*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.
- GASCÓN ABELLÁN, Marina Felicia: *Obediencia al Derecho y objeción de conciencia*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1990.
- GIL Y GIL, José Luis:  
—«El deber del empresario de salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador». *Aranzadi Social*, 2003, núm. 13. Versió electrònica: [www.westlaw.es](http://www.westlaw.es) (BIB 2003, 1246).  
—«Poder directivo y apariencia externa del trabajador», a *El poder de dirección del empresario: Nuevas perspectivas*. Madrid: La Ley, 2005.
- GÓMEZ ABEJA, Laura: «Registro obligatorio para objetores de conciencia a la interrupción voluntaria del embarazo. Reflexiones constitucionales». *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2016, núm. 4.
- GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José: «Incidencia del Real Decreto 696/2007 en la contratación laboral de los profesores de religión católica». *Relaciones Laborales*, 2007, núm. 2.
- GONZÁLEZ DEL RÍO, José María: *La libertad religiosa del trabajador*. València: Tirant lo Blanch, 2020.
- GONZÁLEZ MORENO, Beatriz:  
—«El personal sanitario ante las nuevas técnicas de reproducción humana asistida y la investigación biomédica», a *Opciones de conciencia. Propuestas para una ley*. València: Tirant lo Blanch, 2008.  
—«La regulación legal de las opciones de conciencia y la ley orgánica de libertad religiosa», a *La libertad religiosa y su regulación legal. La Ley Orgánica de Libertad Religiosa*. Madrid: Iustel, 2009.
- GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, Alejandro:  
—«Régimen jurídico de los “Testamentos Vitales”. La protección de los derechos fundamentales a través de estos documentos», a *El ejercicio de la libertad religiosa en España. Cuestiones disputadas*. Madrid: Ministerio de Justicia, 2003.  
—«Las objeciones de conciencia de los profesionales de la salud», a *Opciones de conciencia. Propuestas para una ley*. València: Tirant lo Blanch, 2008.



- Derecho y conciencia en las profesiones sanitarias*. Madrid: Dykinson, 2009.
- GOÑI SEIN, José Luis:  
 —*El respeto a la esfera privada del trabajador*. Madrid: Civitas, 1988.  
 —«Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?», a *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social*. XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pamplona, 29 i 30 de maig de 2014. Madrid: Cinca, 2014.
- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido (en torno a la STC 106/1996, de 12 de junio, BOE de 12 de julio)». *Actualidad Laboral*, 1997, núm. 1.
- GREENWALT, Kent:  
 —*Conflicts of law and morality*. Nova York: Oxford University Press, 1987.  
 —«Conscientious objection, civil disobedience», a *Christianity and law. An introduction*. Cambridge: Cambridge University Press, 2008.
- GREGORY, Raymond F.: *Encountering religion in the workplace*. Ithaca: Cornell University Press, 2011.
- GUNN, Jeremy T.: «Adjudicating rights of conscience under the European Convention of Human Rights», a *Religious human rights in global perspective. Legal perspectives*. La Haia: Kluwer Law International, 1996.
- GUTIÉRREZ DEL MORAL, María Jesús: «La manifestación de la fe religiosa en los servicios públicos: sanidad, educación y Administración de justicia», a *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*. Albacete: Bomarzo, 2016.
- HÄBERLE, Peter: *La libertad fundamental en el Estado constitucional*. Granada: Comares, 2003.
- HICKS, Douglas A.: *Religion and the workplace. Pluralism, spirituality, leadership*. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.
- IGLESIAS CANLE, Inés Celia: «El juez ante la obligación de asistir a matrimonios de dos personas del mismo sexo», a *Opciones de conciencia. Propuestas para una ley*. València: Tirant lo Blanch, 2008.
- JONAS, Hans: *Técnica, medicina y ética. La práctica del principio de responsabilidad*. Barcelona: Paidós, 1997.
- LAHERA FORTEZA, Jesús: «Libertad religiosa y condiciones laborales: la fe con mutua buena fe». Comunicació al XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pamplona, 29 i 30 de maig de 2014.
- LAMBERT III, Lake: *Spirituality, Inc. Religion in the American Workplace*. Nova York: New York University Press, 2009.
- LASAOSA IRIGOYEN, Elena: «Incidencia de las libertades ideológica, religiosa y de culto en el contrato de trabajo». Comunicació al XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pamplona, 29 i 30 de maig de 2014.
- LLAMAZARES FERNÁNDEZ, Dionisio:  
 —*Derecho de la libertad de conciencia*. Vol. I i II. 3a edició. Pamplona: Aranzadi, 2007.  
 —«Tolerancia, laicidad y diálogo intercultural», a *Interculturalidad y Derecho*. Pamplona: Aranzadi, 2013.

