

# El derecho a la no discriminación de los servidores públicos en el ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa; una perspectiva comparada\*

Efrén Chávez Hernández\*\*

## RESUMEN

En este artículo se hace un análisis del derecho a no ser discriminado en el ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa, tratándose de servidores públicos. Se revisan las disposiciones contenidas en Declaraciones y Convenciones Internacionales y regionales; se describen algunos casos de discriminación a funcionarios públicos de acuerdo con resoluciones judiciales; se analiza la tipología de las relaciones entre el Estado y las religiones, y se mencionan algunos ejemplos de cooperación entre ellos. Se concluye que el ejercicio pleno de la libertad religiosa de los servidores públicos dependerá, en gran parte, del régimen de relaciones entre el Estado y las religiones o iglesias, siendo el ideal el régimen de colaboración o interrelaciones fecundas entre Estado y religiones, para un mejor ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa de toda persona, incluyendo los servidores públicos.

## PALABRAS CLAVE

Derecho Fundamental de Libertad Religiosa; Derechos de los Servidores Públicos; No Discriminación Laboral; Relaciones Estado-religiones.

## ABSTRACT

This article analyzes the right not to be discriminated against in the exercise of the fundamental right of religious freedom in the case of public servants. It reviews the provisions contained in international and regional Declarations and Conventions; it describes some cases of discrimination against public servants according to judicial resolutions; it analyzes the typology of relations between the State and religions, and mentions some examples of cooperation between them. It is concluded that the full exercise of the religious freedom of public servants will depend, in great part, on the regime of relations between the State and the religions or churches, being the ideal the regime of collaboration or fruitful interrelations between State and religions, for a better exercise of the fundamental right of religious freedom of every person, including public servants.

## KEYWORDS

Fundamental Right of Religious Freedom; Rights of Public Servants; Labor Non-Discrimination; State-Religion Relations.

---

\*Artículo de investigación

\*\*Universidad Nacional Autónoma de México, México (efren.chavez@unam.mx). <https://orcid.org/0000-0001-9212-2950>.

## SUMARIO

1. Introducción
2. Regulación en Convenciones Internacionales e instrumentos regionales
3. Algunos casos de discriminación por motivos de religión o convicciones
4. Un marco adecuado para el ejercicio de este derecho: relaciones entre Estado y religiones
5. La colaboración entre el Estado y las religiones: camino para un ejercicio pleno de la libertad religiosa
6. Conclusiones
7. Referencias bibliográficas

### 1. INTRODUCCIÓN

¿Tienen los servidores públicos derechos referentes a la libertad religiosa? ¿Un funcionario público puede expresar su fe de manera pública y privada, individual o colectiva, como toda persona tiene derecho de acuerdo con las convenciones internacionales en derechos humanos? ¿Cuál es el papel del Estado frente a los derechos que tienen las personas que se encuentran a su servicio? ¿Puede haber discriminación a un servidor público cuando se le impide expresar su fe o convicciones éticas o religiosas en el lugar de trabajo?

En este artículo hacemos un análisis del derecho a no ser discriminado en el ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa tratándose de servidores públicos, entendiendo por servidor público "quien presta sus servicios al Estado, en la forma y bajo la relación laboral... con el propósito de atender alguna de las atribuciones, funciones o tareas legalmente asignadas a aquel"<sup>1</sup>, es decir, aquellas personas que desempeñan tareas para los poderes públicos en cualquiera de sus ámbitos bajo una relación de trabajador, empleado o funcionario.

La Constitución mexicana, en el artículo 108, considera como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del poder judicial, funcionarios, empleados y a toda persona que desempeñe un cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Poder Legislativo, la Administración Pública y los órganos autónomos.

En el artículo 24 del referido ordenamiento está el derecho a la libertad de convicciones éticas, de conciencia y de religión inherente a toda persona, y a participar en las ceremonias, devociones o actos de culto, siempre que no constituyan un delito o falta penados por la ley, o que se utilicen con fines políticos, de proselitismo o de propaganda política.

---

<sup>1</sup> García Ramírez, Sergio, *Derechos de los servidores públicos*, 2ª ed., México, Instituto Nacional de Administración Pública, Universidad Nacional Autónoma de México, 2007, p. 5. Edición anterior García Ramírez, Sergio, Uribe Vargas, Erika, *Derechos de los servidores públicos*; con la colaboración, México, Instituto Nacional de Administración Pública, A.C., Universidad Nacional Autónoma de México, 2002.

Como se puede observar, toda persona (incluyendo los servidores públicos) goza de este derecho fundamental.

Y en el artículo primero se prohíbe toda discriminación por diversos factores, entre ellos la religión, entre otras cosas, que atenten contra la dignidad humana y tengan por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

También, en el artículo primero de la Constitución mexicana se reconoce la protección de los derechos humanos contenidos en tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo momento la protección más amplia de las personas. De igual forma, dicho artículo ordena a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, que promuevan, respeten, protejan y garanticen los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad<sup>2</sup>.

La Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público establece, en el artículo segundo, como un derecho garantizado por el Estado en favor del individuo: "No ser objeto de discriminación, coacción u hostilidad por causa de sus creencias religiosas" (inciso C del referido artículo) y establece la neutralidad del Estado al prohibir todo privilegio o preferencia a favor o en contra de alguna religión, iglesia u agrupación religiosa<sup>3</sup>. Esto significa que prohíbe la discriminación por motivos religiosos para toda persona y garantiza que el Estado no tendrá favoritismo a favor o en contra de alguna denominación religiosa.

El artículo 25 de dicha ley prohíbe a las autoridades federales, estatales y municipales intervenir en los asuntos internos de las asociaciones religiosas, así como asistir 'con carácter oficial' a actos de culto público. No obstante, podría interpretarse que esta restricción no impide la asistencia en calidad de persona particular, ejerciendo los derechos y libertades reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales.

