

Reseñas



Libertad religiosa y relaciones laborales. Estudios de las sentencias más emblemáticas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional Español

Erica Carmona Bayona

Universidad del Atlántico, Colombia
ericacarmona@mail.uniatlantico.edu.co

El libro “*LIBERTAD RELIGIOSA Y RELACIONES LABORALES. Estudios de las sentencias más emblemáticas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional Español*”, publicado en Colombia por la Editorial Díké y la editorial de la Universidad Santiago de Cali, de autoría del profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Eduardo López Ahumada, de la Universidad de Alcalá (España), es un trabajo de investigación relevante para el estudio de las relaciones laborales en el contexto del siglo XXI, marcado por la interculturalidad y el efecto de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares

Un hecho claro sobre el que se hace énfasis en el libro, y del cual debemos estar enterados los laboristas, es que la empresa como organización que hace parte de la sociedad no constituye un espacio de no derecho, sino, por el contrario, un lugar en el que la persona trabajadora sigue siendo titular de derechos fundamentales. Los cuales, en algunos casos interactúan de forma poco armónica con los poderes

empresariales. Ante esta situación, lo referente a los derechos fundamentales de los trabajadores amerita estudio, reflexión y, sobre todo, una aprehensión con sentido práctico, que nos permita ser propositivos a la hora de que se presenten situaciones conflictivas.

Precisamente, la obra de la que estamos dando cuenta nos muestra, con un sentido bastante práctico, sin perder el rigor científico, el ejercicio del derecho fundamental a la libertad religiosa en el marco de las relaciones de trabajo. Para ello, el profesor López Ahumada, aproxima al lector, en primer lugar, a los fundamentos de la relación entre libertad religiosa y contrato de trabajo (capítulo I). Esta relación, necesariamente, implica abordar el fenómeno del pluralismo religioso, como lo denomina el autor. Europa es un espacio geográfico en el que la migración de ciudadanos de diferentes culturas ha contribuido a dicho pluralismo, del cual España no es la excepción. Esta misma diversidad, en ciertas situaciones, como se extrae del libro, puede dar lugar a que se presenten algunos conflictos en lo referente a los deberes laborales que se derivan del contrato de trabajo, así como de las facultades directivas del empleador.

En todo caso, en la obra se aclara que estas posibles situaciones conflictivas no se presumen *a priori* por el solo hecho de la diversidad religiosa. Si no, que pueden presentarse cuando el ejercicio del derecho choca con los deberes del trabajador y/o con el ámbito del ejercicio de los poderes empresariales. Entender esta cuestión implica conocer el contenido del derecho a la libertad religiosa, el cual, se expone en la obra, tiene una vertiente interna que permite a su titular no revelar sus creencias, que dicho de paso también incluyen a las personas ateas, agnósticas o no interesadas en lo religioso. Por su parte, la vertiente externa se refiere a la práctica de una religión de forma ostensible. Concretamente, plantea el profesor López Ahumada que esta faceta del derecho fundamental suele ser en la que “se puede generar una concurrencia conflictiva con otros derechos o libertades, especialmente, la libertad de empresa (art. 38 CE)” (p. 53). En efecto, esto se debe a que el ejercicio del derecho trasciende la esfera íntima y se proyecta al plano colectivo, como son las relaciones laborales en la empresa.

Se expone con claridad en la obra que el derecho a la libertad religiosa en su vertiente interna puede estar en tensión con la libertad de empresa en la etapa precontractual, como cuando la persona se postula al empleo y/o realiza

la entrevista, así como en la etapa del periodo de prueba. En estos momentos el empresario no puede presionar a la persona para que revele sus creencias, así como tampoco supeditar la contratación a dicha revelación.

Ante las posibles situaciones conflictivas, en el libro se desarrolla una postura que armoniza los intereses en cuestión, esto es, la tolerancia religiosa. El autor señala que esta tolerancia se lleva a cabo, en la empresa, por medio de prácticas que “fomenten el respeto a las distintas religiones que conviven en las relaciones laborales” (p. 43). Sin embargo, la tolerancia efectiva también requiere la acción de los poderes públicos dirigida a erradicar los “supuestos de discriminación laboral por motivos religiosos” (p. 43).

