

FACULTAD DE  
DERECHO Y  
CIENCIAS POLÍTICAS



Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“LIBERTAD DE CONCIENCIA Y AUTONOMÍA RELIGIOSA  
EN EL CENTRO DE TRABAJO Y SU SITUACIÓN ACTUAL  
EN EL PERÚ EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS”.

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado con mención en derecho de la empresa.

**Autor:**

Dangelo David Gamero Arpita

**Asesor:**

Dr. Noé Valderrama Marquina

Lima - Perú

2021

## **DEDICATORIA**

A mi madre, esposa e hija, por ser las principales impulsoras de este importantísimo proyecto, el primero de muchos éxitos por cosechar; y a Dios, por ser la principal fuente de sabiduría y entendimiento del que dispone el hombre.

## **AGRADECIMIENTO**

Con especial mención a mis maestros universitarios con quienes compartimos imborrables recuerdos en pro de mi formación académica; y a mi asesor personal de Tesis por haberme guiado y acompañado durante esta importante etapa de mi vida.

## Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
RESUMEN .....	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO II. MÉTODO .....	52
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	57
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	74
REFERENCIAS.....	85
ANEXOS.....	90

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1 Fuente INEI - Censo Nacional 2017 .....</b>	<b>57</b>
<b>Tabla 2 Ficha General del Expediente N.º 0895-2001-AA/TC .....</b>	<b>61</b>
<b>Tabla 3 Ficha General del Expediente N.º 3283-2003-AA/TC .....</b>	<b>63</b>
<b>Tabla 4 Ficha General del Expediente N.º 256-2003-HC/TC .....</b>	<b>64</b>
<b>Tabla 5 Ficha General del Expediente N.º 5680-2009-AA/TC .....</b>	<b>66</b>
<b>Tabla 6 Ficha General del Expediente N.º 6111-2009-PA/TC.....</b>	<b>68</b>
<b>Tabla 7 Ficha General del Expediente N.º 3045-2010-HC/TC .....</b>	<b>70</b>
<b>Tabla 8 Ficha General del Expediente N.º 05258-2016-PA/TC-Junín.....</b>	<b>72</b>

## RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad exponer el gran espectro de problemas en términos de relaciones laborales, que se suscitan entre un tipo de empleador denominado “ideológico” y de un trabajador cuya subordinación laboral no le permite ejercer de manera plena su libertad de conciencia y autonomía religiosa.

En ese sentido, y a fin de esbozar los alcances de la presente investigación, pretendemos alcanzar como objetivo general, *Demostrar la trascendencia del derecho fundamental a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en las relaciones laborales de subordinación en el Perú*. Para tal fin nos hemos valido de siete sentencias del Tribunal Constitucional, que son las muestras más relevantes para atender la problemática que nos aborda.

Los resultados obtenidos, arrojan que *los empleadores suelen aprovecharse de su posición de superioridad a fin de imponer una serie de restricciones en contraposición con el ejercicio de la libertad de conciencia y autonomía religiosa de sus subordinados*. En ese sentido, del presente trabajo de investigación, podemos concluir categóricamente, que el Tribunal Constitucional ha desarrollado criterios jurisdiccionales que nos permiten entender la trascendencia del derecho, materia de análisis, en el contexto de las relaciones laborales.

**Palabras clave:** Discriminación, empleador ideológico, relación laboral, subordinación, ideología, igualdad, libertad de conciencia, libertad de empresa, libertad contractual, libertad de trabajo, libertad de religión y libertad de pensamiento.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática:

#### 1.1.1. Presentación, descripción y Justificación:

El presente trabajo de investigación queda plenamente justificado si tomamos en cuenta que en nuestro país la carga religiosa de las personas es bastante fuerte si asumimos que somos mayoritariamente religiosos.

Aunque en la práctica, dicha situación pueda ser cuestionable tomando en cuenta que somos un país netamente Laico, y está garantizada la libertad de conciencia y autonomía religiosa, las relaciones laborales se han presentado como un escenario de conflicto ante el creciente número de personas que abrazan otras confesiones religiosas, y que, a merced de un contrato de trabajo y evidente subordinación laboral a un superior inmediato, sobrellevan una suerte de hostigamiento cuando intentan prevalecer su posición ideológica o conciencia religiosa, frente a ciertos lineamientos o directrices que un empleador ideológico pretende en el ejercicio de una potestad laboral, imponer sobre un trabajador cuya conciencia o autonomía religiosa le dicta otra.

Suele ser muy frecuente en aquellos casos en donde se obliga un trabajador a cierta rutina cuando esta se encuentra en manifiesta contradicción con sus creencias, es en ese escenario en donde surgen los conflictos en las relaciones laborales entre empleador y trabajador, pues se ingresa en una suerte de disyuntiva; por un lado, acatar el mandato del superior jerárquico aunque eso suponga una vulneración al derecho fundamental de libertad de expresión y conciencia religiosa, o tener que ser sometido a una serie de hostigamientos que lo conducen a una despido arbitrario o en su defecto a una renuncia inducida o provocada intencionalmente por tercera persona.

La presente investigación pretende exponer los conflictos vinculados a las relaciones laborales en el contexto en el que se circunscriben el ejercicio de la libertad de conciencia y autonomía religiosa, tanto desde la posición del empleador ideológico, como desde la perspectiva del trabajador en su condición de subordinado al imperio de la política y lineamientos que colisionan con los derechos fundamentales antes mencionados, y que representan en la práctica, un verdadero desafío, pues, por un lado, el empleador ideológico se ve en la necesidad de lidiar con un trabajador cuya autonomía religiosa no es compatible con la suya, y por otro lado, el martirio de un trabajo que, en el actuación de ese mismo derecho, tienen que someter su autonomía o ideología religiosa y comparecer frente al dominio superlativo de su empleador, quien poco o nada le importa lo anterior, en una actuación evidentemente desproporcional en base a otros derechos que se superponen de manera individual y agresiva, tales como el de libertad de empresa, libertad contractual, solo por citar unos cuantos, los cuales, terminan desplazando al derecho universal que es materia de la presente investigación .

Respecto de lo anterior, el profesor Guillermo García en su trabajo de investigación titulado, “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Una propuesta armonizadora”, refiere sobre la materia este importante comentario:

El derecho a la libertad religiosa en el ámbito de las relaciones laborales se incrusta de lleno en la problemática que surge del ejercicio de los derechos fundamentales denominados inespecíficos en el marco del contrato de trabajo. Frente a los derechos fundamentales específicos del espacio laboral (derecho a la huelga y a la libertad sindical), la doctrina y la legislación han solidificado la categoría de los derechos fundamentales inespecíficos o de la ciudadanía, cuyo ejercicio se

encuentra contemplado en el ámbito del trabajo por la propia naturaleza del contrato de trabajo en cuanto a prestación por cuenta ajena y bajo el poder de dirección y organización del empleador. (García, 2016)

Quedándose corto con lo anterior, tiene a bien, añadir lo siguiente:

Resulta irrefutable que los derechos humanos y autonomías fundamentales son derechos congénitos al individuo, incidiendo también en el ámbito de las relaciones laborales. La celebración de un contrato de trabajo implica una prestación particularísima por parte del trabajador, en la que la persona del trabajador esta intrínsecamente implicada. En la relación laboral, los derechos fundamentales del trabajador resultan condicionados por la inserción en la organización productiva ajena y por la perspectiva legal activa del empleador como acreedor del trabajo, más que en ningún otro contrato personal. (García, 2016).

En esa misma línea, y aterrizando a nuestra realidad nacional, la tesista peruana, en su trabajo titulado “La libertad religiosa en el constitucionalismo peruano”, añade importantes aspectos que son relevantes en nuestro ordenamiento jurídico:

(...) Al igual que aconteció en el EXP. 06111-2009 PA/TC, la siguiente sentencia que el TC publicó en 2011 –EXP. N.º 05680-2009-PA/TC- llegó a él porque las reclamaciones inferiores no supieron ver el implícito constitucional de los derechos invocados por el peticionario. Los hechos que justifican la presentación del recurso de agravio puede reconducirse hacia dos supuestos básicos: primero, el trato discriminatorio que ha sufrido el demandante por parte de su superior jerárquico, supuestamente por razones religiosas; y segundo, la lesión al derecho de libertad religiosa a través de la política institucional causada por la Fiscalía

Superior de Amazonas que establecía como práctica obligatoria la participación de todo el personal en las celebraciones religiosas católicas. Lo que va a suponer que una parte esencial de la labor del TC se destine a precisar el significado que tiene la cláusula constitucional que prohíbe la discriminación por razones religiosas y de otro lado la relación que media entre la libertad religiosa y el concepto de estado laico. (Mosquera, 2012).

Lo anterior, demuestra que no se exagera cuando se precisa que el ejercicio de la autonomía y libertad religiosa genera, inevitablemente, una serie de conflictos en el contexto de las relaciones laborales. El citado párrafo, es una clara muestra que nuestro Tribunal Constitucional, viene conociendo de demandas que tienen como eje central la vulneración del derecho fundamental a la libertad religiosa en el centro de trabajo; una situación que, como veremos más adelante, se ha venido incrementando en vista que son más las instituciones públicas y privadas que pretenden imponer ciertos ritos religiosos, cuya inobservancia, ha generado una serie de perjuicios a aquellos trabajadores hostilizados y discriminados por intentar mantener incólume un derecho universal que no debe ser atropellado por ninguna autoridad, por más prominente que sea esta.

## **1.1.2. Antecedentes de la Investigación:**

### **1.1.2.1. Antecedentes Internacionales. -**

Uno de los antecedentes más relevantes en materia de investigación sobre autonomía y libertad religiosa la encontramos en la Tesis doctoral titulada, “Sobre la libertad religiosa en España”, cuyo autor sevillano, precisa lo siguiente respecto de tan importante atributo universal:

(...) frente a la teoría de que el Estado, en cuanto opera al margen de toda influencia religiosa, el constituyente español, consciente de que los dogmas, doctrinas y emociones pueden advertir las ordenaciones políticas, se abre a las exigencias sociales para formular, en el primer inciso del párrafo segundo del artículo 16.3 CE, un mandato que recae directamente sobre los poderes públicos y que les obliga para tener en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española (...). (Barrero, 2002)

Lo anterior, es el reflejo de la necesidad de que las instituciones, y por extensión, todas las organizaciones, implementen mecanismos de protección frente al ejercicio del autonomía y libertad religiosa de la sociedad en general. El autor, propone como lección para los demás países, el imperio de la libertad religiosa consagrado en la Carta Magna española, y como es que la misma, debe regir las relaciones sociales al amparo del respecto universal a este atributo que no debe ser omitido por ninguna autoridad, o aplicándolo a la presente investigación, por ningún empleador ideológico.

En esa misma línea de investigación, la tesis doctoral, titulada, “Libertad religiosa y paz, en el contexto actual de los derechos humanos”, analiza la esfera de protección de la libertad de conciencia y autonomía religiosa, en el marco de los derechos humanos:

El vocablo “derechos humanos” se refiere, especialmente en la esfera del derecho internacional, a los derechos fundamentales o básicos de la persona, “por ser inherentes a la dignidad humana y por resultar necesarios para el libre progreso de la personalidad, son normalmente recogidos por las constituciones modernas asignándoles un valor jurídico preferente” (RAE 2014); en otra palabras nos referimos a los derechos personales y pertenecientes a cada individuo solo por el

hecho de “ser humano”, soberanamente de cualquier factor particular de raza, cultura o sexo. (Javier, 2016).

Por otra parte, continuando con los antecedentes internacionales que preceden a esta investigación, la Tesis titulada, “La libertad de conciencia y de religión y su regulación en el derecho internacional de los derechos humanos”, el autor chileno, precisa lo siguiente:

(...) en el contexto de los derechos humanos, la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión se ubica dentro de los denominados “derechos civiles y políticos” o derechos “de primera generación”. Estos consisten, según la doctrina tradicional, en derechos de contenido “negativo”, puesto que constituyen esferas de no interferencia por parte del Estado o terceros. (Serrano, 2017).

El autor pinta en cuerpo entero la naturaleza jurídica y social del derecho a la autonomía y libertad religiosa, como atributos inherentes a todo ser humano sin excepción alguna. En ese mismo orden de ideas, el investigador utiliza expresiones tales como, inmunidad frente a la coacción civil, a fin de evitar la interferencia del Estado y de cualquier otro (que incluye indiscutiblemente, a los empleadores ideológicos) a fin de que estos, se mantengan al margen de cualquier acto de hostilidad o discriminación del que puedan ser objeto, como producto del ejercicio de su libertad, razón por la cual, es de esperarse que, en el centro de trabajo, público o privado, se sigan políticas institucionales que conserven ese mismo tipo de principios rectores.

Así mismo, en la Tesis titulada, “Pluralismo religioso en Colombia. Sentencias de la Corte Constitucional (1991-2017), a propósito de los casos donde estudiantes o aspirantes a serlo invocan la protección del derecho a la libertad religiosa y de cultos en establecimientos educativos” se recoge esta importante reflexión:

(...) En las últimas décadas, muchos países de América latina han experimentado un sugestivo proceso de incremento en su diversidad religiosa, generando un impacto sobre la hegemonía católica que existió desde la etapa colonial. Esto ocurre en un contexto de flujos globalizados y de pluralismo estatal que favorecen la presencia, en unos mismos espacios, de la multiplicidad cultural y religiosa. (Redondo, 2019).

El citado párrafo, expresa el variopinto sistema religioso en América Latina, lo que conduce a que el Estado y las instituciones públicas y privadas, estén orientadas a tolerar a aquellas personas que, en el ejercicio de derecho universal a la autonomía y libertad religiosa, deciden vivir y relacionarse con los demás, sobre la base de sus creencias, sin transgredir la esfera de protección del derecho fundamental de su semejante. En ese sentido, dado que, en los centros de trabajo existen una convivencia casi diaria entre personas de diferente credo, es vital que los empleadores ideológicos, mantengan el nivel suficiente de tolerancia frente a trabajadores que, aun estando bajo su subordinación, opten por decisiones que mantengan incólume su autonomía religiosa, aunque esta, no sea compatible en algún sentido, con la política organizacional de una empresa.

Por otra parte, el doctor Albert Toledo, en su tesis doctoral titulada, "Relación Laboral y libertad religiosa", aporta importantes aspectos respecto de la complejidad jurídica que implica las relaciones laborales en un contexto religioso, bajo las siguientes palabras:

(...) la objeción de conciencia forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad de conciencia, es decir, es una porción integrante de un derecho esencial. El inconveniente de la objeción de conciencia remite al fundamento ético del Derecho, pero ni nuestra Constitución reconoce un derecho general ni este puede

deducirse sin más de las autonomías ideológicas y religiosas, consagradas en el artículo 16.1 CE. (Toledo, 2016).

Sumado a lo anterior, Rebeca Aparicio, en la tesis titulada “Derecho a la libertad religiosa en las relaciones laborales: a propósito de la STEDH, de 15 de enero de 2013, sobre el uso de crucifijo en los centros de trabajo”, ofrece este importante comentario respecto de la importancia de una regulación específica para proteger el derecho a la libertad religiosa en los centros de trabajo:

Además, dado que la existencia de una pluriculturalidad de dogmas es una realidad innegable, la dimensión institucional del derecho a la libertad religiosa exigirá a los empleadores, en atención al principio de igualdad entendido como «derecho a la diversidad», el respeto a las diferencias de las distintas formas de fe que puedan tener sus trabajadores generando, además, la necesidad de facilitar, en la medida que les resulte posible, los ambientes para su ejercicio pleno (...). (Aparicio R. , 2016).

Por su parte, Antonio Rodríguez, en su trabajo de investigación titulado, “La incidencia de la libertad religiosa en la relación de trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional Español”, precisa lo siguiente respecto de la necesidad de la intervención del Tribunal Constitucional en los conflictos derivados por el ejercicio de la libertad de conciencia y autonomía religiosa en los centros de trabajo:

Desde luego, los trabajadores pueden ejercitar ese derecho, puesto que no sólo tienen plasmaciones en la esfera extralaboral, sino que cuenta con evidente incidencia en la relación de trabajo. Comoquiera que determinados derechos laborales en España tienen un origen religioso incuestionable, como sucede con la preferencia por el domingo como día de descanso semanal, se justifica que quienes

no profesen el catolicismo soliciten una adaptación a las peculiaridades propias de sus creencias. Desde otra perspectiva, la libertad religiosa puede ser invocada incluso por el empleador, sea persona física o jurídica, cuando su actividad esté regida por un determinado ideario que pretende difundir. (Rodríguez A. , 2011).

Así mismo, Miguel Rodríguez-Piñero, en su trabajo de investigación titulado “Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia” comenta la importancia y prevalencia del derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en materia de contratos laborales, bajo los siguientes términos:

El cumplimiento leal y de buena fe de los contratos laborales proscribire una actuación del trabajador dirigida intencionalmente a inferir un daño moral o material al contratante; el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza no pueden ampararse bajo ningún derecho constitucional (STC 6/1988). A su vez, los derechos fundamentales regulan el contenido del contrato y, en especial, el ejercicio de los poderes empresariales que no puede producir resultados inconstitucionales, dañosos a los derechos fundamentales del trabajador, incluida la sanción por el ejercicio fidedigno de tales derechos por parte del contratado (STC 94/1984). (Rodríguez-Piñero, 2012).

Finalmente, Isabel Cano, en su trabajo de investigación titulado “La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo”, publicada en el Observatorio del pluralismo religioso en España, refiere lo siguiente en el extremo referido a la libertad religiosa y no discriminación en las relaciones de empleo de las empresas y tareas de tendencia:

Cuando una persona trabaja para una empresa de tendencia o es contratada para realizar tareas con una significación ideológica o religiosa, el ejercicio del derecho

de libertad religiosa no sigue las pautas generales que fueron descritas en el epígrafe precedente, pues además de tener que acomodarse a las obligaciones del contrato de trabajo y a las directrices del poder de dirección de la empresa, debe también respetar los derechos específicos del empleador o empleadora vinculados a su actividad de tendencia: creación de partidos políticos y participación política, libertad sindical, libertad de información, libertad de enseñanza o libertad religiosa en su dimensión colectiva o institucional. (Cano, 2021).

En conclusión, existe un caudal de investigaciones relacionadas, no solo lo correspondiente al ejercicio de la libertad de conciencia y autonomía religiosa, sino, específicamente, en su aplicación en entornos laborales, lo que ha derivado en una serie de causas judiciales que diversos tribunales del mundo han resuelto siempre en pro del ejercicio de este derecho fundamental. Lo anterior, es solo una pequeña muestra que, existen muchos problemas vinculados a la libertad religiosa en el centro de trabajo que merecen especial atención ya que nuestro país no es ajeno a ello.