En efecto, así lo permite el artículo 28 del Reglamento de la Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público, al señalar que se exceptúa de la prohibición señalada "al servidor público que asista a título personal a los actos religiosos de culto público o actividades que tengan motivos o propósitos similares", pero que no podrá ostentarse o manifestar su carácter oficial, ni ejercer las atribuciones que legalmente le corresponden<sup>4</sup>.

Y en el Reglamento también está el precepto dirigido a las autoridades o responsables de los centros de readaptación social, de estaciones migratorias, de centros de salud y de instituciones de asistencia social, para que provean las medidas necesarias a fin de que los internos o usuarios reciban la asistencia espiritual de las asociaciones religiosas o ministros de culto cuando aquellos así lo soliciten expresamente (artículo sexto del reglamento)<sup>5</sup>. Ello implica, pues, que en dichos lugares se pueda ejercer también el derecho fundamental de libertad religiosa a petición de las personas que están allí.

<sup>2</sup> Diario Oficial de la Federación, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, texto vigente (últimas reformas publicadas DOF 31-10-2024), México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 5 de febrero de 1917.

<sup>3</sup> Diario Oficial de la Federación, *Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público*, texto vigente (última reforma publicada DOF 17-12-2015), México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 15 de julio de 1992.

<sup>4</sup> Diario Oficial de la Federación, *Reglamento de la Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público*, texto vigente (última reforma publicada DOF 28-09-2012), México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 6 de noviembre de 2003.

<sup>5</sup> Diario Oficial de la Federación, Ob. Cit.

Lo anterior, muestra el marco jurídico mexicano que regula este derecho a la no discriminación de los servidores públicos en el ejercicio de su derecho fundamental de libertad religiosa. Adicionalmente, dicho marco normativo se amplía con las disposiciones de instrumentos internacionales, normas que son también aplicables para otros países.

Las convenciones internacionales sobre derechos humanos señalan que toda persona tiene el derecho fundamental a la libertad religiosa; no distinguen ni hacen excepción cuando se trate de servidores públicos o no para el ejercicio de este derecho. Únicamente se expresa que la manifestación exterior de esa libertad religiosa se puede restringir en ciertos casos previamente regulados por la ley, a fin de proteger el orden público, la salud, o los derechos y libertades de los demás. Así, un servidor público, como toda persona, tiene el derecho fundamental de creer y profesar de manera pública o privada, individual o colectivamente su fe, su creencia o sus convicciones éticas, y poder realizar los actos de culto, observancia, práctica y enseñanza de su religión.

Sin embargo, en muchos casos no se respeta ese derecho de toda persona y se incurre en actos de discriminación provenientes de otros servidores públicos, de entidades de carácter privado, o de la propia sociedad.

Siendo obligación de los Estados respetar y promover el respeto de los derechos humanos, entonces, se requiere un marco jurídico adecuado donde el propio Estado facilite la posibilidad de ejercer este derecho fundamental y, con ello, evitar cualquier posibilidad de discriminación.

En este estudio, me referiré a la regulación de la prohibición de discriminación por motivos religiosos que las declaraciones de derechos humanos, convenciones y otros documentos internacionales ya contemplan. Después, mencionaré algunos casos de discriminación a funcionarios públicos que se han presentado en algunos países. Posteriormente, analizaré la tipología de las relaciones entre el Estado y las religiones y propondré algunos aspectos de cooperación, entre ellos, para un mejor ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa de toda persona, incluyendo a los servidores públicos.

## 2. REGULACIÓN EN CONVENCIONES INTERNACIONALES E INSTRUMENTOS REGIONALES

El derecho fundamental a la libertad religiosa se encuentra regulado en diferentes declaraciones y convenciones internacionales sobre derechos humanos, a saber: el artículo 18 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948; el artículo noveno de la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales firmada en Roma el 4 de noviembre de 1950; el artículo 12 del Pacto de San José o también llamada Convención Americana de Derechos Humanos firmada el 22 de noviembre de 1969; el artículo 10 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea proclamada el 7 de diciembre de 2000; el artículo octavo de la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos (Carta De Banjul) aprobada el 27 de julio de 1981; el artículo 6.3 de la Carta Asiática de Derechos Humanos de 17 de mayo de 1998; entre otros.

Dichos instrumentos internacionales hacen referencia a la libertad religiosa y su contenido. En general, señalan como un derecho de toda persona el profesar o no una creencia religiosa, manifestarla en público y en privado; así como la posibilidad de cambiar de religión o de creencia; las posibles limitaciones a la manifestación de dicha libertad que serán solo las previstas

por la ley en una sociedad democrática y que sean necesarias para la protección del orden, de la salud, la moral públicos o la protección de los derechos y libertades de las demás personas.

De manera específica, la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones<sup>6</sup>, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de noviembre de 1981, señala en el artículo 1:

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Este derecho incluye la libertad de tener una religión o cualesquiera convicciones de su elección, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la observancia, la práctica y la enseñanza.

2. Nadie será objeto de coacción que pueda menoscabar su libertad de tener una religión o convicciones de su elección.

3. La libertad de manifestar la propia religión o las propias convicciones estará sujeta únicamente a las limitaciones que prescriba la ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos o los derechos y libertades fundamentales de los demás.

En este artículo se resume el contenido del derecho fundamental de libertad religiosa, las prohibiciones y, en su caso, las posibles limitaciones a la manifestación de dicha libertad, que como señalan los instrumentos internacionales deben estar contenidas en la ley y ser necesarias para proteger estos fines también valiosos: la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos, así como los derechos y libertades fundamentales de los demás.

