



Esta obra está bajo una

[Licencia Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Tesis

**Derechos fundamentales a no ser discriminada  
por la religión que profesa, libertad de  
conciencia, libre contratación y trabajo en mérito  
al expediente N° 05258-2016-PA/TC JUNIN**

Para optar el título profesional de Abogado

**Autoras:**

Analiz Alida Hidalgo Ventura  
<https://orcid.org/0000-0002-8070-7481>

Ivon Rimarachin Diaz  
<https://orcid.org/0000-0001-7310-8344>

**Asesor:**

Dra. Grethel Silva Humantumba  
<https://orcid.org/0000-0001-8175-3466>

**Coasesor:**

Dr. Walter Chavez Rivasplata  
<https://orcid.org/0000-0002-4602-3641>

**Tarapoto, Perú**

**2025**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Tesis


**Derechos fundamentales a no ser discriminada  
por la religión que profesa, libertad de  
conciencia, libre contratación y trabajo en mérito  
al expediente N° 05258-2016-PA/TC JUNIN**


Para optar el título profesional de Abogado


**Autoras:**


Analiz Alida Hidalgo Ventura  
Ivon Rimarachin Diaz


Sustentado y aprobado el 07 de octubre del 2025, ante el honorable  
jurado:

  
Presidente de Jurado  
Ing. Dr. Nelson Milciades  
Quiñones Vasquez


  
Secretario de Jurado  
Abg. Dra. Karen Olinda  
Castro Mori

  
Vocal de Jurado  
Abg. Mg. Ernie Augusto Llanos Neyra


  
Asesor  
Dra. Grethel Silva Huamantumba

  
Coasesor  
Dr. Walther Chaves Rivasplata


Tarapoto, Perú  
2025




**Acta de sustentación de trabajos de investigación conducentes a grados  
y títulos N° 126.**




**Jurado reconocido con Resolución N° 117-2023-UNSM/FDCP-CFT.  
Resolución N° 334-2024- UNSM/FDCP-CFT.  
Resolución N° 044-2025- UNSM/FDCP-CFT.**



**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho.**



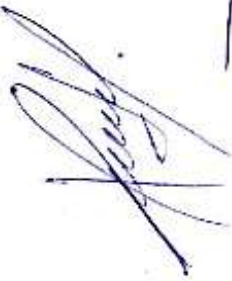
A las 18:30 horas del 07 de octubre del 2025 inició al acto público de sustentación del trabajo de investigación **“Derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libre contratación y trabajo en mérito al expediente N° 05258-2016-PA/TC JUNIN”**; para optar el título de Abogado, presentado por la bachiller: Analiz Alida Hidalgo Ventura y la bachiller Ivon Rimarachi Díaz, con la asesoría de la Abg. Dra. Grethel Silva Huamantumba y como Co-asesor el Abg. Dr. Walther Chávez Rivasplata.




Instalada la Mesa Directiva conformada por el **Ing. Dr. Nelson Milciades Quiñones Vásquez** (presidente), **Abg. Dra. Karen Olinda Castro Mori** (secretario), **Abg. Mg. Ernie Augusto Llanos Neyra** (Vocal), y acompañados por la Abg. Dra. Grethel Silva Huamantumba (asesor) y el Abg. Dr. Walther Chávez Rivasplata (Co-asesor); el presidente del jurado dirigió brevemente unas palabras y a continuación el secretario dio lectura a la **Resolución N° 044-2025-UNSM/FDCP-CFT.**

Seguidamente las autoras expusieron el trabajo de investigación y el jurado realizó las preguntas pertinentes, respondida por las sustentantes y eventualmente, con la venia del jurado, por el asesor.

Una vez terminada la ronda de preguntas el jurado procedió a deliberar para determinar la calificación final, para lo cual dispuso un receso de quince (15) minutos, sin participación del asesor; sin la presencia del sustentante y otros participantes del acto público.



Luego de aplicar los criterios de calificación con estricta observancia del principio de objetividad y de acuerdo con los puntajes en escala vigesimal (de 0 a 20), según el Anexo 4.2 del RG – CTI, la nota de sustentación otorgada resultante del promedio aritmético de los calificativos emitidos por cada uno de los miembros del jurado fue **Catorce (14)**; tal como se deja constar en la siguiente descripción:



De acuerdo con el Artículo 40º del RG – CTI, la nota obtenida es **Aprobatoria** y correspondiente a la calificación de **Bueno (14)**.

Tiene Observaciones: Si (X) o No ( )

1. Corregir las fichas de validación.
2. Corregir la carta de permiso a juicio expertos.
3. Cambiar el objetivo.
4. Coherencia en la matriz de consistencia.
5. Agregar el soporte en la discusión, la posición que brindaron de manera física.

Se deja constancia que la presente acta se inscribe en el **Libro de registro de actas de sustentaciones de tesis de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias políticas de la Universidad Nacional de San Martín. N° 644.**


Firman los integrantes de la Mesa Directiva y el autor del trabajo de investigación en señal de conformidad, dando por concluido el acto a las 19:40 horas, del mismo.



Ing. Dr. Nelson Milciades  
Quiñones Vásquez  
Presidente del jurado




Abg. Dra. Karen Olinda Castro  
Mori  
Secretario del jurado



Abg. Mg. Erané Augusto Ebanos  
Neyra  
Vocal del jurado



Arafiz Alida Hidalgo  
Ventura  
Autor



Ivon Rimarachi Díaz  
Autor



Abg. Dra. Grethel Silva  
Huamantumba  
Asesor



Abg. Dr. Walther Chávez  
Rivasplata  
Co-Asesor

## Constancia de asesoramiento

Quien suscribe el presente documento,

### HACE CONSTAR:

Que, habiendo acompañado en la ejecución de la tesis titulada: "Derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libre contratación y trabajo en mérito al expediente N° 05258-2016-PA/TC JUNIN", elaborado por los tesisistas:

Bachiller en derecho y ciencias políticas: **Analiz Alida Hidalgo Ventura**

Bachiller en derecho y ciencias políticas: **Ivon Rimarachin Diaz**

Por lo que doy conformidad para los trámites correspondientes, dejo como constancia el presente documento y firmo.

Tarapoto, 07 de octubre del 2025

  
.....  
**Dra. Grethe Silva Huamantumba**  
Asesor

## Declaratoria de Autenticidad

**Analiz Alida Hidalgo Ventura**, con DNI N°72380559 e **Ivon Rimarachin**, con DNI N°71736499, bachilleres de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Martín, autor de la tesis titulada: "Derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libre contratación y trabajo en mérito al expediente N° 05258-2016-PA/TC JUNIN".

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de autoría propia.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencia de las fuentes bibliográficas consultadas, siguiendo las normas APA actuales.
3. Toda información que contiene la tesis no ha sido plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 07 de octubre del 2025.

  
.....  
**Analiz Alida Hidalgo Ventura**  
DNI N° 72380559



  
.....  
**Ivon Rimarachin Diaz**  
DNI N° 71736499



## Ficha de identificación

<p><b>Título:</b></p> <p>Derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libre contratación y trabajo en mérito al expediente N° 05258-2016-PA/TC JUNIN</p>	<p><b>Área de investigación:</b> Ciencias Políticas  <b>Línea de investigación:</b> Derecho Civil  <b>Sublínea de investigación:</b> Actividad procesal  <b>Grupo de investigación:</b> Pacta Sun Servanda (Resolución N°037-2022-UNSM/FDyCP-CFT/NLU)  <b>Tipo de investigación:</b>            Básica <input type="checkbox"/>, Aplicada <input checked="" type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
---	---

<p><b>Autoras:</b></p> <p>Analiz Alida Hidalgo Ventura. Ivon Rimarachin Diaz.</p>	<p>Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Profesional de Derecho  <a href="https://orcid.org/0000-0002-8070-7481">https://orcid.org/0000-0002-8070-7481</a>  <a href="https://orcid.org/0000-0001-7310-8344">https://orcid.org/0000-0001-7310-8344</a></p>
---	--

<p><b>Asesor:</b></p> <p>Dra. Grethel Silva Humantumba</p>	<p>Dependencia local de soporte: Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Profesional de Derecho Unidad o Laboratorio Derecho  <a href="https://orcid.org/0000-0001-8175-3466">https://orcid.org/0000-0001-8175-3466</a></p>
--	--

<p><b>Coasesor:</b></p> <p>Dr. Walter Chavez Rivasplata</p>	<p>Contraparte científica: Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Unidad o Laboratorio: Derecho País: Perú  <a href="https://orcid.org/0000-0002-4602-3641">https://orcid.org/0000-0002-4602-3641</a></p>
---	---

## **Dedicatoria**

El presente trabajo va dedicado a la familia que he formado, a mi compañero de vida y al pequeño corazón que late dentro de mí, por ser mi principal fuente de energía y sobre todo de amor, este paso más es para ustedes amores. ANALIZ

A mi familia, especialmente a mis padres que me han impulsado, motivado y retado a ser una gran profesional y entender la importancia de ser una persona educada, siendo siempre lo mejor que se pueda ser.

A mis hermanos, que sepan que este logro, aunque no me hace mejor que nadie y no me define, define lo importante que es sacrificarse para alcanzar los sueños, y este sin duda, es uno de ellos. IVON

## **Agradecimientos**

A mis padres, por el apoyo incondicional que me han dado siempre, por estar conmigo en los momentos buenos y sobre todo en los más difíciles. A mis hermanas, por apoyarme y estar conmigo en todo momento, por alentarme y ser ejemplo de valentía. A mis tías Alida y Fermina, por cumplir el rol de mamá las veces que fueron necesarios, enseñándome la importancia de nunca rendirse y siempre tener ganas de salir adelante. Muchas gracias, esto es por ustedes.

ANALIZ

En la culminación de esta etapa significativa, deseo expresar mi más profundo agradecimiento a las personas e instituciones que hicieron posible este proyecto de tesis. A Dios y al universo, por la fortaleza, la fe y las oportunidades que me permitieron llegar hasta aquí. A mis padres, Leopoldo e Idalia, quienes, con su amor incondicional, sus valores y su inquebrantable apoyo económico y moral, han sido la base fundamental de mi vida y mi mayor motivación. A mi Facultad de Derecho y Ciencias Políticas- UNSM -T por la excelencia académica y los conocimientos impartidos, que constituyen las herramientas esenciales de mi formación profesional. A mis amigos y colegas, por el ánimo constante y las jornadas de estudio compartidas, y finalmente, a toda persona que, de forma directa o indirecta, aportó un granito de arena. Su apoyo ha sido invaluable. IVON

## Índice general

Ficha de identificación.....	6
Dedicatoria.....	7
Agradecimientos .....	8
Índice general.....	9
Índice de tablas .....	11
RESUMEN .....	12
ABSTRACT .....	13
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN .....	14
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.2. Fundamentos teóricos.....	19
2.2.1. Libertad religiosa .....	19
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS .....	28
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación .....	28
3.1.1. Contexto de la investigación.....	28
3.1.2. Periodo de ejecución .....	28
3.1.3. Autorizaciones y permisos.....	28
3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad .....	29
3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales .....	29
3.2. Sistema de variables.....	29
3.2.1. Variables principales.....	29
3.2.2. Variable secundaria .....	29
3.3. Procedimientos de la investigación .....	30
3.3.1. Objetivo general .....	30
3.3.2. Objetivo específico 1 .....	31
3.3.3. Objetivo específico 2 .....	31
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	32

	10
4.1. Resultado general.....	32
4.2. Resultado específico 1.....	33
4.3. Resultado específico 2.....	33
4.3.1. Contraste del expediente judicial.....	36
4.4. Discusión.....	37
CONCLUSIONES.....	40
RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
ANEXOS.....	44
Anexo 1: Matriz de categorización apriorística.....	44
Anexo 2: Matriz de categorías.....	46
Anexo 3: Instrumento de investigación.....	47
Anexo 4: Cuadro comparativo.....	48
Anexo 5: Validación de instrumentos.....	49
Anexo 6: Carta de permiso a juicio de expertos.....	52
Anexo 7: EXPEDIENTE N°05258-2016-PA/TC JUNIN (RESOLUCIÓN).....	55

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Descripción de categoría 1 .....	29
<b>Tabla 2</b> Descripción de categoría 2 .....	30
<b>Tabla 3</b> Guía de entrevista – Grupo de expertos (Expediente N°05258-2016-PA/TC JUNIN).....	35

## RESUMEN

Derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libre contratación y trabajo en mérito al expediente N° 05258-2016-PA/TC

JUNIN

El presente estudio tiene como introducción el problema general: ¿Cómo se evidencian los derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, la libertad de conciencia, la libre contratación y el derecho al trabajo en mérito al Expediente N.º 05258-2016-PA/TC Junín?; en ese sentido, el objetivo general es determinar los derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, la libertad de conciencia, la libre contratación y el trabajo en mérito al referido expediente, y como objetivos específicos se plantean: (1) identificar las dimensiones de los derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, la libertad de conciencia y la libertad de contratación, y (2) reconocer las dimensiones del Expediente N.º 05258-2016-PA/TC Junín; la investigación se ubica en el contexto jurídico peruano, específicamente en la región Junín; respecto al periodo de evaluación, este corresponde al análisis del contenido del expediente constitucional emitido por el Tribunal Constitucional, sin delimitación temporal longitudinal por tratarse de una investigación cualitativa; el diseño de investigación es de teoría fundamentada y no se han considerado tratamientos experimentales debido a la naturaleza interpretativa del estudio; los procedimientos principales incluyeron la revisión documental del expediente, el análisis jurídico de sus fundamentos, la categorización de variables y la codificación de las dimensiones de los derechos fundamentales; los resultados fueron producto del análisis del Expediente N.º 05258-2016-PA/TC Junín, evidenciando que los derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que se profesa, la libertad de conciencia y la libertad de contratación se encuentran desarrollados en la resolución; finalmente, se concluye que las dimensiones de dichos derechos fundamentales se han evidenciado en el considerando 6 del expediente, lo que demuestra su reconocimiento y protección dentro del marco constitucional peruano.

**Palabras clave:** Derecho a la libertad de credo, libertad de contratación, laico, derechos fundamentales, trabajador y empleador.

## ABSTRACT

Fundamental rights to freedom from discrimination based on religion, freedom of conscience, freedom of contract, and the right to work, as addressed in Case No. 05258-2016-PA/TC JUNIN

This study begins by addressing the general problem: How are the fundamental rights to freedom from discrimination based on one's religion, freedom of conscience, freedom of employment, and the right to work evidenced in Case No. 05258-2016-PA/TC Junín?; In this regard, the general objective is to determine the fundamental rights to freedom from discrimination based on religion, freedom of conscience, freedom of contract, and employment based on merit in the aforementioned case, and the specific objectives are: (1) to identify the dimensions of the fundamental rights to freedom from discrimination based on religion, freedom of conscience, and freedom of contract, and (2) to recognize the dimensions of Case No. 05258-2016-PA/TC Junín; the research is situated within the Peruvian legal context, specifically in the Junín region; regarding the evaluation period, this corresponds to the analysis of the content of the constitutional case file issued by the Constitutional Court, without a longitudinal time frame since this is a qualitative study; the research design is grounded theory, and experimental treatments were not considered due to the interpretive nature of the study; the main procedures included a documentary review of the case file, a legal analysis of its grounds, the categorization of variables, and the coding of the dimensions of fundamental rights; The results stem from the analysis of Case No. 05258-2016-PA/TC Junín, demonstrating that the fundamental rights to freedom from discrimination based on one's professed religion, freedom of conscience, and freedom of contract are addressed in the ruling; Finally, it is concluded that the dimensions of these fundamental rights are evident in recital 6 of the case file, which demonstrates their recognition and protection within the Peruvian constitutional framework.