- LÓPEZ AZPITARTE, Eduardo: «La objeción de conciencia desde las creencias religiosas», a *Objeción de conciencia y sanidad*. Granada: Comares, 2011.
- MACHO, Luis Miguel: «Límites a la regulación por ley de las opciones de conciencia», a *Opciones de conciencia. Propuestas para una ley*. València: Tirant lo Blanch, 2008.
- MARABEL MATOS, Jacinto J.: «Los preceptos confesionales alimentarios como corolario del derecho de asistencia religiosa en el ámbito de los servicios públicos de salud». *Revista de Derecho UNED*, 2015, núm. 16.
- MARÍN CORREA, José María: «Profesores de religión en centros de enseñanza públicos (a propósito del RD 696/2007, de 1 de junio)». *Actualidad Laboral*, 2007, núm. 16.
- MARTÍN AYALA, María: «La objeción de conciencia a la interrupción voluntaria del embarazo: procedimiento para su ejercicio. Los registros de objetores». *Derecho y Salud*, 2010, núm. 2.
- MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, Lorenzo:
- Libertad religiosa y orden público. Un estudio de jurisprudencia*. Madrid: Tecnos, 1970.
  - «Reflexiones sobre los acuerdos de cooperación del Estado con las federaciones evangélica, judía y musulmana. En los diez años de su vigencia», a *Los acuerdos con las confesiones minoritarias. Diez años de vigencia*. Madrid: Ministerio de Justicia, 2004.
  - La afirmación de la libertad religiosa en Europa: De guerras de religión a meras cuestiones administrativas. Un estudio de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de libertad religiosa*. Pamplona: Aranzadi, 2007.
- MARTÍN SÁNCHEZ, Isidoro i GARCÍA GARCÍA, Ricardo: «La objeción de conciencia al aborto», a *Libertad de conciencia y salud. Guía de casos prácticos*. Granada: Comares, 2008.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio: «Libertad religiosa, contrato de trabajo y docencia de religión». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2008, núm. 138.
- MARTÍNEZ ASO, Mercedes: «El reconocimiento de la diversidad religiosa de los empleados públicos», a *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*. Albacete: Bomarzo, 2016.
- MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes: «Obligaciones del trabajador en la relación de trabajo», a *El contrato de trabajo*. Vol. II. *Régimen general del contrato de trabajo*. Pamplona: Aranzadi, 2010.
- MARTÍNEZ ROCAMORA, Luis Gabriel:
- «El principio de igualdad en la relación de trabajo (Un apunte sobre la eficacia *inter privatos* del artículo 14 de la Constitución) (I)». *Actualidad Laboral*, 1996, núm. 32.
  - «El principio de igualdad en la relación de trabajo (Un apunte sobre la eficacia *inter privatos* del artículo 14 de la Constitución) (y II)». *Actualidad Laboral*, 1996, núm. 33.
  - Decisiones empresariales y principio de igualdad*. Barcelona: CEDECS, 1998.
- MARTÍNEZ-TORRÓN, Javier:
- «Diez años después. Sugerencias sobre una posible revisión de los acuerdos de 1992 con las federaciones evangélica, israelita e islámica», a *Los acuerdos con las confesiones minoritarias. Diez años de vigencia*. Madrid: Ministerio de Justicia, 2004.