El artículo 2 de dicha declaración prohíbe la discriminación por motivos de religión o convicciones (por ejemplo, el pacifismo, el no uso de la violencia) proveniente de cualquier ámbito, sea el Estado, las instituciones, los grupos de personas e incluso los particulares. Así, señala lo siguiente:

1. Nadie será objeto de discriminación por motivos de religión o convicciones por parte de ningún Estado, institución, grupo de personas o particulares.

2. A los efectos de la presente Declaración, se entiende por "intolerancia y discriminación basadas en la religión o las convicciones" toda distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en la religión o en las convicciones y cuyo fin o efecto sea la abolición o el menoscabo del reconocimiento, el goce o el ejercicio en pie de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Como se puede observar, este artículo segundo explica en qué consiste la intolerancia y discriminación por motivos de religión o convicciones, a saber, "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia" que tenga como finalidad o consecuencia la restricción o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de estos derechos.

El artículo cuarto de la Declaración establece las obligaciones de los Estados para combatir esta discriminación en todos los ámbitos, aplicando todas las medidas posibles para tal efecto. Así, dice lo siguiente:

---

<sup>6</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas, *Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones*, 25 de noviembre de 1981 (Resolución 36/55).

1. Todos los Estados adoptarán medidas eficaces para prevenir y eliminar toda discriminación por motivos de religión o convicciones en el reconocimiento, el ejercicio y el goce de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en todas las esferas de la vida civil, económica, política, social y cultural.

2. Todos los Estados harán todos los esfuerzos necesarios por promulgar o derogar leyes, según el caso, a fin de prohibir toda discriminación de ese tipo y por tomar las medidas adecuadas para combatir la intolerancia por motivos de religión o convicciones en la materia.

En efecto, los actos de intolerancia o de discriminación pueden provenir de entes públicos o privados; de grupos sociales o de individuos en lo particular, e inferir en todos los ámbitos de la persona: civil, familiar, social, cultural, política, económica, entre otras.

Por ende, es de suma importancia que los Estados adopten, respeten y promuevan el respeto de estos derechos fundamentales.

No obstante, algunos Estados han impuesto limitaciones a los funcionarios públicos a fin de garantizar la laicidad del Estado, es decir, el respeto de todas las religiones y convicciones sin favorecer injustamente o perjudicar a alguna de ellas. Así, cuando el empleado público realiza funciones que por su naturaleza implica una necesaria neutralidad religiosa, se han limitado la manifestación externa de su religión o convicciones, por ejemplo, prohibiendo el uso de prendas religiosas como el velo islámico. Sin embargo, considero que para establecer dichas limitaciones, los Estados deben justificar que esas medidas son necesarias y adecuadas. En el siguiente apartado mencionaré algunos casos.

También, en el ámbito del derecho comunitario de la Unión Europea, se han adoptado medidas para erradicar la discriminación por motivos de religión o convicciones. El Consejo de la Unión Europea, institución comunitaria formada por representantes de los países miembros, emitió el 27 de noviembre de 2000 la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>7</sup>.

En el artículo 1 de dicho documento se describe el objeto de la Directiva: erradicar la discriminación en el ámbito del empleo y ocupación, para garantizar la igualdad de trato en todos los países miembros de la Unión Europea (actualmente 27 países). Así lo señala el texto:

"La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato".

El artículo 2 presenta el concepto de principio de igualdad de trato, entendiendo por este como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

En el apartado 2 del referido artículo segundo explica en qué consiste la discriminación directa e indirecta, a saber:

a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga, por alguno de los motivos mencio-

---

<sup>7</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; Diario Oficial n° L 303 de 02/12/2000, 27 de noviembre de 2000, p. 0016 – 0022.

nados en el artículo 1.

b) Existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) Dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios...

La discriminación directa se referirá a un trato menos favorable por los motivos señalados, incluyendo el de la religión o convicciones. En cambio, la discriminación supone una desventaja particular a personas con una religión o convicción respecto a otras, en un régimen aparentemente neutral.

Es decir, que constituirá discriminación tanto un régimen de trato menos favorable, como aquellos que impliquen una desventaja por cuestiones de religión o convicciones.

También, el acoso y la orden de discriminar constituyen discriminación, de acuerdo con el apartado tres y cuatro del artículo segundo de dicha directiva<sup>8</sup>.

Como se puede observar, existe un marco jurídico internacional y regional que prohíbe la discriminación por motivos religiosos, aunque no siempre se ha logrado evitar. Como lo mencionaré en el siguiente apartado.

### 3. ALGUNOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE RELIGIÓN O CONVICCIONES

A pesar del marco jurídico internacional y las disposiciones nacionales que regulan la prohibición de discriminación por motivos de religión o convicciones, se siguen presentando casos en los estados en los que vemos que no se respeta ese derecho fundamental de libertad religiosa, incurriendo en discriminación por parte de funcionarios públicos de empresas, grupos o personas.

En el marco de las resoluciones judiciales que se han dado, podemos mencionar algunos casos vinculados a la libertad religiosa en el ámbito laboral, como los referidos por el profesor español Marcos González Sánchez. Este, menciona, por ejemplo, la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso Eweida y otros contra Reino Unido del 15 de enero de 2013, donde a una empleada de la compañía aérea British Airways le fue prohibido llevar un crucifijo colgante en su puesto de trabajo. El caso fue llevado ante dicho tribunal, y este resolvió que había una violación del Estado al artículo 9 de la Convención Europea de Derechos Humanos al no proteger el derecho a manifestar su religión, ya que consideró que no había prueba de invasión real de la trabajadora hacia los intereses de terceros que justificara la restricción a la manifestación de su fe<sup>9</sup>.

También, está el caso de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, España, del 9 de septiembre de 2002, en la que resuelve un recurso presentado por un nombre

<sup>8</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, Ob. Cit.