**Keywords:** Right to freedom of belief, freedom of contract, secular, fundamental rights, worker, and employer.



## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN**

En el marco del análisis de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, especialmente aquellos vinculados a la libertad religiosa, la no discriminación y la libertad de contratación, resulta necesario revisar los aportes doctrinarios, jurisprudenciales y contextuales que permiten comprender su desarrollo y aplicación. En ese sentido, se presenta a continuación una revisión de información que evidencian las tensiones existentes entre los derechos fundamentales del trabajador y las facultades del empleador.

Torres (2020), en el marco internacional, en España, hizo hincapié en las reflexiones sobre la libertad religiosa y el convenio de trabajo, tomando como referencia el caso de Nadia Eweida; en ese contexto, el 15 de enero de 2013 el Tribunal Europeo de Derechos Humanos emitió el fallo que resolvió el caso Nadia Eweida contra el Reino Unido (N.º rec. 48420/2013). Szymański (2020) señaló que el pleito fue iniciado por Nadia Eweida, trabajadora de British Airways y de religión cristiana copta, quien fue inhabilitada en su empleo por negarse a retirarse una cruz que portaba en el cuello, contraviniendo la normativa de la empresa relativa a la uniformidad. Serrano (2021) precisó que el Tribunal resolvió a favor de la demandante, estableciendo que la facultad empresarial de imponer uniformes no puede suponer la prohibición de portar símbolos religiosos visibles, siempre que no representen riesgo y exista tolerancia previa hacia otros trabajadores.

Asimismo, Serrano (2021) indicó que la actuación de la empresa fue desproporcional e injustificada, vulnerando el artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, referido a la libertad religiosa, reafirmando que los derechos fundamentales deben respetarse en el ámbito laboral, siempre que no generen cargas excesivas para el empleador. En esa línea, el fallo estableció la necesidad de mantener un equilibrio entre la libertad del trabajador y los intereses empresariales. Suárez (2022) sostuvo que los derechos fundamentales en el ámbito laboral pueden ser limitados, pero dichas restricciones deben superar criterios de legalidad, necesidad, proporcionalidad e idoneidad. Súmar (2023) agregó que dichas limitaciones no son absolutas y dependen de la carga que la empresa pueda soportar, evidenciando que aún existe un camino pendiente en la consolidación del derecho a la libertad religiosa en el trabajo.

En el ámbito doctrinario, Rodríguez Cardo (citado en Súmar, 2023) analizó la incidencia de la libertad religiosa en la relación laboral desde la perspectiva del Tribunal

Constitucional español, identificando diversas situaciones conflictivas. En el plano nacional, Miranda (2022) evidenció que la igualdad en condiciones laborales respecto a la libertad religiosa no siempre se cumple conforme al artículo 2° de la Ley N.° 29635. Ugarte (2023) señaló que la desigualdad no debe derivar de la interpretación normativa, mientras que Bidart Campos sostuvo que la igualdad jurídica pierde eficacia si los actos administrativos o privados introducen diferenciaciones arbitrarias. Zárate (2023) explicó que la libertad religiosa se inserta dentro de los derechos fundamentales inespecíficos en el ámbito laboral, y Huerta (2023) resaltó la importancia de la igualdad en la aplicación de la ley. García (2023) concluyó que los derechos fundamentales inciden directamente en la relación laboral, aunque se encuentran condicionados por la organización empresarial.

En el contexto local, en el distrito de Tarapoto, respecto a la igualdad de condiciones laborales se puede señalar que en la I. E. “Virgen Dolorosa” que se ubica en el distrito Banda de Shilcayo; ello no se respeta a consecuencia que si un maestro tiene la intención de brindar sus servicios profesionales debe cumplir requisitos de modo obligatorio; siendo uno de ellos haber contraído nupcias y estar bautizado dentro de las normas de la iglesia católica; a pesar de tener la condición de institución educativa pública; que tiene como premisa “Dar y brindar educación a todos” así como oportunidades laborales a los profesionales que reúnen el perfil solicitado; sin involucrar aspectos personales ajenos al ámbito profesional; tales como el estado civil y la libertad de credo.

Bajo este marco, se identificaron como causas secundarias del problema: la interpretación insuficiente y la aplicación inadecuada de los derechos fundamentales en el contexto laboral; la priorización de políticas internas empresariales o institucionales sobre derechos constitucionales; la limitada articulación entre doctrina, jurisprudencia y práctica laboral; y la persistencia de criterios discriminatorios vinculados a creencias religiosas en procesos de contratación.

En consecuencia, se formuló como problema general: ¿Cómo se evidenciaron los derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, la libertad de conciencia, la libre contratación y el derecho al trabajo en mérito al Expediente N.° 05258-2016-PA/TC Junín? Asimismo, como problemas específicos se formularon: ¿Cuáles fueron las dimensiones de los derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, la libertad de conciencia y la libertad de contratación? y ¿Cuáles fueron las dimensiones del Expediente N.° 05258-2016-PA/TC Junín?

Por ser una investigación cualitativa, nosotras como investigadoras no hemos considerado el desarrollo de una hipótesis de investigación; Sin embargo, se ha considerado el objetivo general fue determinar los derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que se profesa, la libertad de conciencia, la libre contratación y el derecho al trabajo en mérito al Expediente N.º 05258-2016-PA/TC Junín. Asimismo, los objetivos específicos fueron: (1) identificar las dimensiones de los derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que se profesa, la libertad de conciencia y la libertad de contratación; y (2) reconocer las dimensiones del Expediente N.º 05258-2016-PA/TC Junín.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

Zamora (2021), en su tesis de pregrado titulada La discriminación por razón de creencia religiosa en la contratación laboral de la Universidad de San Carlos de Guatemala, concluyó que la contratación laboral se desarrolla bajo el principio de libre contratación, permitiendo al empleador decidir discrecionalmente a quién contratar en función de sus necesidades; sin embargo, esta libertad puede dar lugar a decisiones subjetivas que encubren prácticas discriminatorias. Asimismo, señaló que, aunque la normativa prohíbe la discriminación por motivos religiosos, esta se presenta de manera implícita durante el proceso de contratación, siendo difícil de probar debido a su carácter intangible, lo que desincentiva su denuncia.

Coronado (2023), en su tesis de pregrado Discriminación dentro de las organizaciones por creencias religiosas de la Universidad de Valencia, concluyó que todas las personas deben acceder en igualdad de condiciones a oportunidades laborales sin ser discriminadas por motivos como religión, sexo o edad. Asimismo, precisó que las organizaciones deben garantizar la inclusión laboral sin excluir a personas por condiciones personales o creencias, destacando que la discriminación limita el desarrollo profesional y vulnera derechos fundamentales.

Tayama (2021), en su investigación Derechos inespecíficos de los trabajadores en los empleadores ideológicos de la Pontificia Universidad Católica del Perú, concluyó que las organizaciones con orientación ideológica tienden a influir en la conducta de sus trabajadores, generando tensiones entre la libertad religiosa y las exigencias institucionales. Asimismo, evidenció que en el ámbito laboral pueden surgir conflictos cuando las creencias personales del trabajador no coinciden con las prácticas institucionales, lo que pone en debate la aplicación del principio de laicidad y la protección de la libertad de credo.

López (2021), en su tesis de pregrado Discriminación por ideologías en el ámbito laboral argentino de la Universidad del Rosario, concluyó que los procesos de selección de personal deben basarse en criterios objetivos relacionados con las competencias laborales, evitando la inclusión de factores discriminatorios como religión, estado civil o ideología. Asimismo, propuso la implementación de mecanismos de control, como

comisiones de supervisión, para garantizar procesos de contratación justos y transparentes.

Nieto (2021), en su tesis de posgrado El derecho a la libertad religiosa y de cultos en la legislación colombiana de la Universidad Javeriana, concluyó que la libertad religiosa constituye un derecho fundamental ampliamente reconocido por instrumentos internacionales y por la Constitución, siendo de obligatorio cumplimiento para el Estado. Asimismo, destacó que, a pesar de los avances normativos, históricamente han existido situaciones de discriminación hacia minorías religiosas, lo que evidencia la necesidad de fortalecer su protección efectiva.

Huaco (2021), en su tesis de pregrado La libertad religiosa como principio y como derecho en el ordenamiento jurídico peruano de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, concluyó que el Estado peruano, si bien reconoce la libertad religiosa, mantiene una influencia histórica del catolicismo que puede generar desigualdad frente a otras confesiones. Asimismo, señaló que existe la necesidad de garantizar un trato equitativo entre todas las religiones, evitando privilegios que puedan afectar el ejercicio pleno de este derecho fundamental.

Vela (2022), en su tesis de pregrado Discriminación laboral: aspectos doctrinarios y situación en Chile de la Universidad de Chile, concluyó que la discriminación en el ámbito laboral continúa siendo una problemática persistente que afecta desde las etapas iniciales de contratación, donde se excluye a postulantes por criterios ajenos a sus competencias. Asimismo, evidenció que estas prácticas limitan el desarrollo profesional de los trabajadores y responden a prejuicios que prevalecen en la cultura organizacional, afectando la igualdad de oportunidades.

Martín (2021), en su tesis doctoral La libertad religiosa en México de la Universidad Autónoma de México, concluyó que la libertad religiosa ha evolucionado históricamente desde un modelo confesional hacia un reconocimiento constitucional del pluralismo religioso. Asimismo, destacó que, pese a los avances normativos, persisten niveles de intolerancia y desigualdad hacia otras confesiones, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la protección efectiva de este derecho en contextos sociales y laborales.

Bendita (2021), en su tesis de pregrado Incidencia del derecho eclesiástico en el Estado peruano de la Universidad de Juliaca, concluyó que, aunque la libertad religiosa se encuentra reconocida en la Constitución y en tratados internacionales, existen vacíos en su desarrollo, especialmente en lo referido a la libertad de conciencia. Asimismo, señaló que la regulación actual no aborda integralmente estas problemáticas, dejando su interpretación a los tribunales, lo que puede generar inconsistencias en su aplicación.

## **2.2. Fundamentos teóricos**

Para el desarrollo del presente apartado se han considerado la variable de estudio, estructurando la información en función de los enfoques conceptuales, normativos y doctrinarios relacionados con la libertad religiosa.

### **2.2.1. Libertad religiosa**

#### **2.2.1.1. Concepto de libertad religiosa**

En el contexto laboral, la legislación de libertad religiosa y su reglamento definen la libertad religiosa como el derecho de un individuo a mantener una fe cualquiera, ya sea atea o agnóstica, como un credo íntimo, sin limitaciones. No obstante, también se define como la ciencia del alcance de estos sentimientos religiosos, cuando son sustentados por el culto. Cada religión, cuando son sostenidas por los hábitos ceremoniales, significa una profundidad espiritual para cada persona, toda religión ha planeado actos de adoración para el ejercicio libre de su fe, pero son estos actos los que permiten una intervención estatal para ajustarlos. En algunos casos, estos límites se imponen por razones bien fundadas, por ejemplo, si se refieren al orden público, la moral, la seguridad o los derechos de los demás, pero en otros casos, sin embargo, la prohibición de algunas religiones es discriminatoria y arbitraria (Ulloa, 2021).

Adicionalmente, la intolerancia religiosa fomentó conflictos violentos entre moros y cristianos, católicos y protestantes, y desencadenó una persecución severa de la población judía durante el régimen nazi, incluyendo a los testigos de Jehová. Esta es la razón por la que el anhelo de libertad religiosa, a pesar de su manifestación en la mayoría de las constituciones occidentales y el derecho internacional, frecuentemente se ve restringido en la práctica por acciones discriminatorias e incluso ataques violentos. El término general de religión debe interpretarse como un conjunto de creencias de carácter intelectual, aunque no verificadas experimentalmente, en uno o más dioses, dentro de los valores de un orden moral. Se trata de un conjunto de prácticas que se fundamentan en estas creencias y tienen como finalidad rendir homenaje a estas entidades divinas mediante rituales. La libertad religiosa es un derecho individual que proviene de la percepción de las personas de creer en una religión en particular (Santos, 2021).

#### **2.2.1.2. Dimensión individual y social de la libertad religiosa**

A nivel individual, la libertad religiosa se manifiesta como un acto sobremanera íntimo, donde solo hay lugar para la acción negativa del Estado, para no interferir con las creencias religiosas que todos tenemos. A nivel social, es la expresión externa de una creencia expresada en una asociación de personas que aceptan un determinado credo

o afirmación religiosa, lo practican de manera regular y justa, esta manifestación representa la auténtica libertad de culto, representa la manifestación de un colectivo de individuos constituido como un colectivo social con un objetivo religioso concreto. La libertad de culto se refiere al fomento de la libertad religiosa, abarcando la práctica litúrgica individual dentro del colectivo religioso y su ejercicio público (Mosquera, 2023).

En “Cuestión Religiosa en el Perú”, sostiene que la libertad religiosa no solo se manifiesta de manera positiva en el derecho a la creencia, sino también en el derecho a la práctica. Dentro de este marco, emerge la libertad de culto, entendida como la descentralización religiosa, que permite a cada individuo llevar a cabo actos y participar en rituales representativos vinculados a sus convicciones y perspectivas del mundo. Por lo tanto, una vez que se forma la creencia religiosa, la fe trasciende la autoridad interna del creyente y se manifiesta socialmente, dejándose ver en la habitualidad de los lugares de culto y la ejecución de prácticas religiosas; muestra su reverencia o culto ceremonial hacia su divinidad, y también la adopción de determinadas reglas de trato social, la existencia de una secta religiosa permite erigir estructuras sagradas, el uso de fórmulas y objetos rituales, símbolos de visualización, observación de festividades religiosas, y también el privilegio de solicitar y recibir donaciones de carácter voluntario (Mosquera, 2023).

#### **2.2.1.3. Atributos jurídicos de la libertad religiosa**

Según Mosquera (2023) El Tribunal Constitucional ha elucidado los cuatro atributos jurídicos inherentes a la libertad religiosa, los cuales comprenden el reconocimiento de la soberanía de la profesión, la facultad de inhibición de la misma, la libertad de creencia y el derecho a informar, o no informar, sobre dicha creencia a sus conciudadanos.

Con relación a derechos de terceros se puede señalar que el Tribunal Constitucional ha advertido que el principio de no vulneración de los derechos de terceros incluye la prohibición de los actos nocivos u ofensivos cometidos en el ejercicio de una creencia o religión que atenten contra los derechos garantizados por la Constitución y el reconocimiento legal de los seguidores de diversas religiones (Mosquera, 2023).

#### **2.2.1.4. Tratamiento en las normas internacionales**

Los acuerdos internacionales que se encuentran en una jerarquía constitucional que tratan la cuestión de la libertad religiosa y de culto incluyen:

a) En su artículo 3°, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre establece que “Cada individuo tiene el derecho a ejercer una creencia religiosa libremente, así como a mostrarla y practicarla en privado y en público”; mientras que en

el 22° dice: "Cada persona tiene el derecho a unirse con otras para fomentar, realizar y resguardar sus intereses legítimos de naturaleza religiosa".

b) "Convención Europea para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales". Artículo 9:

Cada individuo posee el derecho a la libertad de conciencia, de religión y de pensamiento; este derecho supone la posibilidad de cambiar de ideas o creencias y también la libertad para expresar sus convicciones o su religión, individualmente o en grupo, en público o en privado, ya sea mediante prácticas, enseñanza, culto u observación de rituales.

