

CAPÍTULO III

LA LIBERTAD RELIGIOSA EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978: PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

M^a Lourdes Labaca Zabala
Universidad del País Vasco

CASO PRÁCTICO N^o 1

Fecha de publicación: 09/04/2019.

Fuente: Antena 3

Autor: Noticias

Título: Radiografía de la Laicidad y religiosidad en España. El número de católicos practicantes se sitúa en su mínimo histórico.

Dirección Web: https://www.antena3.com/noticias/sociedad/numero-de-catolicos-practicantes-se-situa-minimo-historico-espanoles-video_201904095caca7e40cf2957868adf9ff.html/ (Página consultada 28/10/2020).

Radiografía de la Laicidad y religiosidad en España. El número de católicos practicantes se sitúa en su mínimo histórico

Crece la secularización en España. Ya no nos casamos por la Iglesia y 8 de cada 10 matrimonios en España son matrimonios civiles. El número de católicos “practicantes” se ha reducido hasta menos del 30%. Así lo asegura en su último informe la Fundación Ferrer i Guardia.

La Fundación Ferrer i Guardia ha pedido al Gobierno la finalización del Concordato con la Santa Sede, durante la presentación de su informe anual, que constata un aumento progresivo de la secularización de la sociedad española.

El informe revela que ocho de cada diez matrimonios en España ya son civiles, que el número de creyentes practicantes ha caído al 26,6 % y que las personas que marcan únicamente la casilla de la Iglesia católica en la declaración de la renta ha bajado al 14,2 %.

En la octava edición de este estudio que hace “una radiografía de la laicidad y la religiosidad en España”, y la Fundación reclama el “fin del Concordato con la Santa Sede”.

También va acompañado de un bloque de artículos dedicado al fomento del pensamiento crítico, las pedagogías que fomentan el librepensamiento y cómo combatir las ‘fake news’.

Los jóvenes “se mantienen como el grupo de edad menos religioso, en las personas de entre 18 y 24 años casi un 50 % se declara no creyente, superando el porcentaje de los que sí se consideran religiosos”, ha desarrollado Mañé.

Respecto a los matrimonios, “destaca un aumento considerable de los matrimonios civiles, ya que cerca de un 80 % de los matrimonios celebrados en España no son religiosos, destacando los altos porcentajes de Cataluña -90,9 %-, País Vasco -87,4 %- y Baleares -86,8 %”.

“La otra tendencia que crece son los hijos nacido fuera del matrimonio”, ha explicado Mañé, “según las últimas cifras de 2017, la cifra aumentaría hasta el 46,8 %, cuando en 1990 solo representaba el 9,6 %, porcentaje que demuestra la ruptura de los esquemas del modelo tradicional familiar”.

En el ámbito educativo, durante el curso 2015-2016, “un 33 % del alumnado de primaria cursó actividades alternativas a la religión, porcentaje que aumenta hasta el 46 % en el caso de los estudiantes de ESO, lo que demuestra la tendencia en auge de que los estudiantes cada vez cursan menos la asignatura de religión en el colegio”, ha concluido Mañé.

Sobre la financiación de la Iglesia Católica, se mantiene estable su asignación tributaria de 227 millones de euros, de acuerdo con las últimas cifras extraídas de la Administración Tributaria de la declaración de la renta del año 2015.

La Fundación Ferrer i Guàrdia también ha denunciado el Concordato, coincidiendo con el cuarenta aniversario de los Acuerdos entre la Santa Sede y el Estado español, considerando que aún mantiene privilegios en el ámbito económico, educativo y jurídico.

Crece la secularización en España. Ya no nos casamos por la Iglesia y 8 de cada 10 matrimonios en España son matrimonios civiles. El número de católicos “practicantes” se ha reducido hasta menos del 30%. Así lo asegura en su último informe la Fundación Ferrer i Guardia.

ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR:

Sobre el supuesto de hecho que aparece en la noticia periodística. En concreto, sobre la Laicidad y religiosidad en España: el número de católicos practicantes se sitúa

en los mínimos en España, se pueden abordar los siguientes temas: ¿Tiene sentido la cooperación que exige el texto constitucional a los poderes públicos de toda índole en su artículo 16 con la Iglesia católica y demás confesiones en una sociedad, que según indica la información recogida es cada vez menos católica? ¿Y en relación con las confesiones minoritarias?, ¿Qué impacto tendría la laicidad como límite a dicha cooperación? ¿Estaría justificado un trato diferenciado a los creyentes de la Iglesia católica y demás confesiones, teniendo en consideración el Principio de igualdad y no discriminación? ¿Qué argumentos jurídicos utilizarías para mantener una posición y la contraria?