#### **1.1.2.2. Antecedentes nacionales. -**

Aterrizando a nuestra realidad, en la Tesis titulada, “La libertad religiosa en el constitucionalismo peruano”, la autora peruana, hace un importante hallazgo y nos presenta su aporte en los siguientes términos:

(...) por vez primera, el Alto Tribunal habla del contenido del derecho de libertad religiosa en el Exp. 0895-2001-AA/TC, del 19 de mayo del 2002, y lo hace para concluir la existencia de un derecho a la obligación de conciencia que deriva del contenido constitucionalmente reconocido al derecho de libertad de conciencia y religión. Analiza con detalle las dimensiones y contenidos de este derecho con no siempre pleno acierto, desaprovechando así una oportunidad singularmente

propicia, tanto para hablar sobre el contenido constitucional delo derecho como para establecer las bases jurisprudenciales que ayudasen a describir y entender el modelo peruano de relaciones iglesia-estado. (...). (Mosquera, 2012).

Por otra parte, el tesista Enrique Flores Bernal, precisa lo siguiente a tan importante investigación:

Un aspecto que genera estas controversias es que se agigantes la desigualdad en nuestro país, ya tenemos bastante con lo desiguales que somos en la vida cotidiana, en la interacción con los ciudadanos de a pie, principalmente, por lo que no podemos aceptar que el Estado dé el mal ejemplo de fomentar desigualdad institucional y social. ¿Pero, se dirá el Estado es autónomo? pero no sólo en la autonomía del Estado frente a las religiones existen limitaciones. La igualdad de convicciones en la sociedad peruana, donde se incluyen por supuesto las convicciones religiosas, es la más preocupante y complicada de alcanzar si no se asume una política efectiva de laicidad del Estado. (Flores, 2018)

En esa misma línea, el tesista, Eduardo Agurto, precisa lo siguiente en su tema de investigación, referido a la libertad de conciencia en el marco jurídico:

El profesor Dionisio Llamazares define la libertad de conciencia como el derecho que protege las siguientes facultades: a) a disponer de un espacio de privacidad totalmente sustraído a la invasión de la imperatividad del Derecho, que entraña la libre formación de la conciencia y el libre mantenimiento, abandono, sustitución o modificación de unas u otras convicciones o creencias, unas u otras ideas, en la medidas en que estas últimas estén estrechamente unidas a las convicciones; b) a expresarlas o silenciarlas, a comportarse de acuerdo con ellas y a no ser obligado

a 101 Ibid., p. 34. 73 comportarse en contradicción con ellas, así como a compartirlas y a ejercerlas con otros. (Agurto, 2018).

El tesista, Jaime Turpo, analiza esta importante sección de la libertad al desarrollo libre de la personalidad en el extremo referido a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en el marco de los derechos humanos, con las siguientes palabras:

También el máximo intérprete de la constitución, que es el tribunal constitucional ha establecido que el derecho al libre desarrollo “garantiza una libertad en general de actuación del ser humano en relación con cada esfera de desarrollo de la personalidad. Es decir, de parcelas de libertad natural en determinados ámbitos de la vida, cuyo ejercicio y reconocimiento se vinculan con el concepto constitucional de persona como ser espiritual, dotada de autonomía y dignidad, y en su condición de miembro de una comunidad de seres libres. (...). (STC. Exp. N.º 2868-2004-AA/TC, fundamento 14). (Turpo, 2019).

En consonancia con lo anterior, el tesista, Diego Estela, en su trabajo de investigación referido a la vinculación normativa extranjera en materia de libertad religiosa, lo siguiente:

Ahora bien, del examen del contenido de los artículos 6º y 7º de esta ley, se destaca que el legislador hizo un gran esfuerzo por tratar de enunciar la mayor cantidad de conductas que se incluyen dentro del ámbito de protección del derecho a la libertad religiosa y de cultos, tanto en relación con las personas naturales como de las iglesias y confesiones religiosas. De ello, creemos que tal señalamiento sólo puede considerarse como enunciativo, no taxativo, lo cual se desprende no sólo de la extensión del derecho, sino también de la imposibilidad del legislador para

compendiar todos los fenómenos sociales dada su gran complejidad y variación.

(Estela, 2018).

En esa misma línea argumental, Carol Villanueva, en su trabajo de investigación titulado “Derecho a la libertad religiosa en el Perú”, refiere lo siguiente respecto a las dimensiones que importa el ejercicio de la libertad de conciencia y autonomía religiosa:

(...) La Constitución reconoce la libertad religiosa solidariamente con la libertad de conciencia y, a reglón seguido, señala también a la libertad de pensamiento, esta última en sentido negativo, al señalar que no hay persecución por razón de ideas. De esta forma, la Constitución consagra juntos estos tres derechos, tal como lo hacen otros contenidos sobre derechos humanos ya mencionados, empezando por la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo18). (Villanueva, 2012)

Finalmente, Julio Velaochaga-Hermoza, en su Tesis titulada “La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho de libertad de religión”, refiere una problemática bastante recurrente como consecuencia del ejercicio de la libertad de conciencia y autonomía religiosa en las relaciones laborales:

La transgresión del principio de no discriminación suele hacer su aparición normalmente en el momento de la contratación de la persona. El caso se observa durante la fase de elección, de una serie de escenarios. De un lado, la declaración expresa y voluntaria por parte del trabajador de su religión con vistas bien a la aplicación de las condiciones de trabajo establecidas, en el convenio colectivo bien a la lactación individual de unas condiciones laborales compatibles con el credo. (...). (Velaochaga-Hermoza, 2018).

Así mismo, sentencia lo anterior con las siguientes palabras.

(...) Sin embargo, el trabajador que ingresa a un puesto de trabajo en el Perú. Independientemente de la religión que profesa, o que es agnóstico o ateo, no está solamente protegido por un haz de derechos particularmente laborales, sino que sigue siendo titular, aunque de diferente manera, de los derechos y libertades cardinales indispensables a todo ser humano, siendo en este caso específico el derecho a la libertad de religión consagrada como uno de los primeros derechos esenciales previstos en la Constitución Política del Perú en su artículo 2 inciso 398. En tal sentido, este derecho fundamental “posee trascendencia en cualquier ámbito del ordenamiento legal, pero especialmente en el Derecho del Trabajo. (Velaochaga-Hermoza, 2018).

Lo anterior, solo es un botón de muestra del caudal de problemas que se presentan en materia de derechos humanos respecto del ejercicio de la libertad de conciencia y autonomía religiosa por parte de trabajadores que, en su mayoría, deben laborar sometidos a la discriminación e insultos derivados de la relación con compañeros o empleadores ideológicos, quienes, al amparo de una conjeturada supremacía, han pretendido durante mucho tiempo en someter a sus empleados con ciertas prohibiciones que infringen su identidad religiosa y de conciencia, lo que en muchas ocasiones ha conllevado en maltratos y posteriores despidos arbitrarios. Algo que el Tribunal Constitucional peruano ha sabido tratar siempre en pro del ejercicio de este atributo universal.

### **1.1.3. Marco Teórico:**

#### **1.1.3.1.El régimen legal de la libertad de conciencia y autonomía religiosa, en el marco de la justicia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, políticos y civiles. -**

Al igual que en el ámbito internacional, en la zona americana también hay instrumentos regionales con referencias expresas a la autonomía religiosa, todos ellos emparentados al Sistema Interamericano.

La primera está integrada por las normas del Sistema Interamericano que refieren el sometimiento de la autonomía religiosa al prohibir que el ejercicio de esa libertad se convierta en un criterio de discriminación. En este segmento se encontrarían las disposiciones que prohíben que el credo o la religión se conviertan en criterios de exclusión, puesto que, indirectamente, con estas normas se tutela la manifestación o difusión de la religión, actividades que se derivan del ejercicio de la autonomía religiosa.

La segunda, es relativa a la independencia religiosa estaría conformado por aquellas disposiciones que precisan el contenido y alcance de esta libertad. Según esas normas, de la autonomía religiosa se desglosan 6 prerrogativas específicas: 1) profesar una religión, es decir, tener una creencia religiosa; 2) manifestar una creencia en público o en privado, de forma individual o colectiva, esto es, dar a conocer o exteriorizar la religión que se profesa; 3) practicar los preceptos de una determinada religión en público o en privado de forma individual o colectiva, en otras palabras, llevar a cabo o realizar las doctrinas religiosas; 4) atesorar una religión o proteger la creencia; 5) cambiar de religión, lo que significa tener la posibilidad de dejar una religión y tomar otra, y 6) divulgar una religión, lo que implicaría transmitir las afirmaciones religiosas a otros.

Uno de los factores que, indubitablemente, debemos tomar en cuenta en este contexto devienen exclusivamente del criterio ya constitucional de no

discriminación por efectos de la publicidad de la fe religiosa, ergo, en el marco de la protección internacional de los derechos internacionales del ser humano.

En vista de lo anterior es absolutamente inadmisibles que por cuestiones estrictamente religiosas se desprecie a un trabajador o colectivo de trabajadores, por todo lo que implica el equilibrado punto de vista de los derechos esenciales.

Queda perfectamente probado, que los criterios religiosos que adrede se imponen a todo trabajador, no pueden superponerse por encima de los derechos laborales y principios que ostenta la actividad laboral del subordinado, ni mucho menos, pueden los criterios ideológicos ser un factor determinante para ubicar a un trabajador en una posición privilegiada y colocar a otro en otra situación, muy probablemente en desventaja frente a los demás, todo ello, por la simple y sencilla razón que no comparten los mismos ideales religiosos ni los dogmas que su empleador, aunado a ello, seguramente al pensar ideológico de sus compañeros que pueden ejercer una presión irrestricta sobre el trabajador, a tal punto de convertir el clima laboral en una fuente de hostigamiento que termine mellando la integridad psíquica del trabajador. (Ulloa, 2012).

En ese orden de ideas, lo que se puede extraer de lo analizado anteriormente, es que el ideario de la empresa, o alma religiosa de la organización no perturbe el normal desarrollo psicológico del trabajador, quien, sobre la base de esa afectación puede acudir al órgano jurisdiccional en busca de tutela y amparo jurídico por el agravio y menoscabo llevado a cabo sobre su persona, evidentemente como una razón jurídicamente factible de poder solicitar ante el órgano ordinario la indemnización por todos los daños y perjuicios que deviene del actuar imprudente y pernicioso de los dogmas y credos religiosos de su

empleador o superior jerárquico, quien sobre la base idea de que su derecho a la libertad de empresa le puede permitir generar semejante desmedro; y viceversa, el trabajador si bien es cierto puede hacer publicidad y enseñar su fe religiosa a sus compañeros ello no implica que, en contrario sensu, dicho ejercicio de derecho se convierta en una amenaza al orden institucional de la empresa u organización empresarial de la que es miembro.

El trabajador por su parte no puede perder de vista que, si bien es cierto, el ordenamiento jurídico esta de su lado, tampoco debe convertirse en una fuente de hostigamientos a sus compañeros de trabajo o empleador, toda vez que todos los derechos, por más universales que sean, tienen límites judicialmente determinados y que son argumentos suficientes para desbaratar cualquier posición respecto de cualquier abuso de derechos, provenga del propio empleador o del trabajado en ultima ratio.

### **1.1.3.2.La libertad de conciencia y autonomía religiosa en el marco constitucional peruano. -**

La libertad de conciencia, religión, ideas, creencias y opinión se encuentra regulada en el artículo 2º numeral 3 de la Constitución; para el constitucionalista, MESÍA RAMÍREZ, la libertad religiosa hay que entenderla en estos puntos fundamentales para cualquier ciudadano en aplicación de la Constitución: “[L]a libertad religiosa es algo más que la libertad de creer. También comprende el derecho de toda persona a practicar sus creencias religiosas; a exteriorizarlas y expresarlas (libertad de culto). En virtud de ello, la Constitución declara que “el ejercicio público de todas las confesiones es libre, siempre que no ofenda la moral ni altere el orden público”. (Mesía, 2015) .

Para el Alto Tribunal, la libertad de religión comporta el derecho fundamental de todo individuo de formar parte de una determinada confesión religiosa, de creer en el dogma y la doctrina propuesta por dicha confesión, de manifestar pública y privadamente las consecuentes convicciones religiosas y de practicar el culto. Ello supone también, la protección contra todo acto o forma de discriminación que tenga por motivo el ejercicio del derecho a la libertad religiosa. Mediante esta prohibición se garantiza la formación de creencias y sus manifestaciones.

Con respecto al ejercicio de este derecho, el colegiado ha afirmado que la autonomía religiosa se configura como un derecho individual y colectivo, pues se predica tanto de la persona en sí misma como de la pluralidad de ellas asociadas en una iglesia, confesión o asociación religiosa. En este último caso se expresa en el derecho a establecer lugares de culto, a formar y nombrar operadores religiosos, a divulgar y propagar la fe de la asociación religiosa, etc.

También ha señalado el Tribunal, que la libertad religiosa, como toda libertad y derecho fundamental, consta de dos aspectos o dimensiones. Uno negativo, que implica la prohibición de injerencias por parte del Estado o de particulares en la formación y la práctica de las creencias o en las actividades que las manifiesten. Y otro positivo, que implica, a su vez, que el Estado genere las condiciones mínimas para que el individuo pueda ejercer las potestades que comporta su derecho a la libertad religiosa.

Ahora bien, y como ocurre con la casi totalidad de derechos fundamentales, el derecho a la libertad religiosa no es absoluto, está sujeto a límites. Para el Tribunal, uno de estos límites es el respeto al derecho de los demás. Este límite

forma parte del contenido del derecho en su dimensión negativa, que, como se ha recordado, prohíbe la injerencia de terceros en la propia formación de las creencias y en sus manifestaciones.

La autonomía religiosa implica el derecho de todo individuo a la libertad de creer, practicar su religión, exteriorizarlas y expresarlas en el modo más favorablemente posible. La Carta Magna prohíbe toda conducta, por parte del Estado o de particulares, a lesionar o exigir al individuo declaraciones sobre sus ideas o creencias. El Tribunal Constitucional (TC) fijo puntos importantes sobre el tema.

La autonomía religiosa comprende el derecho fundamental de todo individuo a formar y creer una determinada religión además de toda discriminación por este motivo en su vertiente positiva. Mientras en su vertiente negativa garantiza la libertad de cada persona para decidir tomar parte en determinado culto.

El contenido de la libertad religiosa se manifiesta en la opción de elegir libremente determinada creencia, la abstención de profesión de todo culto, el cambio de creencia y la declaración de declarar públicamente o de abstención de determinado culto. La libertad religiosa es un derecho individual y colectivo.

La libertad religiosa comprende la prohibición de injerencia por parte del Estado o de terceros en su vertiente negativa y otra positiva en que el Estado genere condiciones adecuadas para que el individuo pueda ejercer su libertad de culto. El derecho a la libertad religiosa está sujeto a límites ya que este se deber realizar en armonía con la moral y el orden público.

### **1.1.3.3. Los derechos constitucionales del trabajador al amparo de lo consagrado por el artículo 23° de la Constitución peruana. -**

Queda claro del articulado, que ningún contrato de trabajo puede establecer limitaciones a los derechos constitucionales específicamente laborales reconocidas en la Constitución, ni tampoco afectar dichos derechos de tal manera que afecten la dignidad del trabajador. En lo que se refiere a los derechos inespecíficos, en la relación de trabajo existe una situación especial en la que el poder directriz del empleador puede entrar en colisión con los derechos inespecíficos, limitándolos. Eso nos lleva a determinar que el límite de dicho poder no puede ser excesivo, sino que debe responder a una cierta razonabilidad. Igualmente, los poderes del empleador no pueden utilizarse de tal manera que afecten la dignidad del trabajador.

Los derechos inespecíficos laborales reconocidos en sede constitucional con los que se puede colisionar de manera más frecuente son el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 2°.2), la libertad ideológica y religiosa (art. 2°.3), el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 2°.7), el derecho a reunión (art. 2°.12) y el debido proceso y la tutela jurisdiccional (art. 139°.3)” (Cortés, García, & Gonzales, 2015, págs. 741, 742).

Los derechos específicos laborales tienen como origen en el campo de las relaciones laborales. Los derechos laborales inespecíficos son otros derechos constitucionales que tienen carácter general para el trabajador en el que adquieren un contenido laboral sobrevenido.

Los primeros tienen como contexto la relación de trabajo mientras que los segundos, pertenecen a los trabajadores que los ejercen al interior de la empresa.

Los derechos inespecíficos en la relación de trabajo entran en conflicto con el poder directriz del empleador por lo que este debe ser ejercido con razonabilidad en el que se proceda a la ponderación de bienes en el que estos derechos de los trabajadores deben ser limitados de forma adecuada, indispensable y proporcional. Entre los derechos inespecíficos laborales que es reconocido por la Constitución se encuentra el derecho a la libertad ideológica y religiosa.

#### **1.1.3.4.El fundamento jurídico de Laicidad del Estado peruano y su vinculación con la libertad de conciencia y autonomía religiosa. -**

En este apartado entramos ya en la superficie imparcial de la libertad o autonomía religiosa, que se concretiza en los principios de laicidad del Estado y de asistencia entre el Estado y las confesiones religiosas, ambos implícitos en el artículo 50° de la Constitución según la justicia del Tribunal Constitucional (STC 3372-2011-PA/TC, fundamento 13). Se entiende por el principio de laicidad entonces, que: “El Estado se autodefine como laico o ente absolutamente incompetente ante la fe y la práctica religiosa, no correspondiéndole, ni coaccionar ni siquiera concurrir, como un sujeto más, con la fe devota de los pueblos”.

Respecto de la laicidad del Estado peruano, como muchos otros en esta parte del mundo, no significa una imposición de la fe religiosa católica, sino más bien, la misma responde necesariamente al arraigo cultural que dicha organización religiosa ha tenido en el desarrollo histórico de nuestra nación.

No obstante, ello, queda bastante claro que, más de allá de dicha laicidad estatal, los derechos humanos reconocidos internacionalmente, protegen en todos sus extremos la autonomía religiosa en todas sus manifestaciones y formas de expresión, siempre y cuando el desarrollo de dichas actividades no transgreda el

orden público ni las buenas costumbres, al amparo de los límites propios que el ordenamiento jurídico en el marco de la protección de otros derechos fundamentales intenta tutelar.