La libertad para expresar su fe o sus convicciones no puede estar más limitada que lo que la ley establece, siendo estas restricciones indispensables, en una sociedad democrática, para proteger el orden público, la salud pública, la moral pública o los derechos y libertades de otros.

c) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El lenguaje también es utilizado en su artículo 26: "En esta línea, la ley prohibirá toda forma de discriminación y asegurará a todas las personas una protección igualitaria y efectiva frente a cualquier tipo de discriminación, ya sea por condición social o nacimiento". Esto indica que la interpretación del Pacto debería ser análoga a la de la Convención Europea. Indudablemente, se ha transmitido una comunicación a título individual al Comité de Derechos Humanos que corrobora este resultado. En el caso Blom contra Suecia, el Comité estableció que una comunicación que había establecido una distinción entre la asistencia y el subsidio estatal a las instituciones educativas públicas en contraposición a las privadas, era aceptable. El Comité concluyó que no se había evidenciado la existencia de una infracción al artículo 26 del Código Penal, pero su conclusión no se basó en el hecho de que este artículo no era aplicable a los hechos del caso; sin embargo, esta razón de distinción ni siquiera está incluida en el artículo 26 y tampoco puede ser clasificada como "otra condición social" en su sentido más obvio. Sin embargo, otras comunicaciones individuales indican que el Comité no tiene la intención de interpretar el Pacto de la misma manera en que lo hace la Corte y Comisión Europea con respecto al lenguaje similar de la Convención Europea (Mosquera, 2023).

### **2.2.1.5. Discriminación en materia religiosa**

La discriminación no requiere la intención de discriminar, según lo que indican los materiales legales internacionales. El juez Tanaka, en los "Casos de África Suroccidental", subrayó que la arbitrariedad puede instaurarse sin importar el propósito o la razón, enfatizando que prácticas como el apartheid son inherentemente injustas (Mosquera, 2023).

Asimismo, la Convención de la UNESCO relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza (1960) define la discriminación como toda distinción o exclusión que tenga por finalidad o efecto alterar la igualdad de trato, sin que sea necesario acreditar intención discriminatoria (Mosquera, 2023).

### **2.2.1.6. Regulación en el ordenamiento jurídico peruano**

Mediante la Ley N.º29635, Ley de Libertad Religiosa, se establece:

Artículo 1º. - El Estado asegura el derecho esencial de cada individuo a la libertad de religión, tal como se establece en la Constitución y en acuerdos internacionales. Su práctica se caracteriza por su libertad, con restricciones en la salvaguarda del orden, la salud, la moral y los derechos de los demás.

Artículo 2º. - Igualdad ante la ley. Se prohíbe toda discriminación por motivos religiosos y se reconoce la diversidad de entidades religiosas, las cuales gozan de igualdad de derechos y obligaciones.

Además, el artículo 2 inciso 3 de la Constitución Política del Perú (1993) reconoce la libertad de conciencia y religión, asegurando su práctica individual o colectiva, sin sufrir persecución por motivos ideológicos o religiosos.

### **2.2.1.7. Dimensiones del derecho fundamental**

La Constitución Política del Perú (1993) reconoce la libertad religiosa junto con la libertad de conciencia y pensamiento. La libertad de conciencia se refiere a la facultad del individuo de actuar conforme a su juicio moral, mientras que la libertad de pensamiento protege el conjunto de ideas sobre la realidad.

El Tribunal Constitucional distingue un aspecto negativo (prohibición de injerencia) y un aspecto positivo (obligación del Estado de garantizar condiciones para su ejercicio). Asimismo, se reconocen dimensiones subjetivas internas y externas del derecho.

En su dimensión interna, implica la autodeterminación de la fe; en la externa, la manifestación pública o privada de la religión mediante prácticas, culto y enseñanza, generando el principio de inmunidad de coacción.

#### **2.2.1.8. Límites de la libertad religiosa**

Las restricciones de la libertad religiosa pueden ser identificadas en su dimensión subjetiva. De acuerdo con lo estipulado en el artículo 2, inciso 3 de la Constitución, estas restricciones se refieren al respeto hacia el orden público y la moralidad. Conforme al artículo 10 de la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, fechada en 1789, se define el orden público como una limitación a la libertad de culto. Como es sabido, es un concepto indeterminado jurídicamente, por lo que su concreción final le toca al juez. Dado que la libertad religiosa se interpreta conforme a lo establecido en el artículo 18.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el artículo 12.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sus límites deben ser entendidos como los que estos acuerdos internacionales establecen, o sea, aquellos que la ley determina como necesarios para proteger la salud, el orden, la seguridad y la moral pública, además de las libertades y derechos esenciales de otras personas. Por ende, es lógico sostener que la limitación de la libertad religiosa, según lo estipulado en la Constitución, que es el respeto hacia el orden público (y a la moral), puede ser entendido como el respeto hacia los derechos fundamentales de otras personas. Esto es evidente en una sociedad democrática cuyo principio básico es respetar la dignidad humana; en tal caso, preservar el orden público se orienta a proteger los derechos humanos (Calvo, 2023).

El único límite para practicar la libertad religiosa es el respeto a los derechos de los demás, puesto que este respeto está invariablemente relacionado con el verdadero significado del orden público. Por esta razón, es correcto que la LLR trace los límites de la libertad religiosa que se encuentran en la Constitución y señala que estos abarcan tanto la defensa del derecho de otros a ejercer sus derechos fundamentales y libertades públicas como la salvaguarda del orden, la moral y la salud pública (Calvo, 2023).

#### **2.2.1.9. Principio de laicidad del Estado**

En la presente sección y la subsiguiente, examinamos la dimensión objetiva de la libertad religiosa, que se manifiesta en los principios de laicidad estatal y de colaboración entre el Estado y las comunidades religiosas, los cuales se encuentran estipulados en el artículo 50 de la Constitución, de acuerdo con lo estipulado por el Tribunal Constitucional. De acuerdo con el principio de laicidad, para el máximo intérprete de la

Constitución: El Estado se autodefine como laico o una entidad absolutamente incapacitada en relación con la fe y la práctica religiosa, lo que implica que no posee derecho a coaccionar ni a intervenir, en calidad de entidad adicional, en la fe de los ciudadanos.

El Estado mantendrá una postura laica, independientemente de su esfuerzo por reconocer, proteger y fomentar el componente religioso; siempre que no coaccione ni interfiera con la fe y la práctica religiosa de los individuos y las confesiones. Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha aclarado: La neutralidad del Estado en relación con la religión no implica que las autoridades públicas deban perseguir cualquier manifestación o fenómeno religioso. La laicidad no es compatible con un Estado que, por un lado, se considere defensor o protector de una fe particular y, por otro lado, promueva el ateísmo o el agnosticismo, o que exija la exclusión del espacio público de cualquier manifestación religiosa (Calvo, 2023).

El que el Estado sea incapaz de lidiar con la fe y la práctica religiosa no quiere decir que se busque fomentar el ateísmo o el agnosticismo, ya sea suprimiendo los símbolos religiosos del ámbito público o imponiendo una ideología antirreligiosa sin tomar en cuenta las costumbres que son producto de la formación histórica, cultural y moral del Perú. En Perú, muchas de las tradiciones culturales e históricas tienen raíces en la religión católica. Esto puede explicarse por el papel fundamental que la Iglesia católica ha tenido en el desarrollo histórico, cultural y moral del país, que reconoce la Constitución en su artículo 50, sin que el principio de laicidad de Estado se vea comprometido por la existencia de estas manifestaciones en el espacio público. No es suficiente con determinar que un símbolo tiene un origen religioso para afirmar que infringe dicho principio o con las simples percepciones subjetivas o sospechas de su violación (Calvo, 2023).

El TC ha indicado sobre este asunto: La religión católica está firmemente asentada en el desarrollo de nuestras costumbres como nación. Bajo este punto de vista, no es raro, sino más bien bastante común, que ciertas prácticas con un fundamento esencialmente religioso se hayan afianzado como parte de la identidad que nos distingue como nación. La existencia de festividades y procesiones en fechas concretas del año, así como la presencia de templos y símbolos religiosos en espacios públicos específicos, evidencian claramente que estos son asumidos como elementos vivenciales de nuestra propia realidad paralelamente al fervor religioso que les sirve de soporte. Calvo (2023) sostiene que la unión de estos elementos con lo que representa el Estado es un reflejo de una

parte de la historia que no se puede obviar, independientemente de cuán neutral se quiera ser.

Así, el Tribunal Constitucional ha enfatizado lo siguiente en consonancia con el principio de laicidad estatal: La severa incompetencia estatal en relación con la fe no conlleva que, bajo el pretexto de laicidad, pueda adoptar una postura agnóstica o atea, ni hacerse pasivo o indiferente en relación con el acto religioso. En tal circunstancia, cesaría su incapacidad frente a la fe y las prácticas religiosas que lo imponen a definirse como un Estado laico, y se convertiría en una variante de Estado confesional no religioso. De esta manera, tanto un Estado confesional como uno "laicista", el cual es hostil a lo religioso, pueden tener un impacto en la libertad de religión. El TC ha declarado, siguiendo la misma línea: Es crucial tener en cuenta que nuestro marco constitucional no conceptualiza el derecho a la libertad religiosa como el derecho de emanciparse de la religión y demandar al Estado una intervención institucional en este contexto. «Es claro que este sistema no es de libertad religiosa, sino de libertad privilegiada del ateísmo y de intolerancia hacia lo religioso, lo que contradice de manera evidente el artículo 50 de la Constitución» (Calvo, 2023).

El TC ha indicado que, desde este punto de vista, celebrar rituales religiosos (como la Navidad o una ceremonia litúrgica) en una entidad estatal no vulnera el principio de laicidad del Estado, siempre y cuando se asegure que los individuos tengan la libertad de escoger si quieren participar en esos eventos o no. De acuerdo con esta perspectiva, el Tribunal Constitucional ha establecido que la presencia de emblemas religiosos (como un crucifijo) en las salas y tribunales del Poder Judicial (STC 6111-2009-PA/TC) no infringe la libertad religiosa ni la laicidad del Estado. Adicionalmente, la Ley N.o 29602, que establece al Señor de los Milagros como "símbolo de religiosidad y sentimiento popular", no incide en ellas. La tradición secular del Señor de los Milagros, a pesar de su origen religioso, se ha convertido en una manifestación cultural profundamente enraizada en la sociedad peruana contemporánea. Este hecho se manifiesta mediante la declaración del Instituto Nacional de Cultura como Patrimonio Cultural de la Nación.

#### **2.2.1.10. Principio de colaboración entre el Estado y las confesiones religiosas**

La Constitución, según el Tribunal Constitucional, tiene en cuenta el elemento religioso que se puede observar en la sociedad peruana y por eso, tal como se establece en su artículo 50, ordena que el Estado coopere con la Iglesia católica y tenga la posibilidad de colaborar con otras confesiones religiosas. Este aspecto se inscribe en el principio de colaboración entre el Estado y las diversas confesiones religiosas, tal como lo ha

denominado el Tribunal Constitucional. En consecuencia, la Constitución no solo postula a las confesiones como entidades colectivas que gozan del derecho a la libertad religiosa, sino que también establece a nivel constitucional la existencia de vínculos de colaboración entre el Estado y las respectivas confesiones. De acuerdo con lo expuesto por el Tribunal Constitucional, el artículo 50 de la Constitución cumple una doble función para el Estado: establecer vínculos con las diversas confesiones religiosas y garantizar que estas sean de colaboración mutua. El TC ha resaltado que, de acuerdo con el principio de colaboración, la suscripción de convenios de cooperación entre las confesiones religiosas y el Estado constituye "la manera más relevante de concretar dicho principio". Como consecuencia de esto, se encuentra "el Acuerdo entre la Santa Sede y el Estado peruano en 1980", que es un tratado internacional y hasta ahora es el único convenio de cooperación entre una confesión religiosa y el Estado.

Señala el Tribunal Constitucional que en dicho Acuerdo se establece:

Un sistema especial que regula las subvenciones para individuos, obras y servicios de la Iglesia, además de las exoneraciones, privilegios y franquicias fiscales; el derecho absoluto a establecer centros educativos bajo la administración eclesiástica; la inclusión de la asignatura de Religión como materia normal en el plan de estudios escolar, entre otros convenios. También establece, entre otras maneras de colaborar, el compromiso de atención religiosa para los miembros católicos de la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas mediante un vicario castrense y servicios religiosos para los creyentes de esta confesión que se encuentran en hospitales, centros penitenciarios y tutores del Estado.

De acuerdo con el Tribunal Constitucional, «el Estado tiene la facultad de firmar acuerdos de cooperación con confesiones religiosas que no sean católicas, en concordancia con el artículo 50º de la Constitución». Como ilustración, ha mencionado a España, cuya Constitución establece los principios de laicidad y cooperación de manera parecida a lo que dice nuestro artículo constitucional 50 (ver el artículo 16.3 de la Constitución española del año 1978). Este país firmó en 1992 acuerdos con la Federación de Comunidades Judías de España, con la Comisión Islámica de España y con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España. Asimismo, estableció pactos de colaboración con la Santa Sede en 1979. En estos acuerdos, las confesiones podrían acordar con el Estado su cooperación en áreas como la educación religiosa en los colegios públicos, la concesión de beneficios fiscales similares a los que reciben las organizaciones sin fines de lucro o la ayuda religiosa en hospitales, cuarteles o prisiones públicas. La LLR (artículo 15) ha tomado la responsabilidad de desarrollar el artículo 50 de la Constitución en relación con la capacidad del Estado para establecer

convenios de colaboración con las entidades religiosas. Para lograr este objetivo, es necesario que dichas entidades estén inscritas en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia y que hayan consolidado una presencia significativa a nivel nacional, proporcionando garantías de estabilidad y permanencia debido a su número de miembros y actividades.

Al igual que el Tribunal Constitucional, podemos afirmar en relación a la dimensión objetiva de la libertad religiosa que el concepto de colaboración utilizado por la Constitución (en unión con el principio de laicidad estatal) señala que «nuestro modelo constitucional no se asemeja ni a los sistemas de unión ni a los sistemas de separación total entre las confesiones y el Estado. El punto de encuentro entre la unión y la falta de comunicación entre el Estado y las confesiones religiosas es su colaboración (p.82).

Entonces, el modelo constitucional peruano se adscribe a lo que el Tribunal Constitucional español ha denominado laicidad positiva, que está relacionada con el artículo 16.3 de la Constitución española. Este artículo insta una declaración de neutralidad (SSTC 340/1993, del 16 de noviembre, y 177/1996, del 11 de noviembre), reconoce la esencia religiosa de la sociedad española y demanda a los gobiernos que mantengan "las necesarias alianzas de colaboración con la Iglesia Católica y las demás creencias", instaurando así una noción de laicidad positiva.

Evaluado (seis) en relación con el expediente 05258-2016-PA/TC JUNIN. En su aspecto subjetivo interno, la libertad religiosa "implica que cada individuo tiene la capacidad de autodeterminarse según sus creencias y convicciones en el ámbito de la fe" (expediente 06111-2009-PA/TC, fundamento jurídico 11).

En su faceta subjetiva externa, la libertad religiosa comprende el derecho de "practicar la religión en todas sus formas, tanto individuales como colectivas, públicas o privadas, con libertad para su enseñanza, culto, observancia y cambio" (expediente "06111-2009-PA/TC", fundamento jurídico 11), siempre que no se "ofenda la moral ni altere el orden público" (artículo 2º, inciso 3 de la Constitución); lo cual establece otro ámbito protegido constitucionalmente del derecho a ser libre en términos religiosos: la inmunidad de coacción. Según este principio, "ninguna persona puede ser forzada a actuar contra sus creencias religiosas; es decir, no podrá ser obligada o compelida jurídicamente a actuar en contra de dichas convicciones" (STC 3283-2003-AA/TC, fundamento jurídico 19).

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. Ámbito y condiciones de la investigación**

##### **3.1.1. Contexto de la investigación**

El ámbito de la investigación se ubicó geográficamente en el distrito de Tarapoto, provincia y departamento de San Martín, el cual constituye un importante centro urbano de la región amazónica del Perú. Asimismo, el estudio se desarrolló en el marco del análisis jurídico del Expediente N.º05258-2016-PA/TC, cuyo origen se encuentra en la región Junín. El pronunciamiento del caso fue emitido por el Tribunal Constitucional del Perú, con sede en la ciudad de Lima. En ese sentido, la investigación comprende tres niveles geográficos: el lugar de estudio (Tarapoto), el origen del caso (Junín) y la instancia de resolución (Lima), lo que permite un análisis integral del fenómeno jurídico en el contexto nacional.