1. Búsqueda de información
2. ¿Qué sentido tiene en nuestra sociedad cada vez menos religiosa, según se contiene en la información recogida, la cooperación que se exige a los poderes públicos en relación con las confesiones religiosas?
3. La laicidad como límite a la cooperación que exige el art. 16 de la Constitución a los poderes públicos. Justificación de posiciones a favor y en contra de la laicidad como límite en los supuestos del ejercicio individual de libertad religiosa cuando estamos en presencia de internos en centros públicos sometidos a un régimen especial (laicidad positiva)
4. Realización de informes o dictámenes sobre la materia
5. Debate por grupos estableciendo posiciones opuestas
6. Cualquier otra que indique el docente

CASO PRÁCTICO N° 2

Fecha de publicación: 01/06/2019

Fuente: Observatorio Laicismo

Autor: Observatorio Laicismo

Título: Las exenciones del IBI en L'Hospitalet (Barcelona) a la Iglesia Católica superan los 500.000,00 euros anuales

Dirección Web: <https://laicismo.org/las-exenciones-del-ibi-en-lhospitalet-barcelona-a-la-iglesia-catolica-superan-los-500-000-euros-anuales/> (Página consultada 01/06/2019)

Las exenciones del IBI en L'Hospitalet (Barcelona) a la Iglesia Católica superan los 500.000,00 euros anuales

Los datos aportados por el Ayuntamiento no aportan todos los datos solicitados, solo la causa de la exención fiscal del IBI y la cuantía de la misma.

Los datos se han aportado en dos relaciones, una con las exenciones a inmuebles de propiedad pública (Ayuntamiento, Generalitat,...) y otra con los inmuebles de titularidad privada.

Estos últimos suman 972.823 euros anuales, englobando los referidos a la Iglesia católica, a colegios concertados, a Cruz Roja y a fundaciones sin ánimo de lucro.

Tanto en el apartado de colegios concertados como en las fundaciones o asociaciones sin ánimo de lucro, se suelen incluir numerosos inmuebles pertenecientes a los colegios religiosos, propiedades de órdenes religiosas, instituciones confesionales,... Lo que nos permite, en base a los datos de otros municipios donde se se han tenido todas las referencias, que más de la mitad, al menos, de los colegios concertados y de las asociaciones sin ánimo de lucro sin entidades religiosas. Por ello estimamos que al menos 500.000 euros son exenciones a la iglesia católica en este municipio.

Tras analizar los datos ofrecidos por el Ayuntamiento, se obtiene el siguiente cuadro resumen:

| CAUSA DE LA EXENCIÓN | CUANTÍA | INMUEBLES EXENTOS |
|--|---------------|-------------------|
| Bienes de la Iglesia diocesana (Art. 62.1.c LHL) | 173.684 euros | 93 |
| Bienes de Cruz Roja (Art.62.1.d LHL) | 153.672 euros | 3 |
| Colegios concertados (Art.62.2.a LHL) | 192.946 euros | 11 |
| Asociaciones sin ánimo de lucro (Ley Mecenazgo) | 452.521 euros | 240 |

ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR:

Sobre el supuesto de hecho que aparece en la información recogida, en concreto, Las exenciones del IBI en un municipio de Barcelona, y teniendo en consideración los Principios que se han desarrollado en la Lección 5º, ¿Es posible mantener la constitucionalidad de dichas exenciones en relación a las confesiones religiosas que han firmado Acuerdos de Cooperación con el Estado?, ¿Cómo justificaría que las confesiones o colectivos religiosos sin acuerdos de cooperación no puedan beneficiarse de dichas exenciones y a pesar de ello no se quiebra el principio de igualdad? ¿Es compatible dicho régimen de exención con el Principio de igualdad y no discriminación?, ¿Es necesario y/o imprescindible dicho régimen de exención con el fin de cumplir con el ejercicio individual y colectivo del derecho de libertad religiosa? ¿En qué supuestos?

1. Búsqueda de datos y encuestas del régimen especial de financiación de las confesiones religiosas con Acuerdos de Cooperación con el Estado.