<sup>9</sup> González Sánchez, Marcos, *Jurisprudencia sobre el derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral*, Granada, Editorial Comares, 2017, p. 24.

de la comunidad judía, quien se desempeñaba como conductor de la empresa municipal de transportes de Mallorca y fue sancionado por la empresa por conducir portando la gorra judía conocida como *kípá*. En este caso la empresa alegó que el conductor no respetaba el uniforme de los empleados, pues en este no se contemplan el uso de gorras o prendas para la cabeza, sin embargo, el tribunal consideró que el comportamiento del trabajador no era incompatible con los intereses de la empresa, ya que no había causado ningún menoscabo a la imagen de la empresa, además, no había ocurrido anteriormente ninguna prohibición. En estos casos se respetó el derecho fundamental de libertad religiosa<sup>10</sup>.

De igual forma, se alude a la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso *Sodam contra Turquía*, del 02 de mayo de 2016, que resuelve la demanda de un funcionario turco que reclamaba que la Administración pública de Turquía le cambió de puesto de trabajo debido a sus creencias religiosas y al uso del velo por parte de su esposa. En la resolución el tribunal considera que, aunque la Convención Europea de Derechos Humanos no impide que se les impongan a los funcionarios un cierto grado de restricciones para asegurar la laicidad del Estado, en este caso el Estado turco vulneró la libertad religiosa de esta persona, pues la decisión administrativa de cambiarlo de puesto fue por factores relacionados con la vida privada del trabajador y de su esposa, por lo tanto, esas injerencias no eran necesarias en una sociedad democrática.

Finalmente, una sentencia también del Tribunal Europeo de Derechos Humanos fue la del caso *Ebrahimian contra Francia*, del 13 de octubre de 2015, en el que la demandante era una mujer que trabajaba como asistente social en un hospital público y que fue despedida por negarse a desprenderse del velo islámico en el horario del trabajo. En este caso, el tribunal afirmó que el velo se considera, por las autoridades francesas, como una ostentación de la religión, manifestación incompatible con la neutralidad exigida a los empleados públicos, tratándose de una restricción permitida por la Convención. Así, el tribunal consideró que no hubo violación del artículo noveno de la Convención Europea de los Derechos Humanos relativa a la libertad religiosa al no renovar el contrato de esta trabajadora<sup>11</sup>.

En estos casos se puede observar cómo se ha limitado o querido limitar el ejercicio pleno de la libertad religiosa, causando desventajas injustas a las personas, que eran trabajadores al servicio de entes públicos.

De modo semejante, la profesora española Silvia Meseguer refiere diversos casos en los que ha habido discriminación por motivos religiosos y que se resolvieron de diferentes maneras en ciertos países. Por ejemplo, menciona el caso *Sherbert vs. Verner*, 374 U.S. 398 (1963) en Estados Unidos, en el que una trabajadora que pertenecía a la Iglesia Adventista del Séptimo Día se negó a laborar en sábado por motivos religiosos; como consecuencia de ello fue despedida, no pudiéndose incorporar en otras empresas por el mismo motivo, además, se le denegó el subsidio de desempleo por aparentemente renunciar sin una causa justificada. La Corte Suprema de los Estados Unidos falló a favor de la trabajadora considerando que había una restricción a su derecho de libertad religiosa que le obligaba a elegir entre actuar conforme a sus creencias

---

<sup>10</sup> Ibidem.

<sup>11</sup> Ibidem, pp. 24-25.



religiosas o actuar conforme a la legislación laboral, y que esto violentaba la ley *Civil Rights Act* de 1964 donde se prohibió la discriminación laboral por diversos motivos, entre ellos, el de las creencias religiosas de los trabajadores<sup>12</sup>.

Asimismo, señala el caso *Chambly* (Commission Scolaire Régionale) c. Bergevin, (1994) 2 S.C.R. 525 en Canadá, en el que a tres profesores judíos se les reconoció el derecho para reclamar el sueldo correspondiente al día de permiso en la escuela donde trabajaban, solicitado para poder celebrar su festividad religiosa del *Yom Kippur*<sup>13</sup>.

No obstante, como lo indica la profesora Mesguer, no en todos los casos los tribunales le dan la razón a los demandantes que alegan una violación a su derecho fundamental de libertad religiosa. Por ejemplo, la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso *Kosteski* contra la ex República Yugoslava de Macedonia del 13 de abril de 2006, en el que un trabajador de una compañía eléctrica pública se ausenta de su puesto de trabajo sin autorización de su autoridad superior para asistir a una celebración de la festividad religiosa musulmana. Ante ello, se le aplica al trabajador una sanción económica, y como se repite la ausencia, se le reduce su sueldo durante seis meses.

El trabajador alegó que se le había vulnerado su derecho de libertad religiosa, ante ello los tribunales locales rechazaron el recurso, pues arguyeron que no había presentado pruebas efectivas de pertenecer a la religión musulmana. El Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, sin entrar al fondo del asunto, tampoco le concedió la razón considerando que no se acreditaba la veracidad de esas creencias religiosas y que al tratarse de un privilegio o exención a las que el demandante en principio no tendría derecho "no era ni poco razonable ni desproporcionado exigirle que demostrara algún nivel de sustanciación de su reclamación"<sup>14</sup>.

De igual forma, el profesor Santiago Cañameres hace una referencia a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 28 de noviembre de 2023, *Commune d'Ans*, C-148/22, EU:C:2023:924, que resolvió una cuestión prejudicial planteada por un tribunal belga en el asunto de una trabajadora musulmana que trabajaba en un municipio en Bélgica, quien consideró que la prohibición de vestir el pañuelo islámico en su lugar de trabajo implicaba una discriminación por motivos religiosos<sup>15</sup>.