Otro aporte relevante de la obra, que va en la dirección de avanzar en la conciliación de la vida laboral con la religiosa, consiste en la relevancia que le da el autor a la “neutralidad empresarial” (p. 58) para garantizar el derecho. En efecto, se extrae de la obra que la neutralidad no significa que “la empresa se presenta como un ámbito laico, que impide cualquier tipo de modificación sobrevenida derivada de las creencias religiosas de los trabajadores” (p. 58), al punto que prevalecen las obligaciones contractuales. Una interpretación en ese sentido podría dar lugar, por ejemplo, a que ante un cambio de religión durante la ejecución del contrato de trabajo la empresa “no estaría obligada a considerar contemplar en las relaciones laborales sistemas excepcionales de condiciones de trabajo” (p. 58). Por el contrario, con mucha claridad el autor expone que la neutralidad es un principio que tiene conexión con la garantía de ausencia de discriminación. Por tanto, cuando haya tensiones en el ejercicio de los derechos la empresa “sí estaría obligada a buscar remedios de adecuación de las condiciones de trabajo, siempre que ello sea razonable y lo permita la organización del trabajo” (p. 58).

El desarrollo del análisis de las sentencias emblemáticas del Tribunal Europeo de Derechos Humano (en adelante TEDH) se hace en los capítulos segundo y tercero, respecto a la protección de la libertad religiosa desde la perspectiva de este sistema jurisdiccional de protección de los Derechos Humanos y la adaptación del ejercicio de la libertad religiosa en el ámbito laboral, respectivamente. La metodología que se utiliza es interesante porque, si bien se hace referencia a casos concretos, se aborda el estudio desde categorías más amplias que ayudan

a tener una mejor comprensión del tema, como son: la proyección de los signos religiosos como manifestación de las creencias en las relaciones laborales; el código de vestimenta en la empresa y la libertad religiosa; la objeción de conciencia y el ideario; e incluso se aborda lo referente a las festividades religiosas y las facultades empresariales organizativas del tiempo de trabajo.

El TEDH hace la interpretación del derecho a la libertad religiosa previsto en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (en adelante CEDH), aplicando el principio de “interpretación evolutiva” del convenio (p. 61), que le permite crear jurisprudencia en la que tiene “presente la evolución de los conflictos jurídicos presentes en las relaciones laborales, así como las necesidades sociales de cada momento analizado” (p. 61). Sin embargo, el autor destaca un aspecto problemático en las decisiones del TEDH relativo a que en “muchas ocasiones las sentencias se remiten genéricamente al criterio de las autoridades” (p. 67), específicamente a la autonomía de las autoridades judiciales nacionales “a la hora de apreciar la necesidad de restricción de la libertad religiosa” (p. 67). En consecuencia, el autor plantea una crítica relativa a que la postura del TEDH sobre la autonomía de las autoridades (judiciales) nacionales sería un “mero automatismo” (p. 67) que, desde la perspectiva democrática, “limitaría la necesidad de acreditar la concurrencia de razones objetivas que jurídicamente justifique la restricción de un derecho fundamental como la libertad religiosa” (p. 67) regulado en el artículo 9 del CEDH.

Se destaca de forma clara en la obra que el enjuiciamiento que hace el TEDH sobre el derecho a la libertad religiosa previsto en el Convenio Europeo de Derechos Humanos se proyecta también sobre, especialmente, la garantía de la prohibición de discriminación (artículo 14 CEDH). Uno de los casos emblemáticos estudiados es el asunto *Eweida y otros contra Reino Unido*, contenido en la sentencia de fecha 15 de enero de 2013 (p. 80). La señora Eweida hacía parte de la confesión cristiana copta y trabajaba en la empresa British Airways, la cual obliga a sus trabajadores a vestir uniforme, prohibiendo el uso de accesorios incluidos los de contenido religioso. La reglamentación de la empresa sobre el código de vestimenta señalaba que los símbolos religiosos debían permanecer cubiertos; en caso de no ser posible cubrirlos, su uso debería estar autorizado por la jefatura correspondiente.