En razón de lo antedicho, la laicidad estatal no representa absolutamente ninguna barrera para el normal desarrollo de las actividades culturales y religiosas de otras organizaciones de este corte, por lo que el trama o nudo de la controversia radica fundamentalmente en tanto dicha fe religiosa se apodera del ideario de una organización empresarial que, bajo la consigna de desarrollar actividades con claro fin económico, decide que las mismas se lleven a cabo dentro del marco de ciertas normas religiosas claramente autoimpuestas y que, de no ser delimitadas, representan un atropello a otros derechos fundamentales, en este caso, los de naturaleza laboral, de trabajadores o colaboradores que no comparten el sentir idealista o religioso de la organización, debiendo soportar tortuosamente dicho clima laboral en evidente desmedro de su propio rendimiento profesional o técnico, pues, el ideario del centro de trabajo no favorece su normal desarrollo y puede, tranquilamente, confundirse con una supuesta incapacidad productiva que amenace el vínculo laboral entre empleador y trabajador a tal punto que la propia permanencia de éste último, sobre la base del principio constitucional de estabilidad y durabilidad laboral, también se vea socavada, por el hostigamiento antojadizo del empleador ideológico que impone como carga de trabajo una serie de rutinas o rituales de carácter místico o religioso que carecen de completo sustento en el marco de las actividades empresariales de la organización a la que pertenece el trabajador

### **1.1.3.5. Las facultades legales del trabajador en el marco jurídico de la libertad de conciencia y autonomía religiosa. -**

Dichas facultades o capacidades del trabajador dentro de cualquier ámbito laboral bajo cualquiera de las modalidades de contratación y/o subordinación se despliegan de la siguiente manera: *libertad de pensamiento*, que abarca todo el conjunto de conceptos, ideas y opiniones que las personas, por su naturaleza racional, tienen del mundo y de su entorno en general, en particular aplicación al de su contexto económico laboral; libertad de conciencia, la cual, hace referencia al juicio moral de las acciones propias y el actuar conforme a ese juicio, protegiendo con ello, la libertad individual de cada uno en la búsqueda del bien, es decir, poseer su propia categoría de moralidad y proceder humano conforme a ella; libertad religiosa, cuyo objeto es la fe o en su defecto la ausencia de la misma, va destinado tanto para creyentes como para agnósticos, ateos, escépticos o directamente indiferentes. (Sanguinetti, 2012).

En definitiva, respecto del derecho a la objeción de conciencia, bien valdría la pena cuestionarnos la verdadera naturaleza y alcance de la libertad de pensamiento; en ese sentido ¿es un derecho autónomo o un derecho fundamental?; la interrogante nos permite determinar que la autonomía de pensamiento es el derecho de toda persona humana de elegir o de elaborar por sí misma, las respuestas que entienda más convenientes a las preguntas que les suscita la conducta de su vida personal y social, de conformar sus actos a estas respuestas y de comunicar a los otros lo que considera verdadero.

En consecuencia, en la protección de la libertad ideológica, existen tres marcados niveles: un primer nivel en el que se encuentran la libertad religiosa e

ideológica en un sentido estricto, refiriéndonos, entre otros, en el que se protege el fuero interno<sup>0</sup> de cada uno, es decir, la formación moral del individuo; el segundo nivel corresponde a la protección de la libertad de expresión y comunicación de las creencias y convicciones propias a los demás, al entorno social; por último, el tercer nivel protege la acomodación de las conductas personales a las creencias y convicciones propias de cada uno.

Por tanto, cuando el conflicto afecta al fuero interno de la autonomía ideológica del trabajador el acto es nulo, de pleno derecho, ya que ni siquiera existe un conflicto de derechos, entre la autonomía ideológica y la autonomía de empresa del empresario. Iniciada la relación laboral, las restricciones del 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.

#### **1.1.3.6. La libertad de conciencia y autonomía religiosa en el contexto de las relaciones laborales con un empleador ideológico. -**

En el marco de la relación laboral, la libertad religiosa se manifiesta en la obligatoriedad de neutralidad del empleador ante las creencias religiosas de su trabajador. Esta exigencia implica la protección ante la coacción y la no discriminación por las creencias del trabajador. El empleador está prohibido de cualquier grado de injerencia en las creencias religiosas de su trabajador al momento de hacer su labor.

Las creencias del trabajador se encuentran protegidas por el artículo 2° numeral 2 y el artículo 26° numeral 1 de la Constitución, así como el Convenio

N.º 111 de la OIT en su artículo 1º literal a. La discriminación por dogmas religiosos constituye un componente de la nulidad de despido, así como un acto de hostilidad hacia el trabajador en la LPCL.

En consecuencia, como ya es sabido, el establecimiento de una dependencia laboral supone la afiliación de una persona a un ámbito de una organización dirigido por otra, ámbito en el cual, gobiernan reglas a las que debe someterse involuntariamente. Esta subordinación al poder de dirección del empleador tiene por supuesto límites como la racionalidad de la orden empresarial, las necesidades objetivas del negocio, la seguridad o salud del trabajador y, esencialmente, los derechos básicos del trabajador o, para generalizar, su dignidad.

Tenemos que aceptar que, ni la ley ni el reglamento, instauran criterios claros que nos ayuden a resolver los disímiles inconvenientes que pueden darse cuando este derecho desea asomar en una relación laboral. no obstante, 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 estimulaciones a fin de seguir estudiando este intrincado tema.

En vista de lo antedicho, queda absolutamente 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 religiosos (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.

Así se entiende como una entidad ideológica o de tendencia (aunque preferimos utilizar, siguiendo al profesor español Aparicio, el primer término) aquella que se caracteriza por ser la consecuencia y plasmación directa del reconocimiento constitucional del pluralismo político, sindical y religiosos, 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 (Aparicio, 1980).

Si bien se puede afirmar que toda empresa ideológica busca definir aquellas dirigidas al logro de fines políticos, sindicales, confesionales, caritativos, educativos, artísticos y similares, y presupone la adhesión a una particular ideología o concepción del mundo, ello permitido por la vigencia de determinados derechos fundamentales considerados esenciales en toda democracia, como la representación política, social y religiosa o el ejercicio de la libertad de expresión, siendo que la propia estructura organizativa no es sino una forma de manifestación de la ideología. (Calvo F. , 1995).

Así mismo 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 tendencia.

Este empleador, por tanto, se rige por las reglas adicionales a las que pueda tener un empleador común, pues en este caso, se busca proteger su derecho a la autonomía religiosa, como se procederá a desarrollar más adelante en el presente trabajo académico.

### **1.1.3.7.La libertad de conciencia y autonomía religión en el contexto de las relaciones laborales en el Perú -**

De igual forma podemos apreciar que en el artículo 59° del texto normativo en mención, hace referencia a la libertad de conciencia y de creencias, estableciendo que estas libertades otorgadas a las personas son inviolables, de igual forma señala este artículo que nadie podría ser perseguido por las ideas que posee. De lo establecido por los artículos de la Constitución de 1933 que están referidos a la libertad religiosa, inferimos que en nuestro país se había originado un cambio respecto al tratamiento normativo que se le estaba dando a la religión.

Prosiguiendo con nuestra historia constitucional, la libertad religiosa obtuvo reconocimiento como derecho fundamental en nuestro país a través de la Constitución de 1979, donde le otorgó esta calidad de derecho a la libertad religiosa. Este reconocimiento como derecho primordial a la autonomía religiosa, se encuentra regulado en el inciso 3 del artículo 2 del texto en mención, donde indica que toda persona tiene derecho a la autonomía de conciencia y de religión, asimismo añade que nadie puede ser perseguido por sus ideas o creencias y que pueden ejercer actos conforme a la ideología de la confesión que profesa, siempre y cuando estos actos no se encuentren en contra de la moral o el orden público.

En este sentido, nuestro ordenamiento jurídico, estaba confiriendo a las personas que puedan ejercer actividades de la creencia o ideología religiosa que la practican no solamente de forma privada; sino que puedan ejercer actos conformes a su religión de forma pública, teniendo como único límite la moral y el orden público.

Por tanto “el texto constitucional demuestra que es posible establecer un sistema de protección y garantía a la libertad de conciencia de todos los ciudadanos que convive con una mención específica a una confesión sociológicamente mayoritaria” (Mosquera, 2012).

Nuestro texto normativo de 1979, adopto la postura positiva de la libertad de conciencia y de religión en sentido de que comprendió que los actos públicos efectuados por las personas creyentes de una determinada religión, se debe por la necesaria exteriorización de su derecho a la libertad religiosa, de igual forma fortalece la protección de la libertad religiosa, al garantizar la cooperación entre el poder político y religioso, indistintamente de la religión que se trate.

Asimismo, resulta pertinente señalar que en el artículo 63° del texto normativo, regulaba que caso un ciudadano no profesará religión alguna, podría prescindir de invocar a Dios al momento de la declaración de su juramento, esto se debe a que el entendimiento por la protección y reconocimiento a la libertad religiosa, estaba gozando de un campo de aplicación más amplio, en el sentido de que no solo se debe a entender a la autonomía religiosa, como aquel derecho fundamental que permite al ciudadano elegir un determinado credo, grupo u organización religiosa, practicar y vivir conforme a sus creencias, sino también la autonomía religiosa está referida a la protección a la persona que adopta la postura de no creer en un Dios o profesar determinada entidad religiosa.

Para finalizar respecto el tratamiento normativo que recibió la libertad religiosa en la Constitución de 1979, en el inciso 2 del artículo 2° de texto normativo en mención, establece que se encuentra prohibido todo acto de

discriminación por razón de religión, debido a que este tema en el siguiente punto a tratar nos ahondaremos más en el tema.

Nuestra Constitución de 1993, de igual forma que la predecesora reconoce que para que se proteja la libertad religiosa de una manera acertada, es imprescindible que exista una igualdad, por ende, en el artículo 2°, inciso 2 señala que “nadie puede ser discriminado por motivo de religión” (Constitución Política del Perú, Lima, Perú, 29 de diciembre de 1993). En este sentido nuestro ordenamiento jurídico prevé que una debida autonomía religiosa exige que exista una igualdad de condiciones con otra persona que se encuentra en la misma situación.

Donde reside una mayor preocupación en este punto a tratar, es el referido a la libertad religiosa, por ende, nos enfocaremos en ese tema; este derecho lo encontramos regulado como un derecho fundamental en el inciso 3 del artículo 2° de la presente Constitución, de igual forma que lo realizó el predecesor texto normativo.

Notamos que en el actual texto normativo protege tanto la libertad de religión como de conciencia y la de pensamiento. Pero cabe advertir que nuestra jurisprudencia ha realizado una diferenciación de la libertad religiosa y la libertad de conciencia. Estableciendo que se entiende por libertad religiosa, lo siguiente: (STC. N° 6111-2009-PA/TC, 2011),

A nuestro entender lo establecido por el Tribunal Constitucional, se menciona la libertad religiosa cuando se le otorga la potestad a la persona de poder actuar conforme a sus creencias y convicciones religiosas, de tal modo que se le

permite exteriorizar sus creencias de manera pública, ya sea de forma individual o colectiva, así como el poder modificar sus creencias religiosas.

Por otro lado, se entenderá a la libertad de conciencia, de acuerdo con lo establecido por el Tribunal Constitucional: “(...) como la facultad del individuo de actuar y realizar su vida en consonancia con su personal concepción deontológica” (STC. N° 6111-2009-PA/TC, 2011). En este sentido la persona puede inhibirse de realizar ciertos actos porque están en contra de sus propias reflexiones éticas o morales, más no por razones religiosas.

Por tanto, notamos que, según lo establecido por el Tribunal Constitucional, la libertad religiosa está referida a la facultad que se le otorga a la persona para elegir determinado grupo u organización religiosa, así como no hacerlo y permitir manifestar sus creencias religiosas de manera pública y la libertad de conciencia, está referida a la potestad otorgada al ser humano para actuar conforme a sus juicios éticos, dentro del ámbito que lo rodea.

En otras palabras, la autonomía de religión es la libertad para elegir y vivir conforme a determinado dogma religiosa, como también de no hacerlo; y la libertad de conciencia, es la autonomía para actuar conforme a los ideales que posee frente a una determinada situación.

Ferrer y Viladrich, respecto a la libertad religiosa y la libertad de conciencia, (Ferrer & Viladrich, 1996), inferimos que en lo que se diferencian la libertad religiosa, la libertad de conciencia y la libertad de pensamiento, es el objeto de protección del cual se encarga, en esta distinción y preocupación por determinado objeto es que radica la autonomía que poseen. Así como poseen diferencias la libertad de religión, con la libertad de pensamiento y la libertad de

conciencia, poseen un denominador común: “Los tres envuelven el reconocimiento de la naturaleza y dignidad del ser propio en su dimensión más recóndita y específica” (Ferrer & Viladrich, 1996).

Es decir, con el reconocimiento de la autonomía de religión, de conciencia y pensamiento, se faculta al ser humano realizar una búsqueda conforme a la coherencia y ética que posee, que le permita establecer un vínculo personal con la verdad, el bien y Dios.

Dentro de la libertad religiosa se pueden distinguir dos aspectos: el aspecto positivo y el aspecto negativo, (STC. N° 6111-2009-PA/TC, 2011). En este sentido, no solo es exigible al Estado no intervenir o no interferir en el desarrollo o las prácticas de las congregaciones religiosas ya sea de forma pública o privada, sino que también se le exige el deber de garantizar y hacer efectivo el ejercicio de la autonomía religiosa a tal grado que permita una cooperación entre el Estado y los grupos u organizaciones religiosas.

En la dimensión subjetiva interna de la autonomía religiosa está referida a la autonomía que se le confiere al ser humano de sus convicciones o creencias religiosas. Mientras la dimensión subjetiva externa está referida a la práctica ya sea de forma individual o colectiva de exteriorizar sus creencias de manera pública o privada, sin estar en contra de la moral o el orden público.

Asimismo, el Tribunal Constitucional, ha señalado que la dimensión subjetiva exterior de la libertad religiosa genera el principio de exención de coacción, la cual señala que “ninguna persona puede ser forzada a actuar contra sus creencias religiosas; es decir, que no podrá ser obligada o compelida

legalmente a obrar de manera contrapuesta a dichas convicciones”. (STC N° 3372-2011-PA/TC, 2013).

Por tanto, en ninguna forma, se aceptará que una persona por estar en una posición de subordinación o de obediencia frente a otra, se le coaccione a cometer actos que estén en contra de sus convicciones religiosas.

La dimensión negativa de la libertad religiosa, establece que la persona tiene el derecho de no declarar sus convicciones religiosas, ni estar coaccionado para realizar dicho acto, la regulación de esta dimensión negativa de la libertad religiosa, se encuentra regulada en el inciso 18 del artículo 2° de nuestra Constitución, el cual establece que la persona tiene derecho a “mantener reserva sobre sus convicciones religiosas” (Constitución Política del Perú, Lima, Perú, 29 de diciembre de 1993).

ROCA, añade lo siguiente: “un verdadero derecho de libertad declarativa en materia religiosa, que reconoce al individuo una esfera de inmunidad de coacción garantizada mediante las consiguientes acciones de rechazo frente a cualquier coerción externa que pretenda obligarle a declarar contra su voluntad” (Roca, 1992). Como podemos observar en la dimensión negativa, se toma muy en cuenta que no exista la coacción para la declaración de las convicciones religiosas de la persona.

Dentro de la dimensión subjetiva de la libertad religiosa, están presentes los límites a la libertad religiosa, es decir, que el ejercicio de este derecho no debe estar en contra de la moral y el orden público, esta normativa la encontramos en el artículo 2° inciso 3 de nuestra Constitución, este respeto por la moral y el orden público responde al respeto de los derechos fundamentales de las otras personas,

debido a que este ejercicio no puede exceder los límites establecidos. En este sentido, no puede irse en contra de lo que se busca dentro de una sociedad humana que es la defensa de los derechos fundamentales.

Respecto a la dimensión objetiva encontramos el principio de laicidad del Estado y el principio de colaboración Estado-confesiones religiosas. Ambos regulados en el artículo 50° de la presente Constitución. El principio de laicidad del Estado implica que el Estado debe mantener una posición neutral, en cuanto se refiere a las organizaciones religiosas, en este sentido se encuentra prohibido de coaccionar a los ciudadanos a seguir determinada creencia religiosa, así como formar parte de una en particular o practicar ciertos actos correspondientes a determinada organización religiosa. Es importante señalar que la celebración de cierta actividad litúrgica no perturbará el principio de laicidad establecido por nuestro orden legal constitucional, siempre y cuando no se les exija a los ciudadanos y/o trabajadores, con asistir a estos eventos.

En cuanto al principio de colaboración de las confesiones religiosas y el Estado, permite que exista una cooperación entre ambas, de tal manera que se garantiza el efectivo ejercicio de la libertad religiosa, si bien el artículo 50° de nuestra Constitución, reconoce a la iglesia católica como un elemento importante dentro de nuestra formación histórica y cultural, no excluye que puedan suscribirse convenios entre el Estado y/u otras confesiones religiosas.

#### **1.1.3.8. La discriminación laboral como consecuencia del ejercicio de la libertad de conciencia y autonomía religiosa derivado de las relaciones laborales. -**

Al respecto, el jurista CABANELLAS, se refiere a la discriminación como la “acción y efecto de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista

social, significa subsumir en un estado de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros” (Cabanellas, 2006).

Nosotros, nos enfocaremos en este punto en la discriminación por razones religiosas. Es decir, cuando el Estado o en una relación de subordinación, se ha producido una vulneración los derechos de una persona o una colectividad, al ofrecerles una trato diferenciado o distinto a los demás, pero de forma inferior y degradando la dignidad de la persona.

Esta prohibición de discriminar está registrada por nuestro ordenamiento jurídico en el inciso 2 del artículo 2° de la presente Constitución al establecer que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y no puede ser discriminado por motivos religiosos. Asimismo, nuestra jurisprudencia al referirse al principio de la no discriminación ha señalado, lo siguiente:

“(…) establece la prohibición de un trato que excluya, restrinja o separe, menoscabando la dignidad de la persona e impidiendo el pleno goce de los derechos fundamentales (por lo que en virtud de tal principio queda prohibida) la diferenciación no justificable en el ámbito laboral, educativo, etc., o (el) ejercicio de cargos o funciones de naturaleza pública que estén condicionados a la adhesión o no a una filiación religiosa”. (STC N° 3283-2003-PA/TC, 2004).

Inferimos de lo pronunciado por el Tribunal Constitucional, que si puede existir una distinción en el trato ya sea en el ámbito laboral o cierto desempeño en los cargos públicos, siempre y cuando esta distinción encuentre justificación, de lo contrario se estaría imposibilitando el ejercicio los derechos fundamentales de la persona, sumado al daño de la dignidad de esta.

De igual forma se precisa que esta justificación de la distinción que se realice en el ámbito que se desarrolle la persona o la colectividad, debe responder a términos razonables, de tal manera que el trato distinto que se efectúa a las personas o colectividad en el ámbito que se desarrolla ésta debido a la organización social de la empresa y la ideología que tiene, de tal manera que no se está vulnerando sus derechos.