El caso aborda la queja de una mujer que desde 2016 ocupaba el puesto de jefa de oficina en un ayuntamiento en Bélgica, función en la que no tenía prácticamente ningún contacto con los usuarios del servicio público (lo que se conoce como *back office*). Ella solicita en 2021 poder llevar el velo islámico en el trabajo, sin embargo, el ayuntamiento le niega tal solicitud y le prohíbe provisionalmente llevar signos que revelen sus convicciones religiosas dentro de la administración municipal. Posteriormente, el ayuntamiento modifica su reglamento de trabajo introduciendo una obligación de neutralidad, prohibiendo así a todos los trabajadores del ayuntamiento llevar cualquier signo visible que pudiera revelar sus convicciones religiosas o filosóficas, estén o no en contacto con el público.

<sup>12</sup> *Ibidem*, pp. 24-25.

<sup>13</sup> *Ibidem*.

<sup>14</sup> *Ibidem*.

<sup>15</sup> Cañameres Arribas, Santiago, "Algunas cuestiones pendientes en el derecho de la Unión Europea en relación con el factor religioso". En *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, Madrid, Centro de Estudios Políticos, no. 78, mayo-agosto, 2024, pp. 33-64.

La mujer acude ante los tribunales locales alegando la violación de la Directiva 2000/78 de la Unión Europea que prohíbe la discriminación en el trabajo por diversos motivos, entre ellos, la religión. El Tribunal de lo Laboral de Lieja, Bélgica, plantea una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, donde le consulta sobre la interpretación de la referida Directiva 2000/78.

El Tribunal resuelve mediante sentencia del 28 de noviembre de 2023 que, efectivamente, una norma interna de la administración pública municipal puede establecer alguna restricción a sus empleados en el uso de cualquier signo que revele convicciones filosóficas o religiosas, limitación justificada por la voluntad de dicha administración de mantener un entorno administrativo totalmente neutro, "siempre que dicha norma sea adecuada, necesaria y proporcionada, a la luz de ese contexto y habida cuenta de los diferentes derechos e intereses en juego"<sup>16</sup>.

Considero que el tribunal pondera entre la neutralidad del Estado y el ejercicio de la libertad religiosa de los servidores públicos, privilegiando el primero a fin de garantizar el acceso a los servicios públicos a todas las personas en un ámbito de neutralidad. Sin embargo, la prohibición a los funcionarios públicos de usar signos que revelen sus convicciones filosóficas o religiosas, aun cuando no estén en contacto con el público, me parece que no es justificada, ni necesaria, ya que está generando una discriminación, pues lleva a pensar que las convicciones religiosas o filosóficas se tienen que callar u ocultar en un ambiente de neutralidad. Eso podría hacer pensar que un régimen de neutralidad sería como un régimen ateo, antirreligioso u hostil a las manifestaciones de fe, lo cual evidentemente vulnera el derecho fundamental de libertad religiosa.

Además, considero que restringir a un funcionario, empleado o servidor público la manifestación de sus convicciones religiosas cuando dicha medida no es adecuada, necesaria ni proporcionada, sería contrario al principio pro-persona de los derechos humanos, en el sentido de que los derechos humanos se deben interpretar buscando la mayor protección de la persona.

Si en este caso no se acredita que haya algún daño o peligro de daño en los derechos y libertades de las otras personas usuarias de la administración pública o empleado, entonces, no tendría por qué prohibirse el uso de signos o manifestaciones sobre la fe, que son parte esencial del ejercicio de la libertad religiosa.

Resulta también interesante cómo en algunos casos el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos ha otorgado la razón a los demandantes que alegan vulneración a su libertad religiosa, pero en otros casos justifica la restricción por razones del régimen de neutralidad del Estado, como en el caso francés.

Ello lleva a considerar que el ejercicio pleno de la libertad religiosa de los servidores públicos depende del régimen de relaciones entre el Estado y las religiones o iglesias, pues en algunos casos, los Estados otorgarán mayores facilidades para este ejercicio, y en otros, habrá más restricciones. Esto analizaremos en el siguiente apartado.

---

<sup>31</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), en el asunto C-148/22, 28 de noviembre de 2023, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el tribunal du travail de Liège (Tribunal de lo Laboral de Lieja, Bélgica), mediante resolución de 24 de febrero de 2022, recibida en el Tribunal de Justicia, en el procedimiento entre OP y Commune d' Ans. ECLI identifi er: ECLI:EU:C:2023:924, 2 de marzo de 2022.

#### 4. UN MARCO ADECUADO PARA EL EJERCICIO DE ESTE DERECHO: RELACIONES ENTRE ESTADO Y RELIGIONES

El ejercicio de la libertad religiosa depende mucho de las relaciones entre el Estado y las religiones. No hay libertad religiosa en regímenes abolicionistas donde toda religión está prohibida, ni tampoco en regímenes donde una sola religión sea única, permitida y, además, obligatoria para todas las personas. El ideal sería un régimen de colaboración o cooperación entre el Estado y las religiones para favorecer el mayor ejercicio posible del derecho fundamental de libertad religiosa<sup>17</sup>.

Existen diversas clasificaciones de las relaciones entre el Estado y las religiones, por ejemplo, la presentada en el XV Congreso General de la Academia Internacional de Derecho Comparado (Bristol, 1998), donde el profesor Ernest Caparros presentó una clasificación tres categorías de relaciones entre el Estado y las religiones. Así, clasifica los regímenes en: 1) De interrelaciones fecundas; 2) De coexistencia pacífica; 3) Yuxtaposición hostil<sup>18</sup>.

Evidentemente, en los regímenes de interrelaciones fecundas habrá mayores libertades y posibilidades de un ejercicio pleno de la libertad religiosa en todos los ámbitos, principalmente por la colaboración entre el Estado y las denominaciones religiosas. En estos regímenes es más probable que los servidores públicos puedan ejercer sin mayores restricciones su derecho fundamental de libertad religiosa.