El caso materia de análisis, correspondiente al Expediente N.º05258-2016-PA/TC, se originó en la región Junín, en el contexto de una relación laboral dentro del sector transporte público. La controversia surgió a partir de la imposición de una empresa de transporte, la cual exigía a su trabajadora el uso obligatorio de uniforme consistente en pantalón, lo que contravenía sus convicciones religiosas.

Asimismo, se consideró la Ley N.º29635, Ley de Libertad Religiosa, la cual establece los lineamientos para el ejercicio individual y colectivo de este derecho, así como los límites vinculados al orden público, la moral y los derechos de terceros.

##### **3.1.2. Periodo de ejecución**

La investigación se llevó a cabo entre el 31 de marzo de 2025 y la fecha de la sustentación, que fue el 7 de octubre del mismo año, en cumplimiento con la Resolución N.º044-2025-UNSM/FDCP-CFT, emitida por el Consejo de Facultad Transitorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas (FDCP) de la Universidad Nacional de San Martín.

##### **3.1.3. Autorizaciones y permisos**

Para acceder a la información se solicitó el permiso al grupo de expertos, quienes corroboraron la información en función de su conocimiento especializado en la materia.

Asimismo, se gestionó el acceso a fuentes documentales públicas, como el expediente constitucional materia de análisis, respetando los criterios de acceso a la información.

### 3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad

No aplica.

### 3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales

La información obtenida en el expediente y en la presente investigación respetó la integridad de las partes procesales, a fin de no generar ningún perjuicio en el ámbito moral de sus procesos.

Se aplicaron los principios éticos de respeto a las personas, confidencialidad de la información, integridad científica, justicia y beneficencia, garantizando un tratamiento responsable de los datos recopilados.

## 3.2. Sistema de variables

### 3.2.1. Variables principales

Categoría1: Derechos fundamentales a no ser discriminada por religión que profesa, libertad de conciencia y libertad de contratación.

**Tabla 1**

*Descripción de categoría 1*

<b>Objetivo específico Nº 1:</b> Identificar las dimensiones de los derechos fundamentales a no ser discriminada, por la religión que profesa, libertad de conciencia, libertad de contratación			
Categoría abstracta	Categoría concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Dimensiones de los derechos fundamentales a no ser discriminada, por la religión que profesa, libertad de conciencia, libertad de contratación	Derechos fundamentales a no ser discriminada por religión Libertad de conciencia Libertad de contratación	Lista de cotejo	Nominal

Nota: Elaborado por los tesistas.

Definición Conceptual: De acuerdo con Salas (2018). La regla de no discriminación en el ámbito laboral, que se basa específicamente en el derecho fundamental a la igualdad ante la ley, se refiere al principio de igualdad de trato y no discriminación.

Definición Operacional: Procedimiento directo mediante la utilización de guía documental.

Instrumentos de recojo de información (Cuestionario).

### 3.2.2. Variable secundaria

Categoría 2: Expediente N° 05258-2016/PA/TC JUNIN.

**Tabla 2***Descripción de categoría 2*

Objetivo específico Nº 2 Reconocer las dimensiones del expediente N° 05258-2016/PA/TC JUNIN

Categoría abstracta	Categoría concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Expediente N° 05258-2016/PA/TC JUNIN	Presupuestos de la ley N° 29635	Lista de cotejo	Nominal

Nota: Elaborado por los tesisistas.

Definición Conceptual: Zarate (2019) Fijando las pautas requeridas para el ejercicio completo de los derechos colectivos e individuales en términos de libertad religiosa que están establecidos en la Constitución Política del Perú y la Ley. La práctica del derecho a la libertad religiosa debe ser comprendida dentro del contexto de la protección de los demás derechos esenciales.

Definición Operacional: Ello se midió mediante la aplicación de entrevistas dirigidas a un grupo de expertos, conformado por un Juez del Segundo Juzgado de Investigación Preparatoria de Tarapoto, un Fiscal de la Segunda fiscalía provincial Penal de Tarapoto y un fiscal provincial de la fiscalía provincial Mi Perú-Lima, quienes aportaron criterios especializados sobre la materia de estudio.

### **3.3. Procedimientos de la investigación**

#### **3.3.1. Objetivo general**

Para el cumplimiento del objetivo general, se desarrolló una investigación de enfoque cualitativo, de tipo básica y con diseño de teoría fundamentada y estudio de caso, tomando como unidad de análisis el Expediente N.º05258-2016-PA/TC Junín.

En primer lugar, se realizó la recopilación y revisión documental del expediente constitucional, a fin de identificar la información relevante relacionada con los derechos fundamentales materia de estudio.

A continuación, se utilizó el método de análisis documental por medio de una guía estructurada, lo que posibilitó la organización y sistematización de los datos jurídicos presentes en la sentencia.

Asimismo, se aplicó la técnica de entrevista semiestructurada dirigida a un grupo de expertos en materia jurídica, con el propósito de complementar el análisis documental.

El diseño muestral fue no probabilístico de tipo intencional, considerando como muestra el expediente constitucional y como informantes clave a especialistas del ámbito jurídico.

Finalmente, el procesamiento y análisis de los datos se realizó mediante la categorización de la información, utilizando cuadros de respuestas y matrices cualitativas para su interpretación.

### **3.3.2. Objetivo específico 1**

Para el cumplimiento del objetivo específico 1, se realizó la recopilación y revisión documental del Expediente N.º05258-2016-PA/TC Junín.

Seguidamente, se aplicó la técnica de análisis documental mediante una guía estructurada, lo que permitió identificar y sistematizar la información relacionada con las dimensiones de los derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, la libertad de conciencia y la libertad de contratación.

Finalmente, la información fue organizada mediante cuadros de respuestas y matrices cualitativas para su posterior análisis.

### **3.3.3. Objetivo específico 2**

Para el cumplimiento del objetivo específico 2, se aplicó la técnica de entrevista semiestructurada dirigida a un grupo de expertos en materia jurídica.

El Abg. fue uno de los participantes. Mg. La abogada; César Mariano Méndez Calderón, juez del Segundo Juzgado de Investigación Preparatoria de Tarapoto. Mg. La Abg. y Mirtha Milada Asmat Arroyo, Fiscal de la Segunda Fiscalía Provincial Penal de Tarapoto. Dra. Karol Silva Huamantumba, fiscal provincial de la Fiscalía Provincial Mi Perú-Lima, en Lima.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

La construcción de resultados está en base a los objetivos específicos, así como al objetivo general.

Al ser considerado una investigación de corte cualitativo, se señala dos poblaciones, siendo el primer de corte documental, el segundo corresponde a un grupo de expertos, es decir magistrados del Poder Judicial de Tarapoto.

Guía de análisis documental: Expediente N° 05258-2016-PA/TC JUNIN

#### **1.1. Resultado general**

Objetivo general: Determinar los derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libre contratación y trabajo en mérito al expediente N° 05258-2016-PA/TC JUNIN

En el expediente N° 05258-2016-PA/TC JUNIN, se constata que el tribunal ha confirmado la violación de derechos y la subsiguiente discriminación en cuanto al derecho a credo y a vestimenta. Este es el caso de la dimensión subjetiva interna: "La libertad religiosa implica que cada individuo tiene la capacidad de autodeterminarse según sus convicciones y creencias en términos de fe religiosa", tal como se menciona en el considerando sexto.

Se constató en la revisión del expediente que los derechos fundamentales fueron violados, como el derecho a la libertad religiosa. La evaluación se basa en los considerandos nueve y diez (09 y 10): En cuanto a la dimensión objetiva - sin duda por el principio de laicidad:

El Estado se define a sí mismo como laico o una entidad radicalmente incompetente frente a la fe y a la práctica religiosa, no siendo su deber ni coaccionar ni siquiera interactuar, como un sujeto más, con la fe religiosa de los ciudadanos (fundamento jurídico 25 de la sentencia emitida en el expediente 06111-2009-PA/TC).

Sin embargo, este Tribunal Constitucional no puede ignorar que las entidades públicas adquieren signos de identidad integrativos entre sus miembros y por la necesidad de ser reconocidos e identificados por terceros. 10. De este modo, la prohibición de llevar

falda para trabajar obligaría a la recurrente a actuar en contra de sus creencias religiosas. Por lo tanto, esta parte de la demanda debe ser declarada parcialmente fundada.

## **1.2. Resultado específico 1**

Objetivo específico 1: Identificar las dimensiones de los derechos fundamentales a no ser discriminada, por la religión que profesa, libertad de conciencia, libertad de contratación.

La evaluación del archivo reveló que las dimensiones de los derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia y libertad de contratación se han evidenciado en el considerado 6, específicamente en relación con las dos dimensiones del derecho a la libertad de credo, tanto de manera subjetiva como objetiva. El análisis reveló la singular votación del magistrado Espinosa- Saldaña Barrera: Con respeto, me desvinculo de las resoluciones adoptadas por mis colegas por las razones que se detallan a continuación: 1. En el contexto actual, la parte demandada argumenta que sus derechos a la libertad de contratación, al empleo (es decir, a no ser despedida sin justificación), a la libre manifestación pública de las creencias religiosas y a no ser objeto de discriminación han sido infringidos. En respuesta a estas violaciones, solicita que se le restituya en su puesto de trabajo, que no se le fuerce más a vestir pantalón y que se cese la hostilidad por ser miembro de una iglesia cristiana.

## **1.3. Resultado específico 2**

Objetivo específico 2: Reconocer las dimensiones del expediente N° 05258-2016/PA/TC JUNIN.

"El Estado, según el análisis del expediente, es laico o radicalmente incompetente ante la fe y la práctica religiosa, por lo cual no tiene el deber de coaccionar ni de participar en la fe de los ciudadanos como un sujeto más" (El fundamento jurídico 25 de la sentencia emitida en el exp. 06111-2009-PA/TC, establecido en el expediente 06111-2009-PA/TC.). Sin embargo, este Tribunal Constitucional no puede ignorar que las entidades públicas adquieren signos de identidad integrativos entre sus miembros y por la necesidad de ser reconocidos e identificados por terceros.

Del análisis se evidenció el voto singular del magistrado Espinosa- Saldaña Barrera, teniendo en cuenta el considerando 6. El primero de los derechos que se invocó fue el derecho a practicar públicamente las confesiones religiosas. En este sentido, este Tribunal ha establecido que el derecho a la libertad religiosa incluye la posibilidad de actuar de acuerdo con las propias convicciones religiosas y protege incluso a los

individuos frente al riesgo de ser forzados a actuar o de sufrir ataques injustificados contra su sistema de creencias (principio de inmunidad frente a coacción o no constreñimiento).<sup>7</sup> La demandante pertenece a la iglesia cristiana pentecostés peruano. Aunque la recurrente no ha descrito el motivo por el que la supuesta prohibición de usar faldas contradice su sistema de creencias, se sabe que un grupo de iglesias cristianas relaciona esta prohibición con una cita bíblica del Antiguo Testamento. En Deuteronomio 22,5 se indica efectivamente que "El hombre no vestirá ropas de mujer, ni la mujer vestirá ropa de hombre; porque Yavé detesta a quien hace eso". Algunas confesiones religiosas han interpretado que, de acuerdo con la Biblia, las mujeres deben vestir faldas en vez de pantalones. Esto es así sin importar el significado, el sentido o la valoración que cada persona le asigne a esta cita. Por consiguiente, se puede afirmar que, prima facie, la imposición de una restricción irrazonable del uso de faldas a la demandante sería un atentado contra su libertad religiosa.<sup>8</sup> Y en cuanto a si ha habido una violación de los derechos fundamentales en el contenido protegido por la constitución del derecho invocado, en el expediente se comprueba que, efectivamente, la compañía decidió "el uso obligatorio de uniformes para los conductores y cobradores" durante una reunión de socios. Por lo tanto, era obligatorio "el uso (...) del pantalón, camisa, chaleco, zapato y foto check" (sic). Como consecuencia de esto, la demandante dejó de trabajar; así lo declaró el propio gerente de la empresa demandada, tal como aparece en el acta policial que se encuentra en el expediente (fojas 4).

La entrevista se desarrolló en base a que, si se vulnera los derechos fundamentales, tales como la libertad religiosa, la libertad de credo y los derechos a contratar a personas con un credo diferente al catolicismo.

**Tabla 3**

*Guía de entrevista – Grupo de expertos (Expediente N°05258-2016-PA/TC JUNIN).*

<b>Primer experto: Dr. Cesar Mariano Mendez Calderón- Magistrado/ Poder Judicial</b>	<b>Segundo experto: Dra. Karol Silva Huamantumba (Magistrado- Ministerio Público)</b>	<b>Tercer experto: Dra. Mirtha Mirada Asmat Arroyo (Magistrado- Ministerio Público)</b>	<b>Conclusión- opinión de las investigadoras</b>
<p>Consideró que el derecho al trabajo es un derecho amplio y específico para todos, es decir cada uno tiene derecho a ingresar a un centro laborar, pero ello no depende de la religión sin embargo hay criterios para la vestimenta, los mismos que han sido aceptados desde un inicio de la relación laboral.</p>	<p>Consideró que la libertad de credo tiene respaldo, toda vez que mientras se cumplan la responsabilidad tanto económicas, así como laborales, el credo no debe interferir en ello. Ahora en relación a la vestimenta, consideró que se debe llegar a un punto medio donde ambos puedan coadyuvar, para un mejor desarrollo y desempeño en el ámbito laboral.</p>	<p>El derecho al trabajo no debe sobreponerse a la libertad de credo, porque ambos son fundamentales es decir ninguna persona puede recibir un trato peyorativo por una cuestión religiosa, tal es el caso nadie debe ser discriminado por religión.</p>	<p>De lo referido por los expertos es necesario detallar el derecho al trabajo como un derecho fundamental y necesario para la subsistencia de la persona; asimismo ello no debe confundirse con un trato inadecuado por aspectos como la vestimenta, indumentaria o aspectos de credo. Toda persona merece respeto y un trato digno de acuerdo a las normas de orden público y buenas costumbres.</p>

Nota: Elaborado por los tesisistas.

### 1.3.1. Contraste del expediente judicial

EXP. N.º 00061-2013-PA/TC EXP. N.º 02435-2013-PA/TC (acumulados)

La demandante interpone, el 12 de octubre de 2010, una demanda de amparo contra César Zumaeta Flores, presidente del Congreso de la República; Javier Velásquez Quesquén, presidente del Consejo de Ministros; y las procuradurías de las dos instituciones. Pide que se detenga la amenaza de violar su derecho a la libertad religiosa, el cual está estipulado en el inciso 3 del artículo 2 de la Constitución. Además, que el Estado peruano honre a todas las religiones, de acuerdo con el artículo 50 de la Constitución. Por lo tanto, se instruye a la Presidencia del Consejo de Ministros para que elimine el Proyecto de Ley N° 4022/2009-PE, introducido por el Poder Ejecutivo, con el objetivo de nombrar al "Señor de los Milagros" como "Patrón del Perú", emblema que la recurrente ve como un símbolo católico.

Igualmente, solicita que se le ordene al Congreso de la República que no lleve a cabo ninguna acción destinada a aprobar dicho proyecto, y que lo archive. La recurrente manifiesta que profesa la fe cristiana evangélica y que, en su opinión, el proyecto de ley que ha presentado el Poder Ejecutivo o Gobierno viola la Constitución, ya que esta establece que el Estado peruano no es confesional y prevé además una separación entre las confesiones religiosas y el Estado. La recurrente contrasta este proyecto de ley con un esfuerzo por consagrar el Perú al Sagrado Corazón de Jesús en 1923, durante el gobierno del presidente Augusto B. Leguía, impulsado por Emilio Lisson, arzobispo de Lima; sin embargo, dicho intento no tuvo éxito.