El profesor Eduardo López, de forma muy contundente, sostiene que la decisión que se adopta por el TEDH reconoce nuevos espacios para el ejercicio de la libertad religiosa en la empresa. Pues, si bien el empleador puede fijar un código de vestimenta, este no es motivo para prohibir de forma general el uso de símbolos religiosos, aunque sean visibles. Por tanto, si el símbolo es inocuo es compatible con la obligación de uniformidad de los trabajadores. En ese sentido, debe entenderse también que pierde el carácter de inocuo cuando compromete la salud y seguridad en el trabajo tanto de la persona que lo porta, como de terceros, tal como lo destaca el autor cuando analiza el caso concreto de la señora Chaplin que se encuentra en el asunto *Eweida y otros contra Reino Unido* (p. 87). En este supuesto, “la señora Chaplin era enfermera empleada en un hospital estatal y trabajaba en la unidad de geriatría”, el hospital disponía en su política de uniformes que no se usaran collares para atenuar el riesgo de contagio (p. 87). El TEDH reconoce que el símbolo (una cruz cristiana) es una manifestación de la fe que protege el CEDH. Sin embargo, por el contexto de la prestación laboral en el que se debe garantizar la seguridad y la salud en el trabajo se debe limitar su ejercicio.

Precisamente, el uso de símbolos religiosos constituye uno de los asuntos más controvertidos referente al ejercicio de la libertad religiosa en las relaciones laborales, así se infiere de la obra que se comenta. En efecto, el autor dedica un acápite al uso del velo islámico y las decisiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) desde la perspectiva de la prohibición de discriminación. El análisis de decisiones del TJUE es enriquecedor, pues, aunque en el título del libro se refiere a decisiones del TEDH y del Tribunal Constitucional español, no podemos perder de vista el sistema de integración europeo que repercute en las normas de los Estados Miembros y concretamente de España.

La decisión que adopta el TJUE se enmarca en las normas del derecho de la Unión Europea, en este caso la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en empleo y la ocupación. Sin embargo, la Directiva “no delimita jurídicamente el concepto de religión, a cuyos efectos es preciso realizar una remisión al Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH)” (p. 101).

Además, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (que tiene fuerza vinculante desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en 2009) reafirma que recoge las tradiciones constitucionales de los Estados Miembros, así como el CEDH y la jurisprudencia del TEDH. Por tanto, aunque estamos frente a órganos distintos (TEDH Y TJUE, este último como parte del sistema de integración regional, que es la Unión Europea), existe una articulación en materia de derechos humanos que, en la obra que se comenta, permite al autor enriquecer el estudio de la libertad religiosa en las relaciones laborales en los casos de decisiones del TJUE.

De otro lado, volviendo a las decisiones del TEDH, el autor expone unas reflexiones interesantes sobre la adaptación del ejercicio de la libertad religiosa. En la obra se destaca, de forma bastante didáctica, casos en los que es preciso modular el derecho fundamental e incluso otros en los que ni siquiera se debe modular el derecho porque no era viable su protección, dado que el trabajador incumplió sus obligaciones laborales (caso *McFarlane* en el *asunto Eweida y otros contra Reino Unido*). Así, se puede adaptar la libertad religiosa cuando se presentan incompatibilidades entre el ideario de la empresa y la libertad de conciencia soportada en las creencias religiosas del trabajador. Precisamente, el autor sostiene que “la libertad religiosa también es una cuestión de conciencia y de pensamiento individual y, sin duda, el ejercicio de una manifestación externa puede tener efectos en otros derechos y libertades fundamentales” (p. 110). Estas reflexiones del autor amplifican el ámbito de estudio de la libertad religiosa y aportan más elementos para el análisis de esta situación compleja (libertad religiosa y relaciones de trabajo).

Otra situación en la que se podría modular el ejercicio de la libertad sindical es cuando el trabajador está vinculado a empresas de tendencia ideológica. Al respecto, el profesor Eduardo López precisa que la postura de la modulación, *a priori*, no puede tener el mismo efecto sobre trabajadores cuyas funciones y/o obligaciones no guardan relación con el ideario de la empresa. Por lo que, el TEDH ha aceptado que no es contrario al CEDH el despido de trabajadores en empresas de tendencia cuando se incurre en actuaciones contrarias al deber de lealtad por ir contra el ideario (*asunto Obst contra Alemania*, sentencia de 23 de septiembre de 2010).