En los regímenes de coexistencia pacífica habrá límites y restricciones en diferentes grados. Mientras que, en los países con una relación de yuxtaposición hostil, los servidores públicos y las personas en general se verán limitados y restringidos considerablemente en el ejercicio de su libertad religiosa, en otros se les impedirá el ejercicio de ese derecho fundamental.

Otra clasificación de los tipos de relaciones entre el Estado y las religiones es la presentada en la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso *Izzettin Dogan vs. Turquía*, de 26 de abril de 2016, en su numeral 60.

Dicha sentencia resolvió un recurso formulado por varias personas de la comunidad religiosa minoritaria aleví formada por turcos fieles de una fe islámica derivada del sufismo, quienes consideraron que sufrían discriminación de parte de la religión mayoritaria.

El Tribunal resolvió que el comportamiento de las autoridades civiles ante la comunidad aleví, con sus ceremonias religiosas y lugares de culto era incompatible con la neutralidad e imparcialidad del Estado, así como con el derecho de las comunidades religiosas a una existencia autónoma; pues la fe aleví había sido excluida del servicio público, así como de la enseñanza obligatoria de moral y cultura religiosa en las etapas de primaria y secundaria<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> Al respecto se puede consultar: Patiño Reyes, Alberto, *Libertad Religiosa y Principio de Cooperación en Hispanoamérica*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2011.<sup>37</sup> *Ibidem*, p. 498.

<sup>18</sup> Puede profundizar sobre esta clasificación en: Chávez Hernández, Efrén, "Libertad religiosa en el Estado de México. Avances y retos desde una perspectiva comparada". En *Dignitas*, Toluca, Estado de México, Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, año XVI, núm. 45, enero-abril de 2023, pp. 17-20.

<sup>19</sup> Martí Sánchez, José Ma., "Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos". En *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, Madrid, Boletín Oficial, vol. XXXIII (2017), pp. 751-774.

En dicha sentencia, el Tribunal hace un análisis de derecho comparado referente a 34 de los 47 Estados miembros del Consejo de Europa y señala que, aunque no existe un modelo único para la organización de las relaciones entre el Estado y las comunidades religiosas, se pueden dividir en tres categorías<sup>20</sup>:

a) Países con una separación casi total entre el Estado y las organizaciones religiosas. Ejemplos: Albania, Azerbaiyán, Francia (excepto Alsacia-Mosela), Ucrania y algunos cantones suizos;

b) Países con una iglesia estatal. Ejemplos: Dinamarca, Islandia y Reino Unido respecto a la Iglesia de Inglaterra; Suecia (antes de 2000) y algunos países del sur y este de Europa en los que la Iglesia Ortodoxa u otras iglesias nacionales tienen una posición especial, como Armenia, Bulgaria, Georgia, Grecia, Moldavia, Rumania y Serbia).

c) Países con acuerdos entre Estado y religiones. Aquellas en las que, aunque existe una separación formal entre el Estado y las comunidades religiosas, las relaciones se rigen por concordatos o acuerdos entre ambos (así sucede en la mayoría de los países europeos)<sup>21</sup>.

En los países con una Iglesia estatal sin duda habrá las facilidades necesarias para los funcionarios públicos que profesen la misma religión de la Iglesia nacional, aunque pudiera haber restricciones para los que pertenezcan a otra denominación religiosa.

En los Estados donde hay una separación casi total o total, probablemente existan mayores limitaciones al ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa de los servidores públicos, como se ha visto en los casos analizados.

Finalmente, en los países con acuerdos entre Estado y religiones hay mayor probabilidad de que los servidores públicos ejerzan con mayor plenitud su libertad religiosa, debido a los acuerdos de colaboración entre los entes públicos y las denominaciones religiosas.

El ideal sería que se pueda contar con todas las facilidades para que los servidores públicos puedan acceder a un espacio de trabajo donde puedan manifestar sus convicciones religiosas de manera pública o privada, individual o colectivamente, sin restricciones injustas e innecesarias.

## 5. LA COLABORACIÓN ENTRE EL ESTADO Y LAS RELIGIONES: CAMINO PARA UN EJERCICIO PLENO DE LA LIBERTAD RELIGIOSA

### La oración en edificios públicos

108

Un ejemplo de colaboración entre los poderes públicos y las religiones es la oración en los parlamentos. En efecto, los miembros del Congreso o Parlamento realizan oraciones, generalmente antes de iniciar sus labores parlamentarias, ejerciendo el derecho fundamental de libertad religiosa en el desempeño de sus tareas como servidores públicos.

<sup>20</sup> Sentencia TEDH (Gran Sala), "Asunto Izzettin Dogan y otros contra Turquía". En *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, no. 41, mayo, 2016. Declara que ha habido violación de los artículos 9 y 14 de la Convención en el trato recibido por los alevites en comparación con la religión mayoritaria en Turquía (RI §417400).

<sup>21</sup> Sentencia TEDH (Gran Sala), Ob. Cit.

Es el caso del Parlamento del Reino Unido, donde al inicio de las sesiones de ambas cámaras se realizan oraciones cristianas; la asistencia es voluntaria. El texto que lee es el siguiente:

"Lord, the God of righteousness and truth, grant to our King and his government, to Members of Parliament and all in positions of responsibility, the guidance of your Spirit. May they never lead the nation wrongly through love of power, desire to please, or unworthy ideals, but laying aside all private interests and prejudices keep in mind their responsibility to seek to improve the condition of all mankind; so may your kingdom come and your name be hallowed. Amen"<sup>22</sup>.

Una traducción de la oración sería la siguiente:

"Señor, Dios de justicia y verdad, concede a nuestro Rey y a su gobierno, a los miembros del Parlamento y a todos los que ocupan puestos de responsabilidad, la guía de tu Espíritu. Que nunca guíen a la nación equivocadamente por amor al poder, deseo de agrandar o ideales indignos, sino que dejando de lado todos los intereses y prejuicios privados, tengan presente su responsabilidad de tratar de mejorar la condición de toda la humanidad; que venga así tu reino y sea santificado tu nombre. Amén."