La demanda es respondida por el Procurador Público responsable de los asuntos judiciales de la Presidencia del Consejo de Ministros. Argumenta que la demandante no ha especificado qué aspecto de su libertad religiosa podría verse amenazado y que el proyecto de ley aún no se ha aprobado. El Procurador Público, quien se encarga de los temas judiciales del Congreso, responde a la demanda. Indica que, en términos generales, las demandas de amparo contra proyectos de ley no tienen lugar porque no satisfacen los criterios de inminencia y certeza necesarios para los procesos de amparo. Añade, por escrito y con fecha 21 de octubre de 2010, que la promulgación de la Ley N° 29602 ha ocasionado la sustracción del asunto, ya que el proyecto en cuestión ha dejado de serlo. Por lo tanto, señala que no tiene sentido emitir una declaración sobre el fondo del asunto.

#### 1.4. Discusión

Se hace referencia a la investigación de Zamora, B. (2020) en su tesis de pregrado como una base para los derechos fundamentales que incluyen la libertad de conciencia, el derecho a no ser discriminado por la religión que se profesa, y la libertad de contratar y trabajar. La Universidad de San Carlos de Guatemala realizó un estudio sobre la discriminación en las contrataciones laborales por motivos religiosos y llegó a las siguientes conclusiones: (a) En Guatemala, es común que el empleador tenga libertad para contratar a quien desee para desempeñar ciertas tareas o funciones y para decidir su nivel profesional.

La libre contratación laboral, que se traduce en el derecho del empleador de determinar quién debe ocupar un puesto o función determinada, la profesionalidad y los requisitos básicos del trabajador, son fijados por el empleador según sus necesidades y deseos personales. Esto también puede ser resultado de una decisión subjetiva basada en las características del empleado. (b) Que la prohibición de discriminar al empleado se encuentra determinada en la ley de Guatemala, empero, aun así, se configura la discriminación de manera virtual al momento de contratar con relación a los credos o creencias de fe, ya que esto es difícil de comprobar; puesto que se encuentra dentro de un ámbito de intangibilidad, razón por la cual, el discriminado omite interponer la denuncia.

De igual manera, los derechos fundamentales son aquellos que pertenecen a cada ser humano por su dignidad, sin importar raza, condición, sexo o religión. Estos derechos tienen una protección judicial fortalecida y el instrumento empleado establece que la sentencia reconoce si hubo violación de derechos como el de religión y, en consecuencia, discriminación.

Sobre las dimensiones de los derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libertad de contratación, se señala como antecedente la investigación de Coronado, E. (2020) en su tesis de pre-grado: Discriminación dentro de las organizaciones por creencias religiosas por la Universidad de Valencia- España, donde concluyó que: (a) En lo absoluto, las personas debemos obtener la igualdad de oportunidades de conseguir un empleo determinado, y nunca se puede ser pasible de discriminación, por motivos de sexo, idioma, raza, franja etaria, o ideas religiosas. (b) Por el hecho de ser discapacitada una persona no se le tiene que restringir el acceso de las corporaciones ya que existe la posibilidad de que sean sobremanera útiles en algún campo del conocimiento que la empresa requiera.

La libertad de conciencia y la libertad de contratación implican el derecho a elegir y cambiar, así como a expresar las creencias o la religión individual o colectivamente, ya sea en público o en privado, mediante prácticas religiosas, culto, enseñanza y observancia de ritos. Los resultados obtenidos demuestran que se violó el derecho a la libertad de credo, conciencia y religión tal como figura en el expediente objeto de estudio.

En cuanto a los aspectos de la libertad religiosa en su dimensión objetiva, se refiere a que debe respetar las variadas manifestaciones religiosas que conforman la sociedad y eliminar cualquier barrera que impida esto. Nadie puede ser obligado a creer o no creer en algo; las creencias surgen de la libertad de cada individuo. De esta manera, el Estado tiene la obligación de asegurar que se respete el derecho fundamental a la libertad religiosa y también el derecho individual de cada persona a expresar o no sus creencias o religión.

Así, el Estado confesional puede ser autoritario, lo que significa que adopta oficialmente una religión y no permite ni acepta otras creencias religiosas, incluso persiguiéndolas. Algunos estados musulmanes, como Irán, son ejemplos de esto.

Un Estado confesional que admite una religión como oficial del país puede ser tolerante, ya que permite la aceptación de otras creencias religiosas, como sucede en el Reino Unido, Dinamarca, Suecia y varios estados musulmanes.

Una tercera alternativa es el Estado laico, que a su vez puede dividirse en dos tipos: el Estado laico tolerante y el Estado laico autoritario. El Estado laico tolerante es aquel que se mantiene al margen de toda manifestación religiosa, sin dejar de respetar, asegurar y garantizar a los integrantes de dicha sociedad el derecho a adoptar o no creencias religiosas sin ser discriminados o perseguidos por ello. Esto sucede en Francia, país que con frecuencia es presentado como un modelo de este tipo de Estado.

La libertad religiosa en su dimensión objetiva: La libertad religiosa, como derecho subjetivo, es un derecho del individuo que posee una dimensión interna y otra externa.

El derecho a la libertad religiosa en su aspecto interno y subjetivo: La libertad religiosa asegura la existencia de un espacio de libertad en el ámbito interno, que consiste en la autodeterminación intelectual del fenómeno religioso, es decir, creer, no creer, cambiar o dejar las creencias religiosas. Esta debe ser garantizada por los poderes públicos. De este modo, la libertad de religión garantiza que creyentes, agnósticos y ateos sean igualmente libres. Cada uno de ellos tiene inmunidad de coacción cuando se trata de expresarse en términos de sus creencias.

Esta dimensión de la libertad religiosa está definida por la Convención Americana de Derechos Humanos. El primer numeral del artículo 12 de esta convención establece que este derecho conlleva "la posibilidad de mantener sus creencias o su religión, o bien cambiarlas; además, el derecho a practicar y difundir su religión o sus creencias, ya sea individualmente o en grupo, tanto en público como en privado". El numeral 2 de la misma disposición, a su vez, establece que "Nadie puede ser objeto de medidas restrictivas que puedan menoscabar la libertad de mantener su fe o sus creencias, o de cambiarla".

Se menciona como antecedente de las dimensiones del expediente N° 05258-2016/PA/TC JUNIN la investigación realizada por Tayama (2019) en su tesis para pregrado: Derechos inespecíficos de los empleados en las empresas ideológicas, según la Pontificia Universidad Católica del Perú. En este estudio se determinó que: (a) Un profesor asumió las costumbres y convicciones de la Congregación de los Testigos de Jehová en una escuela privada católica. El maestro no entonaba los himnos en el colegio cuando se escuchaba el Himno Nacional del Perú, ya que sus convicciones religiosas no lo permitían. Esto llevó a que algunos alumnos, imitando al maestro, decidieran no cantar el himno, aun si no pertenecen a esa religión.

La escuela se cuestionaba si podía sancionar al docente por no dar un buen ejemplo a sus alumnos después de este incidente. (b) Las empresas suelen estructurarse y respaldarse alrededor de una determinada perspectiva ideológica, por lo que la relación laboral es altamente ideológica y se enfoca en evaluar a los empleados en función de sus inclinaciones religiosas, en lo que respecta a sus indicaciones sobre el derecho a la libertad de credo se refiere que debido al principio de laicidad.

El Estado se autodefine como laico o entidad totalmente incapaz frente a la fe y a la práctica religiosa, lo que no le permite ni coaccionar ni siquiera participar, como un sujeto más, en la fe religiosa de los ciudadanos (fundamento jurídico 25 de la sentencia emitida en el expediente 06111-2009-PA/TC).

Sin embargo, este Tribunal Constitucional no puede ignorar que las entidades públicas adquieren signos de identidad integrativos entre sus miembros y por la necesidad de ser reconocidos e identificados por terceros.

## CONCLUSIONES

1. De la investigación se concluye que las dimensiones de los derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia y libertad de contratación se evidencian en el derecho a la libertad de credo, tanto de forma subjetiva como de forma objetiva, así como el trato igualitario y por ende la dignidad humana de la persona.
2. De la investigación se reconoce que las dimensiones del expediente N° 05258-2026/PA/TC, giran en torno al derecho fundamental a la libertad religiosa: siendo el primero la dimensión subjetiva, entendida como la facultad individual de creer, adoptar y mantener una determinada convicción religiosa; y la segunda dimensión objetiva, que se manifiesta en la posibilidad de exteriorizar esas creencias mediante actos, símbolos o prácticas como el uso de determinada vestimenta, los fundamentos señalados han sido adoptados por el Tribunal Constitucional y por ende son vinculante.
3. De la investigación se concluye que; la libertad religiosa en el trabajo no debe ser vista como un obstáculo para la organización empresarial, sino como un derecho humano que debe coexistir con los fines legítimos de la empresa. Casos como el del expediente N.º 05258-2016-PA/TC JUNÍN evidencian que las empresas deben adoptar un enfoque de tolerancia activa y respeto por la diversidad, especialmente cuando las prácticas religiosas no interfieren con el desempeño ni la productividad del trabajador.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Estado y órganos de fiscalización laboral, fortalecer la supervisión en casos de despido arbitrario o discriminación laboral por motivos de religión, género, orientación sexual u otros factores, asimismo implementar protocolos de denuncia confidenciales y eficaces para que las víctimas de discriminación puedan recurrir a instancias administrativas o judiciales sin temor a represalias.
2. Se recomienda a los trabajadores y trabajadoras promover la conciencia de sus derechos fundamentales y acceder a asesoría legal cuando perciban que estos están siendo vulnerados, asimismo participar en procesos de diálogo y mediación cuando existan conflictos entre normas laborales y creencias religiosas, siempre en un marco de respeto mutuo.
3. Se recomienda a las empresas privadas adoptar **políticas internas inclusivas** que respeten la diversidad religiosa de sus trabajadores así como establecer códigos de vestimenta o normas laborales que consideren excepciones razonables por motivos de fe, salvo que se afecte directamente la seguridad, el orden o la imagen institucional de forma comprobable.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bendita, H. (2021). Incidencia del derecho eclesiástico en el Estado peruano (Tesis de pregrado). Universidad de Juliaca.
- Coronado, E. (2023). Discriminación dentro de las organizaciones por creencias religiosas (Tesis de pregrado). Universidad de Valencia, España.
- García, M. (2023). Jurisprudencia y doctrina constitucional laboral. [https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris\\_doctrina\\_constlaboral.pdf](https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris_doctrina_constlaboral.pdf)
- Huaco, M. (2021). La libertad religiosa como principio y como derecho en el ordenamiento jurídico peruano (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Huerta, L. (2023). El derecho a la igualdad. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/7686>
- López, A. (2021). Discriminación por ideologías en el ámbito laboral argentino (Tesis de pregrado). Universidad del Rosario, Argentina.
- Martín, I. (2021). La libertad religiosa en México (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de México.
- Miranda, R. (2022). Ley de libertad religiosa (Ley N.º 29635). <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29635.pdf>
- Mosquera, S. (2023). Cuestión religiosa en el Perú. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP\\_fb5140dc00867fc0efcd068043a6adfd](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP_fb5140dc00867fc0efcd068043a6adfd)
- Mosquera, S. (2023). Cuestión religiosa en el Perú. [https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/derecho\\_libertad\\_religiosa.pdf](https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/derecho_libertad_religiosa.pdf)
- Nieto, L. (2021). El derecho a la libertad religiosa y de cultos en la legislación colombiana (Tesis de posgrado). Universidad Javeriana de Bogotá.
- Santos, R. (2021). Psicología social de los conflictos religiosos. <https://www.redalyc.org/pdf/393/39349210003.pdf>

- Serrano, A. (2021). ¿Ser o no ser?: Un análisis del estándar europeo de derechos humanos sobre la limitación al uso del velo integral musulmán. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/27404>
- Suárez, J. (2022). Antinomia de los derechos fundamentales. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/antinomia-derechos-fundamentales>
- Sumar. (2023). Los derechos fundamentales. <https://egacal.edu.pe/wp-content/uploads/2021/11/SUPLEMENTO-47-CH.pdf>
- Szymański, K. (2020). Discriminación contra la religión cristiana por parte de British Airways: el caso de Nadia Eweida. Unión Europea. [https://www.bbc.com/mundo/ultimas\\_noticias/2013/01/130115\\_ultnot\\_british\\_airs\\_discriminacion\\_il](https://www.bbc.com/mundo/ultimas_noticias/2013/01/130115_ultnot_british_airs_discriminacion_il)
- Tayama, J. (2021). Derechos inespecíficos de los trabajadores en los empleadores ideológicos (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ulloa. (2021). Aspectos laborales en la ley de libertad religiosa y su reglamento. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2846>
- Vela, H. (2022). Discriminación laboral: aspectos doctrinarios y situación en Chile (Tesis de pregrado). Universidad de Chile.
- Zamora, B. (2021). La discriminación por razón de la apariencia física en la contratación laboral (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- Zárate, J. (2023). Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora. <https://zagan.unizar.es/record/85841/files/TAZ-TFG-2019-419.pdf>



**Procesamiento y análisis de datos**

Descriptivo

mérito al  
EXPEDIENT  
E N° 05258-  
2016-PA/TC  
JUNIN?

**Objetivos específicos;**

- 1) Identificar las dimensiones de los derechos fundamentales a no ser discriminada, por la religión que profesa, libertad de conciencia, libertad de contratación
- 2) Reconocer las dimensiones del expediente N° 05258-2016/PA/TC JUNIN

Presupuestos de la  
ley N° 29635

**C2:**  
**Expediente**  
**N° 05258-**  
**2016/PA/TC**  
**JUNIN.**

**Lista de**  
**cotejo**

**Nominal**

## Anexo 2: Matriz de categorías

**Título: Derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libre contratación y trabajo en mérito al expediente N° 05258-2016-PA/TC JUNIN**

<b>Categoría abstracta</b>	<b>Categoría concreta</b>	<b>Medio de registro</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Marco Metodológico</b>
<b>C1: Derechos fundamentales a no ser discriminada por religión que profesa, libertad de conciencia y libertad de contratación</b>	Derechos fundamentales a no ser discriminada por religión	<b>Guía de análisis documental</b>	<b>Nominal</b>	<b>Tipo y nivel de investigación</b> Tipo cualitativo
	Libertad de conciencia			<b>Diseño</b> No experimental
<b>C2: Expediente N° 05258-2016/PA/TC JUNIN.</b>	Libertad de contratación	<b>Lista de cotejo</b>	<b>Nominal</b>	<b>Instrumentos de recolección de datos</b> Ficha de análisis documental
	Presupuestos de la ley N° 29635			<b>Procesamiento y análisis de datos</b> Descriptivo

### Anexo 3: Instrumento de investigación

#### Casación N° 05258-2016-PA/TC JUNIN

- Objetivo General:** Determinar los derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libre contratación y trabajo en mérito al EXPEDIENTE N° 05258-2016-PA/TC JUNIN
- Aporte del proceso:** Los documentos de corte legal seleccionados van referidos a las dos categorías de estudio: Derechos fundamentales a no ser discriminada, por la religión que profesa, libertad de conciencia, libertad de contratación y expediente N° 05258-2016/PA/TC JUNIN
- Finalidad:** Opinión en base al documento legal seleccionado los documentos seleccionados
- Instrucciones:** Los criterios para analizar el EXPEDIENTE N° 05258-2016-PA/TC JUNIN. son los siguientes: Categorías: Derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libre contratación y trabajo en mérito al EXPEDIENTE N° 05258-2016-PA/TC JUNIN

ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE N° 05258-2016-PA/TC JUNIN	LINEAMIENTOS	
	Se cumple	No Cumple
<b>INDICADORES</b>		
1.-Se evidencia los derechos fundamentales, como a no ser discriminado por la religión que profesa		
2.-Se evidencia los derechos fundamentales como la afectación a la libertad religiosa.		
3.-Cumplimiento del principio de laicidad, propios de la libertad religiosa		
3.1.-Actos de fé		
3.2.-Actos de práctica religiosa		
3.3.-Actua en contra de sus convicciones religiosas		
4.-Se evidenció afectación a sus derechos fundamentales 3.1.-Menoscabo a la dignidad del individuo		
5.- Se evidenció interferencia en el desarrollo de su propia personalidad		
6.-Se evidenció la intervención traumática por el irrespeto a sus derechos fundamentales.		
7.-Se evidenció la afectación del normal crecimiento emocional de la víctima.		
8.-Se evidenció la afectación en el desarrollo de la trabajadora		

**Anexo 4: Cuadro comparativo**

**EXPEDIENTE N° 05258-2016-PA/TC JUNIN**

**EXPEDIENTE 06111-2009-PA/TC**

**EXPEDIENTE N.º 00061-2013-PA/TC**

**EXPEDIENTE N.º 02435-2013-PA/TC (acumulados)**

<b>EXPEDIENTES</b>	<b>CRITERIOS</b>	<b>SE EVIDENCIO</b>	<b>NO SE EVIDENCIO</b>
05258-2016-PA/TC JUNIN	Discriminación sobre el derecho de credo	x	
<i>Expediente</i> 06111-2009-PA/TC	Criterios para la vestimenta , código	X	
EXP. N.º 00061-2013-PA/TC	Vulneración al derecho a la libertad religiosa	x	
EXP. N.º 02435-2013-PA/TC (acumulados)	Vulneración al derecho a la libertad religiosa	x	

## Anexo 5: Validación de instrumentos

### Anexo 5.1.-Validación de guía de entrevista



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto : Dra. Karol Silva Huamantumba  
 Cargo : Ministerio Público- Lima  
 Nombre del Instrumento : Guía de análisis documental  
 Autor del instrumento : Analiz Alida Hidalgo Ventura e Ivon Rimarachin Díaz  
 Título del Informe de Tesis: Derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libre contratación y trabajo en mérito al expediente N° 05258-2016-PA/TC JUNIN

Escala: Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

#### • CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la categoría, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y categorías de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las categorías de estudio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
<b>TOTAL</b>					<b>46</b>	

#### • OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

De la revisión, el instrumento listo para su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46**

  
 Doctor en Derecho  
 Abg. Dra. Karol Silva Huamantumba  
 Dra. en Derecho

07 de Febrero, 2025



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE**  
**INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS**

Nombres y apellidos del experto: Dr. Dr. César Del Castillo Pérez

Cargo : Poder Judicial

Nombre del Instrumento : Guia de análisis documental

Autor del instrumento : Analiz Alida Hidalgo Ventura e Ivon Rimarachin Díaz

Título del Informe de Tesis : Derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libre contratación y trabajo en mérito al expediente N° 05258-2016-PA/TC JUNIN

**CRITERIOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INDICADORES				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la categoría, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y categorías de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las categorías de estudio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
<b>TOTAL</b>					<b>46</b>	

• **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

De la revisión, el instrumento listo para su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46**

07 de Febrero del 2025

**Abg. Dr. Cesar Del Castillo Pérez**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE**  
**INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS**

Nombres y apellidos del experto: Dr. Cesar Mariano Méndez Calderón

Cargo : Poder Judicial

Nombre del Instrumento : Guia de análisis documental

Autor del instrumento : Analiz Alida Hidalgo Ventura e Ivon Rimarachin Díaz

Título del Informe de Tesis : Derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libre contratación y trabajo en mérito al expediente N° 05258-2016-PA/TC JUNIN

**CRITERIOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INDICADORES				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la categoría, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y categorías de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las categorías de estudio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
<b>TOTAL</b>					<b>46</b>	

• **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

De la revisión, el instrumento listo para su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46**

**07 de Febrero del 2025**

**Dr. Cesar Mariano Méndez Calderón**

**Anexo 6: Carta de permiso a juicio de expertos.**

RECIBIDO

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Tarapoto, Febrero del 2025

**Abg. Mg. Cesar Mariano Méndez Calderón**

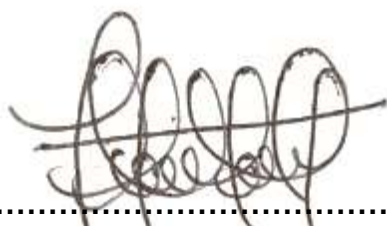
**Juez del Segundo Juzgado de Investigación Preparatoria de Tarapoto**

Por medio de la presente me es grato saludarle y asimismo solicitarle una entrevista, para la investigación denominada: Derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libre contratación y trabajo en mérito al expediente N° 05258-2016-PA/TC JUNIN.

Que, como investigadoras se ha considerado a su persona por la trayectoria profesional que usted posee y el conocimiento adquirido.

Esperando contar con su participación y ánimos, nos suscribimos de usted.

Atentamente.



.....  
Bach. Analiz Alida Hidalgo Ventura  
Tesisista



.....  
Bach. Ivon Rimarachin Diaz  
Tesisista

**Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana****Tarapoto, Febrero del 2025**

RECIBIDO

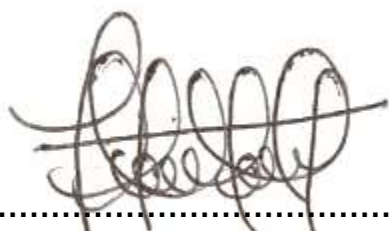
**Abg. Mg. Mirtha Milada Asmat Arroyo****Fiscal de la Segunda Fiscalía Penal de Tarapoto.**

Por medio de la presente me es grato saludarle y asimismo solicitarle una entrevista, para la investigación denominada: Derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libre contratación y trabajo en mérito al expediente N° 05258-2016-PA/TC JUNIN.

Que, como investigadoras se ha considerado a su persona por la trayectoria profesional que usted posee y el conocimiento adquirido.

Esperando contar con su participación y ánimos, nos suscribimos de usted.

Atentamente.



.....  
Bach. Analiz Alida Hidalgo Ventura  
Tesisista



.....  
Bach. Ivon Rimarachin Diaz  
Tesisista

**Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana****Tarapoto, Febrero del 2025****Abg. Dra. Karol Silva Huamantumba**

RECIBIDO

**Fiscal Provincial de la Fiscalía Mi Perú.****Lima.**

Por medio de la presente me es grato saludarle y asimismo solicitarle una entrevista, para la investigación denominada: Derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libre contratación y trabajo en mérito al expediente N° 05258-2016-PA/TC JUNIN.

Que, como investigadoras se ha considerado a su persona por la trayectoria profesional que usted posee y el conocimiento adquirido.

Esperando contar con su participación y ánimos, nos suscribimos de usted.

Atentamente.



.....  
Bach. Analiz Alida Hidalgo Ventura  
Tesisista



.....  
Bach. Ivon Rimarachin Diaz  
Tesisista

**Anexo 7: EXPEDIENTE N°05258-2016-PA/TC JUNIN (RESOLUCIÓN)****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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

## VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO MIRANDA CANALES

Con el debido respeto a mis ilustres colegas magistrados, en el presente caso considero que debe declararse improcedente el extremo de la demanda que cuestiona la vulneración del trabajo y fundada en parte la demanda en el extremo que alega la vulneración del derecho a la libertad religiosa. Ello, en virtud de las siguientes razones:

## Delimitación del Petitorio:

La recurrente 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. Se alega la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, a la libertad de conciencia, a la libre contratación y al trabajo.

## Sobre la aplicación del precedente Elgo Ríos

1. En la sentencia emitida en el expediente 02383-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial *El Peruano*, el 22 de julio de 2015, este Tribunal estableció los criterios para la aplicación de lo dispuesto el artículo 5, inciso 2, del Código Procesal Constitucional. En ese sentido, señala que deben analizarse dos niveles para determinar si la materia controvertida puede revisarse o no en sede constitucional:
  - a) La perspectiva objetiva, corrobora la idoneidad del proceso, bajo la verificación de otros dos subniveles: (a.1) La estructura del proceso, correspondiendo verificar si existe un proceso célere y eficaz que pueda proteger el derecho invocado (estructura idónea) y; (a.2) El tipo de tutela que brinda el proceso, si es que dicho proceso puede satisfacer las pretensiones del demandante de la misma manera que el proceso de amparo (tutela idónea).
  - b) La perspectiva subjetiva, centra el análisis en la satisfacción que brinda el proceso, verificando otros dos subniveles: (b.1) La urgencia por la irreparabilidad del derecho afectado, corresponde analizar si la urgencia del caso pone en peligro la reparabilidad del derecho y; (b.2) La urgencia por la magnitud del bien involucrado, si la magnitud del derecho invocado no requiere de una tutela urgente.
2. En el caso de autos, no obran medios probatorios suficientes que evidencien la vulneración del derecho al trabajo. Aunado a ello, conviene destacar que a la fecha de interposición de la demanda (23 de julio de 2015), ya se encontraba vigente en el distrito judicial de Junín la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 26636. En consecuencia, los procesos allí consignados son los idóneos para dilucidar la

controversia que aquí se nos plantea a efectos de tutelar el derecho al trabajo. Ergo, este extremo de la demanda debe declararse **IMPROCEDENTE**.

## Sobre la vulneración del derecho fundamental a la libertad religiosa

3. En el presente caso se está cuestionando si la recurrente debe asistir a su centro de trabajo vestida con la indumentaria de la empresa o si puede asistir en falda, conforme a sus convicciones religiosas. En esa línea, existe una prohibición de la empresa demandada, que se puede entender de la siguiente manera: "Está prohibido realizar las labores con indumentaria distinta a la otorgada por la empresa".
4. Lo anotado en el párrafo precedente se puede corroborar a fojas 4, donde se señala que por acuerdo de socios se estipuló que es obligatorio el uso de uniformes para choferes y cobradores. Por ello, considero pertinente analizar si dicha prohibición colisiona con el derecho fundamental a la libertad religiosa.
5. El derecho fundamental de libertad religiosa se encuentra reconocido en nuestra Constitución, en primer lugar, en el artículo 2, inciso 2, donde se consagra el derecho a la no discriminación o de igualdad religiosa "Nadie puede ser discriminado por motivo de (...) religión". Asimismo, en el artículo 2, inciso 3, se reconoce la libertad religiosa en forma individual o asociada, así como su dimensión subjetiva, que incluye una dimensión interna y externa.
6. En su *dimensión subjetiva interna*, la libertad religiosa "*supone la capacidad de toda persona para autodeterminarse de acuerdo con sus convicciones y creencias en el plano de la fe religiosa*" (expediente 06111-2009-PA/TC, fundamento jurídico 11). En su dimensión subjetiva externa, la libertad religiosa involucra la libertad para "*la práctica de la religión en todas sus manifestaciones, individuales o colectivas, tanto públicas como privadas, con libertad para su enseñanza, culto, observancia y cambio de religión*" (expediente 06111-2009-PA/TC, fundamento jurídico 11), siempre que no se "*ofenda la moral ni altere el orden público*" (artículo 2º, inciso 3, de la Constitución); lo que genera otro ámbito constitucionalmente protegido del derecho de libertad religiosa, esto es, la inmunidad de coacción según el cual "*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*" (STC 3283-2003-AA/TC, fundamento jurídico 19).
7. La Constitución también reconoce una dimensión negativa de la libertad religiosa en cuanto derecho subjetivo, contenida en el artículo 2º, inciso 19, de la Constitución conforme al cual toda persona tiene derecho "*a mantener reserva sobre sus convicciones (...) religiosas*".
8. De otro lado, el derecho de libertad religiosa tiene una *dimensión objetiva*, contenida en el artículo 50 de la Constitución, que determina, por un lado, la laicidad del Estado

y, de otro, la colaboración entre el Estado y las confesiones religiosas, como hemos anotado en los párrafos anteriores.

9. En lo que respecta a la dimensión objetiva - indudablemente por el principio de laicidad-, el "Estado se autodefine como laico o ente radicalmente incompetente ante la fe y la práctica religiosa, no correspondiéndole ni coaccionar ni siquiera concurrir, como un sujeto más, con la fe religiosa de los ciudadanos" (fundamento jurídico 25 de la sentencia emitida en el expediente 06111-2009-PA/TC). Sin perjuicio de ello, este Tribunal Constitucional no puede desconocer que las entidades públicas adoptan signos de identidad con un carácter integrador entre sus miembros y por la necesidad de facilitar su reconocimiento e individualización por parte de terceros.
10. Así expuesto, la prohibición de usar falda para realizar sus labores diarias estaría obligando a la recurrente a actuar contra sus convicciones religiosas. En consecuencia, este extremo de la demanda debe declararse **FUNDADA EN PARTE**.
11. En consecuencia, mi voto en el presente caso es por: a) declarar **IMPROCEDENTE** la demanda en el extremo que se cuestiona la vulneración del derecho al trabajo; y b) declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda, en el extremo que cuestiona la vulneración del derecho a la libertad religiosa de la parte accionante.

**S.**

**MIRANDA CANALES**

## VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO RAMOS NÚÑEZ

Con el debido respeto por la opinión vertida por mis colegas, me adhiero al voto singular del magistrado Espinosa-Saldaña Barrera pues, por las consideraciones que en él se esgrimen, soy de la opinión que en el caso de autos existe una vulneración del derecho a la libertad de trabajo, al haber sido intervenido sin una justificación razonable ni constitucional.

Por lo tanto, la demanda debe ser declarada **FUNDADA EN PARTE** a fin de que la emplazada establezca los ajustes razonables necesarios a favor de la recurrente, sin imponerle la obligación de asistir a su centro de labores vistiendo de algún modo específico que vaya en contra de la manifestación de sus creencias religiosas.

**S.**

**RAMOS NÚÑEZ**



## VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Con el debido respeto, me aparto de lo resuelto por mis colegas por las razones que a continuación expongo:

1. En el presente caso, la recurrente sostiene que se han lesionado sus derechos a no ser discriminada, al ejercicio público de las confesiones religiosas, a la contratación y al trabajo (en su manifestación de no ser objeto de despido arbitrario). En atención a estas vulneraciones, pide que se le deje de hostilizar por pertenecer a una iglesia cristiana, que se deje de obligar a usar pantalón y que se le reponga en su puesto de trabajo.
2. Conforme veo en el proyecto de resolución, la demanda es declarada improcedente considerándose que “en el caso de autos, es necesaria una amplia actividad probatoria para que se pueda determinar, primero, si la demandante mantuvo una relación laboral con la empresa emplazada y, luego, si fue víctima de un despido nulo”. En atención a estas consideraciones, el proyecto rechaza la demanda debido a que, conforme al artículo 9 del Código Procesal Constitucional “los procesos constitucionales carecen de estación probatoria” y, por ende, “el amparo no resulta la vía idónea para dilucidar la cuestión controvertida”.
3. Una primera cuestión que tal vez convendría aclarar en casos como este el de la precisión entre: (1) la debida acreditación o no de la titularidad del derecho constitucional invocado, lo cual justificaría un rechazo de la demanda por improcedente conforme al artículo 5, inciso 1 del Código Procesal Constitucional (cfr. ATC Exp. n.º 05190-2013-PA); (2) el deber de prueba mínima que recae en los demandantes, cuya infracción permite igualmente el rechazo de la demanda, tal como este Tribunal ha establecido con carácter de doctrina jurisprudencial (ATC Exp. n.º 01761-2014-AA); y (3) la relación entre actividad probatoria compleja y el rechazo por la causal de improcedencia prevista en el artículo 5, inciso 2 del Código Procesal Constitucional. En mi caso, considero que en casos como este no se encuentra acreditada suficientemente la titularidad del derecho invocado en la demanda, lo cual es inicialmente un deber del demandante, por lo cual debe desestimarse la demanda de acuerdo a lo previsto al artículo 5, inciso 1 del Código Procesal Constitucional y a la mencionada doctrina jurisprudencial.
4. Ahora bien, valga precisar que si bien en este caso no puede tutelarse el derecho al trabajo por las razones indicadas, ello no significa que este Tribunal Constitucional no pueda pronunciarse por el resto de vulneraciones o amenaza de vulneración alegadas. Todo lo contrario: este órgano colegiado tiene el deber de brindar tutela con respecto a todos los derechos constitucionales que podrían encontrarse lesionados, pues lo contrario sería, claudicar de las funciones constitucionales que le corresponde como intérprete final de la Constitución y garante último de los derechos fundamentales.