- «La Ley Orgánica de Libertad Religiosa, veintiocho años después», a *La libertad religiosa y su regulación legal. La Ley Orgánica de Libertad Religiosa*. Madrid: Iustel, 2009.
- Migrants, minorities and employment. Exclusion and discrimination in the 27 member states of the European Union. Update 2003-2008. Viena: European Agency for Fundamental Rights, 2010.
- MINTEGUÍA ARREGUI, Igor:
- «La noción de orden público como límite de la libertad religiosa», a *Derechos humanos, minorías culturales y religiosas en Colombia y en España*. Bilbao: Universidad del País Vasco, 2008.
- «Diversidad cultural y deporte profesional», a *Interculturalidad y Derecho*. Pamplona: Aranzadi, 2013.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: «Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los derechos fundamentales: el paradigma de *Drittwirkung* laboral a propósito de la reciente jurisprudencia constitucional». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 1991, núm. 3.
- MORATO GARCÍA, Rosa María: *Derecho de resistencia y ejercicio irregular del poder de dirección*. Granada: Comares, 2011.
- MORENO BOTELLA, Gloria: *La libertad de conciencia del trabajador en las empresas ideológicas confesionales*. Madrid: Fundación Universitaria Española, 2003.
- MOTILLA DE LA CALLE, Agustín:
- «La libertad de vestimenta: el velo islámico», a *Los musulmanes en España. Libertad religiosa e identidad cultural*. Madrid: Trotta, 2004.
- «El derecho a discriminar en las relaciones laborales; excepciones a la prohibición general a discriminar por motivos ideológicos o religiosos en Europa». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2013, núm. 158.
- NARANJO DE LA CRUZ, Rafael: *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: La buena fe*. Madrid: Boletín Oficial del Estado i Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2000.
- NAVARRO-VALLS, Rafael i MARTÍNEZ-TORRÓN, Javier: *Conflictos entre conciencia y ley. Las objeciones de conciencia*. 2a edició. Madrid: Iustel, 2012.
- NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano: *Interculturalidad y derecho del trabajo. Una aproximación a la gestión no discriminatoria de la diversidad cultural en la empresa*. València: Tirant lo Blanch, 2009.
- NUSSBAUM, Martha: *Liberty of conscience. In defense of America's tradition of religious equality*. Nova York: Basic Books, 2008.
- OJEDA AVILÉS, Antonio: «Libertad religiosa versus libertad de empresa: las técnicas de ajuste». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2019, núm. 225.
- OTADUY GUERÍN, Jorge de: «Libertad religiosa y contratación del profesorado en centros concertados». *Actualidad Laboral*, 1991, núm. 3.
- PALOMINO LOZANO, Rafael:
- Las objeciones de conciencia. Conflictos entre conciencia y ley en el Derecho norteamericano*. Madrid: Montecorvo, 1994.
- Religión y derecho comparado*. Madrid: Iustel, 2007.
- Neutralidad del Estado y espacio público*. Pamplona: Aranzadi, 2014.