También en otros países se realizan eventos religiosos en los ámbitos públicos, donde los funcionarios pueden participar libremente y manifestar su fe.

En Estados Unidos se realiza el Desayuno de Oración Nacional (National Prayer Breakfast) en el que los miembros del Senado y la Cámara de Representantes del Congreso de los Estados Unidos se reúnen en Washington para orar y conversar sobre los problemas y necesidades de la nación.

Es promovido por la National Prayer Breakfast Foundation, quien señala que como lo hizo el presidente Abraham Lincoln antes que ellos, reconocen que los desafíos que enfrentan no pueden resolverse con sus propias fuerzas; y que las personas de diversos orígenes y creencias pueden unirse, alentar y promover el perdón y la reconciliación<sup>23</sup>.

También en Argentina se realiza el "Día de las Iglesias Evangélicas y Protestantes en el Palacio Libertad", celebración realizada bajo la Ley Nacional 27.741 de abril de 2014, donde se reunieron funcionarios públicos y representantes de diferentes religiones como la Alianza Cristiana de Iglesias Evangélicas, la Conferencia Episcopal Argentina, el Centro Islámico, el Congreso Judío Latinoamericano, Cáritas, Fundación Convergencia y la Sociedad Rural Argentina<sup>24</sup>.

## Juramento de funcionarios ante símbolos religiosos

Es común que en diversos países un funcionario público antes de tomar posesión de su cargo realiza un juramento ante un símbolo religioso dotado de valor sagrado, como es la Biblia o el crucifijo, de acuerdo con sus convicciones religiosas; y si no fuera creyente el funcionario, lo hace ante otro símbolo valioso para él.

En ello, se muestra la importancia de la fe y convicciones religiosas como un elemento importante para el desempeño leal de dicho servidor público.

---

<sup>22</sup> Prayers. En UK Parliament [en línea].

<sup>23</sup> Vision. En National Prayer Breakfast [en línea].

<sup>24</sup> Las Iglesias Evangélicas y Protestantes celebraron por primera vez su día en el Palacio Libertad. En *Observatorio Internacional de Libertad Religiosa* [en línea], 31 de octubre de 2024.

## Participación de funcionarios públicos en eventos interreligiosos

De igual forma, la participación de servidores públicos en oraciones u otros eventos interreligiosos es una oportunidad para ejercer el derecho fundamental de libertad religiosa y para reconocer la importancia de este derecho en el ámbito público y privado; además, es una ayuda para el servidor público, especialmente, en tiempos de grandes retos y problemáticas para la sociedad.

Una muestra de ello fue el Octavo Congreso Nacional Sobre Libertad Religiosa, realizado en León, Guanajuato, México del 28 al 30 de junio de 2023, donde el gobernador del Estado, Diego Sinhue Rodríguez Vallejo, resaltó la importancia de las religiones y su ayuda para resolver problemas comunes de la administración pública y sociedad.

El ejecutivo estatal citó como muestra la presencia y aportaciones del Consejo Interreligioso del Estado de Guanajuato en espacios como la mesa interinstitucional Planet Youth en León, el Consejo Consultivo para el Desarrollo Social del estado, el Consejo Estatal para la Salud Mental, y en el Sistema para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, entre otros<sup>25</sup>.

En Perú se han realizado también eventos religiosos con la participación de autoridades y funcionarios públicos, como el "Oramos por el Perú 2023" donde Dina Boluarte, presidenta de la República del Perú, participó en la ceremonia interreligiosa organizada por el Consejo Interreligioso del Perú— Religiones por la Paz, en un centro de conferencias perteneciente a La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días en Lima, el 25 de julio de 2023.

Estos ejemplos de manifestaciones de la libertad religiosa de los servidores públicos no solo benefician a los propios funcionarios, sino al Estado y a toda la sociedad.

En efecto, un político o funcionario que viva su fe y convicciones religiosas en su vida cotidiana podrá desempeñar mejor sus tareas profesionales, alejándose del egoísmo, la corrupción, la división, la corrupción y otros males que dañan al Estado y la sociedad.

Ya lo había dicho el célebre político de origen inglés Tomás Moro: "El hombre no puede ser separado de Dios, ni la política de la moral".

## 6. CONCLUSIONES

1. Toda persona tiene el derecho fundamental de libertad religiosa, las normas internacionales prohíben toda discriminación por cuestiones religiosas o de convicciones. Los servidores públicos, como toda persona, también poseen este derecho fundamental y lo que contiene: derecho a manifestarlo de manera pública y privada; de forma individual o colectiva; reconociéndose el derecho a no ser discriminado.

2. Las legislaciones de los Estados han establecido algunas restricciones a la expresión de la libertad religiosa de los servidores públicos, para que sean legítimas deben atender a lo que dicen las Convenciones Internacionales y otros documentos regionales, especialmente, que

---

<sup>25</sup> Inaugura Gobernador de Guanajuato el VIII Congreso Nacional Sobre Libertad Religiosa. En Gobierno del Estado de Guanajuato [en línea], 29 de junio de 2023.

sean adecuadas, necesarias y proporcionadas, atendiendo los derechos en juego.

3. El ejercicio pleno de la libertad religiosa de los servidores públicos dependerá, en gran parte, del régimen de relaciones entre el Estado y las religiones o iglesias, pues, como se vio a lo largo de artículo, en algunos casos los Estados otorgan mayores facilidades para este ejercicio, y en otros, existen más restricciones

4. El régimen ideal de relaciones entre Estado y religiones sería uno de colaboración o interrelaciones fecundas, pues así el Estado podrá otorgar todas las facilidades para que los servidores públicos accedan a un ámbito laboral donde ejerzan todos los derechos y libertades, entre ellos, el manifestar sus convicciones religiosas de manera pública o privada, individual o colectivamente, sin restricciones injustas e innecesarias.

