

ESTUDIOS

Propuesta metodológica para el estudio del tema: libertad religiosa en la relación laboral

*Methodological proposal for the study of the subject:
religious freedom in the labour relationship*

Susana Sousa Machado 

Instituto Politécnico do Porto, Portugal

RESUMEN Este artículo parte del reconocimiento de la pluralidad de la sociedad contemporánea donde la presencia de la religión en el ámbito laboral no puede ser ignorada. Este trabajo tiene como objetivo presentar una propuesta de metodología jurídica para el estudio de la libertad religiosa en la relación laboral. La propuesta tendrá en cuenta particularidades dogmáticas del derecho laboral que van más allá de la mera consideración de la libertad religiosa en la sombra de la igualdad. El modelo propuesto incluye una contextualización del problema, definición del objeto de estudio, metodología y ejes relacionados con problemas específicos a resolver.

PALABRAS CLAVE Religión, libertad de religión, trabajo.

ABSTRACT We acknowledge the pluralistic composition of the contemporary society in which the presence of religion cannot be ignored. This paper aims to propose a legal methodology for the study of religious freedom in the employment relationship. The issue will take into account dogmatic particularities of labour law that go beyond the mere consideration of religious freedom in the shadow of equality. The proposed model includes a contextualization of the problem, definition of the object of study, methodology, and axes related to problems to be solved.

KEYWORDS Religion, freedom of religion, labour law.

Introducción

El impacto de las creencias religiosas en la relación laboral representa un problema evidente y que tendrá un papel cada vez más importante en una sociedad contemporánea (Machado, 2018: 13-14), donde la globalización y los movimientos migratorios que potencian la multiculturalidad y los conflictos. La homogeneidad religiosa ya no es el paradigma e incluso en sociedades donde la diversidad religiosa es escasa pueden surgir conflictos.

Europa se ha ido transformando progresivamente en una sociedad multicultural y con ello acarrea problemas relacionados con hábitos y costumbres con los que la sociedad y el derecho se tienen que enfrentar. Sin embargo, la diversidad cultural debe ser afrontada como un bien jurídico protegido. Los elementos que componen la identidad cultural y forman a la personalidad humana abarcan áreas diversas, concretamente el arte, las tradiciones, los valores, las relaciones sociales y las creencias (Núñez González, 2009: 21).

La tolerancia religiosa ya no es suficiente para garantizar la igualdad. Frente a una sociedad multicultural donde hay minorías se debe seguir una acción positiva para adaptarse a las creencias religiosas. De hecho, el fracaso del modelo multicultural de tolerancia generalizada en los años setenta en varios sistemas occidentales ya es señalado por la doctrina (Maclure y Boucher, 2015: 343-344). En vista del aumento del impacto de las creencias religiosas en la vida en sociedad, una de las áreas donde los problemas son más delicados es el campo de las relaciones laborales. Ante la indiscutible urgencia de estudiar el impacto de la libertad religiosa en la relación laboral, señalamos una propuesta de metodología jurídica para un posterior estudio del problema. Para ello se contextualiza el problema, se define el objeto de estudio, se señala la metodología y se enumeran los problemas concretos a resolver.

Contextualización: una sociedad multicultural

Los ordenamientos jurídicos diseñados a la luz de una cierta homogeneidad cultural se encuentran con la falta de madurez de las tradiciones de otras culturas. Se trata de sociedades en las que los valores fundamentales surgieron y crecieron en armonía con la cultura judeocristiana.

Ante el incremento de la multiculturalidad en un mundo cada vez más global la convivencia entre individuos con diferentes creencias religiosas se ha convertido en una realidad de las sociedades actuales. Esta diversidad religiosa demanda nuevas soluciones porque ciertas prácticas religiosas pueden cuestionar convenciones socialmente estables para la mayoría de los ciudadanos.

La gestión de la diversidad constituye uno de los desafíos sociales más urgentes del siglo XXI. Las creencias religiosas escapan al anonimato, se hacen visibles, susci-

tan conflictos; se vive en el dilema entre garantizar la libertad religiosa sin obstáculos y, al mismo tiempo, proteger la autonomía de la conciencia (Fortier, 2009: 147).

Inevitablemente el mundo laboral se ha convertido en una muestra del mundo global y ha pasado a ser un terreno de manifestación religiosa y un campo de tensión ante el pluralismo religioso presente en las sociedades occidentales. La tendencia indica que el fenómeno de la pluralidad religiosa continuará creciendo, lo que genera el interés de desarrollar posiciones jurídicas sobre el tema.

Teniendo en cuenta la relevancia y la actualidad del tema se puede afirmar que las relaciones laborales son un campo especialmente fértil para que surjan conflictos relacionados con la manifestación de la libertad religiosa. Esta parece una afirmación fácilmente inteligible dado que los individuos gastan gran parte de su tiempo trabajando para garantizar el sustento propio y de su familia.¹

Por otro lado, las creencias religiosas pueden manifestarse más allá de la vida privada. Se transforman para moldear el comportamiento del ciudadano creyente en las distintas dimensiones de su vida, incluyendo la vida cotidiana con especial relevancia para el tiempo y el espacio de desarrollo de la actividad laboral donde surge, entonces, el ciudadano creyente trabajador.

El trabajador actual se niega a vivir dividido entre dos dimensiones y a tener que elegir, es decir se niega a abandonar sus convicciones religiosas durante el tiempo y lugar de trabajo. La problemática se centra en la coincidencia de tiempo y lugar entre el *homo religiosus* y el *homo laborans*.

La persona del trabajador lleva consigo, tanto en el momento de celebración del contrato de trabajo como en su ejecución, un universo axiológico que él mismo ha elegido para formar su identidad, lo que incluye los valores que derivan del credo religioso que profesa. Por eso, el trabajador debe disponer de las garantías de defensa de los derechos fundamentales concedidos por el ordenamiento jurídico y que se materializa en la expectativa de no intromisión o injerencia por parte del empresario en la esfera de su libertad, y por tanto, en la expectativa de no sufrir cualquier daño o perjuicio de índole laboral como resultado de sus convicciones religiosas y de la exteriorización de esas convicciones (Valdés Dal-Ré, 2006: 588).