Como podemos observar, lo que sanciona nuestro ordenamiento jurídico no es la distinción que se realice sobre la persona o colectividad, en el ámbito educativo, religioso, etc., sino la discriminación que es “la divergencia de trato jurídico” (Rodríguez M. , 2014) no justificado que se efectuó sobre ellos. Siguiendo en este orden de ideas, la discriminación solo se produce cuando la medida de distinción que se haya efectuado sobre la persona o colectividad es irrazonable y no es proporcional, en situaciones homólogas.

Respecto a las condiciones para que un trato diferenciado, no se considere una vulneración de los derechos fundamentales de la persona, el Tribunal Español, agrego lo siguiente: “este Tribunal ha venido exigiendo para permitir el trato dispar de situaciones homologables la concurrencia de una doble garantía: a) La razonabilidad de la medida (...) b) La proporcionalidad de la medida”. (STC N° 96/2002 ES/TC, 2002).

En este sentido no todo trato diferenciado de una persona o una colectividad, se podrá considerar como una trasgresión de las normas, siempre y cuando esta diferenciación este en relación con la justificación razonable y objetiva exigida por el ordenamiento jurídico. Asimismo, cabe precisar que se exige que los medios empleados para lograr la finalidad perseguida deban ser proporcionales

a las medidas adoptadas, de tal forma que esta medida no vulnere los derechos de las personas o la colectividad.

#### **1.1.3.9. Los límites a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en el marco de la igualdad de los derechos constitucionales. -**

En la dimensión subjetiva de la libertad religiosa pueden ubicarse sus límites, los cuales, conforme a la Constitución (artículo 2°, inciso 3) son el respeto de la moral y el orden público (STC 6111-2009-PA/TC, fundamento 18). El orden público es un límite que se señala a la libertad religiosa desde el citado artículo 10° de la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789. Como sabemos, se trata de un concepto legal indeterminado, por lo que su concreción, en última instancia, está comisionada al Juez (Pérez, 1997). En tanto que la autonomía religiosa se interpreta a la luz del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 18.3) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 12°.3), debe entenderse como sus límites los señalados en estos tratados internacionales, esto es, aquellos advertidos en la ley que sean necesarias para defender la seguridad, el orden, la salud o la moral estatales, o los derechos y libertades esenciales de los demás.

Bien cabe sostener, por tanto, que el respeto al orden estatal (y la moral) que menciona la Constitución como término de la libertad religiosa, puede traducirse en el respeto de los derechos cardinales de los demás, pues es claro que, en una sociedad democrática que tenga como punto de partida el respeto a la dignidad del individuo, el mantenimiento del orden público tiene por finalidad la tutela de los derechos humanos.

Así lo entiende Calvo Álvarez, para quien el único límite del ejercicio de la autonomía religiosa “es el respeto a los derechos de los demás, ya que ese respeto va inalterablemente unido al genuino sentido de orden público” (Calvo J. , 1983) . Por ello, al desdoblar los límites de la autonomía religiosa ocurrientes en la Constitución, precisa que éstos son tanto “la defensa del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos esenciales como la protección del orden, la salud y moral públicos” (artículo 1).

La distinción entre la libertad de conciencia y la libertad religiosa realizada en estos términos supone imaginar la primera como la autonomía de la persona para optar por una determinada concepción ética o moral de la vida y comportarse de acuerdo con ella, mientras que la segunda se referiría al derecho de la persona a tener o no unas determinadas creencias religiosas y autodeterminarse en su actuación en consonancia con las mismas. Así trazados, los confines entre una y otra libertad son difusos, pues no creo que se pueda discutir que los dogmas religiosos comportan talentos éticos y morales.

De hecho, cuando el Tribunal Constitucional en el pasaje reproducido refiere que, en momentos, la libertad de conciencia se exterioriza de manera externa menciona como patrón la objeción de conciencia, cuya invocación por parte de la persona está, con frecuencia, motivada por sus creencias religiosas.

Al margen de lo que se pueda mostrar dentro de los textos o dispositivos normativos, es menester reconocer que el ordenamiento jurídico permite que el aspecto psíquico o intrínseco del ser humano queda manifiestamente anotado, de tal modo que el ser humano sea concebido no únicamente como un ente mecánico que recibe órdenes y las ejecuta, sino más bien, entenderlo como una persona que

más de ella su capacidad física, también, comporta elementos internos que requieren ser tutelados por la jurisdicción nacional, además de la internacional.

En atención a lo antedicho, y como consecuencia de lo desarrollado por el supremo exégeta de la Constitución, es importante que el ideal religioso no sea objeto o instrumento de un sistemático atropello de derechos fundamentales que impidan el normal desarrollo de las actividades y labores propias del trabajador, quien más allá de lo pretendido religiosamente por su empleador y la organización en general, deberá tomar en cuenta el respeto por la autonomía religiosa de su trabajador y brindarle el espacio necesario para el despliegue de su independencia mental y moral; evidentemente, respetando él también la libre manifestación religiosa de sus compañeros de trabajo y/o empleadores.

Sin embargo, y respecto de tutelar a un posible empleador ideológico, el artículo 6° del citado cuerpo normativo, 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 peruana.

#### **1.1.3.10. La postura del Tribunal Constitucional y sus más importantes conclusiones en materia de libertad de conciencia y autonomía religiosa en los centros de trabajo. -**

Anteriormente se ha citado al Tribunal Constitucional de la Republica, en su calidad de máximo intérprete de nuestra Carta Magna en el marco de la protección de los derechos fundamentales que se convergen conflictivamente en la relación

laboral con el empleador ideológico. Sin embargo, en adelante se propondrá una serie de sentencias y principales pronunciamientos del más grande exégeta de la ley de leyes a fin de revisar la evolución cronológica de la misma.

En ese orden de ideas, tenemos lo siguiente:

- a. **Sentencia de fecha 19 de agosto de 2002**, recaída en el **expediente N.º 895-2001-AA/TC**; en este caso se examinó la destitución de un trabajador que vulneró su jornada invocando motivaciones religiosas, lo cual, supuso que el Tribunal Constitucional defina la autonomía de conciencia, la autonomía de religión y la objeción de conciencia para amparar su reclamo.
- b. **Sentencia de fecha 15 de junio de 2004**, recaída en el **expediente N.º 3283-2003-AA/TC1**; caso en el cual, dos discotecas ubicadas en Huancayo cuestionaron la oposición colectiva de comercializar bebidas alcohólicas en el día que se celebra el viernes santo católico. En esta disposición también se describe el contenido de la autonomía religiosa y el carácter vinculante de las usanzas religiosas.
- c. **Sentencia de fecha 21 de abril de 2005**, recaída en el **expediente N.º 256-2003-HC/TC**; proceso en el que la custodia 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 probidad íntima, la autonomía religiosa y la autonomía de culto.
- d. **Sentencia de fecha 28 de octubre de 2010**, recaída en el **expediente N.º 5680-2009-AA/TC**; en este caso, el Tribunal reconoce el nexo existente entre el Estado y la Iglesia Católica como componente histórico, cultural y moral, pero

ello no supone, en su opinión, la adopción de postura oficial alguna, por lo que no evidencia la exigencia de la práctica de costumbres o ritos religiosos por más arraigados. Ello a propósito de la queja de un Fiscal Adjunto Superior de Amazonas porque lo obligaban a concurrir a idolatrar una efigie del Niño Jesús y la Sagrada Familia dentro del local institucional en el que laboraba.

- e. **Sentencia de fecha 7 de marzo de 2011**, recaída en el **expediente N.º 6111-2009-PA/TC**: en este caso, se evalúa la pertinencia de emblemas religiosos (crucifijo y Biblia) en ámbitos sociales y judiciales, repasándose el concepto del derecho de autonomía religiosa, la no distinción o equivalencia religiosa, la laicidad del Estado, la asistencia entre el Estado y las expresiones religiosas.
- f. **Sentencia de fecha 16 de agosto de 2011**, recaída en el **expediente N.º 3045-2010-HC/TC**: caso en el cual se discute la transgresión del derecho a la autonomía religiosa en un centro carcelario, señalándose que dicho derecho es susceptible de ser condicionado siempre que concurren razonamientos neutrales de racionalidad y proporcionalidad.
- g. **Sentencia de fecha, 02 de febrero del año 2021**, recaída en el **expediente 05258-2016-PA/TC**; La persona solicita su reposición en su centro de labores en calidad de cobradora; y, además, que se ordene a la demandada el cese de cualquier acto hostil, por el hecho de pertenecer a la iglesia cristiana Pentecostés. En esa línea, solicita accesoriamente que no se le obligue a usar pantalón para poder trabajar en las diferentes unidades vehiculares de la empresa.

Lo resuelto por las diferentes salas del Tribunal Constitucional y en sede ordinaria del Poder Judicial de la República del Perú, dan muestra clara que la

legislación en materia de libertad de conciencia, culto, pensamiento y religión, han sido destinados para garantizar el libre ejercicio de la misma, en una irrestricta doble dimensión, tanto para el enfoque respecto del empleador y para la del trabajador, ambos, personas naturales que por el solo hecho de ser seres humanos gozan del libre ejercicio de todos derechos y facultades vinculadas a prácticas religiosas, que probadamente se ha visto que, no contravienen ni el orden público ni las buenas costumbres de la jurisdicción nacional.

En ese orden de ideas, la postura del legislador es que se respeten los espacios de prácticas y creencias ideológicas tanto de trabajador como de empleador, a fin de alcanzar un adecuado nivel de comprensión y tolerancia entre ambos, en pro de un sano equilibrio en el libre ejercicio de sus derechos dogmáticos, sin alterar por supuesto, como se ha venido desarrollando en el presente trabajo académico, tanto el clima laboral de la organización, así como la esfera de paz y adecuado desenvolvimiento laboral del trabajador.

La casuística desarrollada, finalmente, nos muestra acertadamente, la concordante aplicación de los dispositivos legales a fin de garantizar, no únicamente los intereses particulares de trabajo o empleador, sino que, en el marco de la finalidad teleológica de la misma, garantiza el respeto al derecho constitucional de libertad o autonomía religiosa, sea quien sea el que la ostente.

#### **1.1.4. Definición de términos básicos:**

**1.1.4.1. Discriminación:** El concepto de discriminación se califica en un doble sentido: en primer lugar, con relación al criterio de distinción, relativo a la consideración del individuo como perteneciente a un grupo o categoría particular, en razón de cual se le “discrimina”, y, en segundo lugar, que tal distinción coloca a esos

individuo o grupo en una situación adversa o peyorativa, lo que supone una negación del principio de igualdad y, por ello, una afrenta a la propia dignidad humana. (Rodríguez-Piñero & Fernández, 1986, pág. 91)

**1.1.4.2. Empleador ideológico:** En términos expresados por TOYAMA MIYAGUSUKU, se entiende por empleador ideológico, lo siguiente: “Las organizaciones de tendencia o empleadores ideológicos son entidades que se caracterizan por tener un ideario que es el contenido esencial de tales organizaciones y que buscan el sostenimiento y difusión de la ideología en la sociedad” (Toyama, 2007, pág. 325).

**1.1.4.3. Igualdad:** La igualdad es entendida como aquel derecho fundamental que prohíbe tratamientos desiguales, carentes de justificación que se manifiesten en el contenido de la ley o en la aplicación de este operando como una técnica de control. (Fernández, 1992, pág. 170)

**1.1.4.4. Libertad de conciencia:** Esta libertad se encuentra protegida y regulada en el numeral 3 del artículo 2º de nuestra Constitución. Cuando se hace referencia a este término, nos referimos a la libertad que se le confiere a la persona de formular juicios prácticos frente a una acción concreta, es decir de discernir entre lo correcto o incorrecto ante a una situación en la cual debe hacer o no hacer de acuerdo con los ideales que tenga y le parezca los adecuados.

**1.1.4.5. Autonomía de religión:** Ninguna persona puede ser impedida de ejercer su opción de adorar a alguna divinidad, pues se trata de una de las manifestaciones de la libertad de conciencia, ya que previamente parte del reconocimiento de la existencia de una esfera reservada al individuo, en la que no cabe interferencia o intromisión alguna por parte de terceros. (STC. N° 3283-2003-AA/TC, 2004).

**1.1.4.6.Relación laboral:** La relación laboral es aquella donde el trabajador voluntariamente presta sus servicios al empleador bajo su dirección y sus órdenes, a cambio de que este servicio prestado sea remunerado. Se precisa que el trabajador que ejecute las órdenes del empleador, siempre se tratará de una persona natural, mientras el empleador puede tratarse de una persona natural o jurídica.

**1.1.4.7.Subordinación:** Por subordinación, nuestra legislación entiende aquella situación en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, quien tiene facultades para normar las labores (poder reglamentario), dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas (poder de dirección), y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad. (Asesoría Laboral, 2003, págs. A-2)

## **1.2.Formulación del problema:**

### **1.2.1. Pregunta general:**

- ¿De qué manera se afecta el derecho fundamental a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en las relaciones laborales en el Perú?

### **1.2.2. Preguntas específicas:**

- ¿Existe alguna autoridad jurisdiccional que haya tratado directamente casos relacionados a la vulneración del derecho fundamental a la libertad de conciencia y autonomía religiosa, como consecuencia de las relaciones laborales en el Perú?
- ¿Qué criterios y qué soluciones ha desarrollado el Tribunal Constitucional al resolver casos de vulneración del derecho fundamental a la libertad de

conciencia y autonomía religiosa, como consecuencia de las relaciones laborales en el Perú?

- ¿Los casos de vulneración del derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en el centro de trabajo son relevantes en materia de derechos humanos?

### **1.3.Objetivos:**

#### **1.3.1. Objetivo General:**

- Demostrar la trascendencia del derecho fundamental a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en las relaciones laborales de subordinación en el Perú.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos:**

- Demostrar con la casuística jurisprudencial del Tribunal Constitucional, el nivel de incidencia de casos de vulneración al derecho fundamental de libertad de conciencia y autonomía religiosa en el Perú.
- Exponer con la casuística jurisprudencial del Tribunal Constitucional, el criterio y solución de casos de vulneración al derecho fundamental de la libertad de conciencia y autonomía religiosa en el Perú.
- Demostrar que los casos de vulneración del derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en el centro de trabajo son relevantes en materia de derechos humanos.

### **1.4.Hipótesis:**

#### **1.4.1. Hipótesis General. -**

- El derecho fundamental a la libertad de conciencia y autonomía religiosa se ve afectada como consecuencia de las relaciones laborales en el Perú.

#### **1.4.2. Hipótesis Específica. -**

- El Tribunal Constitucional ha tratado temas de vulneración al derecho fundamental de libertad de conciencia y autonomía religiosa, como consecuencia de las relaciones laborales en el Perú.
- El Tribunal Constitucional ha desarrollado criterios y soluciones frente a la vulneración del derecho fundamental a la libertad de conciencia y autonomía religiosa, como consecuencia de las relaciones laborales en el Perú.
- Los casos de vulneración del derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en el centro de trabajo son relevantes, sobre todo, en materia de derechos humanos.

## CAPÍTULO II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de investigación:

#### 2.1.1. Investigación Dogmática. -

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad exponer los aspectos doctrinales que ha desarrollado el Tribunal Constitucional a fin de resolver los problemas relacionados con la libertad de conciencia y autonomía religiosa en centro de trabajo.

En ese sentido, Oscar Sarlo, resalta su importancia en trabajos de investigación de corte jurídico, con las siguientes palabras:

(...) La dogmática jurídica es importante no sólo por ser el modelo tradicional de la ciencia jurídica, y aun el más utilizado por los juristas, sino también porque es un modelo de investigación que sólo pueden practicar los juristas. Sólo quienes han sido “ordenados” como juristas, pueden aspirar a ser reconocidos como cultivadores de esta disciplina, fundamentalmente porque la validez de sus enunciados se corrobora institucionalmente por la autoridad de quien los emite, y esto, depende del reconocimiento que se ganen entre sus colegas, en la docencia universitaria, y en particular, entre los jueces: (Sarlo, 2017).

Para cumplir con dicha finalidad, se expondrán las seis mejores sentencias en esa materia a fin de que sirvan de pilares o fundamentos en la presente investigación.

#### 2.1.2. Investigación Cualitativa. -

La investigación cualitativa evita la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas

como la observación participante y las entrevistas no estructuradas. La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica (Férrandez & Pértegas, 2002).

En ese sentido, la presente investigación estrictamente de enfoque cualitativo, pues no nos centramos en obtener cifras o datos específicos, sino analizar una situación concreta que es relevante jurídicamente.

### **2.1.3. Investigación Descriptiva. –**

Es una investigación de segundo nivel, inicial, cuyo objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones de las personas, agentes e instituciones de los procesos sociales. Como dice R. Gay (1996) la investigación descriptiva, comprende la colección de datos para probar hipótesis o responder a preguntas concernientes a la situación corriente de los sujetos del estudio. Un estudio descriptivo, determina e informa los modos de ser de los objetos (Esteban, 2020).

En ese sentido, la presente investigación es de enfoque básico descriptivo, pues intenta explicar un fenómeno presente en muchas organizaciones de tendencia ideológica, y expone las soluciones que ha asumido la jurisdicción nacional sobre esa materia.

### **2.2. Población y Muestra:**

La población es aquel conjunto de individuos que comparten un conjunto definido de características (variables de estudio) que se desean estudiar (Díaz, 2017). En ese sentido, la población usada en la presente investigación son las sentencias del Tribunal Constitucional aplicables al caso concreto.

La muestra, es un subconjunto de la población de estudio, es decir, el grupo de personas que realmente se estudiarán. Debe ser representativa de la población (Díaz, 2017). En ese sentido, la muestra en la presente investigación, son exactamente siete sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional y que han sido recolectadas a fin de servir de soporte para la presente investigación.

### **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos:**

#### **2.3.1. Análisis documental:**

La técnica por utilizar en la presente investigación se basa en el análisis documental de las siete sentencias que hemos recolectado sobre las cuales se desprende el criterio y solución jurisprudencial del Tribunal Constitucional sobre los problemas vinculados de la relación laboral entre empleador y trabajador en materia de libertad de conciencia y autonomía religiosa.

Así mismo., consideramos idóneos dada la naturaleza del presente trabajo de investigación, contar con el análisis documental correspondiente, ya que nuestra fuente de información -las sentencias del Tribunal Constitucional- reúnen las condiciones requeridas, tales como, validez, confiabilidad, calidad y equidad, características indispensables en toda investigación documental.

#### **2.3.2. Guía de análisis documental:**

En este sentido, proponemos como instrumentos de análisis documental, las fichas textuales y resúmenes que contendrán los puntos más relevantes para nuestra investigación sobre la libertad de conciencia y la autonomía de trabajo en los centros de trabajo en el Perú.