2. En España
3. En el Extranjero (Francia, Alemania, Italia, ¿Tienen un régimen especial de exenciones las Confesiones religiosas?)
4. Puesta en común de posiciones opuestas en relación con la financiación y no financiación de las de las confesiones religiosas con acuerdos y sin acuerdos y el respeto de principio de igualdad y no discriminación.
5. Cualquier otra que indique el docente

CASO PRÁCTICO Nº 3

Fecha de publicación: 18/05/2017

Fuente: El Economista

Autor: Xabier Gil Pecharromán

Título: La Guerra de símbolos religiosos en la empresa

Dirección **Web:** <https://www.economista.es/ecoley/buen-gobierno/noticias/8368737/05/17/Guerra-por-el-uso-de-simbolos-religiosos-en-la-empresa.html/> (Página consultada 24/04/2019).

La Guerra de símbolos religiosos en la empresa

El Juzgado de lo Social número 1 de Palma condenaba, en el pasado mes de febrero, a una empresa del aeropuerto de Mallorca por la vulneración del derecho fundamental a la libertad religiosa, tras estimar la demanda de una empleada que había sido sancionada siete veces por haber incumplido la prohibición de trabajar con hiyab, el velo islámico. Es la primera de esta materia. La magistrada Pilar Ramos declaraba la nulidad de las sanciones de empleo y sueldo que le impuso la empresa entre abril y julio del año pasado. Además, ordenaba a la compañía el cese inmediato de la actuación contraria a su derecho a la libertad religiosa y que repusiese la situación anterior a la sanción. También, la empresa debía pagar a la trabajadora 4.491 euros que dejó de percibir y a indemnizarla por daños y perjuicios con otros 7.892.

La sentencia consideraba probado que la empleada trabajó un día usando el velo islámico y al siguiente recibió un escrito donde se le indicaba que no estaba permitido portar “cualquier prenda” que no estuviera incluida en el catálogo de uniformidad del personal, que tiene “el objetivo de mantener una imagen neutra y uniforme de la compañía frente a los diferentes clientes”.

La sentencia, que tuvo una enorme repercusión en España, abogaba por la libertad del individuo de manifestar su religión “no puede ser objeto de más restricciones que las

que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás”. La jueza dice que para la mujer llevar el velo era una manifestación de su creencia religiosa, mientras que la empresa se lo prohibía por “una exigencia meramente estética”, porque no se ha acreditado ningún daño o perjuicio en su imagen derivado del uso del *hiyab*. Además, no dispone de una norma interna que prohíba los símbolos religiosos y las normas de uniforme no recogen la prohibición expresa.

Unidad de doctrina comunitaria

Sin embargo, en marzo de este año, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJUE) ha dictaminado que los empleadores pueden prohibir a su personal llevar símbolos religiosos visibles en el trabajo. Es la primera vez que la justicia europea se pronuncia sobre este asunto. En concreto, lo ha hecho sobre dos casos distintos, uno en Bélgica y el otro en Francia, en que dos trabajadoras fueron despedidas por negarse a quitarse el velo. Las sentencias del TJUE, de 14 de marzo de 2017, casos *Asma Bougnaoui* y *Samira*, constituyen un serio esfuerzo para conciliar la libertad religiosa con el trabajo. Estas sentencias del TJUE se mueven en una línea similar a las sentencias del TEDH sobre las denominadas sentencias de la saga Eweida. Probablemente, porque la tradición europea en materia de derechos y libertades obedece a un sustrato común.

En las sentencias del TJUE, el primer caso se refería a una mujer belga que trabajaba como recepcionista de una empresa con la prohibición general en el uso de símbolos religiosos o políticos visibles, por lo que fue despedida al negarse a renunciar a su atuendo religioso. En el segundo, una consultora de tecnologías de la información francesa fue despedida cuando se negó a quitarse el velo después de que un cliente se quejara. “Una regla interna de una empresa que prohíba el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso no constituye una discriminación directa”, explicaba el Tribunal.

El TEDH, por su parte, ha determinado que el Estado de Francia no vulneró el derecho a la libertad religiosa de una ciudadana, empleada pública de un hospital, que no fue renovada en su puesto de trabajo por negarse a dejar de llevar el velo islámico durante sus horas laborales.

En su sentencia, reconoce que la medida es una interferencia en la libertad de religión de la ciudadana, tal y como aparece regulada en el artículo 9 de la Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH). Sin embargo, considera que las previsiones constitucionales del Estado y la jurisprudencia del Consejo de Estado y del Consejo Constitucional franceses constituyen una “base legal suficientemente fuerte como para restringir dicho derecho”.