El hecho de que el ciudadano-creyente-trabajador esté acompañado siempre de una cierta cosmovisión por su creencia religiosa, pues la conducta humana no es separable de la persona (Cordeiro, 1982: 135), tiene particular relevancia en la relación laboral donde existe un desequilibrio material entre las partes que se presenta como reducto de la dogmática laboral. Por eso, el entendimiento que subyace al equilibrio

1. Jónatas Machado explica que los derechos, libertades y garantías de los trabajadores vienen de una conciencia progresista producto de los movimientos socialistas y socialdemócratas, y de la posición de vulnerabilidad en la que se encuentran cuando dependen de la alienación de la fuerza de su trabajo en una empresa privada para su subsistencia (1996: 264).

de las posiciones jurídicas debe considerar la necesidad de protección de la parte más débil como forma de restablecer la igualdad.² Por otro lado, debe atenderse que la relación laboral también se caracteriza por el elemento de la subordinación jurídica de un sujeto a otro.

La manifestación o la exteriorización³ de opciones religiosas durante el tiempo y lugar de trabajo puede toparse con algunas formas de intolerancia, lo que impide una convivencia sin conflictos entre todos los sujetos de la relación laboral. Estos conflictos, que pueden afectar ciertas premisas de la relación laboral e incluso alcanzar al ejercicio de la actividad empresarial, son resultado, en la gran mayoría de los casos, de la oposición del empleador a la manifestación de la creencia religiosa de sus trabajadores.

El ejercicio de la libertad religiosa de las minorías constituye uno de los puntos de discusión más relevantes con los que se enfrentan las sociedades occidentales marcadas por el fenómeno de la integración en una dinámica globalizadora (Cañameres Arribas, 2007: 527). De hecho, existen cada vez más conflictos en el seno de las relaciones laborales provocados por la necesidad de que los trabajadores, la mayoría de las veces pertenecientes a minorías religiosas, ejerzan sus prácticas religiosas. En estos casos, la conducta del trabajador genera un universo de tensiones sobre los límites razonables del ejercicio del derecho a la libertad religiosa.

Los conflictos que encuentran su génesis en el factor religioso y que pueden ocurrir en el ámbito de la relación laboral son múltiples. El intento de resolverlos se topa la mayoría de las veces con entendimientos restrictivos del derecho a la libertad religiosa y, a veces, con una comprensión que sobrevalora los poderes del empleador y la libertad de empresa. Estas dificultades pueden, sin embargo, ser superadas a través de la acomodación razonable de las prácticas religiosas orientadas a la relación laboral.

En términos generales, se puede afirmar que la integración exige acomodación (Vickers, 2014: 602). Esta manera de superar los conflictos funciona como un catalizador de la capacidad para que los trabajadores y empleadores acepten el pluralismo y actúen como agentes de la tolerancia. Sin embargo, es un desafío que cada uno se amolde a un ambiente multicultural pero es esencial en un Estado de derecho gobernado por la democracia.

2. Sobre establecer una dogmática laboral, Cordeiro (1982: 146) escribe que «la necesidad de protección de la parte débil, la búsqueda de soluciones materiales y no apenas formales, la limitación de la autonomía privada siempre que esta condujese a soluciones inconvenientes o perversas, la intervención de entidades terceras como forma de acautelar el interés común y, finalmente, el reconocimiento de un nivel jurídico colectivo como forma de reponer la autonomía y la igualdad perturbadas en la situación individual».

3. Tal como explica Hambler (2014: 3), el Tribunal Europeo de Derechos Humanos prefiere utilizar el término ‘manifestación’ (manifestation) pese a ser un concepto más restringido que ‘expresión’ (expression). Sin embargo, en este estudio los dos conceptos serán utilizados de modo equivalente.

Estas ideas exigen un equilibrio de las posiciones jurídicas en colisión: el derecho fundamental a la libertad religiosa del trabajador y la libertad de empresa del empleador. Es necesario advertir que en algunos casos, aunque de menor representatividad, también puede existir colisión entre la libertad religiosa del trabajador y posiciones asumidas por terceros, en concreto colegas y clientes, que acaban teniendo efectos en la relación laboral.

La actuación conforme a las creencias religiosas en el lugar y tiempo de trabajo es, entonces, un tema de una inexorable complejidad que apela a la intervención de múltiples principios fundamentales de un orden jurídico asentado en la democracia. En la confluencia de todas estas ideas encontramos posiciones que se apoyan en valores universales como el principio de la igualdad, la libertad de expresión, la libertad de conciencia, la autodeterminación, el libre desarrollo de la personalidad, la dignidad de la persona humana, la neutralidad, la laicidad. En lo que concierne a las relaciones laborales, surgen posiciones jurídicas consustanciadas que se relacionan, entre otros, con los límites a los poderes del empleador, el derecho a la libertad de empresa, el derecho a la desobediencia legítima ante órdenes contrarias a los derechos y garantías del trabajador en el principio *pacta sunt servanda*.

De esta amalgama de ideas resultará una comprensión de la libertad religiosa que tiene como referencia un modelo de tolerancia apoyado en la idea de que, como regla general, el trabajador no puede ser privado de la manifestación de sus convicciones religiosas durante el tiempo y lugar de trabajo, salvo en situaciones concretas debidamente justificadas y normalmente asociadas a la libertad de empresa del empleador. Este modelo de tolerancia en el tratamiento del fenómeno religioso tendrá como colofón el reconocimiento del deber del empleador de adoptar las convicciones religiosas de los trabajadores siempre y cuando no afecte de forma desproporcionada a otros bienes e intereses con igual dignidad constitucional (Júnior, 2013: 3).

A pesar de que está claro que en el ámbito laboral ningún trabajador puede ser discriminado por razón de la religión, no se pueden evitar algunas preguntas: ¿Cómo integrar las prácticas religiosas en el normal funcionamiento de la empresa sin afectar a la organización productiva? ¿Dónde está el límite entre la prohibición y la tolerancia? Las respuestas pueden variar en función del contexto, ya que la heterogeneidad de la visión religiosa del mundo puede tener diferentes sensibilidades.