Las fichas bibliográficas son los instrumentos en los que se registran, de manera independiente, los datos de las obras de consultadas (en este caso, sentencias

del Tribunal Constitucional). Estas fichas permiten identificar la fuente de información por la cual se sostiene el trabajo de investigación, además de facilitar su ubicación para corroborar su autenticidad.

## **2.4. Procedimiento:**

### **2.4.1. Recolección de datos:**

- i. Principal fuente de recolección de datos, la página web del Tribunal constitucional
- ii. La recolección de datos se obtuvo de documentos en línea publicados por el Tribunal Constitucional.
- iii. El tiempo apropiado para la recolección de datos contenidos en nuestra fuente documental fue de dos semanas.
- iv. Al obtener la información, se procedió a la elaboración de las fichas bibliográficas.
- v. La estructuración de las fichas bibliográficas contiene, nombre del autor, fecha de la publicación, título del documento, mes, día, año y la URL completa con la cual se podrá acceder al documento en consulta.

### **2.4.2. Análisis de datos:**

- i. El análisis de datos mantiene en la presente investigación, su finalidad descriptiva, es decir, narrar los fundamentos de las sentencias del Tribunal Constitucional que son relevantes para resolver la problemática que se plantea en materia de libertad de conciencia y autonomía religiosa en los centros de trabajo.
- ii. En primer término, se procedió con un análisis descriptivo mediante el cual, se detalló las características preliminares de las sentencias del Tribunal Constitucional, delimitados por el tema, materia de la presente investigación
- iii. En segundo término, se procedió con un análisis dogmático de las sentencias del Tribunal Constitucional, toda vez que, los resultados son obtenidos en base a los

criterios adoptados jurídicamente por el máximo intérprete de nuestra constitución, sobre todo porque el núcleo de discusión en el presente trabajo de investigación versa sobre derechos humanos.

- iv. Al término de este, se procede con la etapa concluyente de la presente investigación, una relación de criterios que ha desarrollado el Tribunal Constitucional y que nos permiten responden a la problemática planteada en este apartado.

### **2.5. Aspectos éticos:**

La ética de la investigación implica la aplicación de principios éticos fundamentales. La iniciativa de la investigación académica está construida sobre una base de confianza. La sociedad confía en que los resultados de la investigación reflejan un intento honesto por describir el mundo de manera precisa y sin prejuicios (Skovdal, 2012).

En ese sentido, queda garantizado el trabajo ético en la presente investigación, tanto desde la exposición de datos, así como en el análisis de los elementos que la componen, por otro lado, las conclusiones serán expuestas sin caer en el prejuicio, ni en opiniones sesgadas.

Por tanto, la presente investigación, reúne criterios éticos, tales como, honestidad e integridad, derechos de autor y aplicación del manual APA en todo el trabajo académico.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1. Análisis de resultados preliminares:

El último Censo a nivel Nacional realizado por el INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática) arroja como resultado que el 95% de los peruanos reconoce pertenecer a una organización religiosa, y únicamente un 5.1%, manifiesta no pertenecer a ninguna. Sin embargo, este último dato, no puede interpretarse como que son personas que no creen en Dios, directamente, sino más bien, que no participan de las actividades que forman parte de la rutina de una religión como tal. En ese sentido, son personas que, si poseen una conciencia religiosa pero que no está amoldada a una confesión específica sino más bien, que adoran a Dios o a “su Dios” de una manera libre ya vierta como mejor lo dicte su conciencia.

Muestra de lo anterior es la última actualización a nivel nacional realizada por el INEI, el cual adjunto al presente trabajo de investigación en los siguientes términos:

**Tabla 1**

**Fuente INEI - Censo Nacional 2017.**

DEPARTAMENTO	TOTAL (100%)	RELIGION CATOLICA	RELIGION EVANGELICA	OTRAS	NINGUNA
<b>TOTAL</b>	<b>23196391</b>	<b>76,0</b>	<b>14,1</b>	<b>4,8</b>	<b>5,1</b>
AMAZONAS	281605	63.9	23.0	5.1	8.0
ANCASH	850507	76.7	15.60	3.0	4.7
APURIMAC	315006	78.0	17.7	2.4	2.0
AREQUIPA	1118223	82.4	6.3	6.1	4.2
AYACUCHO	479120	75.6	20.5	1.3	2.6
CAJAMARCA	1026734	75.4	17.8	3.5	3.3
CALLAO	799608	76.0	11.8	6.8	5.4

CUSCO	950323	78.8	13.4	4.5	3.3
HUANCAVELICA	266825	72.8	25.2	0.6	1.4
HUANUCO	551601	68.0	26.4	1.9	3.7
ICA	662444	81.5	10.3	4.5	3.8
JUNIN	969059	74.1	18.7	2.5	4.7
LA LIBERTAD	1379613	68.3	13.7	4.8	7.2
LAMBAYEQUE	935564	79.6	19.7	3.4	3.3
LIMA	7782282	77.0	10.8	5.8	6.3
LORETO	623029	67.3	24.2	4.3	4.2
MADRE DE DIOS	105503	70.6	15.8	6.2	7.5
MOQUEGUA	142211	80.6	7.3	6.9	5.1
PASCO	196780	66.9	23.8	3.6	5.7
PIURA	1410686	84.8	10.7	2.8	1.8
PUNO	944053	82.0	8.0	7.0	3.0
SAN MARTIN	608404	60.3	22.1	6.4	11.03
TACNA	269027	75.7	8.9	8.9	6.4
TUMBES	171351	78.4	14.8	3.1	3.7
UCAYALI	356803	58.0	27.6	5.2	9.1
PROVINCIA DE LIMA	7060760	76.7	10.7	6.1	6.5
REGION LIMA	721522	80.5	11.8	3.5	4.1

Fuente INEI.- Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III. De comunidades indígenas.

Se aprecia en el presente artículo que la mayoría de los peruanos mayores de 12 años se consideran católicos, en un segundo lugar y con poco porcentaje de peruanos están los evangélicos. En un tercer lugar se encuentran las demás religiones con un pequeño porcentaje. De acuerdo con su religiosidad, los peruanos de 12 a más años se distribuyen así: el 76% son católicos, el 14,1% son evangélicos, el 4,8% tiene otro credo (lo que incluye a adventistas, testigos de Jehová, mormones, israelitas, budistas, musulmanes,

entre otros) y el 5,1% dijo no tener religión. Este último segmento, que incorpora a los ateos, fue el que más aumentó en el periodo intercensal (es decir, entre el 2007 y el 2017). La proporción de católicos, en cambio, subió solo en 4% mientras que los evangélicos crecieron en 25,3% en esta década (García L. , 2018)

La presente imagen muestra que, en el año 2017, la libertad religiosa que desarrollaba nuestro país se distribuía de la siguiente manera.



Ilustración 1 INEI- Censo Nacional 2017

### 3.1. Análisis de resultados a partir de los objetivos planteados:

Recordemos que el objetivo general en la presente investigación versa sobre lo siguiente:

***“Demostrar la trascendencia del derecho fundamental a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en las relaciones laborales de subordinación en el Perú”.*** Así

mismo, los objetivos específicos 1, 2 y 3, apuntan a ***“Demostrar con la casuística jurisprudencial del Tribunal Constitucional, el nivel de incidencia de casos de vulneración al derecho fundamental de libertad de conciencia y autonomía religiosa en el Perú”, “Exponer con la casuística jurisprudencial del Tribunal Constitucional, el criterio y solución de casos de vulneración al derecho fundamental de la libertad de conciencia y autonomía religiosa en el Perú”, y “Demostrar que los casos de vulneración del derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en el centro de trabajo son relevantes en materia de derechos humanos”.***

En vista que la muestra tomada forma parte de siete sentencias del Tribunal Constitucional, pasaremos explicar de manera sucinta cual es el aporte de ellas a fin de resolver los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación. En ese sentido, exponemos un listado de los criterios más destacados de la casuística jurisprudencial del TC, sobre la relevancia de la libertad de conciencia ya autonomía religiosa en entornos laborales:

- i. Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 0895-2001-AA/TC**, la parte demandante interpone acción de amparo en contra del Seguro Social de Salud - ESSALUD, Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, con la finalidad de que no se exija trabajar los sábados, ya que se vulneraría los derechos constitucionales a la libertad de religión, y a no ser discriminado por la elección de una creencia religiosa.

---

**Tabla 2**

**Ficha General del Expediente N.º 0895-2001-AA/TC**

---

<b>Parte demandante</b>	Lucio Valentín Rosado Adanaque.
<b>Parte demandada</b>	Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque y Seguro Social de Salud - ESSALUD, Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo
<b>Derechos vulnerados</b>	Amenaza a los derechos constitucionales a la libertad de conciencia y a la libertad de religión, y a no ser discriminado por motivo de religión
<b>Acciones emprendidas</b>	Proceso Constitucional de Amparo seguido de Recurso de Agravio Constitucional.
<b>Criterio clave asumido por el TC en la materia controvertida.</b>	El derecho constitucional a la objeción de conciencia, como adelantábamos en el fundamento tercero, permite al individuo objetar el cumplimiento de un determinado deber jurídico, (...). Así, la objeción de conciencia tiene una naturaleza estrictamente excepcional, ya que, en un Estado Social y Democrático de Derecho, que se constituye sobre el consenso expresado libremente, la permisión de una conducta que se separa del mandato general e igual para todos, no puede considerarse la regla, sino, antes bien, la excepción, pues, de lo contrario, se estaría ante el inminente e inaceptable riesgo de relativizar los mandatos jurídicos. (Fundamento jurídico número 7).

---

El demandante sostiene que al inicio del contrato laboral no se estructuró el horario y días de trabajo, los cuales se realizaban de lunes a viernes, llegando a un acuerdo con sus jefes inmediatos ya que ellos tenían conocimiento de su religión, al pertenecer a la “Iglesia Adventista del Séptimo Día”, uno de cuyos preceptos conlleva la observancia del sábado como día dedicado al culto, pues es el “Día del Señor o Día de Reposo Cristiano”. Sin embargo, en el año 2001, con la entrada del nuevo programa de trabajo, se le programó al demandante a trabajar los sábados, situación en la cual se encuentra en total desacuerdo, ya que se estaría

en contra de sus preceptos religiosos, atentando en contra de su libertad de conciencia y autonomía religiosa, hecho que lo condujera a una serie de inasistencias, que desembocarían, irremediablemente en un despido incausado.

El Tribunal Constitucional, en el presente marco de circunstancias, señaló que:

El derecho a la libertad de conciencia supone el derecho de toda persona de formarse libremente la propia conciencia, de manera tal que aquella formación se vea exenta de intromisiones de cualquier tipo. El libre desarrollo de la personalidad del individuo implica que en el transcurrir de la vida la persona vaya formándose en valores o principios que den lugar a la generación de un propio cúmulo de criterios e ideas. El Estado Constitucional de Derecho resguarda que el forjamiento de la propia conciencia no conlleve perturbación o imposición de ningún orden, ni siquiera de aquellos postulados éticos o morales que cuenten con el más contundente y mayoritario apoyo social, pues justamente, una condición intrínseca al ideal democrático lo constituye el garantizar el respeto de los valores e ideas de la minoría.

Se finaliza, señalando que, si en un inicio el empleador respecto los preceptos doctrinarios, es decir la religión de la cual profesaba la demandante, no existen motivos algunos para que posteriormente se cambie su contrato de trabajo. En este punto es preciso indicar que, que no se está yendo en contra de la variación que puede realizar el empleador, sino que el enfoque viene desde un carácter fundamental del “principio de dignidad humana, para que se realizara tal cambio era preciso que se observara un mínimo de razonabilidad en los fundamentos del cambio”. Por lo que, en el fallo final, declaran fundada la acción de amparo,

ordenándose así a la empleadora que no se incluya al demandante a los servicios del sábado.

- ii. En otra de las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional recaída en el **Expediente N° 3283-2003-AA/TC** de fecha 15 de junio de 2004, el colegiado establece la proscripción de un trato que excluya, restrinja o separe, menoscabando la dignidad de la persona e impidiendo el pleno goce de los derechos fundamentales -por lo que en virtud de tal principio- queda prohibida la diferenciación no justificable en el ámbito laboral, educativo, etc., o (el) desempeño de cargos o funciones de naturaleza pública que estén condicionados a la adhesión o no adhesión a una filiación religiosa.

---

**Tabla 3**

**Ficha General del Expediente N.º 3283-2003-AA/TC**

---

<b>Parte demandante</b>	“Taj Mahal Discoteque” representada por Teodoro Camayo Quinte, y “El Jeque Discoteque”, representada por Gloria Camayo de Ruiz
<b>Parte demandada</b>	Municipalidad Provincial de Huancayo.
<b>Derechos vulnerados</b>	Amenaza de sus derechos constitucionales a la libertad de conciencia y religión, a la libertad de trabajo y a la libertad de empresa.
<b>Acciones emprendidas</b>	Proceso Constitucional de Amparo.
<b>Criterio clave asumido por el TC en la materia controvertida.</b>	<u>El principio de inmunidad de coacción</u> consiste en que ninguna persona puede ser obligada a actuar contra sus creencias religiosas; es decir, que no podrá ser obligada o compelida jurídicamente a obrar de manera opuesta a dichas convicciones. Tal exención alcanza al ateo o al agnóstico, que en modo alguno puede ser apremiado a participar en alguna forma de culto, o a comportarse en coincidencia con los ritos y prácticas derivados de un dogma religioso, o a prestar juramentos bajo dichas

---

formas y convicciones (Fundamento jurídico 19, párrafo 2).

---

En ese sentido, el Tribunal constitucional de manera bastante acertada concluye que el reconocimiento de la profesión religiosa genera, por derivación, los derechos a practicar los actos de culto y a recibir la asistencia religiosa de la propia confesión; a conmemorar las festividades y a celebrar los ritos matrimoniales; y a recibir e impartir enseñanza e información religiosa de toda índole de acuerdo con las propias convicciones. De acuerdo con dichas facultades se generan los principios de inmunidad de coacción y de no discriminación (fundamento jurídico número 19, párrafo 1) lo cual, termina de cerrar la trascendencia del ejercicio constitucional del derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en el centro de trabajo.

- iii.** Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.º **256-2003-HC/TC**, en cuyo caso, se reafirma que la libertad de religión o también llamada, libertad religiosa, supone la capacidad de toda persona para autodeterminarse en su comportamiento de acuerdo con las convicciones y creencias, específicamente, en el plano religioso.

---

**Tabla 4**

**Ficha General del Expediente N.º 256-2003-HC/TC**

---

<b>Parte demandante</b>	Segundo José Quijano Cabanillas a favor de don Francisco Javier Francia Sánchez.
<b>Parte demandada</b>	Segunda Sala Penal Especializada para Procesos con Reos Libres de la Corte Superior de Justicia de Lima, y contra el director del Hospital Nacional “Dos de Mayo”.
<b>Derechos vulnerados</b>	Amenaza de sus derechos constitucionales a la dignidad de la persona, libertad de conciencia y religión.

<b>Acciones emprendidas</b>	Proceso Constitucional de Hábeas Corpus, seguido de un Recurso de Agravio Constitucional.
<b>Criterio clave asumido por el TC en la materia controvertida.</b>	Un aspecto importante que forma parte del contenido de este derecho es la protección contra toda discriminación que tenga por motivo el ejercicio del derecho a la libertad religiosa. La manifestación de la libertad religiosa a través de las creencias es consustancial a la libertad religiosa. Esta manifestación incluye tanto el proselitismo de las creencias como el culto, el cual forma parte de la religión que se profesa. En ese sentido, la libertad religiosa subsume a la libertad de culto, y dentro de la libertad de culto, quedan garantizadas constitucionalmente todas aquellas ceremonias que la expresan, como las relativas al matrimonio y los ritos. (Fundamento jurídico número 16),

---

La presente sentencia resulta pertinente al caso concreto, y muestra el criterio desarrollado por el Tribunal Constitucional respecto de los alcances del derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa, que son extensivos hasta en el centro de trabajo, en ese sentido, el colegiado reconoce la superioridad de este derecho reconociendo que ni el Estado puede realizar actos de injerencia que puedan modificar o alterar la naturaleza del referido derecho. Por tanto, se tiene de manera deductiva que, en el centro de labores, tampoco0 deben existir restricciones ni impedimento alguno al ejercicio libre y publico de la esfera de creencias religiosas que comportan la integridad mental y psíquica de una persona humana.

- iv. **Sentencia del Tribunal Constitucional**, recaída en el **Expediente N.º 5680-2009-AA/TC**, en cuyo caso, se establece mediante resolución administrativa que todos los días de cada año se deberá adorar la imagen del Niño Jesús y la Sagrada Familia dentro del local institucional, vinculando de este modo y en forma obligatoria a todo el personal de la entidad en el mes de mayo, periodo en el que

se conmemora el aniversario de creación del Ministerio Público, estableciéndose, en caso de incumplimiento, la elaboración de un informe dirigido a la Oficina Desconcentrada de Control Interno por una presunta "no identificación con el Ministerio Publico".

---

**Tabla 5**

**Ficha General del Expediente N.º 5680-2009-AA/TC**

---

<b>Parte demandante</b>	Hermes Antonio Muñoz Morí, en representación de don Félix Wagner Arista Torres.
<b>Parte demandada</b>	Presidente de la Junta de Jueces Superiores del Distrito de Amazonas, don Osvaldo Bautista Carranza
<b>Derechos vulnerados</b>	Amenaza de su derecho constitucional a la igualdad, así como a no ser discriminado por motivos de religión
<b>Acciones emprendidas</b>	Proceso Constitucional de Amparo, seguido de un Recurso de Agravio Constitucional.
<b>Criterio clave asumido por el TC en la materia controvertida.</b>	La libertad de religión o libertad religiosa que es la que realmente nos interesa en esta ocasión, supone la capacidad de toda persona para autodeterminarse en su comportamiento de acuerdo con las convicciones y creencias que tenga específicamente en el plano religioso. Vital es, al respecto, considerar que la religión implica la asunción de un conjunto de creencias y dogmas en torno a la divinidad, creencias y dogmas a partir de las cuales se explica el mundo y el estilo de vida de cada ser humano. (Fundamento jurídico número 17),

---

Sumado al principal criterio asumido por el Tribunal Constitucional, cabe destacar el desarrollo de las dimensiones de la libertad de conciencia y autonomía religiosa, en entornos laborales, al precisar que la citada libertad supone: a) la facultad de profesar aquella creencia perspectiva religiosa que por voluntad propia escoja cada persona; b) la facultad de abstenerse de profesar cualquier tipo de creencia o perspectiva religiosa; de la facultad de poder cambiar de creencia o perspectiva religiosa; y d) la facultad de hacer pública o de guardar reserva sobre

la vinculación con una determinada creencia o perspectiva religiosa (fundamento jurídico 18).