La sentencia, además, considera que la prohibición de llevar el velo supone una inje-

rencia legítima y proporcional. Según determina el TEDH, la medida persigue proteger los derechos y las libertades de los ciudadanos que acuden disfrutar del servicio público. Así, la exigencia de neutralidad a los empleados públicos resulta justificada porque “el Estado, como empleador, podría considerar necesario que el trabajador se abstenga de expresar sus creencias religiosas en el desempeño de sus funciones a fin de garantizar la igualdad de tratamiento de los pacientes”.

Tres situaciones distintas con un mismo fallo

Manuel Fernández-Lomana, magistrado de la Audiencia Nacional, explica que en el caso Eweida, el TEDH “entendió que este tipo de materias deben enjuiciarse desde el principio de proporcionalidad”, es decir, la imposición de una determinada forma de, por ejemplo, vestir, que pueda colisionar con la libertad religiosa del trabajador, debe siempre ser proporcionada.

Será necesario, por lo tanto, que el empresario alegue una finalidad legítima para imponer la restricción en el vestir; la adecuación entre la medida y dicha finalidad; y la existencia de un adecuado equilibrio entre los respectivos intereses enfrentados. Mientras -explica Fernández-Lomana-, en el caso Asma Bougnaoui se analiza un supuesto en el que la empresa venía tolerando que la trabajadora, de religión musulmana, prestase sus servicios con “pañuelo islámico” lo que motivó la queja de un cliente y la decisión de la empresa de reservarse el derecho a no permitir el uso de tal pañuelo cuando pudiese molestar a un cliente y, por lo tanto, afectar al trabajo. La empresa, por lo tanto, le indicó que “no siempre podría llevar velo”. Decisión que no aceptó la trabajadora. Y, finalmente, en el caso Samira Achbita existe una política de la empresa de que los trabajadores no lleven signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo.

Una cristiana copta con su cruz

No es la primera vez que el uso de símbolos religiosos en el espacio público aviva la polémica. El caso de Nadia Eweida, cristiana copta de Reino Unido, saltó a los medios cuando el 14 de enero de 2013, el Tribunal Europeo de Estrasburgo dictó sentencia a su favor en la demanda interpuesta a British Airways al haberla despedido por llevar una cruz en su cuello. La aerolínea alegaba que llevar un crucifijo perjudicaba el concepto de marca de la empresa. La sentencia del máximo tribunal europeo sostuvo que “los tribunales no respetaron el equilibrio entre el deseo de la demandante de manifestar su creencia religiosa y el deseo de su empleador de proyectar una imagen corporativa determinada”.

Los jueces comunitarios subrayaban que “otros empleados de la aerolínea británica habían sido autorizados a usar prendas religiosas como turbantes o hiyab, sin ningún impacto negativo sobre la imagen de British Airways”. La aerolínea ofreció a Eweida

un trabajo como administrativa donde no tendría que llevar uniforme ni tendría contacto con clientes, a lo que ella se negó. Finalmente, la demandante volvió a su puesto de trabajo en febrero de 2007 cuando la compañía cambió su política para permitir la exhibición de símbolos religiosos.

ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR:

Sobre el supuesto de hecho que aparece en la noticia periodística:

1. ¿Qué argumento jurídico cree que sustenta o puede sustentar el derecho de las trabajadoras a portar elementos religiosos de identificación en su puesto de trabajo en España?
2. Búsqueda de datos en relación con los conflictos que se han producido en España en los casos de símbolos religiosos en espacios públicos. ¿Se ha promulgado alguna normativa en relación con el tema por parte de algún ayuntamiento? ¿Ha existido alguna resolución judicial al respecto?
3. Búsqueda de datos en relación con los símbolos religiosos ostensibles en Francia y la posición que se mantiene por parte de los poderes públicos.
4. ¿Qué normativa se ha promulgado en Francia en relación con los símbolos religiosos en espacios públicos?
5. ¿Cómo justificaría la existencia de símbolos religiosos en nuestro país y su compatibilidad con el Principio de libertad religiosa?, ¿Y con el principio de igualdad y no discriminación en relación con símbolos religiosos no ostensibles de otras confesiones religiosas y el burka?
6. Preparación de informe o dictamen en estos casos que solicita un ayuntamiento para promulgar una ordenanza municipal que prohíba el burka en espacios municipales.
7. Debates a través de la conformación de grupos a favor o en contra de los símbolos religiosos en espacios públicos en España.
8. Cualquier otra que indique el docente