La dificultad práctica de conciliar exigencias aparentemente opuestas —la vida privada o el mundo del trabajo— puede ser ilustrada en concreto: ¿Qué actitud tomar ante una mujer que se presenta con velo islámico a una entrevista de trabajo? ¿Qué hacer ante la exigencia del trabajador que reclama tiempo para la oración en la empresa? ¿Qué actitud tomar frente a un trabajador que pretende ausentarse por motivos de festividad religiosa? ¿Cómo organizar el servicio de comidas cuando hay trabajadores que solo comen *kosher* o *halal*?

Así, consecuencia de la diversidad cultural y religiosa, surgen nuevos desafíos.

Actualmente, y debido en gran parte a la creciente movilidad de ciudadanos con convicciones religiosas distintas, surge la cuestión de saber cómo conciliar exigencias de la empresa con la libertad religiosa de los trabajadores en una sociedad plural cuando la gestión de la diversidad constituye un desafío emergente y una apuesta colectiva. En este sentido, el ordenamiento jurídico debe estar preparado para acompañar las alteraciones sociales y responder a esta evolución de modo efectivo.

Cada vez hay más interés en la gestión de la diversidad religiosa en el ámbito laboral, lo que supone un propósito difícil de concretar porque atender a las exigencias individuales, considerando la diversidad de creencias, puede dificultar la cohesión social del colectivo en la empresa (Núñez González, 2009: 95-162).

Cuando se piensa en una gestión eficaz de la diversidad religiosa dentro de las empresas, se determina desde el inicio que el problema es indisociable de la discriminación directa o indirecta (Lasserre, 2012: 1072). Pero en estos casos, lo más importante es determinar si debe prevalecer el derecho a un tratamiento diferente que se corresponda con una acomodación razonable sin que se vean afectados de modo desproporcional los derechos de los demás.⁴

De este modo, el estudio del impacto de la religión en el ámbito laboral es pertinente, actual y necesario para proveer instrumentos jurídicos adecuados para regular las singularidades de esta relación. De tal forma que se permita el pleno ejercicio de la libertad religiosa sin vulnerar eventuales límites necesarios para proteger otros bienes e intereses de igual dignidad.

Objeto de estudio

Partiendo del reconocimiento de la importancia y la actualidad del pluralismo religioso y del aumento de litigios, definimos como objeto de estudio la relación entre la libertad religiosa y la relación laboral. Esta propuesta pretende enfrentarse a algunos de los desafíos más importantes y delicados que surgen en el ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el seno de la relación laboral.

Este ejercicio no debe limitarse, como ha sido habitual en estudios jurídicos de

4. El derecho de la Unión Europea apenas prevé un tratamiento preferencial para las personas con deficiencia a través de la consagración de una obligación de adaptación razonable a cargo del empleador. El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo del 27 de noviembre de 2000 establece un marco general de igualdad de tratamiento en el empleo y en la actividad profesional bajo el epígrafe «Adaptaciones razonables para las personas deficientes», y determina que «para garantizar el respeto del principio de la igualdad de tratamiento relativamente a las personas deficientes, son previstas adaptaciones razonables. Esto quiere decir que la entidad patronal toma, para tal efecto, las medidas adecuadas, en función de las necesidades en una situación concreta, para que una persona deficiente tenga acceso a un empleo, o pueda ejercer o en el progresar, o para que le sea dada formación, excepto si esas medidas implicasen gastos desproporcionados para la entidad patronal».

esta materia, a una dimensión negativa que intenta encontrar mecanismos de protección contra intromisiones del empleador en el núcleo de la libertad religiosa del trabajador. En el mundo contemporáneo se exige más. Se exige una valorización positiva (Machado, 2006: 110) que propicie la exteriorización de las convicciones religiosas incluso en el ámbito de la relación laboral, esencial en un Estado de derecho democrático.

En este sentido, nuestra propuesta no se centra en el análisis del problema con enfoque en la prohibición de discriminación por razón de las convicciones religiosas, vertiente perfeccionada por la doctrina y la jurisprudencia, sino en la prestación positiva de medios indispensables para la realización del ejercicio de la libertad religiosa. Partimos de la teoría ya acogida por la jurisprudencia que establece que los principios de tolerancia y acomodación de los derechos derivados del ejercicio de la religión, vectores del programa normativo constitucional, son el resultado de la tutela de la libertad de religión, y que esta no se limita al reconocimiento de la libertad religiosa en el mundo laboral a través del principio de la igualdad y no discriminación.⁵

Para hacer más inteligible el alcance de nuestra propuesta, la discusión debe centrarse en las implicaciones valorativas y de principios de la libertad religiosa en las relaciones laborales establecidas con empleadores ideológicamente neutros y del sector privado. O sea, según nuestra propuesta metodológica, el estudio debe enfocarse en las relaciones jurídicas asociadas con la prestación de trabajo por cuenta ajena en el sector privado y en organizaciones ideológicamente neutras. Nuestra metodología de estudio está delimitada por tres pilares: trabajo subordinado, sector privado y empleadores ideológicamente neutros.

En primer lugar, la realidad jurídica laboral que incluimos en el estudio atiende al trabajo subordinado por cuenta ajena. Esta opción no supone la desconsideración de realidades más oscuras y penosas de actividad laboral, sino que pretende ser una opción metodológica. No caben en nuestro estudio todas las modalidades de ejercicio de una actividad productiva, las relaciones que nos interesan son el trabajo subordinado, dependiente y por cuenta ajena.⁶

En segundo lugar, proponemos un análisis centrado en los aspectos más significativos que caracterizan los conflictos sobre libertad religiosa en el ámbito de empleadores, más concretamente, de 'empresas neutras', es decir, organizaciones de trabajo

5. Sentencia del Tribunal Constitucional portugués n.º 544/2014, publicado en el *Diario de la República Portuguesa* n.º 183/2014, Serie II de 23.09.2014.

6. Al referirse al objeto del derecho del trabajo, Fernandes aclara que este regula las relaciones jurídico-privadas de trabajo libre, remunerado y subordinado (2014: 16). De esa forma, identifica como núcleo esencial el «trabajo subordinado, dependiente, por cuenta ajena» pero añade que el derecho del trabajo no crea este modelo de relación de trabajo: se limita a recogerlo de la experiencia social, reconociéndolo y revistiéndolo de un tratamiento normativo. La dependencia o subordinación que caracteriza ese modelo no es una imposición legal, es un dato de la realidad.

que corresponden a la mayoría y que no tienen la etiqueta de ‘empresa de tendencia’ (Valdés Dal-Ré, 2006: 589). El concepto de empresa ideológicamente neutra aparece por contraposición al concepto de empresa ideológica o de tendencia. Debemos partir del principio de que todas las empresas son ideológicamente neutras porque no promueven una opción ideológica concreta, ya sea política o religiosa.⁷ No tienen como objetivo específico la defensa de una cierta ideología y tampoco ejercen su actividad en función de ella.