Lamentablemente dicho razonamiento no fue parte del empleador de la persona demandante, por lo que, ha venido siendo política institucionalizada al interior de la Fiscalía Superior del Distrito Judicial de Amazonas, el disponer que todo su personal (sin excepción alguna) participe de determinadas tareas vinculadas específicamente a la práctica de ciertas celebraciones y ritos propios de la fe católica. La manera como se ha concretizado dicha política supone como obligación del personal del Ministerio Público y de sus demás dependencias, la adoración del Niño Jesús, durante un determinado calendario mensual, uniformizado para todos (fundamento jurídico 25).

En ese sentido, y acorde con los criterios expuestos en la sentencia que obra como muestra en el presente trabajo de investigación, el Tribunal Constitucional, en un acto que reivindica los derechos de libertad de conciencia ya autonomía religiosa del trabajador, resolvió declarar fundada la demanda de Amparo interpuesta por don Félix Wagner Arista Torres contra el Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito de Amazonas, don Osvaldo Bautista Carranza, ordenando correlativamente, que cesen los actos de hostigamiento o discriminación hacia trabajadores cuya objeción de conciencia les dicte no formar parte del conjunto de ritos religiosos que arbitrariamente impuso la arte emplazada.

- v. **Sentencia del Tribunal Constitucional**, recaída en el **Expediente N.º 6111-2009-PA/TC**, en cuyo caso, el agraviado interpone proceso de amparo contra el presidente del Consejo de Ministros, don Javier Velásquez Quesquén; el

presidente del Congreso de la República, don César Zumaeta Flores; y otros; a efectos de que cese la amenaza de violación de su derecho de libertad religiosa reconocido en el artículo 2° de la Constitución.

---

**Tabla 6**

**Ficha General del Expediente N.º 6111-2009-PA/TC**

---

<b>Parte demandante</b>	Don Carlos Eduardo Becerra Sánchez.
<b>Parte demandada</b>	Presidente del Consejo de Ministros, don Javier Velásquez Quesquén; el presidente del Congreso de la República, don César Zumaeta Flores; y otros.
<b>Derechos vulnerados</b>	Amenaza de violación de su derecho de libertad religiosa reconocido en el artículo 2° de la Constitución
<b>Acciones emprendidas</b>	Proceso Constitucional de Amparo, seguido de un Recurso de Agravio Constitucional.
<b>Criterio clave asumido por el TC en la materia controvertida.</b>	En lo que respecta a la dimensión subjetiva de la libertad religiosa, este Tribunal Constitucional considera que la declaración del Señor de los Milagros como "símbolo de religiosidad y sentimiento popular" del Perú que hace la Ley N.º 29602, en nada perturba la capacidad del recurrente de autodeterminarse de acuerdo con sus convicciones y creencias en el plano de la fe religiosa, ni le obliga a actuar contra sus creencias religiosas, ni le impide la práctica de su religión en todas sus manifestaciones, individuales o colectivas, tanto públicas como privadas, con libertad para su enseñanza, culto, observancia y cambio de religión. (Fundamento jurídico número 33),

---

La referida sentencia, que obra como muestra en el presente trabajo de investigación, si bien no concede el recurso interpuesto, declarándolo por mayoría en infundado, expone criterios que son sumamente importantes para nosotros en materia de libertad de conciencia y autonomía religiosa, que definitivamente son argumentos interpretativos del TC y que son vitales para comprender en qué momento si hablamos de una afectación a este derecho y en casos, simplemente pasa por la subjetividad de la parte actora.

En ese sentido, a la par del criterio eje que exponemos en la ficha anterior, se suma al análisis interpretativo al caso concreto en términos del TC, usando para dicha conclusión un caso similar resuelto por la Corte Constitucional de España:

Similar razonamiento ha llevado al Tribunal Constitucional español, en Sentencia 34/2011, del 28 de marzo de 2011, a considerar que no contraviene la laicidad del Estado el hecho de que en los estatutos del Colegio de Abogados de Sevilla se disponga que éste "por secular tradición tiene por Patrona a la Santísima Virgen María, en el Misterio de su Concepción Inmaculada". Luego de concluir que los colegios profesionales (corporaciones de derecho público) han de ser, como todas las instituciones públicas, ideológicamente neutrales (cfr. STC 34/2011, de 28 de marzo, FJ 4), el mencionado Tribunal afirma que cuando una tradición religiosa se encuentra integrada en el conjunto del tejido social de un determinado colectivo, no cabe sostener que a través de ella los poderes públicos pretendan transmitir un respaldo o adhesión a postulados religiosos; concluyéndose así que, en el presente caso, el patronazgo de la Santísima Virgen en la advocación o misterio de su Concepción Inmaculada, tradición secular del Colegio de Abogados de Sevilla, no menoscaba su aconfesionalidad (STC 34/2011, de 28 de marzo, FJ 4) {fundamento jurídico número 29}.

Lo anterior es una muestra de que los derechos humanos vinculados a la libertad de conciencia y de religión, sin bien deben ser trascendentes en toda esfera de la vida diaria, lo que incluye el entorno laboral, se sigue el criterio de que ningún derecho es absoluto de por sí, sino, que su legítimo ejercicio debe sustentarse en

elementos objetivos y no subjetivos, pues de lo contrario, se restringiría toda actividad, incluso la empresarial en aras del derecho a la libertad de religión del trabajador. Por tanto, lo dictado por el TC sirve de eje en el presente trabajo de investigación para conocer los límites jurisprudenciales en el ejercicio de la libertad del referido derecho.

- vi. **Sentencia del Tribunal Constitucional**, recaída en el **Expediente N.º 3045-2010-HC/TC**; en cuyo caso, refiere que la favorecida ha sido condenada a 15 años de pena privativa de la libertad por el delito de tráfico ilícito de droga y que en el centro penitenciario antes mencionado se le viene prohibiendo que en los días de visita pueda tener acceso a su Biblia para poder realizar el estudio debido y compartir con otras personas que también van de visita en esos días.

---

**Tabla 7**

**Ficha General del Expediente N.º 3045-2010-HC/TC**

---

<b>Parte demandante</b>	Sebastián Ramírez Quijano interpone demanda de hábeas corpus por derecho propio y a favor de Anilda Noreña Durand.
<b>Parte demandada</b>	Directora del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Sullana.
<b>Derechos vulnerados</b>	Violación del derecho a la libertad de culto y de religión.
<b>Acciones emprendidas</b>	Proceso Constitucional de Hábeas Corpus, seguido de un Recurso de Agravio Constitucional.
<b>Criterio clave asumido por el TC en la materia controvertida.</b>	No obstante, lo anterior el derecho a la libertad religiosa, al igual que los demás derechos fundamentales, no es un derecho absoluto, sino que es susceptible de ser limitado en su ejercicio, sin que ello suponga que las eventuales restricciones queden libradas a la entera discrecionalidad de la autoridad. (...). Por cierto, las restricciones también alcanzan a las personas que se encuentran en un régimen especial de sujeción, como, por ejemplo, establecimientos penitenciarios, hospitales, asilos, etc. (Fundamento jurídico número 07),

Si bien el contexto en el que se desarrollan los hechos en la referida sentencia, no se enmarcan en el entorno laboral, recogemos y exponemos el criterio del Tribunal Constitucional reiterando que el ejercicio de la libertad de conciencia y autonomía religiosa no es absoluto, también dispone de límites, y estos deben ser razonables y proporcionales a la esfera de derecho tanto de la autoridad legitimada a hacerlo como de la persona obligada a sujetarse a la misma. En ese sentido, aplicando dicho criterio constitucional a situaciones laborales, podemos comprender de manera extensiva que el empleador puede implementar medidas de contenido religioso o ritualístico, siempre que no transgreda la esfera de protección de los derechos de libertad de conciencia y autonomía religiosa de la parte trabajadora.

En ese sentido, en dicha sentencia, el Tribunal Constitucional termina acotando que, de modo similar, en el Exp. N.º 02700-2006-PHC/TC, ha señalado que el reconocimiento constitucional del derecho fundamental de las personas a profesar una determinada religión da lugar también al derecho a practicar los actos de culto y a recibir la asistencia religiosa correspondiente sin que se atente contra el orden público o contra la moral pública. y es que la libertad religiosa no sólo se expresa en el derecho a creer, sino también en el derecho a practicarla. {fundamento jurídico número 06}.

- vii. Sentencia del Tribunal Constitucional**, recaída en el **Expediente N.º 05258-2016-PA/TC-Junín**; en cuyo caso, la parte demandante, solicita su reposición en su centro de labores como cobradora; y, además, que se ordene a la emplazada el cese de hostilizaciones por el hecho de pertenecer a la iglesia cristiana Pentecostés. En

esa línea, que no se le obligue a usar pantalón para poder trabajar en las diferentes unidades vehiculares de la empresa.

---

**Tabla 8**

**Ficha General del Expediente N.º 05258-2016-PA/TC-Junín**

---

<b>Parte demandante</b>	Luz Maribel Rivera García.
<b>Parte demandada</b>	Empresa de Transportes Tours TC-35 Regional SRL.
<b>Derechos vulnerados</b>	Alega la violación de sus derechos a la igualdad y a no ser discriminada por la religión que profesa, a la libertad de conciencia, a la libre contratación y al trabajo.
<b>Acciones emprendidas</b>	Proceso Constitucional de Amparo, seguido de un Recurso de Agravio Constitucional.
<b>Criterio clave asumido por el TC en la materia controvertida.</b>	En efecto, y tal como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, es posible que en situaciones como la ahora analizada, en al ámbito laboral se prevean “medidas razonables” que permitan tanto salvaguardar la libertad de religión y culto de una persona, como velar porque esta pueda cumplir con los deberes que tiene con respecto a su institución (cfr. STC Exp. n.º 00895-2001-AA). En igual sentido, podría hablarse incluso de la necesidad de que se prevean “ajustes razonables”, permitiéndose, de este modo, que en supuestos muy específicos una persona pueda ser tratada de manera diferente en atención a sus particulares condiciones o características.” (Fundamento jurídico número 12 del voto singular del magistrado Saldaña-Barrera),

---

La referida sentencia es la última y más actualizada exposición del Tribunal Constitucional respecto del ejercicio de la libertad de conciencia y autonomía religiosa, en entornos laborales. Aunque la decisión no fue absoluta, sino por mayoría de voto, el criterio más importante fue el proporcionado por el magistrado Saldaña-Barrera, quien considera que si existió una afectación al derecho de libertad de conciencia y autonomía religiosa coartada en perjuicio de la demandante. Similar

opinión advierte la magistrada Ledesma Narváez, quien, en alusión a la sentencia emitida en el Expediente 00895-2001-AA/TC, el derecho a la libertad de conciencia está constituido, a su vez, por el derecho a la objeción de conciencia, pues “no puede dejar de reconocerse que existen determinadas circunstancias que pueden importar el dictado de una obligación cuya exigencia de cumplimiento riñe con los dictados de la conciencia o de la religión que se profesa. Dichas obligaciones pueden provenir, incluso, de un mandato legal o constitucional”. Es decir, la objeción de conciencia “permite al individuo objetar el cumplimiento de un determinado deber jurídico, por considerar que tal cumplimiento vulneraría aquellas convicciones personales generadas a partir del criterio de conciencia y que pueden provenir, desde luego, de profesar determinada confesión religiosa” (fundamento jurídico 4 del voto singular de la magistrada Ledesma Narváez).

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Discusión

#### 4.1.1. Limitaciones. -

El presente trabajo de investigación significó enfrentar muchos retos y limitaciones, el más importante: la pandemia del coronavirus. En ese sentido, la tesis desarrollada se ha venido estructurando de tal manera en que se pueda acceder a los medios más idóneos posibles en base a las circunstancias concretas.

El poder direccionar el objetivo en la presente investigación implicaba adecuarlo a las herramientas más inmediatas para alcanzar la finalidad, en este caso, las Sentencias del Tribunal Constitucional del Perú, más concretamente, siete decisiones jurisdiccionales emitidos por el máximo intérprete de la Constitución, que son vitales para entender que tanto se ha trabajado en temas vinculados a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en los centros trabajo en el país.

En ese sentido, las imitaciones propias del contexto de los coronavirus vigentes hasta el día de hoy han imposibilitado que se generen otros mecanismos que hubieran, eventualmente, coadyuvado a la consecución de un análisis más completo, tales como, entrevistas, focus group, etc., son algunos de los ejemplos que no han podido ser utilizados en el presente trabajo de investigación, por las razones anteriormente acotadas.

Sin perjuicio de lo anterior, se ha sido bastante riguroso en el análisis dogmático y jurisprudencial de las piezas (sentencias) que han sido objeto de la presente Tesis, razón por la cual, pese que los resultados obtenidos, únicamente, tiene como eje fundamental la decisiones del TC en la materia de investigación eso no minimiza en ningún sentido el

valor teórico-práctico que puede hallar el lector al examinar este trabajo el cual ha requerido un esfuerzo intelectual bastante sesudo y concienzudo.

#### **4.1.2. Discusión e interpretación de los resultados obtenidos en contraste con las hipótesis planteadas. -**

Cuando pretendemos hacer un análisis comparativo de los resultados, necesariamente nos vemos en la utilidad de recurrir a los antecedentes de investigación que dieron luz a la presente Tesis. En ese sentido, de los trabajos realizados a nivel internacional destacan bastante el desarrollo emprendido en España, en donde, la Corte Española ha destacado la supremacía del ejercicio del derecho universal a la libertad de conciencia y autonomía religiosa, sobre todo, resaltando que ni el Estado puede tener injerencia directa en la manera en que la gente debe ejercer dicho derecho, lo que nos conduce a la inequívoca conclusión de que, ni los empleadores, por más ideológicos que sean, pueden condicionar el ejercicio a tan importante atributo humano.

Uno de los antecedentes más relevantes en materia de investigación sobre autonomía y libertad religiosa la encontramos en la Tesis doctoral titulada, "Sobre la Libertad religiosa en España", cuyo autor sevillano, precisa lo siguiente respecto de tan importante atributo universal:

(...) frente a la teoría de que el Estado, en cuanto opera al margen de toda influencia religiosa, el constituyente español, consciente de que las creencias, convicciones y sentimientos pueden informar las estructuras políticas, se abre a las exigencias sociales para formular, en el primer inciso del párrafo segundo del artículo 16.3 CE, un mandato que recae directamente sobre los poderes públicos y

que les obliga para tener en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española (...). (Barrero, 2002)

Lo descrito por el autor, comparativamente con las sentencias del TC, apuntan a que ni siquiera el Estado está facultado para reprimir o coartar el derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa, el mismo que es inherente al ser humano.

En ese orden de ideas, Colombia, también está a la vanguardia del desarrollo jurisprudencial y constitucional, ya que según se colocó en el acápite correspondiente, esta parte del mundo no es ajena a la problemática vinculada a la libertad de conciencia y autonomía religiosa, toda vez que, los problemas que los trabajadores enfrentan por el ejercicio del referido derecho concurren por extensión en los países que componen esta parte del mundo.

Así quedó claro, en la Tesis titulada, “Pluralismo religioso en Colombia. Sentencias de la Corte Constitucional (1991-2017), a propósito de los casos donde estudiantes o aspirantes a serlo invocan la protección del derecho a la libertad religiosa y de cultos en establecimientos educativos”, del cual, se recoge esta importante reflexión:

(...) En las últimas décadas, muchos países de América latina han experimentado un llamativo proceso de crecimiento de su diversidad religiosa, generando un impacto sobre la hegemonía católica que existió desde el periodo colonial. Esto ocurre en un tejido de flujos globalizados y de pluralismo estatal que favorecen la presencia, en unos mismos espacios, de la multiplicidad cultural y religiosa. Adicionalmente, es notable la alta inestabilidad religiosa de los individuos, lo cual, implica que se multipliquen las denominaciones y adscripciones religiosas, complejizando el campo de estudio (...). (Redondo, 2019).

Dicho lo anterior, y **en contraste con los resultados obtenidos a partir de las sentencias del TC**, materia de análisis, hemos comprobado que, tanto en el sector público como en el privado, los empleadores, o las personas de mayor jerarquía en la institución, aprovechan indebidamente su posición de superioridad para imponer reglas y medidas que transgreden los referido derechos, siendo en algunos caso, víctimas de discriminación u hostigamiento laboral, lo que ha conducido a que los agraviados interpongan las acciones constitucionales que terminaron siendo conocidas y resueltas por el propio Tribunal Constitucional, y que evidencian, como lo muestra la tesista colombiana, que el flujo de personas con el mayor número de diversidad ideológica, no necesariamente religiosa, pero sí de apertura a la liberta de conciencia, un asunto que no debe ser dejado de lado por las autoridades competentes en materia laboral.

Nuestro país no es ajeno a tal situación, pues, como se ha podido apreciar, tanto de los antecedentes de investigación, como de las sentencias del Tribunal Constitucional (que sirvieron como muestra para el presente trabajo de investigación) arrojan como resultado que es una realidad problemática, la situación que afrontan muchos trabajadores coartadas en el ejercicio de su libertad de conciencia y autonomía religiosa.

En ese sentido, como lo expusimos en los antecedentes de la parte introductoria de este trabajo de investigación, tomamos como referencia la Tesis titulada, “La libertad religiosa en el constitucionalismo peruano”, la autora peruana, hace un importante hallazgo y nos presenta su aporte en los siguientes términos:

(...) por vez primera, el Alto Tribunal (TC) habla del contenido del derecho de libertad religiosa en el Exp. 0895-2001-AA/TC, del 19 de mayo del 2002, y lo hace para concluir la existencia de un derecho a la obligación de conciencia que deriva del contenido constitucionalmente reconocido al derecho de libertad de

conciencia y religión. Analiza con detalle las dimensiones y contenidos de este derecho con no siempre pleno acierto, desaprovechando así una oportunidad singularmente propicia, tanto para hablar sobre el contenido constitucional delo derecho como para establecer las bases jurisprudenciales que ayudasen a describir y entender el modelo peruano de relaciones iglesia-estado. (...). (Mosquera, 2012).

Haciendo el análisis comparativo correspondiente, y tomando como base las hipótesis planteadas, es curioso que aquellas personas que se vieron afectadas en el ejercicio de su derecho a la libertad religiosa (como el caso en referencia) no acudieron a un juez laboral para discutir la afectación de sus derechos, sino, decidieron activar la vía judicial a través de acciones de Amparo y/o eventualmente de Hábeas Corpus, pues consideraban que la afectación de su derecho necesitaba tutela urgente, por el máximo intérprete de nuestra Carta Magna, pues dada la naturaleza de la afectación, era necesaria la intervención de magistrados con corte constitucional.