- PANIZO ROMO DE ARCE, Alberto: «Relación laboral y discriminación religiosa». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2015, núm. 177.
- PÉREZ ÁLVAREZ, Salvador: «Retos de la gestión de la diversidad cultural en el ámbito educativo francés. El caso del velo y del pañuelo islámicos», a *Gestión de la diversidad cultural en las sociedades contemporáneas*. València: Tirant lo Blanch, 2014.
- PÉREZ-UGENA COROMINA, María: *La objeción de conciencia entre la desobediencia y el Derecho Constitucional*. Pamplona: Aranzadi, 2015.
- POLO MERCADER, Mónica: «El tratamiento del derecho a la libertad religiosa en la negociación colectiva», a *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*. Albacete: Bomarzo, 2016.
- POQUET CATALÀ, Raquel: «El despido ideológico en empresas de tendencia». *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2015, núm. 8.
- REQUERO IBÁÑEZ, José Luis: «La objeción de conciencia por los jueces», a *Opciones de conciencia. Propuestas para una ley*. València: Tirant lo Blanch, 2008.
- RIVAS VALLEJO, Pilar:
- «Trabajo, islam y género», a *Vulnerabilidad de los derechos laborales y de protección social de los trabajadores*. Barcelona: Huygens, 2015.
  - «Género, religión y discriminación: las trabajadoras islámicas», a *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*. Albacete: Bomarzo, 2016.
  - «Sesgos de género en el trabajo de las mujeres musulmanas en España», a *Islam: Pasado, presente y futuro: ¿Hacia una sociedad intercultural?* Madrid: Dykinson, 2016.
- RIVAS VALLEJO, Pilar i TOLEDO OMS, Albert: «Diversidad religiosa y emigración: el caso español», a *Nuevas políticas jurídicas para el cambio migratorio. Tutela jurídico-social de los trabajadores emigrantes*. Pamplona: Aranzadi, 2017.
- RIVERO LAMAS, Juan: «Derechos fundamentales y contrato de trabajo: eficacia horizontal y control constitucional», a *El trabajo y la Constitución. Estudios en homenaje al profesor Alonso Olea*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.
- ROCA FERNÁNDEZ, María José:
- La declaración de la propia religión o creencias en el Derecho español*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela, 1992.
  - «Dignidad de la persona, pluralismo y objeción de conciencia», a *Opciones de conciencia. Propuestas para una ley*. València: Tirant lo Blanch, 2008.
- RODRÍGUEZ BLANCO, Miguel i CANO RUIZ, Isabel: *La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo*. Madrid: Observatorio del Pluralismo Religioso en España, 2021. Versió electrònica: <https://www.observatorioreligion.es/upload/11/45/discriminacion-laboral-por-motivos-religiosos.pdf>.
- RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio:
- Poder de dirección empresarial y esfera personal del trabajador*. Oviedo: Consejo Económico y Social de Asturias, 2009.
  - «La incidencia de la libertad religiosa en la relación de trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional español». *Direitos Fundamentais & Justiça*, 2011, núm. 15.

- RODRÍGUEZ GARCÍA, José Antonio: *Derecho comunitario de la libertad de conciencia. Materiales*. Madrid: Dykinson, 2009.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel i FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> Fernanda: *Igualdad y discriminación*. Madrid: Tecnos, 1986.
- ROJO TORRECILLA, Eduardo: «Aproximación al ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo», a *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*. Albacete: Bomarzo, 2016.
- ROSSELL GRANADOS, Jaime:
- «Imprudencia de sanción laboral por uso de vestimenta religiosa: Comentario a la STSJ de Baleares, de 9 septiembre 2002». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2003, núm. 1.
  - «Prescripciones alimentarias en el islam: sacrificio ritual y alimentación halal», a *Los musulmanes en España. Libertad religiosa e identidad cultural*. Madrid: Trotta, 2004.
  - La no discriminación por motivos religiosos en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2008.
- SALAS PORRAS, María:
- «El poder de dirección del empresario como elemento modulador del derecho fundamental del trabajador a la libertad religiosa. Revisión de la jurisprudencia española procedente del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo». Comunicació al XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pamplona, 29 i 30 de maig de 2014.
  - «Ponderación y modulación del ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el contexto obligacional laboral: una mirada a la jurisprudencia española». *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, 2014, núm. 9.
- SÁNCHEZ CARO, Javier:
- «La objeción de conciencia farmacéutica», a *Libertad de conciencia y salud. Guía de casos prácticos*. Granada: Comares, 2008.
  - «La objeción de conciencia sanitaria». *Derecho y Salud*, 2010, núm. 2.
- SÁNCHEZ GONZÁLEZ, M.<sup>a</sup> Paz: *La impropiedad llamada objeción de conciencia a los tratamientos médicos*. València: Tirant lo Blanch, 2002.
- SANDBERG, Russell: *The Implications of the Court of Appeal Decision in Ladele. And other Case Law developments*. Comunicació presentada al Centre for Law and Religion's Interfaith Legal Advisers Network (1 de març de 2010).
- SEGLERS GÓMEZ-QUINTERO, Àlex:
- Musulmans a Catalunya. El repte de la integració i la llibertat religiosa*. Barcelona: Angle, 2004.
  - La laicidad y sus matices*. Granada: Comares, 2005.
- SEIFERT, Achim: «Federal Labor Court strengthens religious freedom at the workplace». *German Law Journal*, 2003, vol. 4, núm. 6.
- SEOANE RODRÍGUEZ, José Antonio: «El perímetro de la objeción de conciencia médica». *Indret*, 2009, núm. 4. Versió electrònica: [www.indret.com](http://www.indret.com).
- SERRANO FALCÓN, Carolina: «El uso del pañuelo musulmán (hiyab) en el ámbito laboral». *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 2016, núm. 18.