Nuestra propuesta de análisis se circunscribe a las relaciones laborales que surgen en el ámbito de empresas cuyo fin principal es el lucro, aquellas que se limitan a funcionar a la luz de la libertad de iniciativa económica privada que se traduce en la libertad de iniciativa y de organización empresarial.⁸ Sin embargo, no se puede afirmar que el ánimo de lucro sirva por sí solo para enmarcar el concepto de empresa ideológicamente neutra. Si bien es cierto que no son organizaciones de tendencia aquellas que tienen como finalidad principal el lucro, no siempre corresponde a la verdad la afirmación contraria: donde no haya lucro, hay una organización de tendencia (Rojas Rivero, 1991: 191).

El camino más seguro para caracterizar a las empresas ideológicamente neutras es usar un concepto *al contrario* relativo a empresas de tendencia. La doctrina se inspiró en el concepto alemán de *Tendenzbetrieb* para crear su propia noción de empresa de tendencia, *entreprise de tendance* o *impresa di tendenza* en los diferentes ordenamientos jurídicos. En términos generales se puede decir que la celebración de un contrato de trabajo con una empresa de esta categoría puede llevar al trabajador a tener que cumplir con deberes específicos para que esa empresa alcance un propósito correspondiente a su ideología. Por eso, nuestro estudio no incluye las organizaciones de tendencia religiosa, las instituciones en las que el empleador es una institución religiosa o persigue una orientación religiosa, ni tampoco cuando se trata de una organización o empresa con un objetivo ideológico.⁹

Así, el objeto de nuestra propuesta trabaja con un empleador neutro en materia religiosa, el empleador y todos los trabajadores pueden tener sus propias conviccio-

7. Rojas Rivero (1991: 16) cuestiona la existencia de empresas ideológicamente neutras ya que los aparatos jerárquicos y organizativos de la empresa son ideológicos. En cierto sentido, toda la empresa es ideológica. Creemos que esta posición es restrictiva porque la existencia del elemento de ‘tendencia’ de la organización es bastante evidente en algunos casos e inexistente en otros.

8. El Tribunal Constitucional español se pronunció a contrario sensu en el contexto de la creación de centros privados de enseñanza, al considerar que una organización cuyo fin principal es el lucro y que apenas se limite a ejercer la libertad de empresa prevista en el artículo 38 de la Constitución no entra en la categoría de empresa de tendencia (Sentencia 5/81 del 13 de febrero, disponible en www.tribunalconstitucional.es).

9. Lo que cuestiona Savatier no es la «comunidad de fe» sino la «comunidad de pensamiento» que el empleador puede exigir de ciertos trabajadores (1987: 377).

nes religiosas individuales sin que eso interfiera en la calificación de empleador o empresa neutra. Nuestra perspectiva, seguramente la más compleja y extensa, pero menos conocida y estudiada, es la que observa el factor religioso en el contexto de una empresa ideológicamente neutra y en la que el trabajador tiene sus propias convicciones religiosas. En este contexto no sirve apreciar la influencia del factor religioso en la relación laboral cuando esta se desarrolla en el contexto de una empresa ideológica o de tendencia.

Esta aproximación se debe, en gran medida, a que en las organizaciones de tendencia se observa una base factual y valorativa relativamente distinta a lo que ocurre en empresas neutras, lo que puede conducir a soluciones diferenciadas.¹⁰ Un trabajador que ejerza su actividad en una empresa cuya actividad tiene un propósito religioso podría ver su libertad condicionada hasta un cierto límite. En principio, el empleador no puede sancionar a un trabajador por hechos relacionados con su vida personal que son exteriores a la relación de trabajo. Sin embargo, en las empresas de tendencia el empleador puede, verificados ciertos requisitos, considerar tales hechos.¹¹

10. Véase el ejemplo en el contexto norteamericano. La utilización de símbolos religiosos distintos de los prescritos por la confesión religiosa del empleador lleva a un conflicto entre la libertad religiosa del trabajador y la del empleador (que tiene sus propios símbolos religiosos). Un ejemplo de cómo la jurisprudencia americana ha tratado el problema es la decisión *Equal Employment Opportunity Commission v. Presbyterian Ministries, Inc.* (788 F. Supp. 1154, (1992)). Jacqueline Brooks trabajaba como recepcionista en una residencia de ancianos administrada por una confesión religiosa. Poco después de haber iniciado sus funciones ella se presentó con el velo islámico invocando que su religión y su marido se lo exigían. El empleador le explicó que ese símbolo religioso era contrario a los principios cristianos que regían la institución donde trabajaba. Por lo tanto, la trabajadora debía sacarse el velo o abandonar el trabajo. En el tribunal se discutió la discriminación en función de la religión y el hecho de que todos los trabajadores conocían y apoyaban el manual interno del centro. A pesar de que el trabajo de recepcionista era un puesto secular, eso no significaba que no fuese parte de la misión cristiana del centro porque la función de recepcionista era importante para transmitir la primera impresión de la institución. Se determinó que la *Free Exercise Clause* no fue infringida porque el trabajador es libre de ejercer su religión, pero no puede impedir el ejercicio de la libertad religiosa del empleador. En este caso quedó claro que el ambiente cristiano era fundamental para no invocar la excepción contemplada en la sección 702 de la *Establishment Clause* que permite a los trabajadores usar símbolos religiosos y hacer proselitismo, y que sería una intromisión en los asuntos internos afectando al ambiente cristiano que se quería crear en el centro. En lo que respecta a la adaptación, el tribunal consideró que procurar interferir en la capacidad de dirección de la residencia de ancianos de acuerdo a una imagen y un ambiente cristiano superaría la intromisión mínima, lo que representaría más que el costo mínimo en adoptar las creencias del trabajador.