La razón por la que los recurrentes lograron alcanzar a discutir su derecho a instancias del Tribunal Constitucional, en vista que los juzgados constitucionales (primera instancia) y la Salas Constitucionales (segunda instancia) declararon improcedente el pedido de los accionantes, argumentando fundamentalmente que, o bien no se había probado la amenaza al derecho invocado, o bien porque existía otra vía igualmente satisfactoria.

Se desprende de las sentencias del Tribunal Constitucional que obran como muestra en el presente trabajo, que el Colegiado, considera que no deben existir mayor impedimento al ejercicio de la libertad de conciencia y a autonomía religiosa, ya que su puesta en marcha es un atributo muy inherente al ser humano y no debe ser condicionado o coartado por ninguna autoridad, sea esta pública o privada.

En ese sentido, podemos precisar categóricamente que lo anterior es una muestra de que *“El Tribunal Constitucional ha tratado temas de vulneración al derecho fundamental de libertad de conciencia y autonomía religiosa, ¿como consecuencia de las relaciones laborales en el Perú!”*, conforme lo planteamos en la **hipótesis específica número 1.**

En ese sentido, como muestra de la presente investigación, tomamos el caso de Luz Maribel Rivera García, respecto del Expediente N.º 05258-2016-PA/TC-Junín, mediante el cual, el TC evidencia su intervención en acciones constitucionales por demandas de Amparo, hecho que demuestra que el Colegiado, está muy atento a que, dentro de los centros de trabajo, se respete el derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa de los trabajadores.

En consonancia con lo anterior, los recurrentes han accionado las **garantías constitucionales de Amparo y Hábeas Corpus**, con la finalidad de exponer la situación de amenaza cierta e inminente sobre el ejercicio de su derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa, en vez de activar procesos laborales ordinarios, como el de hostigamiento laboral, por ejemplo, porque la amenaza a esos derechos resulta tan contundente y apremiante, que buscan tutela urgente a la defensa de los referidos derechos, sobre todo dada la supremacía de sus empleadores o superiores jerárquicos, quien, como constan en los expedientes, materia de análisis, han aprovechado indebidamente su posición para imponer ciertas conductas, regla so ritos que transgreden la esfera de la libertad de los accionantes.

**Hecho que atiende nuestra segunda hipótesis específica, “El Tribunal Constitucional ha desarrollado criterios y soluciones frente a la vulneración del derecho fundamental a la liberta de conciencia y autonomía religiosa, como**

*consecuencia de las relaciones laborales en el Perú”*, respondiendo afirmativamente, lo cual permite que los justiciables tengan la expectativa de acudir a los órganos jurisdiccionales en busca de tutela urgente a sus pretensiones, en base, precisamente, a los criterios jurisprudenciales tomados y expuestos por el TC, en la presente materia.

En ese sentido, el caso de Luz Maribel Rivera García, respecto del Expediente N.º 05258-2016-PA/TC-Junín, es el caso más actualizado y resulta clave, puesto que exponen con claridad los criterios por los cuales deben los empleadores evitar coaccionar a los trabajadores bajo su subordinación, sin la necesidad de limitar el ejercicio de los derechos materia de investigación, así lo dejo claro en el siguiente fundamento:

En igual sentido, podría hablarse incluso de la necesidad de que se prevean “ajustes razonables”, permitiéndose, de este modo, que en supuestos muy específicos una persona pueda ser tratada de manera diferente en atención a sus particulares condiciones o características, las cuales razonablemente justifiquen un trato diferenciado en relación con la regla general que resulta aplicable al común de los casos. Este trato diferenciado se desprende, por cierto, del propio mandato del principio de igualdad, que exige “el trato igual frente a situaciones iguales, y el trato diferente frente a situaciones diferentes”. (Fundamento jurídico número 12 del voto singular del magistrado Saldaña-Barrera),

Finalmente, otro hecho contrastable con **nuestra hipótesis tercera** refiere que, *“Los casos de vulneración del derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en el centro de trabajo son relevantes, sobre todo, en materia de derechos humano”*, ha quedado comprobada, toda vez que, de los antecedentes nacionales e internacionales, sumados a las decisiones jurisdiccionales del TC, evidencian que urge tutela a los

trabajadores que se ven afectados en sus centros de trabajo por ejercer libremente su derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa.

En consonancia con lo anterior, y conforme se analizó en su oportunidad en el acápite de antecedentes de a presente investigación, Miguel Rodríguez-Piñero, en su trabajo de investigación titulado “Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia” comenta la importancia y prevalencia del derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en materia de contratos laborales, bajo los siguientes términos:

El cumplimiento leal y de buena fe de las obligaciones laborales proscribire una actuación del trabajador dirigida intencionalmente a inferir un daño moral o material al empleador; el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza no pueden ampararse bajo ningún derecho constitucional (STC 6/1988). A su vez, **los** derechos fundamentales modalizan el contenido del contrato y, en especial, el ejercicio de los poderes empresariales que no puede producir resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, incluida la sanción por el ejercicio legítimo de tales derechos por parte del trabajador (STC 94/1984). (Rodríguez-Piñero, 2012).

El autor español, precisa que, son de particular trascendencia los derechos vinculados a la libertad de religión, y que, los derechos fundamentos (consagrados a través de documentos internacionales) modalizan el contenido de los contratos, mediante el cual, el empleador este impedido de obligarlos a actividades que tengan que ver con transgredir el derecho en referencia, y, sobre todo, de imponer rituales extralaborales que no son determinantes para el normal desarrollo de sus funciones.

#### **4.1.3. Implicancias. –**

Tanto de los antecedentes como de las sentencias del Tribunal Constitucional, entendemos que se derivan una serie de implicancias que conllevan a un llamado de atención a los empleadores (ideológicos o no) que pretenden imponer medidas restrictivas o limitativas del ejercicio de la libertad de conciencia y autonomía religiosa.

La recolección de las sentencias que hoy dan mérito al análisis en la presente investigación, son una muestra de que nuestro país no es ajeno a la realidad problemática que se afronta en muchos centros de trabajo en donde impera la discriminación y el hostigamiento hacia personas que pretenden ejercer libremente su derecho.

Lo anterior, ha conllevado a que se interpongan diversas demandas de corte laboral, pero con naturaleza constitucional, y estos procesos seguirán aumentando en la medida que no se implemente dentro del marco del derecho laboral, respuestas rápidas a nivel normativo, frente a situaciones de hostigamiento laboral por razón de la religión o la libertad de ejercer nuestra conciencia en el modo más conveniente posible, claro está, sin alterar el orden público y las buenas costumbres.

Finalmente, implica que debemos ser observadores permanentes de cómo es que se viene desarrollando las relaciones laborales, en el contexto del ejercicio del derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa, y de cómo va evolucionando el criterio asumido por el Tribunal Constitucional cuando asuntos de esta materia se vienen a conocer ante la investidura de esta Corte. Además, implica conocer los límites del derecho en referencia, toda vez que, ha quedado calor en todos los procesos constitucionales vistos, que no existe derecho absoluto, sino, las dimensiones positiva y negativa que reviste todo derecho, independientemente de la ponderación que se le haga.

#### 4.2. Conclusiones. –

Las conclusiones a las que arribamos como producto del trabajo de investigación son los siguientes:

4.2.1.- Podemos concluir que el presente trabajo de investigación **resuelve el objetivo general planteado**, respecto de *“Demostrar la trascendencia del derecho fundamental a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en las relaciones laborales de subordinación en el Perú”*, ya que las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, , precisamente, han demostrado que era vital la intervención del TC para resolver el derecho reclamado por los recurrente, con lo cual se dejó sentado que el ejercicio del derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa de los trabajadores, realmente son trascendentes.

4.2.2.- Podemos concluir también, que el presente trabajo de investigación, **resuelve el primer objetivo específico** desarrollando en el presente trabajo de investigación respecto de, *“Demostrar con la casuística jurisprudencial del Tribunal Constitucional, el nivel de incidencia de casos de vulneración al derecho fundamental de libertad de conciencia y autonomía religiosa en el Perú”*, ya que las sentencias del Tribunal Constitucional, abordan precisamente esta materia y el criterio jurisprudencial orientado, tiende a respetar la esfera de libertad que el trabajador tiene, como ser humano, en el ejercicio de sus derechos, frente al empleador, evitando con ello, cualquier menoscabo que pudiera dañar, no solo la relación laboral, sino una afectación más profunda al derecho en cuestión, haciendo notar que realmente existe una incidencia considerable de casos de vulneración al derecho en referencia.

4.2.3.- Posteriormente, podemos concluir que, **en base al objetivo específico número dos**, podemos concluir que, las sentencias del Tribunal Constitucional realmente cumplen

con exponer el criterio y solución que este Órgano Colegiado ha diseminado para resolver la controversia, materia de este trabajo de investigación. Por ejemplo, al consignar que el derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa tiene dos aspectos, positivo y negativo. Positivo referente a todo lo relacionado con la esfera de acción en el ejercicio del referido derecho, y negativo, respecto de los límites que refieren el ejercicio de ese derecho, toda vez que, ningún derecho por más importante es absoluto.

**4.2.4.-** Finalmente, el presente trabajo de investigación **ha podido atender el tercer aspecto de nuestros objetivos específicos** planteados al demostrar que, efectivamente, la trasgresión en el centro del trabajo, respecto del ejercicio del derecho materia de análisis, tiene trascendencia en materia de derechos humanos, pues, como se puede detallar de las piezas jurisprudenciales examinadas, existe un sustento universal en materia de protección de derechos humanos que emanan de la propia Carta de las Naciones Unidas, dirigida a velar y proteger el ejercicio irrestricto de este derecho, mandato que deberá cumplirse en todo los países que están suscritos al catálogo de derechos humanos promovidos por este organismo internacional.

**4.2.7.-** Finalmente, del análisis de las sentencias, materia de la presente investigación, se puede desprender que, aquellos empleadores o personas con cierto grado de poder en los centros laborales, sean públicos o privados, están incurriendo en un gravísimo error, al intentar coaccionar a aquellos trabajadores o subordinados, en tanto los obligan a través de políticas laborales o reglamentos de trabajo a ir en contra de sus propios principios sean estos asentados en una religión que el empleador no comparte, razón por la cual, a fin de evitar contingencias, las empresas u organizaciones deben asegurarse que el clima laboral imperante o las reglas de trabajo, no estén orientados a limitar el derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa de sus trabajadores o subordinados.

## REFERENCIAS

- Agurto, E. (2018). *Libertads religiosa y Laicidad del Estado*. Lima: Repositorio de la UNMSM.
- Aparicio, J. (1980). *Relación de trabajo y libertadd e pensamiento en las empresas ideológicas*. Madrid: Fondo Editorial de la Universidad Complutense de Madrid.
- Aparicio, R. (2016). *Derecho a la libertad religiosa en las relaciones laborales: a propósito de la STEDH, de 15 de enero de 2013, sobre el uso del crucifijo en los centros de trabajo*. Buenos Aires: Repositorio de la Universidad Católica de Argentina.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral: Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo, Derecho Penal del Trabajo*. Lima: Institución Pacífico.
- Asesoría Laboral. (2003). *Manual de Derecho individual del Trabajo*. Lima: Caballero Bustamante.
- Barrero, A. (Quince de Noviembre de 2002). *Sobre la libertad religiosa en España*. Sevilla: Repositorio de la Universidad de Sevilla.
- Blancas, C. (2013). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental. Edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas*. Buenos Aires: Heliasta.
- Calvo, F. (1995). *Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Calvo, J. (1983). *Orden públivo y factor religioso en la Constitución española*. Pamplona: Eunsa.
- Cano, I. (2021). La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo. *Informes del Observatorio del pluralismo religioso en España*, Madrid.
- Carazo, M. J. (2011). El Derecho a la Libertad Religiosa como Derecho. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, nº 14, julio, 43-74.
- Castillo, J., Belleza, M., Coloma, E., Reida, R., Vargas, T., DÁVILA, C., . . . PINEDA, L. (2010). *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. Lima: Ediciones Caballero Bustamante.
- Cortés, J. C., García, F., & Gonzales, C. (2015). *Promoción del Trabajo. Empleo productivo y educación para el trabajo. Comentario al artículo 23° de la Constitución*. Lima: Gaceta Jurídica.

- Díaz, M. E. (2017). *Población, Muestra y Muestreo*. México: Repositorio de la Universidad Autónoma de Hidalgo.
- Elías, F. (2005). Derecho al trabajo. En W. Gutierrez, *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Tomo I* (págs. 166-170). Lima: Gaceta Jurídica.
- Esteban, N. (2020). Tipos de investigación. *Repositorio de la Universidad Santo Domingo de Guzmán*, 1.
- Estela, D. (2018). *El sistema jurídico de cooperación entre el Estado peruano y las confesiones religiosas*. Lima: Repositorio de la PUCP.
- ETO, G., & DÍAZ, Ó. (2014). El derecho de libertad religiosa en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. En Ó. DÍAZ, G. ETO, & J. (. FERRER, *El derecho fundamental de la libertad religiosa: jurisprudencia y doctrina constitucional* (págs. 21-38). Lima: Centro de Estudios Constitucionales.
- Fernández, M. (1992). La igualdad y la discriminación en la jurisprudencia constitucional. En M. Aarcón, *Constitución y derecho del trabajo: 1981 -1991 (análisis de diez años de jurisprudencia constitucional)* (págs. 161-274). Madrid: Marcial Pons.
- Fernández, P., & Pértegas, D. (2002). investigación cualitativa y cuantitativa. *Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario-Universitario Juan Canalejo*, 1.
- Ferrer, J., & Viladrich, P. (1996). Los principios informadores del Derecho eclesiástico español. En J. (. FERRER ORTIZ, *Derecho eclesiástico del Estado español* (pág. 129). Pamplona: Eunsa.
- Flores, E. (2018). *¿Es el Perú un país Laico? Controversias normativas en el marco constitucional*. Puno: Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano.
- García, G. (2016). Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humano. *Lex Social*, 327-328.
- García, L. (27 de Octubre de 2018). *Portal Web del Diario El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/peru/millon-peruanos-sigue-religion-noticia-571715-noticia/>
- Gimeno, B. (1995). *Relaciones laborales en las empresas ideológicas*. Madrid: Ministerio del Trabajo y seguridad social.
- Hernández, E. (23 de Mayo de 2012). *La Sala de Prensa México Blog*. Obtenido de La Libertad Religiosa. Introducción: <http://www.saladeprensamormona.org.mx/art%C3%ADculo/la-libertad-religiosa-introducci%C3%B3n->
- Hervada, J., & Zumaquero, J. (1978). *Textos internacionales de derechos humanos*. Pamplona: Eunsa.

- Javier, P. (2016). *Libertad de religión y paz en el contexto actual d elos derechos humanos*. Valencia: Repositorio de la Universidad de Valencia.
- Mesía, C. (2015). *Libertad de conciencia, religión, ideas y opinión. Comentario al artículo 2° numeral 3 de la Constitución*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Mosquera, S. (2012). La libertad religiosa en el constitucionalismo peruano. *Repositorio Institucional de la Universidad de Piura - PIRHUA*, 19.
- Mosquera, S. (2012). La libertad religiosa en el constitucionalismo peruano. *Derecho y Religión* N° 7, 149 - 188.
- Navarro, R., & Martínez, J. (2011). *Conflictos entrem conciencia y ley. Las objeciones de conciencia*. Madrid: lustel.
- Palomeque, M., & Álvarez, M. (1993). *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Araces.
- Pérez, B. (1997). *Libertad ideológica y religiosa*. Madrid: Edersa.
- Quintanilla, R. (2000). ¿Despido discriminatorio de un profesor de religión, por ejercicio del derecho a la liberad de expresión, o trasgresión de la buena fe contractual del trabajador? *Aranzadi Social* N° 14, 45.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española 23.ª edición*. Obtenido de ideología: <http://dle.rae.es/?id=Ku9K9F3>
- Redondo, S. (2019). *Pluralismo religioso en Colombia. Sentencias de la Corte Constitucional (1997-2017)*. Medellín : Reporitorio de la Universidad Nacional de Colombia.
- Rivero, J. (1996). *Poderes, libertades y derechos en el contrato de trabajo*. Madrid: Revista española de Derecho del Trabajo.
- Roca, M. J. (1992). *La declaración de la propia religión o creencias en el Derecho español*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- Rodríguez, A. (2011). La incidencia de la libertad religiosa en la relacion de trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional Español. *Doutrina Estrangeira*, 19.
- Rodríguez, I. (2008). *Poder de dirección empresarial y esfera personal del trabajador*. Consejo Económico y Social del Principado de Asturias: Asturias.
- RODRIGUEZ, I. (2011). LA INCIDENCIA DE LA LIBERTAD RELIGIOSA EN LA RELACIÓN DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ESPAÑOL . *DIREITOS FUNDAMENTAIS & JUSTIÇA - ANO 5, Nº 15, 17-39*.
- Rodríguez, M. (2014). El contenido del derecho fundamental de libertad religiosa. Comentario a la STC 5680-2009-PA/TC. En Ó. DÍAZ, G. ETO, & J. (. FERRER, *El derecho fundamental de*

*la libertad religiosa: jurisprudencia y doctrina constitucional* (págs. 41-81). Lima: Centro de Estudios Constitucionales.

Rodríguez-Piñero, M. (2012). *Libertad ideologica, contrato de trabajo y objeción de conciencia*. Navarra: Universitas Studiorum Navarrensis.

Rodríguez-Piñero, M., & Fernández, M. (1986). *Igualdad y discriminación*. Madrid: Tecnos.

Sanguinetti, W. (1988). *El contrato de locación de servicios*. Lima: Juristas.

Sanguinetti, W. (2012). *Derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales*. Salamanca: Fondo Editorial de la Universida de Salamanca.

Sarlo, O. (2017). *El marco teórico en la investigación dogmática*. Montevideo: Repositorio de la Universidad de la República.

Serrano, G. (2017). *La libertad de conciencia y de religión y su regulación en el derecho internacional de los derechos humanos*. Santiago de Chile: Repositorio de la Universidad de Chile.

Skovdal, M. (2012). *Reflexivity and dialogue: Addressing methodological and socio-ethical dilemmas in research with HIV-affected children in East Africa*. New York: Ethics, Policy and Environment.

STC N° 3283-2003-PA/TC, N° 3283-2003 (Tribunal Constitucional 15 de junio de 2004).

STC N° 3372-2011-PA/TC, N° 3372-2011 (Tribunal Constitucional 19 de Marzo de 2013).

STC N° 96/2002 ES/TC, N° 96/2002 (Tribunal Constiucional Español 25 de abril de 2002).