5. Señalado esto, y habiéndose descartado por improcedente el extremo de la demanda referido al derecho al trabajo y su pretensión de ser repuesta en el mismo cargo, aun queda por evaluar la procedencia de la demanda, y el fondo ser el caso, relacionado con las demás pretensiones.
6. Un primer derecho invocado fue el del ejercicio público de las confesiones religiosas. Al respecto, este Tribunal ha señalado que forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la libertad religiosa la posibilidad de actuar conforme a sus convicciones religiosas, e incluso protege a las personas frente a la posibilidad de que puedan ser obligadas a actuar, o de que se atente injustificadamente, en contra de su sistema de creencias (principio de inmunidad de coacción o de no constreñimiento).
7. La demandante forma parte de la iglesia cristiana Pentecostés del Perú. Si bien la recurrente no ha explicado por qué la supuesta prohibición para que ella use faldas es contrario a su sistema de creencias, se conoce que para un conjunto de iglesias cristianas esta prohibición se encuentra relacionada con una cita bíblica que corresponde al Antiguo Testamento. En efecto, en Deuteronomio 22,5 se señala que “No vestirá la mujer traje de hombre, ni el hombre vestirá ropa de mujer; porque Yavé aborrece al que hace tal cosa”. Independientemente del significado, el sentido o la valoración que cada quien le dé a esta cita, algunas confesiones religiosas han entendido que, a partir de ella, y por mandato bíblico, las mujeres deberían usar faldas y no pantalones. Así considerado, puede afirmarse que, *prima facie*, el hecho que se le imponga a la demandante una prohibición irrazonable para el uso de faldas sería contrario a su libertad religiosa.
8. Y con respecto a si ha habido una lesión iusfundamental en el contenido constitucionalmente protegido del derecho invocado, en autos se verifica que, en efecto, la empresa, en “reunión de socios” acordó “el uso obligatorio de uniformes de los choferes y cobradores”, siendo obligatorio así “el uso (...) del pantalón, zapato, camisa, chaleco y foto chekc” (sic), debido a lo cual la demandante ya no trabajaba; esto, según la declaración del propio gerente de la empresa demandada, tal como figura en el acta de constatación policial que obra en el expediente (fojas 4).
9. Lo anterior, además, es compatible con lo expresamente alegado por los demandados en los escritos de contestación de la demanda (fojas 36) y de apelación (fojas 73). En estos, valga precisar, la empresa demandada sostuvo que acordó el mencionado uso obligatorio de la vestimenta (que incluye el uso forzoso de pantalones) en cumplimiento de una disposición municipal que no se precisa ni se adjunta<sup>1</sup>. Señalan, en todo caso, que conforme a dicha supuesta regulación

---

<sup>1</sup> A lo más, se indica la supuesta una supuesta “base legal”, compuesta aparentemente por el Decreto Supremo N° 018-2001-MTC, Aprueban el Reglamento de Organización y Funciones del



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC

JUNÍN

5. Señalado esto, y habiéndose descartado por improcedente el extremo de la demanda referido al derecho al trabajo y su pretensión de ser repuesta en el mismo cargo, aun queda por evaluar la procedencia de la demanda, y el fondo Ministerio de Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción; la “RS Nr.- 017-200-MTC” (sic), que podría



el conductor o cobrador debe “Realizar sus labores debidamente aseado y UNIFORMADO en horas de servicio” (sic) (fojas 74), sin hacer mayor referencia a un deber de usar pantalones, que es lo que discute la recurrente.

10. Al respecto, es claro entonces que la restricción al derecho fundamental de la recurrente no se encuentra justificada en alguna norma de orden público, ni en alguna finalidad valiosa ni constitucionalmente relevante, sino tan solo en la decisión de la ya mencionada “reunión de socios”, quienes forman parte de la empresa de transportes demandada y que, finalmente, pese a las reclamaciones posteriores de la recurrente, jamás tomaron en cuenta la situación cuestionada. Siendo así, se verifica entonces que ha existido una intromisión irrazonable e injustificada en el derecho fundamental a la libertad religiosa de la accionante.
11. En cuanto al alegado derecho a no ser discriminada por motivo de su confesión religiosa, si bien en autos no ha quedado acreditado que la prohibición se haya dado, específicamente, en atención a las creencias religiosas de la recurrente (por el contrario, la regulación aparece planteada más bien como una medida de carácter general, orientada a mejorar las condiciones del servicio prestado), lo cierto es que, sobre la base de lo expresado por la actora, la empresa emplazada no ha generado la posibilidad de que ella sea tratada de manera diferenciada, en atención a su sistema de creencias religiosas, y en armonía, dentro de lo posible, con los propósitos legítimos de la institución, y ello sin generar daños o perjuicios a terceros.
12. En efecto, y tal como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, es posible que en situaciones como la ahora analizada, en el 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, 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,

---

tratarse del Decreto Supremo N° 017-2009-MTC, “Aprueba el Reglamento Nacional de Administración de Transporte”; la “OM Nr.- 454-CM-MPH” (sic), que podría ser la ordenanza municipal 454-CM/MPH, “Ordenanza municipal del Reglamento complementario de Administración de transporte de la municipalidad provincial de Huancayo”, y la “OM Nr.- 457-PH-CM” (sic), que sería la ordenanza municipal n.º 457-PH/CM, “Ordenanza municipal que establece el marco normativo de los arbitrios de limpieza pública, de parques y jardines de serenazgo para el distrito de Huancayo”.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC

JUNÍN

el conductor o cobrador debe “Realizar sus labores debidamente aseado y UNIFORMADO en horas de servicio” (sic) (fojas 74), sin hacer mayor referencia a un deber de usar pantalones, que es lo que discute la recurrente.

De todas ellas, tan solo existe una disposición relacionada con el tema, esto en el Decreto Supremo N° 017- 2009-MTC: “43.5. Los conductores deberán estar debidamente uniformados e identificados con la denominación o razón social del transportista”. Como puede apreciarse, la regulación hace referencia los “uniformes”, en general, sin establecer la obligación de usar específicamente pantalones.



del propio mandato del principio de igualdad, que exige “el trato igual frente a situaciones iguales, y el trato diferente frente a situaciones diferentes”.

13. Ahora bien, ¿la ausencia de medidas o ajustes razonables debe considerarse como una lesión al derecho a la igualdad y no discriminación? La respuesta a esta interrogante es afirmativa. Efectivamente, como tienen expresado este Tribunal Constitucional, a la luz de su jurisprudencia, la falta de un trato diferenciado debe ser considerado como un supuesto de “discriminación por indiferenciación” (cfr. STC Exp. n.º 02437-2013-AA).
14. Esto es, precisamente, lo que ha ocurrido en el presente caso, en la medida que existía un deber del demandado de tratar de manera diferente a la recurrente, sin afectar sus propósitos legítimos y sin afectar a terceros. Esto implicaba, por ejemplo, acomodar o “ajustar razonablemente” la exigencia de usar uniforme a las particularidades específicas de la demandante, en atención a los derechos fundamentales implicados en el caso.
15. Con base en lo indicado, en suma, se verifica que ha existido una lesión en el derecho fundamental a la igualdad de la recurrente y, más específicamente, en el contenido iusfundamental a no ser objeto de discriminación, ello en la medida que se trasgredió la prohibición de “discriminación por indiferenciación”.
16. Finalmente, en cuanto a la alegada libertad de contratación, es pertinente indicar que lo alegado por la recurrente en realidad tiene una relación más estrecha con la libertad de trabajo, ámbito iusfundamental que complementa el contenido clásico del derecho al trabajo, relacionado esencialmente con “acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa” (STC Exp. n.º 00263-2012-AA, f. j. 3.3.1).
17. Ahora bien, conforme a la jurisprudencia del Tribunal, la libertad de trabajo consiste en “el derecho que poseen todas las personas para elegir la profesión o el oficio que deseen” e implica que “se debe proteger tanto al trabajador dependiente como a la persona que realiza actividades económicas por cuenta propia” (STC Exp. n.º 05678-2016-AA, f. j. 5). Asimismo, se ha precisado que es el “atributo para elegir a voluntad la actividad ocupacional o profesional que cada persona desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual; así como de cambiarla o de cesar de ella. Para tal efecto, dicha facultad autodeterminativa deberá ser ejercida con sujeción a la ley” (STC Exp. n.º 00008-2003-AI, f. j. 26.c).
18. Así considerado, la libertad de trabajo se ejerce conforme al marco legal vigente y, dentro de este, aquella no puede ser objeto de obstaculizaciones o interferencias arbitrarias, irrazonables o, en suma, inconstitucionales. En el presente caso, como ha quedado acreditado, la recurrente dejó de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC

JUNÍN

del propio mandato del principio de igualdad, que exige “el trato igual frente a situaciones iguales, y el trato diferente frente a situaciones diferentes”.  
trabajar –o cuando menos se interfirió



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC

JUNÍN

de manera palmaria en su libertad de trabajo– debido a una medida adoptada tal como fue explicado, resultaba contraria a sus derechos constitucionales a la libertad religiosa y a la no discriminación. Siendo así, considero que se ha producido también una lesión del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la libertad de trabajo, al haber sido intervenido sin una justificación razonable ni constitucional.

19. Con todo lo anotado, considero que la demanda debe ser declarada fundada en parte. Como consecuencia de lo anterior, la empresa demandada debería establecer los ajustes razonables pertinentes a favor de la demandante, sin obligarle a usar pantalón y sin hostilizarle de alguna forma debido a sus creencias religiosas.

**S.**

**ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA**



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC

JUNÍN

## VOTOS DE LOS MAGISTRADOS LEDESMA NARVÁEZ Y SARDÓN DE TABOADA

### ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Luz Maribel Rivera García contra la resolución de fojas 93, de fecha 5 de setiembre de 2016, expedida por la Sala Civil Permanente de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, que declaró improcedente la demanda de autos.

### ANTECEDENTES

Mediante escrito de fecha 23 de julio de 2015, subsanado el 25 de agosto de 2015, doña Luz Maribel Rivera García interpuso demanda de amparo contra la empresa de transportes Tours TC-35 Regional SRL., solicitando su reposición laboral como cobradora. Además, solicitó que se ordene a la emplazada abstenerse de hostilizarla por el hecho de pertenecer a una iglesia cristiana, y que deje de obligarla a ponerse pantalón para poder trabajar en las diferentes unidades vehiculares de la empresa. Manifiesta que ha trabajado cerca de 3 años como cobradora en unidades vehiculares de propiedad de diversos comisionistas, pero bajo la supervisión de la empresa emplazada, y que al segundo año de labores comenzó a asistir a una iglesia cristiana Pentecostés y a concurrir a trabajar con falda, sin ser cuestionada ni por sus compañeros ni por los directivos de la empresa. Sin embargo, en el mes de julio de 2015, la empresa empezó a hostilizarla, condicionando su trabajo de cobradora a ponerse pantalones, hasta que publicaron en un pizarrón que a partir del 6 de julio no estaría permitido trabajar con falda o buzo, debido a lo dispuesto en una ordenanza municipal y a lo acordado por los socios de la empresa, por lo que ya no le permitieron el ingreso a su centro de trabajo. 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.

El gerente general de la empresa emplazada contestó la demanda señalando que no mantuvo vínculo laboral con la recurrente, pues ella estaba al servicio de diversos comisionistas, quienes prestaban el servicio público de transporte urbano en la modalidad de camioneta rural como terceros, no socios de su representada, al amparo de la licencia otorgada por la Municipalidad Provincial de Huancayo. Asimismo, indicó que la exigencia de utilizar pantalones fue dispuesta en cumplimiento de una ordenanza municipal que dispuso la obligatoriedad de que los cobradores y choferes de las unidades de transporte urbano utilicen uniformes.

El Sexto Juzgado Civil de Huancayo, con fecha 6 de junio de 2016, declaró fundada en parte la demanda y ordenó la reposición de la accionante, por considerar que la empresa emplazada no acompañó la ordenanza municipal ni el acuerdo de socios a los que hace alusión para justificar la exigencia del uso de uniforme a los cobradores y choferes de las unidades vehiculares, no advirtiendo una motivación razonable para



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC

JUNÍN

LUZ MARIBEL RIVERA GARCÍA

obligar a la demandante a usar pantalón en vez de falda, pues esta última prenda bien puede ser considerada como parte del uniforme; e improcedente la demanda en el extremo referido al cese de los actos de hostilidad, dado que conforme a la Ley 29497, Nueva ley Procesal del Trabajo, existe una vía igualmente satisfactoria para el restablecimiento del derecho conculcado o amenazado.

A tu turno, la Sala revisora declaró improcedente la demanda, por considerar que al no existir certeza sobre el régimen laboral de la demandante, tendría que dilucidarse tal incertidumbre en una vía más lata, por lo que la pretensión puede ser tramitada en la vía ordinaria laboral, que constituye una vía igualmente satisfactoria.

## FUNDAMENTOS

### Delimitación del petitorio

1. La demandante solicita la reposición en su centro de labores como cobradora; y, además, que se ordene a la emplazada que cese de hostilizarla por el hecho de pertenecer a la iglesia cristiana Pentecostés, y que deje de obligarla a ponerse pantalón para poder trabajar en las diferentes unidades vehiculares de la empresa. Alega la violación de los derechos a no ser discriminada por la religión que profesa, a la libertad de conciencia, a la libre contratación y al trabajo.

### Análisis de la controversia

#### El derecho fundamental de libertad religiosa

2. Como ya lo ha indicado este Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia — cfr. por todas, la sentencia emitida en el Expediente 03756-2011-PA/TC—, “[e]l derecho fundamental de libertad religiosa se encuentra reconocido en nuestra Constitución, en primer término, en su artículo 2, inciso 2, donde se consagra el derecho-principio de no discriminación o de igualdad religiosa (*‘Nadie puede ser discriminado por motivo de [...] religión’*). Pero es especialmente en su artículo 2, inciso 3, donde se reconoce la libertad religiosa *‘en forma individual o asociada’* y en su



#### TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

dimensión subjetiva, que, a su vez, tiene una doble dimensión: interna y externa” (fundamento 13).

En su dimensión subjetiva interna, tal derecho “*supone la capacidad de toda persona para autodeterminarse de acuerdo con sus convicciones y creencias en el plano de la fe religiosa*” (fundamento 13). Por otro lado, la libertad religiosa, en su dimensión subjetiva externa, “*involucra la libertad para ‘la práctica de la religión en todas sus manifestaciones, individuales o colectivas, tanto públicas como privadas, con libertad para su enseñanza, culto, observancia y cambio de religión [...]*’, siempre que no se ‘*ofenda la moral ni altere el orden público*’ (artículo 2, inciso 3, de la Constitución); lo que genera el principio de *inmunidad de coacción* según el cual



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC  
JUNÍN

LUZ MARIBEL RIVERA GARCÍA

*‘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 [...]’.* (fundamento 13).

Asimismo, ha dicho que la Constitución, en el inciso 19 del artículo 2, también reconoce una dimensión negativa de la libertad religiosa en cuanto derecho subjetivo, “conforme al cual toda persona tiene derecho *‘a mantener reserva sobre sus convicciones [...] religiosas’*”, (fundamento 14).