11. Ya en 1986 la jurisprudencia de la Corte de Casación (Cour de Cassation) se orientó hacia las normas del Código del Trabajo (Code du Travail) que determinan que ningún trabajador puede ser castigado o despedido por sus creencias religiosas, aunque pueden no ser aplicables cuando el trabajador es admitido para desempeñar funciones que implican compartir creencias con su empleador (Cour de Cassation, Chambre sociale, 20 de noviembre de 1986, Droit Social, n.º 4, p. 379). Sin embargo, el com-

Por todas estas especificidades, el objeto se centra en los trabajadores que ejercen funciones para una entidad empleadora que no esté comprometida con ninguna ideología, especialmente religiosa.¹²

Por último, el foco de nuestra propuesta estará en las relaciones laborales del sector privado. La investigación abarcará la dinámica de las relaciones laborales *inter privados* dejando fuera del perímetro de tratamiento dogmático el trabajo en el sector público. No obstante, en situaciones puntuales, y por la relevancia de las consideraciones teóricas y dogmáticas, se abordan casos que exponen el problema de la libertad religiosa y el trabajo en el sector público y son susceptibles de extrapolación valorativa para el ámbito concreto de la investigación.

Los trabajadores del sector público, como cualquier ciudadano, también pueden ejercer su derecho a la libertad religiosa. Sin embargo, tal como ocurre con los demás derechos fundamentales, ese ejercicio puede ser modulado en función de la tarea que desempeñe el trabajador. Estas limitaciones deben ser establecidas por ley y determinadas en función de las necesidades del servicio público, de las exigencias de imparcialidad, eficacia y jerarquía y de otros principios constitucionales (Castro Jover, 2005: 805). Además, la forma en que estos trabajadores son afectados puede ser diferente en función de las tareas que desempeñen y del cargo que ocupen. Normalmente, en las relaciones de trabajo con el Estado el interés público se invoca como forma de garantizar el principio de la neutralidad lo cual justifica, como regla general, limi-

promiso del trabajador no se puede aplicar con el mismo grado de intensidad a todos los trabajadores porque no todas las tareas implican la misma comunión de pensamiento con la empresa. Una institución religiosa puede admitir a su servicio a un trabajador de otra confesión religiosa siempre que respete la «obligación de reserva». Esta expresión fue utilizada por Savatier (1987: 377), a propósito de la decisión del Consejo Constitucional francés del 23 de noviembre de 1977, relativa a un profesor de matemática no creyente que por trabajar en un establecimiento de enseñanza católica debía respetar las características del establecimiento sin que implicara una plena comunión de fe con su empleador. En una empresa de tendencia la orientación religiosa puede no ser parte del contrato de todos los trabajadores, pero sí de otros. En esos casos el empleador puede considerar las creencias religiosas del trabajador o su actitud ante la religión. Hay que destacar que no se podrá acusar una actitud discriminatoria del empleador ante las creencias religiosas del trabajador, ya que el empleador apenas puede atender a los hechos que le causen un claro disturbio dentro de la empresa.

12. El elemento distintivo en la resolución de los problemas no está en la cualificación del empleador sino en las funciones efectivamente ejercidas. Comenta Reis (2001: 110), «no nos quedan, en efecto, dudas de que el trabajador (cualquier trabajador) no debe obediencia a su entidad empleadora sino en función de lo que por el tipo de funciones que ejerce está obligado a hacer, donde haya que considerar las funciones que el concreto trabajador “afectado” ejerce y determinar si deben calificarse como “de tendencia”, en sentido de tareas intrínsecamente ligadas a la tendencia o ideología de la organización, o como “neutras”, “descomprometidas” o “distantes” relativamente a la tendencia o ideología profesada, estas sometidas, sin alteraciones, al régimen general que prohíbe el despido por motivos políticos o ideológicos».

taciones al ejercicio de la libertad religiosa.¹³ En estos casos surge un conflicto entre la libertad religiosa del trabajador y el interés del Estado de garantizar la neutralidad,¹⁴ lo que puede exigir una argumentación distinta relativamente al sector privado.

Esta dicotomía se ilustra perfectamente en las palabras de Jónatas Machado cuando escribe que la vitalidad del fenómeno religioso

provoca problemas importantes en lo que concierne a la presencia de la religión en el lugar de trabajo, ya sea en las relaciones de empleo público, subordinadas a principios constitucionales y a la consecución del interés público, como en las relaciones de empleo privado, en las que prevalecen la libertad contractual y la consecución de intereses particulares (2010: 7).

Ya definido el ámbito de las relaciones laborales que serán parte de este estudio, no podemos olvidar que la dialéctica emergente resulta del equilibrio entre la libertad religiosa del trabajador y la libertad de empresa. Así, el tratamiento del derecho a la libertad religiosa en el ámbito de la relación laboral necesita un abordaje sobre su incidencia en el derecho constitucional de la libertad de empresa. De aquí irradia el poder de dirección del empleador y el correspondiente deber de obediencia del trabajador a la par con el *ius resistentiae*.

En este contexto, hay que analizar la libertad de empresa como limitación específica del derecho a la libertad religiosa en el seno de las relaciones laborales y la consecuente ponderación de derechos y bienes que ese ejercicio puede suscitar en el caso de que se verifique una colisión de derechos.

Como la libertad religiosa es multidimensional y propicia múltiples aproximaciones, se deben identificar sus principales efectos en el dominio de la relación laboral. Una vez identificados estos efectos, correspondientes a puntos de tensión concretos, nos pareció relevante densificar y problematizar conceptos asociados al derecho a la libertad religiosa y discutir sus implicaciones valorativas en el seno de las relaciones laborales.

La necesidad de la propuesta metodológica

Sin perjuicio de que se trata de una propuesta metodológica, no se puede prescindir de una breve contextualización normativa. Las normas a nivel internacional reconocen la libertad religiosa como un derecho humano fundamental. Se destacan, entre

13. En términos de litigios las principales divergencias surgen en el momento de determinar si la utilización de símbolos religiosos es compatible con la neutralidad del ejercicio de funciones públicas, concretamente en la escuela.

14. Como destaca Castro Jover (2005: 24), el entendimiento del término neutralidad no siempre es el mismo, basta comparar las distintas soluciones que se dan en los países europeos para entender que la neutralidad tiene un alcance distinto conforme el contexto.

otras, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Europea de Derechos Humanos, y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo.