Por otra parte, se destaca otro asunto que puede ser conflictivo, el cual es el relativo a las festividades religiosas y su influencia en las obligaciones laborales. Este aspecto es relevante porque se pone en tensión la libertad organizativa del empleador y la libertad religiosa. Al respecto, el profesor López Ahumada hace un planteamiento garantista que se sustenta en la relevancia de la negociación como una forma de alcanzar acuerdos que beneficien a los interesados. En efecto, sostiene que “el empresario tendría con carácter general un deber de negociar de buena fe con el trabajador o trabajadores -en función del carácter individual o colectivo del pacto-, debiéndose conceder el día festivo cuando no existan causas justificativas que impidan la interrupción del trabajo” (p. 138).

Respecto a las decisiones del Tribunal Constitucional español (en adelante TC) (capítulo IV), el estudio muestra como en el plano nacional interactúan el Derecho de la Unión Europea y el CEDH, relacionados con la libertad religiosa. Ello da cuenta de la relevancia de los jueces nacionales para la protección de derechos fundamentales previstos en normas internacionales (CEDH) y supranacionales (Derecho de la Unión Europea). Además, las decisiones del TC evidencian aún más la relación entre la libertad religiosa y el principio de no discriminación e igualdad de trato.

El profesor López Ahumada destaca que en el plano nacional las discusiones judiciales sobre libertad religiosa y relaciones de trabajo tienen como fundamento la postura relativa a la eficacia horizontal de los derechos fundamentales. En efecto, el autor sostiene que “la empresa no es un ámbito aislado del conjunto de la sociedad” (p. 162), por tanto, no puede restringir de forma injustificada los derechos fundamentales. Al respecto, el Tribunal Constitucional resuelve los asuntos conflictivos sobre libertad religiosa y contrato de trabajo utilizando la “técnica de modulación de los derechos fundamentales” (p. 163) para lograr compatibilizar las obligaciones derivadas del contrato de trabajo con el ejercicio de las prácticas religiosas. Para ello, tiene como respaldo la cláusula constitucional del orden público como límite de la libertad religiosa (art. 10.1 CE), la cual, precisa el autor, tiene una proyección excepcional, específicamente ante riesgos “a la seguridad o a la salud” (p. 165).

Otro argumento al que acude el Tribunal Constitucional para resolver los conflictos, que se destaca en la obra, se basa en la perspectiva contractualista de las relaciones de trabajo, en el sentido que, para resolver los conflictos, se debe tener en cuenta las obligaciones que surgen del contrato de trabajo. Sin embargo, con bastante claridad y contundencia señala el autor que, si bien esta postura pretende contribuir a la resolución de los conflictos, en ocasiones puede “no lograr el efecto de justicia deseado” (p. 168), reduciendo el contenido de la libertad religiosa. Por tanto, enuncia la posibilidad de que se adopte por el empleador otras medidas, antes de la adaptación del derecho fundamental, “que permitan conciliar el ejercicio de la libertad religiosa con el trabajo” (p. 167).

El profesor López Ahumada en ejercicio de una claridad argumentativa plantea que en el ámbito del contrato de trabajo se debe permitir la “conurrencia justificada y pacífica del ejercicio de la libertad religiosa del trabajador y los derechos económicos de la empresa” (p. 168). Propone como vía para lograrlo la negociación previa entre las partes, aclarando que solo se podrá acudir a la vía judicial cuando no haya acuerdo. Sin embargo, se destaca en la obra la proyección del principio de buena fe en el contrato, el cual ayudaría a resolver las situaciones conflictivas. La buena fe, desde la perspectiva de la actuación de los trabajadores, consiste en que se debería informar al empresario, por ejemplo, antes de aceptar el empleo sobre sus creencias religiosas si advierte alguna incompatibilidad con las obligaciones contractuales; así como informar en caso de cambio de religión durante la ejecución del contrato, siempre que se generen incompatibilidades con las obligaciones contractuales. El profesor López Ahumada aclara que, si bien se protege la libertad religiosa en su vertiente interna, esto es, respecto a no revelar las creencias, la información brindada en estos supuestos atiende a la actuación de buena fe que se espera de una persona demandante de empleo y de una trabajadora.