5. El ejercicio pleno de la libertad religiosa de los servidores públicos ayuda a fomentar una sociedad más democrática, que trabaje por la paz, la honestidad, la solidaridad, el bien común y la justicia. De ahí la importancia de fomentar el ejercicio pleno del derecho fundamental de la libertad religiosa en los servidores públicos, eliminando toda discriminación.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea General de las Naciones Unidas, *Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones*, 25 de noviembre de 1981 (Resolución 36/55). [Consultad el: 15 de octubre de 2024]. [Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-all-forms-intolerance-and-discrimination>].

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago, “Algunas cuestiones pendientes en el derecho de la Unión Europea en relación con el factor religioso”. En *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, Madrid, Centro de Estudios Políticos, no. 78, mayo-agosto, 2024. [Consultado el: 29 de octubre de 2024]. [Disponible en: doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/rdce.78.02>].

CHÁVEZ HERNÁNDEZ, Efrén, “Libertad religiosa en el Estado de México. Avances y retos desde una perspectiva comparada”. En *Dignitas*, Toluca, Estado de México, Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, año XVI, no. 45, enero-abril de 2023. [Consultado el: 29 de octubre de 2024]. [Disponible en: <https://www.codhem.org.mx/wp-content/uploads/2023/12/Dignitas-45-Libertad-religiosa-enero-abril-2023.pdf>].

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, texto vigente (últimas reformas publicadas DOF 31-10-2024), México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 5 de febrero de 1917. [Consultado el: 12 de noviembre de 2024]. [Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>].

Diario Oficial de la Federación, *Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público*, texto vigente (última reforma publicada DOF 17-12-2015), México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 15 de julio de 1992. [Consultad el: 13 de noviembre de 2024]. [Disponible en: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/24\\_171215.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/24_171215.pdf)].

- Diario Oficial de la Federación, *Reglamento de la Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público*, texto vigente (última reforma publicada DOF 28-09-2012), México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 6 de noviembre de 2003. [Consultad el: 13 de noviembre de 2024]. [Disponible en: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg\\_LARCP.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LARCP.pdf)].
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, Diario Oficial no. L 303 de 02/12/2000, 27 de noviembre de 2000. [Consultad el: 29 de octubre de 2024]. [Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078>].
- GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, *Derechos de los servidores públicos*, 2ª ed., México, Instituto Nacional de Administración Pública, Universidad Nacional Autónoma de México, 2007.
- GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, URIBE VARGAS, Erika, *Derechos de los servidores públicos*; México, Instituto Nacional de Administración Pública, A.C., Universidad Nacional Autónoma de México, 2002. [Consultad el: 16 de octubre de 2024]. [Disponible en <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1443-derechos-de-los-servidores-publicos>].
- Inaugura Gobernador de Guanajuato el VIII Congreso Nacional Sobre Libertad Religiosa. En *Gobierno del Estado de Guanajuato*, 29 de junio de 2023, [Consultad el: 4 de noviembre de 2024]. [Disponible en: <https://boletines.guanajuato.gob.mx/2023/06/29/inaugura-gobernador-de-guanajuato-el-viii-congreso-nacional-sobre-libertad-religiosa/>].
- GONZÁLEZ SÁNCHEZ, Marcos, *Jurisprudencia sobre el derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral*, Granada, Editorial Comares, 2017.
- MARTÍ SÁNCHEZ, José Ma., “Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”. En *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, Madrid, Boletín Oficial, vol. XXXIII, 2017. [Consultad el: 29 de octubre de 2024]. [Disponible en: [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-E-2017-10075100774](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-E-2017-10075100774)].
- Vision. En *National Prayer Breakfast* [en línea]. [Consultad el: 4 de noviembre de 2024]. [Disponible en: <https://npbfoundation.com/vision/>].
- Las Iglesias Evangélicas y Protestantes celebraron por primera vez su día en el Palacio Libertad. En *Observatorio Internacional de Libertad Religiosa*, 31 de octubre de 2024. [Consultad el: 4 de noviembre de 2024]. [Disponible en: <https://observatoriolibertadreligiosa.org/?p=93604>].
- PATIÑO REYES, Alberto, *Libertad Religiosa y Principio de Cooperación en Hispanoamérica*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2011. [Consultad el: 29 de octubre de 2024]. [Disponible en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/2950-libertad-religiosa-y-principio-de-cooperacion-en-hispanoamerica>].
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), en el asunto C-148/22, 28 de noviembre de 2023, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el tribunal



du travail de Liège (Tribunal de lo Laboral de Lieja, Bélgica), mediante resolución de 24 de febrero de 2022, recibida en el Tribunal de Justicia el 2 de marzo de 2022, en el procedimiento entre OP y Commune d' Ans. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2023:924. [Consultad el: 29 de octubre de 2024]. [Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:62022CJ0148>].

Sentencia TEDH (Gran Sala), “Asunto Izzettin Dogan y otros contra Turquía”. En *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, no. 41, mayo, 2016 (versiones francesa e inglesa). Declara que ha habido violación de los artículos 9 y 14 de la Convención en el trato recibido por los alevies en comparación con la religión mayoritaria en Turquía (RI S417400)”. [Consultad el: 29 de octubre de 2024]. [Disponible en: [https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_noticia=417400](https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=417400)].

SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis, *Derechos de los creyentes*, México, Cámara de Diputados, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000. [Consultada 16 de octubre de 2024]. [Disponible en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/58-derechos-de-los-creyentes>].

Prayers. En *UK Parliament* [en línea]. [Consultada 30 de octubre de 2024], [Disponible en: <https://www.parliament.uk/about/how/business/prayers/> ].