Sin embargo, el complejo normativo de per se no es suficiente para garantizar la aplicación del concepto clave: «acomodación razonable». El camino que defiende la necesidad de acomodación razonable de las condiciones de trabajo ya está de alguna manera tratado en sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos¹⁵ y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.¹⁶

La tensión entre la libertad de empresa y la libertad religiosa se mantiene por casos relacionados con la adopción de una determinada imagen o al uso de símbolos religiosos, como es el caso de las sentencias Eweida y Achbita. Los símbolos religiosos de uso personal reflejan el sentimiento de pertenencia a una determinada fe y se

15. Sentencia del TEDH, *Eweida e otros c. Reino Unido*, 48420/10, 59842/10, 51671/10 e 36516/10, 15.01.2013, ECHR 2013. En el caso Eweida y otros contra el Reino Unido, el TEDH se pronunció el 15 de enero de 2013 sobre cuatro casos relacionados con la libertad religiosa y la discriminación por motivos de religión en el lugar de trabajo: i) una auxiliar de facturación de British Airways fue suspendida de su trabajo durante cierto tiempo por no obedecer la orden de su empleador de no usar un crucifijo sobre su uniforme; ii) una enfermera de geriatría de un hospital público trasladada a otras funciones por no quitarse el crucifijo que llevaba al cuello y negarse a llevarlo bajo su uniforme o sujeto a un alfiler; iii) un empleado que fue despedido después de oponerse, por motivos religiosos, a las uniones civiles registradas entre personas del mismo sexo legalizadas en el Reino Unido en 2004; iv) un psicólogo empleado por una asociación privada para proporcionar terapia psicosexual que recibió un procedimiento disciplinario por negarse a asesorar a parejas homosexuales. Las decisiones de los casos de Eweida y Chaplin, sobre llevar un crucifijo en el lugar de trabajo, merece especial atención. Nadia Eweida trabajaba en la facturación de British Airways. La empresa tenía un reglamento interno que prohibía el uso de accesorios cuando se llevaba el uniforme de la empresa. La trabajadora llevaba un crucifijo, lo que fue considerado irregular por British Airways y fue objeto de una suspensión sin sueldo tras la negativa de Eweida a quitarse el símbolo. La sentencia del TEDH fue más allá de la discriminación por motivos de religión, al considerar que el empresario no había ponderado adecuadamente el conflicto entre su derecho de organización e imagen corporativa y la libertad de los empleados de exteriorizar su religión. En la misma sentencia el TEDH también examinó el recurso de Shirley Chaplin, una enfermera a la que se le advirtió que no podía llevar un crucifijo durante sus funciones. La restricción se basaba en normas internas diseñadas para proteger la higiene, la salud y la seguridad de los pacientes. En este caso, el TEDH no le dio la razón a la enfermera. La sentencia sobre el recurso de Chaplin se basó en motivos de salud y seguridad. Las normas sobre el uniforme de los profesionales sanitarios se basan en criterios objetivos y razonables: la seguridad y la salud de los pacientes. Quedó establecido que existía un riesgo real para los pacientes y para la enfermera si se le permitía llevar el cordón con el crucifijo.

16. Sentencia del TJUE, *Achbita c. G4S SS*, 14.03.2017, Proceso C-157/15. En este caso el empresario exigía que las recepcionistas no utilizaran signos visibles de sus creencias políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo. El TJUE consideró que cualquier trato diferenciado podía estar justificado por la política de neutralidad de la empresa hacia los clientes, ese afán se justifica en la libertad de empresa y en que el empresario sólo involucra a los empleados que están en contacto con clientes. El TJUE aceptó que la libertad de empresa abarca el establecimiento de normas internas de conducta relativas a una política de neutralidad, pero limitada a los casos en que el empleado no está en contacto directo con los clientes.

manifiesta a través de la ostentación de un objeto, de una apariencia física concreta o un vestuario.

La protección de la libertad religiosa determina que, en principio, el trabajador es libre para realizar sus elecciones en materia de apariencia exterior, vestuario y uso de símbolos religiosos en el tiempo y lugar de trabajo. Cualquier restricción que le sea impuesta debe ser justificada por la colisión con intereses del empleador que tengan un impacto negativo en el buen funcionamiento de la empresa y en el correcto desarrollo de la prestación laboral.

La restricción del uso de símbolos religiosos debe perseguir un fin legítimo y ser adecuada y necesaria para alcanzar un determinado objetivo. Se entiende por fin legítimo la existencia de un interés jurídico relevante del empleador como es la imagen corporativa de la empresa y las preferencias de sus clientes.

En cuanto a la imagen corporativa, la decisión del empresario en persistir en la restricción, si así fuera, pasa por ponderar el valor de la apariencia del trabajador en el desempeño de sus funciones (si es esencial o no), si no lo es, la restricción impuesta al trabajador, basada en intereses comerciales y económicos, sería ilegítima. En cuanto a las preferencias de los clientes, corresponde al empresario diferenciar las legítimas –relacionadas con la calidad del servicio prestado– de demandas infundadas. Al acoger las preferencias legítimas, la decisión final sobre restringir o no la libertad religiosa necesita la demostración de un daño real y no meramente hipotético, desproporcionado o irrazonable.

Se mencionó antes que la restricción del uso de símbolos religiosos es necesaria para cumplir de normas de salud, seguridad e higiene impuestas por la naturaleza de la propia actividad. Nada que añadir a su licitud en cuanto que logra la efectividad de intereses y derechos (salud, vida, integridad física, etcétera) tan relevantes como la libertad religiosa.

Para que la restricción pueda ser implementada es necesario recurrir a la proporcionalidad en sus dimensiones de necesidad, adecuación y prohibición del exceso.

Sin embargo, a pesar de la consideración hecha por los tribunales, creemos que existe un riesgo de disminuir la protección de la manifestación de la libertad religiosa en el lugar de trabajo y de limitar las oportunidades de empleo para todos aquellos que deseen manifestar sus creencias religiosas. Es necesario proponer un enfoque metodológico distinto que remedie las limitaciones que se han abordado, para aproximarse a estas cuestiones.

A lo largo de este recorrido es necesario averiguar si es posible encontrar espacio para la acomodación razonable de la libertad religiosa en el ámbito de la relación laboral, teniendo siempre presentes los desafíos que conlleva.

Propuesta metodológica

Desde el punto de vista metodológico, se proponen algunas consideraciones para que la propuesta de investigación sea entendida con claridad, teniendo en cuenta la relevancia de la garantía de su unidad sistemática.

En primer lugar, el trabajo a desarrollar debe estar integrado en el ámbito de la dogmática jurídica y, más concretamente, en la transposición de ideas propias de los derechos fundamentales para el ámbito de la relación laboral. Una lectura de la libertad religiosa y de todos los principios con los que se asocia, no puede dejar de considerar, tal como ocurre en todas las áreas de la dogmática jurídica, las contribuciones de la filosofía, la sociología o las ciencias religiosas, pero especialmente de la comprensión de la realidad. Esto porque existe una fuerte relación entre el plano jurídico y la *praxis* cotidiana correspondiente a la concepción del mundo del ciudadano-trabajador-creyente. Es un trabajo de gran exigencia que reclama un cierto grado de densidad interdisciplinaria, aunque a veces con carácter meramente propedéutico.

En segundo lugar, y pese al incuestionable análisis jurídico, cabe destacar que todas las afirmaciones consideradas a lo largo de la investigación deben ser absolutamente imparciales desde la perspectiva del sentimiento de pertenencia a una confesión religiosa. Sin embargo, sería utópico no subrayar la idiosincrasia de una circunstancia personal en que las posiciones asumidas, pese a estar fundamentadas para garantizar la objetividad científica, no se puedan disociar fácilmente de una comprensión personal del fenómeno religioso.

En tercer lugar, a pesar de las preocupaciones sobre la resolución de conflictos, se le da una especial relevancia al análisis casuístico recurriendo a la jurisprudencia con orígenes diversos. Aunque entendemos el riesgo de fragmentación que subyace a un análisis casuístico, es la mejor forma para conocer la medida de los derechos y obligaciones de los sujetos intervinientes. Además, no dejaremos de referirnos a principios generales y a tentativas de construcciones amplias para la resolución de conflictos. Esto porque la solución no está exclusivamente reservada a una respuesta casuística en la cual se aprecia la legitimidad de la manifestación de las creencias religiosas en el lugar de trabajo teniendo en cuenta circunstancias concretas y multifacéticas. Defendemos que la plusvalía que se obtiene de las soluciones (judiciales) casuísticas se refleja en la posibilidad de realizar un proyecto compuesto por soluciones equilibradas para problemas de colisión de derechos durante el trabajo y la manifestación de la libertad religiosa.

En cuarto lugar, destacamos el enriquecedor e inevitable recurso al derecho comparado como principal fuente normativa y casuística. Esta comprensión global de los ejemplos extraídos del derecho comparado es fundamental para la apreciación de la hermenéutica jurídica y la búsqueda de soluciones. Emerge, además, la dogmática jurídica subyacente al ordenamiento jurídico interno. Para lograr el objetivo pro-

puesto hay que enriquecer la investigación con referencias bibliográficas, normativas y jurisprudenciales de diversos ordenamientos jurídicos.

No sería metodológicamente correcto presentar soluciones para este tema sin tener en cuenta la enriquecedora experiencia jurídica de diversos ordenamientos, de ahí nuestra preocupación en cuanto a la ponderación casuística comparada. Hay que tener en cuenta, también, la valiosa contribución de órganos supranacionales como el Tribunal de Justicia y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

En quinto lugar, no debe haber ninguna pretensión de trazar una delimitación estancada en la disciplina jurídica que preside esta propuesta. Sin embargo, está claro que hay que partir de la dogmática subyacente a los derechos fundamentales para caracterizar el derecho a la libertad religiosa y llegar a la realidad del posicionamiento de la relación laboral. Así, sin pretender sobrevalorar el reconocimiento de las posiciones jurídicas propias del derecho del trabajo, creemos en el plus metodológico de la dogmática jurídica laboral para una comprensión articulada del derecho fundamental a la libertad religiosa en el contexto de las relaciones laborales y de todos los efectos que de ahí se derivan y que son el objeto central de nuestro análisis. Por eso, no debemos ignorar que los derechos inherentes a la persona no dejan de manifestarse, e incluso de asumir aspectos peculiares, en el ámbito del derecho del trabajo (Cordeiro, 1982: 119-120).

Este énfasis quiere poner de manifiesto un derecho del trabajo inclusivo y en permanente construcción. Desde una conceptualización de *iure constituendo* pugnamos por un derecho del trabajo apropiado a las exigencias del mundo contemporáneo, sin vulnerar su intrínseca dogmática, lo que se aplica a la dinámica de las convicciones religiosas. El derecho del trabajo tendrá a una sociedad cada vez más plural y tiene que estar preparado para responder a los conflictos que surgen en la manifestación de las convicciones religiosas en el contexto laboral.

Questionem solvere

El resultado final de la investigación debe partir de un abordaje general, pero articulado en términos dogmáticos, para continuar hacia una perspectiva más concreta donde se identifican los principales focos de conflicto entre la libertad religiosa y la relación laboral, sin descuidar la evaluación del punto de conexión y de tensión con la identificación de soluciones.

Para alcanzar su objetivo la investigación se dividirá en cinco ejes: libertad religiosa en un contexto laboral plural; tiempo de trabajo; alimentación y religión; símbolos religiosos e imagen; y proselitismo. Veamos los problemas inherentes a cada uno de los ejes de la investigación.

a) *Libertad religiosa en un contexto laboral plural*. Este eje busca caracterizar el derecho a la libertad religiosa y aplicar sus fundamentos en el ámbito de las relaciones

laborales como una forma de entender en qué medida el trabajador puede ejercer legítimamente su derecho.

b) *Tiempo de trabajo*. Este eje busca analizar cuestiones específicas relativas a la organización del tiempo de trabajo teniendo en cuenta que pueden surgir conflictos de deberes entre los preceptos religiosos y los de una relación laboral. Por sus convicciones religiosas el trabajador puede encontrarse ante la necesidad de no trabajar en días que coincidan con las festividades religiosas, de disfrutar de un día específico de descanso semanal o de tomar pausas específicas en el horario laboral para cumplir sus rituales. En la medida en que la observancia de las festividades religiosas y el día de descanso semanal varíe según la confesión religiosa, el respeto a la libertad religiosa del trabajador puede plantear dificultades al empresario en cuanto a la gestión de la unidad de negocio. Por tanto, se debe discutir el alcance del respeto de determinados periodos de inactividad por convicciones religiosas del trabajador.

c) *Alimentación y religión*. Es necesario abordar la relación entre alimentación, obligaciones religiosas y trabajo. Las religiones prescriben diferentes prohibiciones sobre el consumo alimentos que en ciertos casos pueden cubrir solo un período del año. Podemos encontrar casos en los que, por un lado, existe una prohibición general de consumir determinados alimentos o una prohibición restringida a un determinado período de tiempo y, por otro, prohibiciones de no ingerir el alimento en sí, restricciones sobre el contacto físico con el alimento o la forma en que se prepara y conserva. Al llevar estas prescripciones al ámbito laboral se establecen tres áreas: provisión y preparación de las comidas, observancia de los períodos de ayuno y manipulación o contacto con determinados productos alimenticios.

d) *Símbolos religiosos e imagen*. El uso de símbolos religiosos es un tema delicado. Para resolver este tipo de conflictos se debe asumir que el derecho a la libertad religiosa habilita al individuo-creyente, y por ende al trabajador-creyente, a orientar su conducta en el lugar de trabajo con sus creencias religiosas. Esto significa que el trabajador puede, por regla general, expresar sus creencias religiosas adoptando una imagen externa utilizando vestimentas o símbolos religiosos. Además, la libertad de religión se puede ejercer a través del lenguaje oral y del lenguaje universal de signos, de tal manera que el uso de piezas religiosas debe estar garantizado por el derecho fundamental a la libertad religiosa.

e) *Proselitismo*. Cuando se ejercen en el lugar de trabajo, las conductas proselitistas pueden poner en peligro la tranquilidad del entorno laboral y ser vistas como una forma de perturbar el desempeño normal del trabajo. Por otro lado, cualquier represión de la conducta proselitista puede considerarse una obstrucción a la libertad religiosa. Por tanto, es necesario determinar los límites que se impondrán al trabajador.

Referencias

- BROWN, Steven (2007). «Leaving the spiritual sphere: religious expression in the public workplace». *Journal of Church and State*, 49 (4): 665-682.
- CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago (2007). «Libertad religiosa y seguridad pública en la experiencia jurídica canadiense». *Ius Canonicum*, 94: 527-551.
- CASTRO JOVER, María Adoración (2007). «Libertad de conciencia, laicidad y privacidad». En D. Llamazares Fernández (eds.), *Libertad de conciencia y laicidad en las instituciones y servicios públicos*. Madrid: Dykinson: 201-240.
- CORDEIRO, Antonio (1982). «Da situação jurídica laboral; perspectivas dogmáticas do Direito do trabalho», *Revista da Ordem dos Advogados*, 42: 89-149.
- FERNÁNDEZ, Antobio (2014). *Direito do Trabalho*, 17.^a ed. Coimbra: Edições Almedina.
- FORTIER, Vicente (2009). «Le juge et le pluralisme religieux». *Cahiers de la Justice*, 4: 135-150.
- HAMBLER, Andrew (2014). *Religious Expression in the Workplace and the Contested Role of Law, Law and Religion*. London: Routledge.
- LASSERRE, Valérie (2012). «Droit et religion». *Recueil Dalloz*, 17: 1072.
- MACHADO, Jónatas (1996). *Liberdade Religiosa numa Comunidade Constitucional Inclusiva, dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*. Coimbra: Coimbra Editora.
- . (2006). «A jurisprudência constitucional portuguesa diante das ameaças à liberdade religiosa». *Boletim da Faculdade de Direito*, 82: 65-134.
- . (2010). «Liberdade e igualdade religiosa no local de trabalho – breves apontamentos». *Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4.^a Região*, 3: 7-19.
- MACHADO, Susana (2018). «A discriminação religiosa na perspetiva das relações laborais». *Contrato de trabalho e liberdade religiosa*. Porto: Editorial Juruá.
- MACLURE, Jocelyn, François Boucher (2015). «Conclusions generales: Enjeux et perspectives de l'obligations d'accomodement raisonnable dans les sociétés pluralists». En E. Bribosia y I. Rorive (eds.), *L'accomodement de la diversité religieuse: regards croisés*. Canada, Europe, Belgique (Bruxelas, Peter Lang): 225-232.
- NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano (2009). *Interculturalidad y Derecho del Trabajo: Una aproximación a la gestión no discriminatoria de la diversidad cultural en la empresa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- REIS, Raquel (2001). «Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em razão da sua conduta extra laboral». *Gestão e Desenvolvimento*, 10: 95-137.
- ROJAS RIVERO, Gloria (1991). *La libertad de expresión del trabajador*. Madrid: Trotta.
- SAVATIER, Jean (1987). «La situation, au regard du droit du travail, des pasteurs de l'Église réformée». *Droit Social*, 4: 375-378.

VALDÉS DAL-RE, Fernando (2006). «Libertad religiosa y contrato de trabajo». En María Emilia Casas Baamonde, Jesús Cruz Villalón, Federico Durán López (coord.) *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española: Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer* (pp. 565-613). Madrid, La Ley.

VICKERS, Lucy (2014). «Religious Freedom: Expressing Religion, Attire, and Public Spaces». *Journal of Law and Policy*, 22 (2). En <https://bit.ly/3nmwUw4>.

Sobre la autora

Susana Sousa Machado es doctora en Derecho del Trabajo de la Universidad de Santiago de Compostela, España. Profesora Adjunta del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales en la Escuela Superior de Tecnología y Gestión (ESTG), P. Porto, Portugal. Investigadora en el CIICESI en las áreas de derecho laboral, derechos de la personalidad y protección de datos. Autora de varios libros y artículos científicos. Su correo electrónico es scm@estg.ipp.pt.  <https://orcid.org/0000-0001-8434-2398>.

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Luis Lizama Portal

EDITOR

Claudio Palavecino Cáceres

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

SITIO WEB

revistatrabajo.uchile.cl

CORREO ELECTRÓNICO

pyanez@derecho.uchile.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo
estuvieron a cargo de Tipografía
(www.tipografica.io)