De otro lado, la buena fe también debe ser exigible al empleador cuando se trata del ejercicio de la libertad religiosa. Así, dependiendo del caso concreto, la empresa deberá aceptar la adaptación de las condiciones de trabajo siempre que dicho cambio “sea razonable y no suponga un coste excesivo” (p. 173). Esto se concretaría en atención a lo que el profesor López Ahumada denomina como “posibilidades de tolerancia religiosa en virtud de la autonomía colectiva e

individual” (p. 174). Significa que la empresa introduce márgenes de flexibilidad que comprende “cambios en la organización general del trabajo (...) distribución de la jornada, sistemas de descansos, modificación del contrato, movilidad funcional, geográfica, suspensión, etc.” (p. 174). Esto permitiría aceptar y desarrollar el diálogo, individual o colectivo, en el que escucha las propuestas del empleado para evitar la extinción del contrato. Precisamente, los Acuerdos celebrados por España con comunidades religiosas reconocen esta vía de negociación individual o colectiva sobre “días de descanso o días festivos distintos a los establecidos con carácter general en el art. 37.1 y 2 del ET” (p. 178).

En atención a la buena fe, se expone de forma muy clara en la obra que la empresa sí estaría obligada a negociar. La negociación iniciaría con la información del trabajador sobre incompatibilidad entre las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y su derecho fundamental a la libertad religiosa. A partir de ese momento, la empresa debe estar abierta al diálogo “con vistas a llegar a un acuerdo” (p. 175) (artículo 5.a y 20.2 Estatuto de los Trabajadores) que, si bien no es obligatorio, si debe escuchar las propuestas y permitir un intercambio de “soluciones preventivas a la extinción del contrato de trabajo” (p. 175). El planteamiento es plausible, pues reconoce que en una sociedad democrática se debe garantizar el derecho a la libertad religiosa en las relaciones de trabajo, sin desconocer la libertad de empresa. Para ello, se enfatiza en la negociación como una forma de fomentar entornos laborales tolerantes, esto es, empresas que reconocen que la libertad religiosa se proyecta en las relaciones de trabajo y merece respeto. Por tanto, en lo que respecta a la organización general del trabajo, la empresa debería tener un “sistema claro y coherente sobre la organización de tiempo de trabajo y descanso acorde con el ejercicio de prácticas las religiosas, así como otros aspectos de contenido confesional que puede incidir en el trabajo” (p. 176) y que también pueden producir tensiones, como lo es lo relacionado con el código de vestimenta.

Otro asunto relevante sobre libertad religiosa se desarrolla en el capítulo V relativo a la respuesta del Tribunal Constitucional a supuestos de concurrencia conflictiva. En la obra se mencionan las precisiones que ha hecho el órgano judicial respecto a la exclusión de la aplicación del derecho del trabajo a la prestación de servicios de los ministros de cultos y religiosos por ser relaciones

confesionales. Por tanto, cuando estos están en ejercicio de funciones relacionadas con los servicios religiosos o aquellos que atiendan al voto de fe (a la dimensión espiritual de la relación) no pueden alegar relaciones de trabajo. Este asunto es oportuno en el tema que analiza el libro porque constituye un conflicto entre religión y trabajo. Además, este tema es pertinente porque cuando los ministros de cultos y religiosos realizan funciones en las que no está claramente presente la *“religionis causa”* (p. 152), se presentan los problemas aplicativos respecto al Derecho del Trabajo, en tanto se debe determinar si la labor desarrollada es una manifestación de la dimensión espiritual (que está directamente relacionada con la libertad religiosa en su vertiente externa) o si es un trabajo asalariado que merece protección.

También se presenta concurrencia conflictiva en casos de empresas de tendencia ideológica (religiosa), en las que se presupone que los trabajadores se subordinan al ideario de la empresa “constituido por los valores y principios que la empresa representa y defiende” (p. 189). Este es un supuesto de mucha importancia para conocer y profundizar más sobre conflictos entre libertad religiosa y relaciones laborales. Ello se debe a que en las empresas de tendencia ideológica se “ejercen (los) poderes empresariales en conexión con el derecho a la libertad religiosa y las facultades de libre organización de sus estructuras y relaciones internas” (p. 190). Por ello, precisa el autor de forma muy concreta que, si bien se supone que existe una identidad entre las creencias del trabajador con el ideario de la empresa en el que incluso se acepta la limitación de la libertad religiosa (también la libertad de conciencia, de expresión y derecho a la intimidad de los trabajadores laicos, p. 190), esta limitación debe siempre atender al juicio de proporcionalidad. Por tanto, la proporcionalidad puede reconocer que el trabajador “no tiene una obligación de plena obediencia y lealtad” (p. 181), pero si “presupone un comportamiento de coherencia ideológica y de buena fe (relación de cuasi-lealtad)” (pp. 190-191). Así, el Tribunal Constitucional, en estos asuntos ha utilizado “criterios hermenéuticos objetivos, primando la valoración de la actividad desarrollada por el trabajador y la comprobación real y efectiva de la existencia de un incumplimiento grave y culpable” (p. 192).