Por último, con relación al derecho a la libertad religiosa, este Tribunal ha subrayado que también tiene una dimensión objetiva, contenida en el artículo 50 de la Constitución, “que determina, por un lado, el principio de laicidad del Estado y, de otro, el principio de colaboración entre el Estado y las confesiones religiosas” (fundamento 15).

### El derecho fundamental a la libertad de conciencia

3. Como se ha señalado *supra*, el inciso 3 del artículo 2 de nuestra Norma Suprema también reconoce el derecho fundamental a la libertad de conciencia. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que “la libertad de conciencia es asumida por lo general como la facultad del individuo de actuar y realizar su vida en consonancia con su personal concepción deontológica. En otras palabras, es la libertad de la persona de poseer su propio juicio ético o moral y de actuar conforme a dicho juicio en su entorno social o en el contexto en el que se desenvuelve” (Sentencia 06111-2009-PA/TC, fundamento 10). En sí, “la libertad de conciencia está vinculada a la libertad de ideas; en tanto que la libertad de religión, a la libertad de creencias” (Sentencia 00895-2001-AA/TC, fundamento 3).
4. Por otro lado, como ya lo ha indicado este Tribunal Constitucional en 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” (fundamento 4). 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 7).



**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

5. En el caso de autos, la demandante alega que su empleador, al amparo de lo dispuesto por una ordenanza municipal, ha establecido la obligación del uso de pantalón como parte del uniforme que deben portar los cobradores que laboran en las diferentes unidades vehiculares de la empresa, de propiedad de sus socios y de terceros



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC  
JUNÍN

LUZ MARIBEL RIVERA GARCÍA

comisionistas, lo que colisiona con la doctrina de su confesión religiosa (Iglesia Cristiana Pentecostés del Perú, Movimiento Misionero Mundial), que prohíbe a las mujeres el uso del pantalón. En ese sentido, este Tribunal Constitucional considera que, en casos de objeción de conciencia, como el presentado en autos, el empleador debe buscar una fórmula razonada que evite, respetando su *ius varandi*, colisionar con el derecho fundamental a la libertad de conciencia del trabajador.

6. Dicho ello, en el presente caso es necesario, en primer término, evaluar si entre las partes existió una relación laboral, para luego, de ser el caso, pasar a analizar si la prohibición establecida por el empleador ha vulnerado los derechos a la libertad de conciencia y al trabajo de la accionante.
7. Ahora bien, de la revisión de lo actuado, se advierte que a lo largo del presente proceso la accionante ha señalado que laboró directamente para la empresa de transportes Tours TC-35 Regional SRL; sin embargo, dicha empresa afirmó en su escrito de fecha 23 de junio de 2016 que “[...] no tiene planillas de personal obrero u otro por cuanto es una PERSONA JURÍDICA que cumple su estatuto con SOCIOS transportistas y con comisionistas que son responsables de sus unidades y respectivos (sic) personal (chofer y cobrador). [...] En consecuencia la empresa demandada no tiene relación laboral con la demandante” (folio 73). Por otro lado, atendiendo al requerimiento realizado por el *a quo* mediante la Resolución 4, de fecha 5 de enero de 2016 (folio 41), la demandante precisó en su escrito de fecha 5 de febrero de 2016 (folios 55 y 56) que laboró directamente con la empresa emplazada, pero indicó que esta recibía unidades de transporte que tenían la condición de comisionistas y que trabajó para los siguientes comisionistas, quienes pagaban de manera diaria su cotización:
  - En la unidad del comisionista Armando Aliaga Mina, en su condición de Subgerente de la empresa, durante 6 meses;
  - En la unidad del comisionista Coster Salomón, durante 6 meses;
  - En la unidad del comisionista Fermín Salazar, durante 6 meses;
  - En la unidad de la comisionista Ayde Sánchez, durante 6 meses; y,
  - En la unidad del comisionista Juan José Galván, durante 7 meses.
8. Al respecto, si bien la demandante ha afirmado a lo largo del proceso que mantuvo una relación laboral con la empresa emplazada; sin embargo, en autos no obran medios probatorios de los que se pueda apreciar de manera fehaciente la existencia de los elementos típicos de todo contrato de trabajo, esto es, la prestación personal, la remuneración y la subordinación; siendo insuficientes para el efecto, las instrumentales acompañadas por la actora tanto a su escrito de demanda como de subsanación.



**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

9. De lo expuesto se puede concluir que, en el caso de autos, es necesaria una amplia actividad probatoria para que se pueda determinar, primero, si la demandante



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC  
JUNÍN

LUZ MARIBEL RIVERA GARCÍA

mantuvo una relación laboral con la empresa emplazada y, luego, si fue víctima de un despido nulo. Siendo ello así y teniendo en cuenta que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del Código Procesal Constitucional, los procesos constitucionales carecen de estación probatoria, el amparo no resulta una vía idónea para dilucidar la cuestión controvertida, debiendo la recurrente acudir a la vía ordinaria para hacer valer su derecho.

Por estos fundamentos, nuestro voto es por lo siguiente, y con el fundamento de voto del magistrado Sardón de Taboada, que se agrega,

Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda de amparo.

SS.

**LEDESMA            NARVÁEZ**

**SARDÓN DE TABOADA**

**PONENTE LEDESMA NARVÁEZ**



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC

JUNÍN

## FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

Si bien estoy de acuerdo con el fallo de la ponencia expedida en autos, discrepo de fundamentación.

A mi entender, el derecho al trabajo consagrado por el artículo 22 de la Constitución no incluye la reposición. Como señalé en el voto singular que emití en el Expediente 05057-2013-PA/TC, Precedente Huatuco Huatuco, el derecho al trabajo

debe ser entendido como la posibilidad de acceder libremente al mercado laboral o a desarrollar la actividad económica que uno quiera, dentro de los límites que la ley establece por razones de orden público. Solo esta interpretación es consistente con las libertades de contratación y trabajo consagradas en el artículo 2º, incisos 14 y 15; la libertad de empresa establecida en el artículo 59º; y, la visión dinámica del proceso económico contenida en el artículo 61º de la Constitución.

Así, cuando el artículo 27 de la Constitución de 1993 establece que “la ley otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario”, se refiere solo a obtener una indemnización determinada por la ley.

A mi criterio, cuando la Constitución utilizó el adjetivo arbitrario, englobó tanto al despido nulo como al injustificado de los que hablaba el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, de 12 de noviembre de 1991.

Esto es así porque, según el Diccionario de la Lengua Española, arbitrario es:

Sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón.

Indebidamente, la Ley 26513 —promulgada cuando ya se encontraba vigente la actual Constitución— pretendió equiparar el despido que la Constitución denominó arbitrario solo a lo que la versión original del Decreto Legislativo 728 llamó injustificado.

Semejante operación normativa implicaba afirmar que el despido nulo no puede ser descrito como “sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón”, lo que es evidentemente inaceptable.

Más allá de su deficiente lógica, la Ley 26513 tuvo como consecuencia resucitar la reposición como medida de protección frente a un tipo de despido, entregándoles a los jueces poder para forzar la continuidad de una relación de trabajo.

Esta nueva clasificación —que se mantiene en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR— es inconstitucional.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC

JUNÍN

Lamentablemente, este error fue ampliado por el Tribunal Constitucional mediante los casos Sindicato Telefónica (2002) y Llanos Huasco (2003), en los que dispuso que correspondía la reposición incluso frente al despido arbitrario.

Al tiempo que extrajo la reposición de la existencia del amparo laboral, Llanos Huasco pretendió que se distinguiera entre el despido nulo, el incausado y el fraudulento. Así, si no convencía, al menos confundiría.

A mi criterio, la proscripción constitucional de la reposición incluye, ciertamente, a los trabajadores del Estado sujetos al Decreto Legislativo 276 o a cualquier otro régimen laboral público.

La Constitución de 1993 evitó cuidadosamente utilizar el término “estabilidad laboral”, con el que tanto su predecesora de 1979 como el Decreto Legislativo 276, de 24 de marzo de 1984, se referían a la reposición.

El derecho a la reposición del régimen de la carrera administrativa no sobrevivió, pues, a la promulgación de la Constitución el 29 de diciembre de 1993. No cambia las cosas que hayan transcurrido más de veinticinco años sin que algunos se percaten de ello.

Tampoco cambia las cosas el pretender justificar el cumplimiento de deberes estatales establecidos en el artículo 23 de la Constitución con interpretaciones de esta naturaleza. En la perspectiva constitucional, el Estado debe fomentar el empleo productivo.

Esta obligación no se suprime en una emergencia sanitaria. Las medidas para hacerle frente a una emergencia sanitaria deben ser idóneas, razonables y proporcionales. No puede suprimirse el derecho al trabajo de las personas si no es estrictamente necesario hacerlo.

**S.**

**SARDÓN DE TABOADA**



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC

JUNÍN

## VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO FERRERO COSTA

Con el mayor respeto por la posición de mis colegas magistrados, emito el presente voto singular por las siguientes consideraciones.

### La estabilidad laboral de la Constitución de 1993

La Constitución de 1993 establece una economía social de mercado, con una iniciativa privada libre y el papel subsidiario del Estado.

En ese contexto, la promoción del empleo requiere que la estabilidad laboral, entendida como el derecho del trabajador de permanecer en el empleo o conservarlo, sea relativa. Ello explica por qué la Constitución vigente suprimió la mención al “derecho de estabilidad en el trabajo”, como lo hacía la Constitución de 1979 en su artículo 48.

En concordancia con lo expresado, la Constitución de 1993, en su artículo 27, prescribe que la “*ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*”. Consideramos que aquí se consagra un derecho de configuración legal cuyo ejercicio requiere de un desarrollo legislativo<sup>2</sup>.

Algunos entienden que el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo, reconocido en el artículo 22 de la Constitución, implica dos aspectos. El primero, supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo, lo cual implica un desarrollo progresivo y según las reales posibilidades del Estado para materializar tan encomiable labor. El segundo aspecto concibe el derecho al trabajo como proscripción de ser despedido salvo por causa justa<sup>3</sup>.

Sin embargo, de la lectura conjunta de los artículos 2 (inciso 15), 22, 23 y 58 de la Constitución, puede concluirse que el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo es el siguiente:

1. El derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley (artículo 2, inciso 15).
2. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (artículo 23).
3. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (artículo 23).
4. El Estado promueve políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo (artículo 23).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC

JUNÍN

<sup>2</sup> Sobre el debate del artículo 27 de la Constitución de 1993, puede consultarse: Congreso Constituyente Democrático, *Debate Constitucional - 1993. Comisión de Constitución y de Reglamento. Diario de los Debates*, t. II, Lima, Publicación Oficial, pp. 1231-1233.

<sup>3</sup> Cfr. STC 06681-2013-PA/TC, fundamento 19.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC

JUNÍN

5. Bajo un régimen de economía social de mercado, el Estado actúa en la promoción del empleo (artículo 58).

Entonces, el derecho al trabajo consiste en poder trabajar libremente, dentro de los límites legales; que ninguna relación laboral menoscabe los derechos constitucionales del trabajador; y la proscripción del trabajo forzado o no remunerado. Y en protección de ese derecho, en un régimen de economía social de mercado, toca al Estado promover el empleo y la educación para el trabajo.

Asimismo, el mandato constitucional es proteger adecuadamente al trabajador frente a un despido calificado como arbitrario (artículo 27), lo cual no necesariamente, según veremos, trae como consecuencia la reposición en el puesto laboral en todos los casos.

### La tutela ante el despido en los tratados internacionales suscritos por el Perú

Ya que conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los derechos que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú, es preciso recurrir a la legislación supranacional para entender cómo se concretiza la "*adecuada protección contra el despido arbitrario*" de la que habla el artículo 27 de la Constitución.

El artículo 10 del Convenio 158 de la OIT indica lo siguiente:

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de **ordenar el pago de una indemnización adecuada** u otra reparación que se considere apropiada [énfasis añadido].

Por su parte, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7.d, señala:

[...] En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a **una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional** [énfasis añadido].

Como puede apreciarse, conforme con estos tratados, el legislador tiene la posibilidad de brindar protección contra el despido arbitrario ordenando la reposición del trabajador



**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC

JUNÍN

o su indemnización <sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Este mismo criterio es seguido por Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia del 31 de agosto de 2017, caso Lagos del Campo vs. Perú (ver especialmente los puntos 149 y 151).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC

JUNÍN

## La protección restitutoria y resarcitoria frente al despido en la Constitución de 1993

El despido constituye una extinción de la relación laboral debido a una decisión unilateral del empleador. Este acabamiento genera desencuentros entre los integrantes de la relación laboral, a saber, trabajadores y empleadores, pues, para aquellos, los supuestos de despido son reducidos y están debidamente precisados en la normativa respectiva; mientras que para los empleadores, la dificultad legal para realizar un despido constituye una seria afectación al poder directivo y su capacidad de organizar el trabajo en función de sus objetivos.

Los despidos laborales injustificados tienen tutela jurídica, tal como lo reconocen los tratados internacionales en materia de derechos humanos que hemos citado, la que puede ser restitutoria o resarcitoria. La primera conlleva el reconocimiento de una estabilidad absoluta, en tanto que la resarcitoria implica la configuración de una estabilidad relativa.

En el caso peruano, dado que la protección al trabajador contra el despido es de configuración legal, resulta pertinente mencionar que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D. L. 728), establece una tutela resarcitoria para los despidos incausados o injustificados, mientras que para los despidos nulos prescribe una protección restitutoria o resarcitoria a criterio del demandante.

Así, el D. L. 728, en su artículo 34, prescribe:

El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

**Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. [...].**

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38 [énfasis añadido].

Como puede apreciarse, la citada ley laboral señala que el despido arbitrario (*“por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio”*) se resarce con la indemnización; no con la reposición del trabajador. A mi juicio, esta disposición resulta constitucional, pues, como hemos visto, la Constitución faculta al legislador para



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05258-2016-PA/TC

JUNÍN

concretar la “*adecuada protección contra el despido arbitrario*”. Y, conforme con los tratados mencionados, el legislador tiene la posibilidad de brindar esa protección ordenando la reposición del trabajador o su indemnización. Nuestro legislador ha optado por esta última modalidad, lo cual es perfectamente compatible con la Constitución y las obligaciones internacionales del Perú.

## Tutela constitucional ante los despidos nulos

Convengo también con el citado artículo 34 del D. L. 728, cuando dispone que el despido declarado nulo por alguna de las causales de su artículo 29 -afiliación a un sindicato, discriminación por sexo, raza, religión, opinión o idioma, embarazo, etc.-, tiene como consecuencia la reposición del trabajador. Y tratándose de un despido nulo, considero que este puede reclamarse a través del proceso de amparo, como lo ha indicado el Tribunal Constitucional en la STC 00206-2005-PA/TC, siempre que se trate de un caso de tutela urgente<sup>5</sup>.

En el caso de autos, la demanda de amparo pretende la reposición en el puesto de trabajo. Por las consideraciones expuestas, voto por declarar **IMPROCEDENTE** la demanda, de conformidad con el artículo 5, inciso 1 del Código Procesal Constitucional.

**S.**

**FERRERO COSTA**

---

<sup>5</sup> Cfr., por ejemplo, STC 0666-2004-AA/TC.

# Analiz Alida Hidalgo Ventura

## Derechos fundamentales a no ser discriminada por la religión que profesa, libertad de conciencia, libre contratación y trabaj...

REVISION DE TESIS SUSTENTADAS- UNIDAD DE INVESTIGACION FDyCP

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:588021272

Fecha de entrega

8 may 2026, 11:08 GMT-5

Fecha de descarga

8 may 2026, 11:16 GMT-5

Nombre del archivo

INFORME FINAL DE TESIS (FORMATO 2025) - ANALIZ E IVON - subsanado (1).docx

Tamaño del archivo

602.0 KB

86 páginas

21.089 palabras

118.158 caracteres




## 23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Fuentes principales

- 20%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.