- SHAMIR, Ronen: «La responsabilidad social empresarial: un caso de hegemonía y contrahegemonía», a *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*. Barcelona: Anthropos, 2007.
- SHELTON, Dinah i KISS, Alexandre: «A draft model law on freedom of religion, with commentary», a *Religious human rights in global perspective. Legal perspectives*. La Haia: Kluwer Law International, 1996.
- TATARY BAKRY, Riay: «El Islam en España», a *La nueva realidad religiosa española: 25 años de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa*. Madrid: Ministerio de Justicia, 2006.
- TAYLOR, Charles:
- Multiculturalism and the politics of recognition*. Princeton: Princeton University Press, 1992.
  - «Por qué necesitamos una redefinición radical del secularismo», a *El poder de la religión en la esfera pública*. Madrid: Trotta, 2011.
- TOLEDO OMS, Albert:
- «Relación laboral y libertad religiosa en España: una asignatura pendiente». *Derecho del Trabajo*, Fundación Universitat (Veneçuela), 2011, núm. 12.
  - Relación laboral y libertad religiosa*. Tesis doctoral. Universitat de Barcelona, 2016. Dirigida per la doctora Pilar Rivas Vallejo. Versió electrònica: [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/97905/1/ATO\\_TESIS.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/97905/1/ATO_TESIS.pdf).
  - «Formación en interculturalidad, cultura corporativa y responsabilidad social en la empresa en materia de libertad religiosa». *IUSLabor*, 2020, núm. 3. Consultable a <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/373884>.
- «Influencia de factores religiosos y culturales en la extensión del derecho a la asistencia sanitaria», a *Salud y asistencia sanitaria en España en tiempos de pandemia COVID-19*. Pamplona: Aranzadi, 2021.
  - «Indumentaria y símbolos religiosos en el puesto de trabajo: Breve comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de octubre de 2022 (asunto C-344/20)». Consultable a <https://aedtss.us18.list-manage.com/track/click?u=58a0da19df827df1f41098067&id=c8564d29fe&e=485e343e83>.
- TORRENTS MARGALEF, Jorge: «Las limitaciones del ejercicio del derecho activo a la propia imagen del trabajador». Comunicació al XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pamplona, 29 i 30 de maig de 2014.
- TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel i VALENCIANO SAL, Antonio: *Derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores*. Albacete: Bomarzo, 2016.
- TRIGG, Roger: *Equality, freedom & religion*. Oxford: Oxford University Press, 2013.
- VALDÉS ALONSO, Alberto: *Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales*. València: Tirant lo Blanch, 2013.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando:
- «Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador», a *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid: Trotta, 1992.
  - «Persona del trabajador, Constitución, principio de igualdad», a *La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales*. XV Congreso Nacional de Derecho



del Trabajo y de la Seguridad Social. Lleida, 28 i 29 de maig de 2004. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.

—«Libertad religiosa y contrato de trabajo», a *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española: Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*. Madrid: La Ley, 2006.

VÁZQUEZ GARRANZO, Javier: «La nueva regulación de la interrupción voluntaria del embarazo». *Derecho y Salud*, 2010, núm. 2.

VIDAL GALLARDO, Mercedes: «Integración de la diversidad en el ámbito de la sanidad en el ordenamiento jurídico español», a *Interculturalidad y Derecho*. Pamplona: Aranzadi, 2013.

## RECURSOS

*Best Practices for Eradicating Religious Discrimination in the Workplace*, aprovades per la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats en l'Ocupació dels Estats Units (EEOC) el 22 de juliol del 2008: <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/best-practices-eradicating-religious-discrimination-workplace>.

«El ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo». Eduardo Rojo Torrecilla. Ponència a la Universitat de Girona. 22 d'octubre del 2015: <https://www.slideshare.net/erojotorrecilla/ponencia-udg-22-de-octubre-de-2015>.

Festivitats celebrades a Catalunya per les confessions religioses: <http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/afers-religiosos/recursos/Festes/>.

*Fomentar un marc europeu per a la responsabilitat social de les empreses*, llibre verd aprovat per la Comissió Europea el 18 de juliol del 2001: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52001DC0366>.

*Gestión de la diversidad cultural en medianas y pequeñas empresas*, guia publicada pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social: [http://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ ficheros/documentos/GestionDiversidad CulturalPYMES\\_es.pdf](http://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ ficheros/documentos/GestionDiversidad CulturalPYMES_es.pdf).

*Guidelines for review of legislation pertaining to religion or belief*, aprovades per l'Organització per a la Seguretat i la Cooperació a Europa (OSCE) el juny del 2004: <https://www.osce.org/odihr/13993>.

Guies publicades per la Direcció General d'Afers Religiosos, algunes de les quals tracten d'àmbits específics en què presten serveis persones treballadores en el sector públic: <http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/afers-religiosos/publicacions/Guies/>.

“*Indumentaria y símbolos religiosos en el puesto de Trabajo: breve comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de octubre de 2022 (Asunto C-344-20)*” (Brief de l'Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social: Albert Toledo Oms, 16 d'octubre de 2022): <https://www.aedtss.com/indumentaria-y-simbolos-religiosos-en-el-puesto-de-trabajo-breve-comentario-a-la-sentencia-del-tribunal-de-justicia-de-la-union-europea-de-13-de-octubre-de-2022-asunto-c-344-20/>.

*Informació sobre l'eutanàsia per als professionals de la salut*, del Departament de Salut: <https://canalsalut.gencat.cat/ca/vida-saludable/etapes-de-la-vida/final-vida/eutanasia/professionals/>.

«Libertad religiosa y su incidencia en la relación laboral». Presentació de la conferència duta a terme el 28 de febrer del 2017 a l'Aula luslaboralista de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB): <https://aulaiuslaboralistauab.com/2017/02/28/documentacion-conferencia-libertad-religiosa-y-su-incidencia-en-la-relacion-laboral/>.

Model de denúncia per presentar a la Inspecció de Treball i Seguretat Social: [https://www.mites.gob.es/itss/web/ca/Atencion\\_al\\_Ciudadano/COMO\\_DENUNCIAR\\_ITSS.html](https://www.mites.gob.es/itss/web/ca/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.html).

*Model orientatiu de manifestació anticipada d'objecció de consciència*, del Departament de Salut, en relació amb la interrupció voluntària de l'embaràs: [https://canalsalut.gencat.cat/web/content/\\_A-Z/I/interrupcio\\_voluntaria\\_embaras/documents\\_prof/arxiu/avort\\_manif.pdf](https://canalsalut.gencat.cat/web/content/_A-Z/I/interrupcio_voluntaria_embaras/documents_prof/arxiu/avort_manif.pdf).

*La protección de datos en las relaciones laborales*, guia publicada per l'Agència Espa-

nyola de Protecció de Dades: <https://www.aepd.es/es/documento/la-proteccion-de-datos-en-las-relaciones-laborales.pdf>.

*Recomanacions sobre l'objecció de consciència en l'avortament*, del Departament de Salut: <https://scientiasalut.gencat.cat/handle/11351/2764>.

Registre de professionals sanitaris objectors de consciència per dur a terme l'ajuda per morir (eutanàsia) del Departament de Salut: <https://web.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Registre-de-professionals-sanitaris-objectors-de-consciencia-per-dur-a-terme-lajuda-per-morir-eutanasia?category=70961641-b2c0-11e9-8dc5-005056924a59>.

*Relación laboral y libertad religiosa*. Tesis doctoral. Universitat de Barcelona, 2016. Dirigida per la doctora Pilar Rivas Vallejo. Versió electrònica: [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/97905/1/ATO\\_TESIS.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/97905/1/ATO_TESIS.pdf).



Generalitat de Catalunya  
**Departament de la Presidència**