Los supuestos de concurrencia conflictiva se pueden presentar, inclusive, en empresas que no son de tendencias, pero que participan en actividades de

contenido religioso. En este caso, se señala de forma clara que el trabajador tiene todo el derecho a ejercer su libertad religiosa y no asistir a estos eventos, cuando no guarden relación con las funciones a cargo. Asimismo, esta concurrencia conflictiva tiene una proyección relevante en el tiempo de trabajo respecto al disfrute de un sistema de descanso semanal alternativo al domingo. Se sostiene que, en virtud de la buena fe contractual es posible acordar alternativas. En todo caso, reconoce el autor que se debe atender al caso concreto, pues las pequeñas y medianas empresas tendrán un margen menos amplio de maniobra respecto a la organización del tiempo de trabajo. Otro supuesto de conflicto se puede presentar en el disfrute de días festivos religiosos de confesiones minoritarias. También en estos asuntos, se reitera la importancia de la negociación de buena fe con miras a armonizar el ejercicio de los derechos.

Por último, se destaca en el libro un asunto muy particular de la realidad española sobre los profesores de religión católica de instituciones públicas, en lo que respecta al sistema de contratación que requiere que el docente sea habilitado por la respectiva autoridad religiosa católica¹ (el sistema también se aplica a profesores de religión evangélica, judía e islámica). Este asunto, más allá de la forma de contratación, presenta un escenario de análisis interesante para identificar el ámbito de ejercicio del derecho a la libertad religiosa e incluso de la libertad de expresión y a la vida privada de los docentes. Ello, debido a que, pese a que son profesores contratados por el Estado, deben obtener habilitación de idoneidad (que comprende los conocimientos, aptitudes y el comportamiento ajustado “a los principios y creencias de la religión”, p. 208) por parte de la iglesia para que se renueve automáticamente el contrato de trabajo. Por tanto, los conflictos se presentan cuando no son habilitados por la autoridad religiosa, al considerar que no son idóneos, porque actúan en sentido contrario a sus postulados. En todo caso, precisa el autor, esta habilitación debe respetar el “bloque normativo constitucional y legal, cabiendo sin duda el control judicial” (p. 208).

En síntesis, la obra que se comenta es un valioso aporte a la doctrina laboralista respecto al estudio del ejercicio de derechos fundamentales inespecíficos, como

¹ Señala el autor que la habilitación “es un mecanismo jurídico fundado en la dimensión colectiva de la libertad religiosa de las confesiones, que permite la autorganización de la docencia de la religión en centros docentes públicos”.

lo es la libertad religiosa en las relaciones laborales. El profesor Eduardo López Ahumada resalta en esta obra la finalidad del Derecho del Trabajo de ser un equilibrador de intereses. Pues, argumenta con claridad que la tolerancia religiosa es posible en la empresa utilizando los recursos del propio Derecho del Trabajo como son la negociación de buena fe, con miras a llegar a un acuerdo que permita adaptar las condiciones de trabajo cuando sea razonable para la empresa, cuando se pueda ajustar conforme a la organización del trabajo y no genere costos adicionales.

Bibliografía

Libro: Libertad religiosa y relaciones laborales. Estudios de las sentencias más emblemáticas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional Español.

Autor: Eduardo López Ahumada.

Editorial: Diké y de la Universidad Santiago de Cali

Lugar: Colombia

Páginas: 559

Año: 2020

Como citar el artículo: Carmona E, (2020). *Reseña: Libertad religiosa y relaciones laborales. Estudios de las sentencias más emblemáticas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional Español* (2020). Recensión *Derecho Global, Estudios sobre Derecho y Justicia*, VI (16) pp. 239-250 <https://DOI.org/10.32870/dgedj.v6i16.409>