STC. N.º 0008-2003-AI/TC, N.º 0008-2003 (Tribunal Constitucional 11 de noviembre de 2003).

STC. N° 0261-2003-AA/TC, N° 0261-2003 (Tribunal Constitucional 26 de Marzo de 2003).

STC. N° 3283-2003-AA/TC, N° 3283 - 2003 (Tribunal Constitucional 15 de junio de 2004).

STC. N° 6111-2009-PA/TC, N° 6111-2009 (Tribunal Constitucional 7 de Marzo de 2011).

Toledo, A. (2016). *Relación laboral y libertad religiosa*. Barcelona: Repositorio de la Universitat de Barcelona.

Toyama, J. (2007). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2007). Relaciones laborales en las organizaciones de tendencia. *ius la revista*, 324-347.

Turpo, J. (2019). *La vulneracion del derecho a la libertad de religion en la UNAP*. Puno: Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano.

Ulloa, D. (2012). Aspectos laborales en la ley de libertad religiosa y su reglamento. *Derecho PUCP*, 539 - 549.

Ulloa, D. (2014). Aspectos laborales en la ley de libertad religiosa y su reglamento. *Derecho PUCP N° 68*, 539-549.

Velaochaga-Hermoza, J. (2018). *La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho de libertad de religión*. Lima: Repositorio de la Universidad de Piura.

Villanueva, C. (2012). *Derecho a la libertad religiosa en el Perú*. Lima: Informe jurídico - Estudio De la Flor, García Montufar, Arata & Asociados.

## ANEXOS

### ANEXO I.

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA:

<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>
¿De qué manera se afecta el derecho fundamental la libertad de conciencia y autonomía religiosa en las relaciones laborales en el Perú?	Demostrar la trascendencia del derecho fundamental a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en las relaciones laborales de subordinación en el Perú.	El derecho fundamental a la libertad de conciencia y autonomía religiosa se ve afectada como consecuencia de las relaciones laborales en el Perú.	Libertad de conciencia y autonomía religiosa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Libertad de pensamiento</li> <li>- Libertad de religión</li> <li>- Libertad de conciencia</li> <li>- Empleador ideológico</li> <li>- Libertad de empresa</li> </ul>
<b>Problema específico 1</b>	<b>Objetivo Específico 1</b>	<b>Hipótesis Específica 1</b>		
¿Existe alguna autoridad jurisdiccional que haya tratado directamente casos relacionados a la vulneración del derecho fundamental a la libertad de conciencia y autonomía religiosa, como consecuencia de las relaciones laborales en el Perú?	-Demostrar con la casuística jurisprudencial del Tribunal Constitucional, los casos de vulneración al derecho fundamental de libertad de conciencia y autonomía religiosa como consecuencia de las relaciones laborales en el Perú.	El Tribunal Constitucional ha tratado temas de vulneración al derecho fundamental de libertad de conciencia y autonomía religiosa, como consecuencia de las relaciones laborales en el Perú.		
<b>Problema Específico 2</b>	<b>Objetivo Específico 2</b>	<b>Hipótesis Específica 2</b>		
¿Qué criterios y qué soluciones ha	-Exponer con la casuística jurisprudencial	El Tribunal Constitucional ha desarrollado criterios y soluciones frente a la vulneración		

desarrollado el Tribunal Constitucional al resolver casos de vulneración del derecho fundamental a la libertad de conciencia y autonomía religiosa, como consecuencia de las relaciones laborales en el Perú?

**Problema específico 3**

¿Los casos de vulneración del derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en el centro de trabajo son relevantes en materia de derechos humanos?

del Tribunal Constitucional, el criterio y solución de casos de vulneración al derecho fundamental de la libertad de conciencia y autonomía religiosa, como consecuencia de las relaciones laborales en el Perú

**Objetivo específico 3**

-Demostrar que los casos de vulneración del derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en el centro de trabajo son relevantes en materia de derechos humanos.

del derecho fundamental a la libertad de conciencia y autonomía religiosa, como consecuencia de las relaciones laborales en el Perú.

**Hipótesis específica 3**

-Los casos de vulneración del derecho a la libertad de conciencia y autonomía religiosa en el centro de trabajo son relevantes, sobre todo, en materia de derechos humanos.

---

**ANEXO II.**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:**

---

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>
<b>Variable Independiente</b>  - Libertad de conciencia y autonomía religiosa	- Libertad de pensamiento	- Constitución Política del Perú
	- Libertad de religión	- Sentencias del Tribunal Constitucional
	- Libertad de conciencia	- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional
	- Empleador ideológico	
	- Libertad de empresa	- Ley de productividad y competitividad laboral

---

**ANEXO III.**

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL – EXP. 0895-2001-AA/TC.**



**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

EXP. N.º 0895-2001-AA/TC  
LAMBAYEQUE  
LUCIO VALENTÍN ROSADO ADANAQUE

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

En Lima, a los 19 días del mes de agosto de 2002, reunido el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con asistencia de los señores Magistrados Rey Terry, Vicepresidente, Revoredo Marsano, Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda y García Toma, con los votos singulares de los Magistrados Rey Terry y Revoredo Marsano, pronuncia la siguiente sentencia.

**ASUNTO**

Recurso extraordinario interpuesto por don Lucio Valentín Rosado Adanaque contra la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, de fojas 128, su fecha 5 de julio de 2001, que declaró improcedente la acción de amparo de autos.

**ANTECEDENTES**

El recurrente, con fecha 31 de enero de 2001, interpone acción de amparo contra el Seguro Social de Salud-ESSALUD, Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, a fin de que no se le obligue a prestar servicios los días sábados, por vulnerar sus derechos constitucionales a la libertad de conciencia y a la libertad de religión, y a no ser discriminado por motivo de religión.

Afirma que presta servicios a la emplazada como médico desde el 4 de febrero de 1988, y que, durante los últimos cinco años, la demandada ha establecido los horarios de trabajo mediante la estructuración de un rol mensual que incluye los días y las horas de labor que corresponden a cada profesional de la salud. Sostiene que desde el comienzo no se le incluyó en los días sábados, puesto que sus jefes inmediatos y la alta dirección del hospital conocían que pertenece a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, uno de cuyos preceptos conlleva la observancia del día sábado como día dedicado al culto, pues es el “Día del Señor o Día de Reposo Cristiano”. No obstante esto a partir de la expedición del rol de trabajo correspondiente a febrero de 2001, se le ha programado para laborar los días sábados, con lo cual se le estaría obligando a incumplir sus preceptos doctrinarios o a generar una serie de inasistencias injustificadas que podrían generar su despido.

---

**ANEXO IV.**  
**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL EXPEDIENTE N°**  
**3283-2003-AA/TC**

---

**EXP. N.º 3283-2003-AA/TCJUNÍN**  
**TAJ MAHAL DISCOTEQUE**  
**Y OTRA**

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

En Lima a los 15 días del mes de junio de 2004, reunido el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con asistencia de los señores magistrados Alva Orlandini, presidente; Bardelli Lartirigoyen, vicepresidente; Aguirre Roca, Revoredo Marsano, Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia, con los fundamentos singulares de los magistrados Aguirre Roca y Revoredo Marsano

**ASUNTO**

Recurso extraordinario interpuesto por “Taj Mahal Discoteque” y otra contra la sentencia de la Primera Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Junín, de fojas 65, su fecha 9 de octubre de 2003, que declara fundada la excepción de caducidad y concluido el proceso.

**ANTECEDENTES**

Con fecha 14 de abril de 2003, “Taj Mahal Discoteque” representada por don Teodoro Camayo Quinte, y “El Jeque Discoteque”, representada por doña Gloria Camayo de Ruiz, interponen acción de amparo contra la Municipalidad Provincial de Huancayo, por amenaza de sus derechos constitucionales a la libertad de conciencia y religión, a la libertad de trabajo y a la libertad de empresa.

Alegan que se configura tal amenaza con la emisión de la Ordenanza Municipal N.º 039-MPH-CM, del 29 de marzo de 2001, que impide fácticamente el funcionamiento de sus establecimientos comerciales durante la denominada Semana Santa, puesto que el artículo 1º de la citada norma prohíbe la venta y consumo de licor en los bares, video pubs, discotecas, clubes nocturnos y similares desde la 00:00 horas del Viernes Santo hasta las 06:00 horas del Sábado Santo.

Asimismo, sostienen que, conforme a lo establecido en su artículo 3.º, el incumplimiento de lo dispuesto motiva la imposición de sanciones equivalentes al 50% del costo de la Unidad Impositiva Tributaria.

A su juicio, la citada disposición impone la denominada “Ley seca” por razones religiosas en toda la ciudad de Huancayo, no obstante que el inciso 3) del artículo 2.º de la Constitución reconoce el derecho a la libertad de culto, pretendiéndose así anteponer los dogmas y costumbres de la Iglesia Católica sobre todas las personas, creyentes, o no. (...).

---

**ANEXO V.**  
**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN MEL EXPEDIENTE N.º**  
**0256-2003-HC/TC.**

---

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

En Lima, a los 21 días de abril de 2005, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, con la asistencia de los magistrados Bardelli Lartirigoyen, presidente; Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia

**ASUNTO**

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Segundo José Quiroz Cabanillas contra la resolución de la Segunda Sala Penal Especializada para Procesos con Reos Libres de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 35, su fecha 24 de octubre de 2002, que declaró que carece de objeto emitir pronunciamiento por haberse producido la sustracción de la materia.

**ANTECEDENTES**

El recurrente, con fecha 14 de octubre de 2002, interpone demanda de hábeas corpus a favor de don Francisco Javier Francia Sánchez, quien había fallecido a las 14:00 horas de ese día, y la dirige contra el director del Hospital Nacional “Dos de Mayo”, por haber dispuesto la retención, en forma arbitraria, del cadáver del occiso, hasta que se cancele la suma de S/. 2,000. Alega que ello vulnera el derecho a la dignidad de la persona, y solicita que se ordene la devolución del cadáver.

El Juez de Turno ordenó la entrega del cuerpo a los familiares, y que la misma se realice el día 15 de octubre de 2002 a las 08:00 horas. Sin embargo, ese día el cuerpo fue retenido por el Jefe de Guardia, doctor Carlos Medina Soriano, por lo que el recurrente nuevamente interpuso un hábeas corpus contra el Jefe de Emergencia.

El mismo día, el Decimotercer Juzgado Penal de Lima declaró improcedente la demanda, por considerar que se produjo la sustracción de la materia, dado que se expidió pronunciamiento previo. Asimismo, determinó que la Juez de Turno se constituya en dicho hospital para verificar el cumplimiento de la resolución de fecha 14 de octubre de 2002, que ordenó la entrega del cadáver.

La recurrida confirmó la apelada, por los mismos fundamentos.

**ANEXO VI.**  
**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL EXPEDIENTE N.º**  
**05680-2019**



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

05680

EXP. N° 05680-2009-PA/TC  
AMAZONAS  
FÉLIX WAGNER ARISTA TORRES

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

En Lima, a los 28 días del mes de octubre del 2010, reunido el Tribunal Constitucional, en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los magistrados Mesía Ramírez, Beaumont Callirgos, Vergara Gotelli, Calle Hayen, Eto Cruz y Álvarez Miranda, pronuncia la siguiente sentencia con el fundamento de voto, adjunto del magistrado Calle Hayen, y el fundamento de voto del magistrado Vergara Gotelli.

**ASUNTO**

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Hermes Antonio Muñoz Morí, en representación de don Félix Wagner Arista Torres, contra la resolución de la Sala Mixta de Chachapoyas de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, de fojas 169, su fecha 6 de octubre del 2009, que, confirmando la apelada, declara improcedente la demanda de amparo interpuesta

**ANTECEDENTES**

Con fecha 8 de mayo de 2009, don Félix Wagner Arista Torres, Fiscal Adjunto Superior Titular de la Fiscalía Superior Mixta de Amazonas, interpone demanda de amparo contra el Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito de Amazonas, don Osvaldo Bautista Carranza, por considerar que se viene vulnerando su derecho constitucional a la igualdad así como a no ser discriminado por motivos de religión. Solicita, en tal contexto, que el demandado no vuelva a incurrir en las acciones discriminatorias que motivan la presente demanda, debiéndose declarar inaplicables al recurrente la Resolución Administrativa N.º 008-99-MP-FSEGG-DJ-AMAZONAS, de fecha 21 de enero de 1999, así como la Resolución del Decanato Superior N.º 012-2006-MP-FSD-AMAZONAS, de fecha 6 de Enero de 2006.

Manifiesta que desde el año 2008, en que fue nombrado fiscal superior, viene siendo víctima de hostigamiento y trato discriminatorio por parte del demandado, quien utilizando su condición de jefe de inmediato lo ha excluido de diversas actividades protocolares, tales como el “Aniversario de Creación del Ministerio Público”, en el que a pesar de haber participado todos los fiscales de la provincia de Chachapoyas, se procedió a exceptuarlo de dicha ceremonia sin una razón que justifique dicho proceder. Agrega incluso que pese a su solicitud expresa, tampoco ha sido incluido en las múltiples comisiones académicas que ha creado el Ministerio Público de su localidad, no obstante contar con estudios especializados de maestría y de doctorado. Puntualiza, por lo demás, que como parte del hostigamiento del que ha sido objeto, el demandado ha venido enviando diversos informes a la Fiscalía de la Nación y a la Fiscalía Suprema

---

**ANEXO VII.**  
**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL EXPEDIENTE N.º**  
**6111-2009-PA/TC**

---

**EXP. N.º 06111-2009-PA/TC LIMA NORTE**  
**JORGE MANUEL LINARES BUSTAMANTE**

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

En Lima, a los 7 días del mes de marzo de 2011, el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los magistrados Mesía Ramírez, Álvarez Miranda, Vergara Golli, Beaumont Callirgos, Calle Hayen y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia, con el fundamento de voto del magistrado Vergara Gotelli, que se agrega

**ASUNTO**

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Jorge Manuel Linares Bustamante contra la resolución de la Primera Sala Especializada en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, de fojas 54, su fecha 21 de julio de 2009, que, confirmando la apelada, declaró improcedente la demanda de autos.

**ANTECEDENTES**

Con fecha 26 de noviembre de 2008 el recurrente interpone demanda de amparo contra el Presidente de la Corte Suprema de Justicia de la República, en su condición de máximo representante del Poder Judicial, solicitando: a) que se ordene el retiro, en todas las salas judiciales y despachos de magistrados a nivel nacional, de símbolos de la religión católica como la Biblia o el crucifijo, y b) la exclusión, en toda diligencia o declaración ante el Poder Judicial, de la pregunta sobre la religión que profesa el procesado o declarante en general. Alega vulnerados sus derechos a la igualdad, a no ser discriminado por razón de religión, opinión o de otra índole.

Sostiene el recurrente que la exhibición del crucifijo y la Biblia en los despachos y tribunales judiciales no corresponde a un Estado laico donde existe libertad religiosa. Según afirma, la exhibición o exposición de los símbolos religiosos “crucifijo” y “Biblia” representa un hecho discriminatorio con respecto a los ciudadanos que no profesan el culto católico. (...).

---

**ANEXO VIII.**

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL EXPEDIENTE N.º  
3045-2010-HC/TC**

---

**EXP. N.º 03045-2010-PHC/TC  
PIURA  
ANILDA NOREÑA  
DURAND**

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

En Lima, a los 26 días del mes de agosto de 2011, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los magistrados Mesía Ramírez, Álvarez Miranda, Vergara Gotelli, Beaumont Callirgos, Calle Hayen, Eto Cruz, y Urviola Hani, pronuncia la siguiente sentencia

**ASUNTO**

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Sebastián Ramírez Quijano, a favor de doña Anilda Noreña Durand, contra la sentencia expedida por la Sala Penal de Apelaciones de la Corte Superior de Justicia de Piura, de fojas 35, su fecha 12 de julio de 2010, que confirmando la apelada, declaró improcedente la demanda de autos.

**ANTECEDENTES**

Con fecha 27 de junio de 2010 don Sebastián Ramírez Quijano interpone demanda de hábeas corpus por derecho propio y a favor de doña Anilda Noreña Durand, y la dirige contra la directora del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Sullana, a fin de que cese la violación del derecho a la libertad de culto y de religión

Refiere que la favorecida ha sido condenada a 15 años de pena privativa de la libertad por el delito de tráfico ilícito de drogas y que en el centro penitenciario antes mencionado se le viene prohibiendo que en los días de visita pueda tener acceso a su Biblia para poder realizar el estudio debido y compartir con otras personas que también van de visita en esos días. Asimismo, señala que en el día de visita se le ha retenido su Biblia a él y a otros visitantes en el momento en que hacían su ingreso al establecimiento penitenciario, y que ésta se le ha devuelto a la hora de salida, lo cual, vulnera el derecho invocado.

---

**ANEXO XI.**

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL EXPEDIENTE N.º  
05258-2016-PA/TC-JUNÍN**

---

Pleno. Sentencia 220/2021

**EXP. N.º 05258-2016-PA/TC JUNÍN  
LUZ MARIBEL RIVERA GARCÍA**

**RAZÓN DE RELATORÍA**

En la sesión del Pleno del Tribunal Constitucional, de fecha 2 de febrero de 2021, se reunieron los magistrados Ledesma Narváez, Ferrero Costa, Miranda Canales, Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada y Espinosa-Saldaña Barrera, a efectos de pronunciarse sobre la demanda que dio origen al Expediente 05258-2016-PA/TC.

La votación arrojó el siguiente resultado:

- Los magistrados Ledesma (ponente) y Sardón (con fundamento de voto) votaron, en minoría, por declarar improcedente la demanda de amparo.
- Los magistrados Miranda, Blume, Ramos y Espinosa-Saldaña votaron, en mayoría, coincidiendo por declarar improcedente y fundada en parte la demanda de amparo.
- El magistrado Ferrero votó, en minoría, por declarar improcedente la demanda de amparo.

Estando a la votación mencionada y a lo previsto en el artículo 5, primer párrafo, de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, el cual establece, entre otros aspectos, que el Tribunal Constitucional, en Sala Plena, resuelve por mayoría simple de votos emitidos, corresponde declarar **IMPROCEDENTE y FUNDADA** en parte la demanda de amparo de autos.

Se deja constancia que el magistrado Blume Fortini emitió un voto singular y que se entregará en fecha posterior.

La Secretaría del Pleno deja constancia de que la presente razón encabeza los votos antes referidos, y que los magistrados intervinientes firman digitalmente al pie de esta razón en señal de conformidad.

Flavio Reátegui Apaza Secretario Relator

SS.

**LEDESMA NARVÁEZ FERRERO COSTA MIRANDA CANALES BLUME FORTINI RAMOS  
NÚÑEZ SARDÓN DE TABOADA  
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA**