

Aspectos laborales en la ley de libertad religiosa y su reglamento

Labor Issues in the religious freedom act and its regulation

DANIEL ULLOA*

Resumen: En el presente texto se repasa la regulación constitucional y legal de la libertad religiosa, considerando la definición de su contenido establecida por el Tribunal Constitucional y su aplicación en las relaciones laborales, tanto comunes como en aquellas que involucran a un empleador ideológico o de tendencia.

Palabras clave: libertad religiosa – Tribunal Constitucional – derecho del trabajo – empleador ideológico

Summary: This text reviews the constitutional and legal regulation of religious freedom, considering the definition of its content established by the Constitutional Court and its application in the labor contracts, both common and those involving an ideological employer or with ideological trend.

Keywords: religious freedom – Constitutional Court – labor law – ideological employer

CONTENIDO: I. LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL PERÚ: REALIDAD Y REGULACIÓN.- II. LA OPINIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.- III. LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO LABORAL.- III.1. ANTES DE INICIAR LA RELACIÓN LABORAL.- III.2. DURANTE LA RELACIÓN LABORAL.- IV. LA AUTONOMÍA DEL EMPLEADOR IDEOLÓGICO.

I. LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL PERÚ: REALIDAD Y REGULACIÓN

Razones históricas hacen del Perú un país muy influenciado por la religión y en especial por el credo católico. Según el undécimo censo de población y el sexto de vivienda, realizados en nuestro país en el año 2007¹, de un total de 20 850 502 habitantes de doce y más años de edad, 16 956 722 personas respondieron ser católicas, 2 606 055 cristianas o evangélicas (según la terminología del censo), 679 291 señalaron tener otra religión y 608 434 respondieron que ninguna. Esto hace que más

* Profesor ordinario de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Abogado. Magíster y candidato a doctor en Derecho del Trabajo por la Universidad Castilla-La Mancha (España). Correo electrónico: dulloa@pucp.edu.pe

1 Estos datos pueden verse en el siguiente link: <http://desa.inei.gob.pe/censos2007/tabulados/>

del 97% de la población peruana mayor de once años declare tener elegida una religión y más del 81% se decante por la católica.

Esta realidad se refleja jurídicamente en la consagración del derecho a la libertad de religión² como uno de los primeros derechos fundamentales previstos en la Constitución Política del Perú de 1993 (en adelante «la Constitución»), aspecto que ya estuvo previsto en la anterior Constitución³ y en su predecesora, la Constitución de 1933⁴.

En este contexto, la publicación de la ley de libertad religiosa, ley 29635, y su reglamento, aprobado mediante decreto supremo 10-2011-JUS (en adelante «la ley» y «el reglamento», respectivamente) establecen finalmente en nuestro país unos parámetros normativos infraconstitucionales sobre este importante derecho fundamental, los cuales abordan diferentes ámbitos, siendo los de temática laboral los que forman parte del contenido del presente artículo.

En efecto, la ley, que fue publicada el 21 de diciembre de 2010 y entró en vigencia al día siguiente⁵, posee quince artículos, cuatro disposiciones complementarias finales y una transitoria para regular los siguientes temas:

- Garantizar el derecho a la libertad de religión, su libre ejercicio público y privado (artículo 1)
- Prohibir la discriminación por creencias religiosas y reconocer la diversidad religiosa (artículo 2)
- Definir el contenido del ejercicio individual de la libertad de religión (artículo 3) así como del ejercicio colectivo (artículo 6), su protección (artículo 9 y primera disposición complementaria final)
- El concepto y alcance de la objeción de conciencia (artículo 4)
- El concepto de entidad religiosa (artículo 5), la regulación de su patrimonio (artículos 10, 11 y 12) y las obligaciones de registro (artículos 13, 14 y primera disposición complementaria transitoria)
- Aspectos educativos (artículos 7 y 8)
- Posibilidad de celebrar convenios de colaboración (artículo 15)

2 El numeral 3 del artículo 2 de la Constitución señala que toda persona tiene derecho a «la libertad de conciencia y de religión, en forma individual o asociada. No hay persecución por razón de ideas o creencias. No hay delito de opinión. El ejercicio público de todas las confesiones es libre, siempre que no ofenda la moral ni altere el orden público».

3 Numeral 3 de su artículo 2.

4 Aunque en este caso no se hablaba de religión dado que el derecho era a la libertad de conciencia y de creencia, los cuales se calificaban como inviolables (artículo 59).

5 Como la norma no señala algún día en especial para su vigencia resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 109 de la Constitución que señala «La ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte».

Estos preceptos son desarrollados en el reglamento publicado el 27 de julio de 2011⁶ y vigente también desde el día siguiente⁷, el cual consta de cuatro capítulos, veintinueve artículos, tres disposiciones complementarias finales y una complementaria transitoria que regulan:

- El ejercicio de la libertad religiosa (artículos 3 al 11)
- Las entidades religiosas (artículos 12 al 16)
- El registro de las entidades religiosas (artículos 17 al 27)
- Los convenios de colaboración (artículos 28 y 29)

II. LA OPINIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Lo anterior no significa que el derecho constitucional a la libertad religiosa y varias de sus manifestaciones vinculadas no hayan sido objeto de discusión judicial pues el Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de resolver varios conflictos surgidos de diferentes situaciones, tal como se puede observar, por ejemplo, en las siguientes resoluciones emitidas en los últimos diez años y que presentamos ordenadas de manera cronológica:

- Sentencia de fecha 19 de agosto de 2002, recaída en el expediente 895-2001-AA/TC⁸: en este caso se revisó el despido de un trabajador que incumplió su jornada alegando motivos religiosos, lo cual supuso que el Tribunal Constitucional defina la libertad de conciencia, la libertad de religión y la objeción de conciencia para amparar su reclamo. Este caso se resolvió de manera dividida⁹ y supuso numerosos comentarios de la doctrina nacional, siendo el único hasta la fecha en el que se ha evaluado la pertinencia del ejercicio de estos derechos en el ámbito laboral.
- Sentencia de fecha 15 de junio de 2004, recaída en el expediente 3283-2003-AA/TC¹⁰: caso en el cual dos discotecas ubicadas en Huancayo cuestionaron la prohibición municipal de vender bebidas alcohólicas en el día que se celebra el viernes santo católico. En esta decisión también se describe el contenido de la libertad religiosa y el carácter vinculante de las costumbres religiosas.

6 La ley señala en su cuarta disposición complementaria final que el reglamento debía emitirse en un plazo no mayor de noventa días útiles pero, siguiendo una incorrecta costumbre local, la norma recién se publicó más de siete meses después de emitida la ley.

7 Según lo determina su artículo 2.

8 La sentencia citada puede leerse en el siguiente vínculo: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00895-2001-AA.html>.

9 La sentencia fue declarada fundada por el voto de cuatro vocales (Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, González Ojeda y García Toma) dado que dos vocales optaron porque sea infundada (Rey Terry y Revoredo Marsano).

10 <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/03283-2003-AA.html>.

- Sentencia de fecha 21 de abril de 2005, recaída en el expediente 256-2003-HC/TC¹¹: proceso en el que la retención de un cadáver realizada por un hospital por falta de pago generó que el Tribunal Constitucional sustente la pertinencia del *habeas corpus* como proceso para defender el derecho a la integridad personal, la libertad religiosa y la libertad de culto, aplicando para ello el *iura novit curia*.
- Sentencia de fecha 28 de octubre de 2010, recaída en el expediente 5680-2009-AA/TC¹²: en este caso el Tribunal reconoce el nexo existente entre el Estado y la Iglesia Católica como factor histórico, cultural y moral pero ello no supone, en su opinión, identificación ni asunción de postura oficial alguna, por lo que no justifica la imposición de la práctica de costumbres o ritos religiosos por más arraigados que estos resulten en el sentimiento mayoritario de la población. Ello a propósito de la queja de un fiscal adjunto superior de Amazonas porque lo obligaban a asistir a adorar una imagen del Niño Jesús y la Sagrada Familia dentro del local institucional en el que laboraba.
- Sentencia de fecha 7 de marzo de 2011, recaída en el expediente 6111-2009-PA/TC¹³: en este caso se evalúa la pertinencia de símbolos religiosos (crucifijo y Biblia) en ámbitos sociales y judiciales, repasándose el concepto del derecho de libertad religiosa, la no discriminación o igualdad religiosa, la laicidad del Estado, la colaboración entre el Estado y las confesiones religiosas.
- Sentencia de fecha 16 de agosto de 2011, recaída en el expediente 3045-2010-HC/TC¹⁴: caso en el cual se discute la vulneración del derecho a la libertad religiosa en un centro penitenciario, señalándose que dicho derecho es susceptible de ser limitado siempre que existan criterios objetivos de razonabilidad y proporcionalidad.

Como podemos ver, este tema no ha estado ajeno a la práctica jurisprudencial constitucional, aunque su aplicación a las relaciones laborales ha sido muy excepcional. Esto resalta la importancia del contenido de la ley y del reglamento observados, si podemos utilizar una metáfora, con un prisma laboral.

11 <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00256-2003-HC.html>.

12 <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/05680-2009-AA.html>.

13 <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/06111-2009-AA.html>. Esta sentencia se repite meses después en otro proceso: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/05416-2009-AA.html>.

14 <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03045-2010-HC.html>.

III. LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ÁMBITO
LABORAL

543

Como ya es sabido, el establecimiento de una relación laboral supone la incorporación de una persona a un ámbito de organización dirigido por otra, ámbito en el cual rigen reglas a las que debe someterse. Esta subordinación al poder de dirección del empleador tiene, por supuesto, límites como la razonabilidad de la orden empresarial, las necesidades objetivas del negocio¹⁵, la seguridad o salud del trabajador¹⁶ y, esencialmente, los derechos fundamentales del trabajador o, para generalizar, su dignidad¹⁷. Como la libertad de religión es un derecho fundamental de todos los ciudadanos, trabajen o no, el hecho que una persona convenga en formar parte de alguna relación laboral¹⁸ no supone la atenuación o abandono de dicho derecho cuando quiera ejercerlo o disfrutarlo. Sin embargo, este derecho individual no puede cuestionar la esencia de la relación laboral, haciendo prevalecer la voluntad del trabajador sobre las decisiones del empleador basadas en razones objetivas como el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo o el seguir determinados patrones de conducta por ejemplo.

ASPECTOS
LABORALES
EN LA LEY
DE LIBERTAD
RELIGIOSA Y SU
REGLAMENTOLABOR
ISSUES IN THE
RELIGIOUS
FREEDOM
ACT AND ITS
REGULATION

Esto es lo que lamentablemente no ha precisado o regulado la ley (ni su reglamento). Siendo esta una excelente oportunidad para que tengamos una referencia normativa que establezca determinadas líneas directrices en el delicado equilibrio que debe existir entre el disfrute del derecho fundamental del trabajador a la libertad de religión frente a la libertad de empresa traducida en el poder de dirección del empleador y, en un supuesto más complicado, cuando el empleador es, a su vez, un empleador de tendencia o ideológico por motivos religiosos (una Iglesia por ejemplo), tenemos que aceptar que ni la ley ni el reglamento establecen reglas claras que nos ayuden a resolver los diferentes problemas que pueden darse cuando este derecho desea aparecer en una relación laboral¹⁹. No obstante lo arriba indicado, podemos encontrar algunos indicios en dispersos artículos de ambas normas que, justamente, vamos a comentar en el presente trabajo a efectos de presentar ideas que, obvio es, son simples motivaciones a seguir estudiando este importante tema.

15 Ambos previstos en el artículo 9 del texto único ordenado del decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por decreto supremo 3-97-TR (en adelante «la LPCL»).

16 El artículo 63 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ley 29.783, establece que el trabajador puede interrumpir sus actividades o abandonar el domicilio o lugar físico donde desarrolla sus labores en caso exista un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para su seguridad o salud. No se podrá reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado.

17 Sustento del modelo constitucional, dado que el artículo 1 señala que «La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado».

18 O en realidad en cualquier relación contractual de prestación de servicios que no califique por la legislación como laboral como podría ser un convenio de modalidad formativa o un contrato civil.

19 Nada se menciona, por ejemplo, sobre las obligaciones de facilitación o acomodación de instalaciones para que los trabajadores puedan ejercer su derecho a la libertad religiosa, por ejemplo, al rezo; o para suspender sus actividades, seguramente por la presencia de la mayoría católica existente en nuestro país.

III.1. Antes de iniciar la relación laboral

En primer lugar queda claro que un empleador no puede establecer como requisito para acceder a un puesto de trabajo que el postulante tenga o no tenga determinado credo religioso (lo cual anularía su libertad de religión), salvo que la entidad contratante sea un empleador de ideología o de tendencia religiosa, lo cual se probaría con lo que defina en su estatuto u otras normas internas.

En efecto, podemos ver que la ley señala en su artículo 3 que la libertad de religión comprende el ejercicio de, entre otros, el derecho a «profesar la creencia religiosa que libremente se elija y cambiar o abandonar la que se tenga en cualquier momento, conforme al procedimiento propio de cada iglesia, confesión o comunidad religiosa. En todo caso, se respeta la libertad religiosa individual» (literal a).

El reglamento, a su vez, establece en el tercer párrafo de su artículo 3 que

el acceso a la educación, a la salud, empleo o toda otra circunstancia referente al ejercicio de un derecho fundamental, no podrá ser condicionado por razones religiosas, salvo en los casos en que la entidad con la cual se interactúe, al ser parte de una entidad religiosa, haya establecido previamente en sus estatutos, que su ámbito de actuación está referido únicamente a personas que pertenezcan a dicha entidad o que se comprometan a respetar los principios derivados de la misma.

Lo ideal, en todo caso, hubiese sido que alguna norma especifique el concepto de empleador ideológico o empleador de tendencia que justifica la excepción a la regla prevista en el artículo 3 de la ley. Mientras ello ocurre, podemos tomar el que pacíficamente asume la doctrina. Así, se entiende como una entidad ideológica o de tendencia (aunque preferimos utilizar, siguiendo al profesor español Aparicio²⁰, el primer término), aquella que se caracteriza por «ser la consecuencia y plasmación directa del reconocimiento constitucional del pluralismo político, sindical y religioso; por estar destinada directa y predominantemente a la pública difusión de una cierta ideología y por constituir el cauce de expresión de un derecho fundamental de su titular, sea este individual o colectivo»²¹. Si bien se puede afirmar que toda empresa puede poseer un componente ideológico determinado, el concepto de «empresa ideológica» busca definir a aquellas «dirigidas al logro de fines políticos,

20 Ver APARICIO TOVAR, Joaquín. «Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas». En *Lecciones de derecho del trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso y Calvo*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 1980, pp. 269-306, p. 290.

21 CALVO GALLEGOS, Francisco. *Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*. Madrid: Consejo Económico y Social, 1995, p. 75. Ver también FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda & FRANCISCO CALVO GALLEGOS. «La directiva 78/2000/CE y la prohibición de discriminación por razones ideológicas: una ampliación del marco material comunitario». *Temas Laborales*, 59 (2001), pp. 125-163, p. 140.

sindicales, confesionales, caritativos, educativos, artísticos y similares y presuponen la adhesión a una particular ideología o concepción del mundo»²², ello permitido por la vigencia de determinados derechos fundamentales considerados esenciales en toda democracia, como la representación política, social o religiosa o el ejercicio de la libertad de expresión, siendo que la propia estructura organizativa no es sino una forma de manifestación de la ideología²³.

Asimismo, es pacífico para la doctrina resaltar que un elemento fundamental para dirimir los posibles conflictos que se puedan dar entre el derecho a la libertad ideológica del trabajador y el poder de dirección no es solamente la naturaleza del empleador sino más bien la calificación de las actividades laborales desempeñadas o la circunstancia de que el trabajador sea un portador de tendencia²⁴. Esto es, que el puesto de trabajo ocupado sea, además, un puesto de tendencia, lo cual puede ocurrir tanto en el caso de empleadores de tendencia como en el de aquellos que no lo son.

No obstante lo antes indicado, el ideario religioso hará que en la mayoría de veces nos encontremos con empleadores ideológicos o de tendencia, siendo lo principal según la ley lo que defina el estatuto o las normas internas de la organización para así poder conocer las obligaciones adicionales de sus miembros, en especial en su aplicación en las relaciones laborales que puedan darse en su interior.

Este empleador, por tanto, se rige por reglas adicionales a las que pueda tener un empleador común, pues en este caso se busca proteger su derecho a la libertad de religión, como veremos más adelante.

III.2. Durante la relación laboral

Iniciada la relación laboral, las restricciones al empleador y los derechos del trabajador antes indicadas se mantienen a la vez que se precisan otras. Así, el artículo 9 de la ley ordena que «nadie puede ser obligado a participar en actos de culto, a recibir asistencia religiosa o a prestar contribuciones económicas o en especie a entidades religiosas».

Lo anterior significa que el empleador no puede imponer a sus trabajadores el seguir un determinado credo, realizar actos propios de un credo (por ejemplo, comenzar el turno de trabajo con una oración o que se adoren determinadas imágenes²⁵) o tratarlos diferente por

22 DE SANCTIS RICCIARDONE, Angela. «Licenziamento da una scuola privata». Citado por APARICIO TOVAR, Joaquín. Ob. cit., p. 290.

23 APARICIO TOVAR, Joaquín. Ob. cit., p. 293.

24 GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José. «Extinción del contrato de trabajo. El despido por razones ideológicas en la administración pública». *Temas Laborales*, 108 (2011), pp. 267-279, p. 273.

25 En el caso 5680-2009-AA/TC, anteriormente citado, se comprobó que la Fiscalía Superior del Distrito Judicial de Amazonas disponía que todo su personal participara de determinadas tareas vinculadas específicamente a la práctica de ciertas celebraciones y ritos propios de la fe católica y sancionaba

sus creencias religiosas, esto último ya protegido tiempo atrás por la prohibición de discriminación como causal de hostilidad laboral²⁶.

De otro lado, la ley señala en su artículo 3 que la libertad de religión también comprende el derecho a «Commemorar las festividades y guardar el día de descanso que se considere sagrado en su religión, debiéndose armonizar los derechos de los trabajadores con los de la empresa o administración pública para la que labore, y de los estudiantes con las instituciones educativas conforme al reglamento de la presente ley» (literal f).

Sobre esto el artículo 6 del reglamento establece que «Los empleadores, de los sectores público y privado, garantizan el derecho de los trabajadores a conmemorar las festividades y guardar el día de descanso que estos consideren sagrado, siempre que el ejercicio de este derecho no resulte incompatible con la organización social del trabajo y se garantice el cumplimiento de la jornada laboral a que se refiere la normatividad vigente».

Entonces, respecto a las fiestas de guardar y descansos, tanto la ley como el reglamento buscan un equilibrio: el trabajador tiene el derecho de exigir descansar en los días de fiesta o sagrados según su religión pero ello debe «armonizarse» con la organización social del trabajo y con que su jornada se cumpla. En otras palabras, siendo que la armonía supone que exista una conveniente proporción y correspondencia de unas cosas con otras, ello normalmente se lograría con un cambio de jornada salvo que la presencia del trabajador resulte de imperiosa necesidad. Esto es, que la limitación de su derecho a la libertad de religión se base en una razón objetiva ineludible, luego de aplicar los criterios del principio de proporcionalidad.

Esto fue lo que, en nuestra opinión, faltó analizar en el anteriormente citado caso del trabajador adventista de Essalud²⁷, quien fue despedido por no querer trabajar los sábados, días de guardar según su religión. Lo que debió sustentar el empleador, cosa que no hizo en todo el expediente, fue el motivo por el cual el trabajador debía laborar en su día sagrado, sin solamente exigir la aplicación de manera forzosa de su jornada contractual. Y lo que debía hacer el trabajador para recuperar las horas perdidas por este descanso.

a quienes no lo hicieran. Esta conducta, para el Tribunal Constitucional, está prohibida: «lo que se censura no es la identificación de las personas que dirigen un organismo con los postulados de la fe católica. Lo que se proscribe es el condicionamiento de tales costumbres por sobre la libertad que puedan tener uno o varios trabajadores para no ser partícipes de las mismas» (fundamento 28).

²⁶ El artículo 30 de la LPCL califica como acto de hostilidad equiparable al despido los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. Asimismo, es nulo el despido basado en estas razones.

²⁷ Sentencia recaída en expediente 895-2001-AA/TC.

Este es, creemos, el objetivo buscado por el reglamento cuando señala que el disfrute de descanso en estos días «no resulte incompatible con la organización social del trabajo y se garantice el cumplimiento de la jornada laboral a que se refiere la normatividad vigente».

Por tanto, no estamos aquí ante una concesión excesiva a favor de cualquier trabajador que busque ejercer su derecho a la libertad de religión, creando así el desorden organizativo en cada empresa, sino que el cumplimiento del contrato de trabajo debe ir en armonía con el disfrute de este derecho fundamental. En este caso, y dado que el empleador no puede indagar por las creencias religiosas de cada uno de sus trabajadores (salvo que, nuevamente, estemos ante un empleador ideológico), debe ser el trabajador quien, en búsqueda de respeto a su derecho, comunique oportunamente a su empleador su religión o sus creencias religiosas, para así posteriormente poder exigir el respeto de las mismas. Caso contrario, podría generarse la posibilidad de falsas situaciones, no descartando por tanto la posibilidad de que el trabajador presente pruebas de su situación religiosa especial para así recibir un trato diferenciado²⁸.

Adicionalmente, lo anterior le servirá al empleador para poder distribuir adecuadamente la jornada de trabajo y buscar afectar en lo menos posible el disfrute de este derecho por parte de cada trabajador. Sin el conocimiento de estas situaciones pareciera difícil poder imputar algún incumplimiento por parte del empleador.

No obstante, el hecho de que el empleador conozca las creencias religiosas de sus trabajadores podría incrementar la posibilidad de discriminaciones. En todo caso, queda claro que por lo establecido en el artículo 9 de la LPCL antes citado, toda medida del empleador debe estar justificada. Así, donde no pareciera existir objetividad se podría pensar en la existencia de alguna razón ilegal o discriminatoria, más aún si el tema religioso juega algún rol en la decisión del empleador.

IV. LA AUTONOMÍA DEL EMPLEADOR IDEOLÓGICO

Finalmente, y respecto —creemos— de tutelar a un posible empleador ideológico, el artículo 6 de la ley señala que son derechos colectivos de las entidades religiosas debidamente inscritas «gozar de personería jurídica civil, así como de plena autonomía y libertad en asuntos religiosos, pudiendo establecer sus propias normas de organización, régimen interno y disposiciones para sus miembros, sin perjuicio de los derechos y libertades reconocidos en la Constitución Política del Perú».

²⁸ Que no es igual a un trato discriminatorio, el cual carece de razones objetivas que lo sustenten.

547

ASPECTOS
LABORALES
EN LA LEY
DE LIBERTAD
RELIGIOSA Y SU
REGLAMENTO

LABOR
ISSUES IN THE
RELIGIOUS
FREEDOM
ACT AND ITS
REGULATION

Este precepto no está regulado en el reglamento por lo que creemos que la protección que busca la ley, en el aspecto colectivo, es amplia e irrestricta: dado que el derecho a la libertad de religión no solamente pertenece a cada individuo sino también al colectivo (algo así como ocurre en el caso de la libertad sindical, que es individual y también colectiva), el grupo tiene toda la libertad de establecer, como señala la norma, sus propias reglas de organización, régimen interno y disposiciones para sus miembros, eso sí, respetando los demás derechos constitucionalmente reconocidos, entre ellos, el de no discriminación.

Esta autonomía ha sido recientemente ratificada por el Tribunal Constitucional en su sentencia de fecha 12 de setiembre de 2011, recaída en el expediente 928-2011-PA/TC²⁹. En este caso una pareja de padres demandó que se anote el abandono de su hijo de la Iglesia católica en el libro de bautismo correspondiente y el Tribunal, diferenciando el acto formal de abandono de una confesión religiosa del acto material, no amparó este pedido señalando que acceder implicaría una vulneración de la libertad religiosa en su dimensión colectiva o asociada de la Iglesia católica, pues afectaría la independencia y autonomía (fundamento 17).

Así, es totalmente válido que una entidad contrate solamente a miembros de una determinada religión si es que existe un fin ideológico en ella, como por ejemplo, una librería pastoral, un museo religioso, un conjunto de música, una publicación que busca difundir la ideología de la entidad o el ente administrativo de una asociación religiosa. Nuestra legislación ha optado por proteger ambas dimensiones del derecho a la libertad de religión, tanto la individual como la colectiva, siendo interesante entonces verificar cómo se empieza a reconocer, aunque de manera inicial, que no todos los empleadores son iguales, pues hay algunos que no buscan lucro o beneficios económicos sino simplemente cumplir con el ideario de su organización. Y por tanto, a dichos empleadores no les resultan cabalmente aplicables algunos beneficios pensados para los empleadores en general. Piénsese por ejemplo en la obligación de una parroquia que tenga que pagar la participación en las utilidades a sus trabajadores³⁰.

Finalmente, sobre la relación del Estado con las entidades religiosas el artículo 13 del reglamento señala que

Las autoridades del Estado, no tendrán injerencia en los asuntos internos de las entidades religiosas. Para los efectos de la Ley y del presente Reglamento, se entenderán como asuntos internos todos aquellos actos que las entidades religiosas realicen conforme a sus estatutos para el

29 <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/00928-2011-AA.html>.

30 Situación que en realidad aplica a todo empleador que no tenga fines de lucro, como las asociaciones.

cumplimiento de sus fines estrictamente religiosos. El Estado ejercerá su autoridad sobre toda manifestación religiosa, individual o colectiva, solo en lo relativo a la observancia de las leyes, conservación del orden, la salud y la moral públicos (*sic.*).

Este artículo buscaría confirmar lo anteriormente indicado: que en lo referido a la organización interna del empleador ideológico, el Estado no puede entrometerse, salvo, se señala, en lo que se refiere a la observancia de las leyes. Y aquí tenemos un interesante tema que, hasta que sean emitidas otras normas, parecería que tendría que ser resuelto judicialmente. Qué pasaría si un trabajador de un empleador ideológico es despedido por haber incumplido el ideario de la organización: ¿dicho despido es arbitrario por no estar basado en una causa legal? ¿dicho despido es discriminatorio? ¿puede discriminar una entidad religiosa o solamente está diferenciando?

Menudo problema el de la libertad religiosa, los empleadores ideológicos y las normas laborales con vocación de generalidad que no atienden estas particularidades, pues por seguir de manera muy estricta dicha vocación se pueden llegar a plantear soluciones inadecuadas.

Entendemos entonces que la ley y el reglamento deben ser normas que debemos considerar en el ejercicio profesional laboral para evitar vulnerar este importante derecho cuando los temas religiosos aparezcan en ella. Asimismo, será tarea del Estado capacitar a sus inspectores y jueces a efectos de que en un país mayoritariamente católico, otras religiones puedan desempeñarse libremente³¹ sin cuestionar el objetivo del derecho del trabajo.

Recibido: 20/12/2011
Aprobado: 09/03/2012

549

ASPECTOS
LABORALES
EN LA LEY
DE LIBERTAD
RELIGIOSA Y SU
REGLAMENTO

LABOR
ISSUES IN THE
RELIGIOUS
FREEDOM
ACT AND ITS
REGULATION

31 Puede resultar sorpresivo para cualquier observador foráneo que la legislación laboral de la actividad privada tome en cuenta las creencias religiosas católicas para consagrar siete feriados (antes eran más) sobre un total de doce mientras que otros países hacen prevalecer las festividades cívicas, sociales o políticas para interrumpir la obligación laboral.