

## **Antropología Experimental**

<http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae>

2021. nº 21. Texto 25: 371-385

Universidad de Jaén (España)  
ISSN: 1578-4282 Depósito legal: J-154-200

DOI: <https://dx.doi.org/10.17561/rae.v21.6233>

Recibido: 02-03-2021 Admitido: 08-07-2021

## **Espiritualidad y salud laboral. Una perspectiva desde la antropología del trabajo**

**Miguel GONZÁLEZ GONZÁLEZ**  
Universidad de León (España)  
migog@unileon.es

### **Spirituality and occupational health. A perspective from the anthropology of work**

#### **Resumen**

Este artículo analiza la relación entre salud, trabajo, y el papel de la espiritualidad en el entorno laboral. Desde el momento en que nos relacionamos con otras personas y grupos con los que compartimos creencias, sentimientos y valores podemos entender que el factor religioso podría tener un correlato significativo para la salud. En este artículo se realiza un estado de la cuestión, con el objetivo de analizar la espiritualidad en el puesto de trabajo y su influencia en la salud laboral en las organizaciones. Los datos muestran que existen factores como la libertad religiosa, las prácticas y creencias en el lugar de trabajo, o la específica participación de las mujeres en este ámbito que tienen una correlación con aspectos como la discriminación en el trabajo y el aumento de la resiliencia laboral. Las conclusiones indican que la conciliación entre religión y trabajo puede ser un camino para mejorar la salud laboral de los trabajadores y de las organizaciones.

#### **Abstract**

This article analyzes the relationship between health, work, and the role of spirituality in the work environment. Considering that we interact with people and groups with whom we share beliefs, feelings and values, we can understand that the religious factor could have a significant correlate for health. In this article a state of the art is made, with the aim of analyzing spirituality in the workplace and its influence on occupational health in organizations. The data show that there are factors such as religious freedom, practices and beliefs in the workplace, or the specific participation of women in this area that have a correlation with aspects such as discrimination at work and increased work resilience. The conclusions indicate that the reconciliation between religion and work can be a way to improve the occupational health of workers and organizations.

#### **Palabras clave**

Espiritualidad. Lugar de trabajo. Conciliación. Salud laboral  
Spirituality. Workplace. Conciliation. Occupational health

## Introducción y justificación

El papel de la gestión humana dentro de las organizaciones y la forma y su potencial para contribuir eficazmente al bienestar de los trabajadores se ha convertido en los últimos años en uno de los temas más importantes entre los estudiosos de la antropología del trabajo, las relaciones laborales y la cultura de las organizaciones. Los estudios de Bartram y Dowling, (2013) muestran que la salud en el trabajo puede estar influenciada por dos factores: las condiciones de trabajo y el ambiente de trabajo y en este campo han venido proliferando, precisamente, los trabajos que relacionan la religiosidad con el bienestar y la salud laboral.

El fenómeno de la religiosidad está estrechamente unido al devenir humano, y como señala Wilson (1998) la predisposición a la creencia religiosa es la fuerza más poderosa y compleja de la mente humana, y, con toda probabilidad, una parte inextirpable de su naturaleza. Algunas investigaciones (Krishnakumar y Neck, 2002) muestran el efecto positivo que sobre la salud de las personas puede conllevar la vinculación religiosa de éstas, constatando que, por diversos factores, determinados sectores de la población podrían resultar más beneficiados que otros. Entre ellos se encontraría la población mayor, con datos constatables sobre su estado de salud, como muestran Valiente y García (2010), y entre estos, la población trabajadora, como trataremos de mostrar en este trabajo.

Por su parte, el comienzo estricto del tratamiento científico del hecho religioso, a pesar del carácter ubicuo, tendríamos que situarlo en la obra de William James (1999- [1902]), que propició lo que se pudiera considerar como un asunto, entre otros, de debate psicológico. Bien es cierto que décadas atrás, ya Darwin (2004 - [1859]) había hecho referencia a ella, asegurando que la tendencia a la religiosidad se podría explicar, científicamente, como un proceso de selección natural que ha proporcionado ventajas para la supervivencia en la evolución del *Homo sapiens*.

La investigación propiamente sobre la relación entre la religión y la salud se remonta al menos al trabajo pionero de Moberg (1953). A lo largo de los 60 años siguientes, los investigadores han llevado a cabo un número considerable de estudios para ver si una mayor participación en la religión está asociada con una mejor salud física (Krause, 2002), una mejor salud mental (Schieman et al., 2006) y el uso de comportamientos de salud más beneficiosos (Hill et al., 2006).

En este trabajo trataremos de analizar la relación entre religión y espiritualidad en el ambiente de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores y por extensión de las organizaciones. De los muchos destinatarios que podemos considerar como potenciales beneficiarios de la espiritualidad y del factor religioso sobre su salud, de forma específica, desde la antropología del trabajo, nos centraremos en el ámbito laboral y la población trabajadora. Como dice Meserve (1974), ninguna persona puede vivir sola: nos encontramos a nosotros mismos y llegamos a la autorrealización a medida que nos relacionamos con otras personas y grupos con los que compartimos amor, responsabilidad, trabajo, sufrimiento, risa, disfrute, creación, e incluso creencias sobre lo divino y lo humano. Levin y Markides (1985) consideran que el tema central de todo este asunto es la pregunta: "¿Qué es la religión?". De ahí partiría una segunda cuestión: ¿un factor religioso realmente permanecería como un correlato significativo para la salud?

Por último, queremos señalar que, aunque somos conscientes de que los conceptos de religiosidad y espiritualidad, estrictamente, no serían identificables, con miras a nuestra argumentación, los utilizaremos como realidades intercambiables; así, nos centramos en lo que de común denominador ambos podrían contener, como es la expresión conductual, afectiva y cognitiva de todo pensamiento trascendente, no siempre vinculado a una religión oficial. Se ha escrito mucho sobre la distinción entre religión y espiritualidad (Zinnbauer y Pargament, 2005), si bien los investigadores generalmente coinciden en que uno de los factores clave que diferencia a los dos tiene que ver con el hecho de que la religión se practica dentro del contexto de instituciones formales (es decir, iglesias, sinagogas y mezquitas) mientras que la espiritualidad puede surgir fuera del ámbito de las organizaciones formales, en el ámbito de la realización personal como puede ser el trabajo.

### **Bases teórico-conceptuales**

La religión, tal y como está contemplada en los distintos textos legales, para centrar el concepto a nuestros objetivos dentro de nuestro ámbito de estudio, y que incorpora una enunciación antropológica, puede ser definida como creencia concerniente a lo sobrenatural, sagrado o divino y a los códigos morales, prácticas, rituales, valores e instituciones relacionadas con la misma, incluyendo todos los aspectos de la observancia y práctica religiosa (Malone et al., 1998d). Quizás el tema no se haya abordado en las organizaciones y en los medios académicos en forma amplia, profunda y sistemática, tal como señalan Mitroff y Denton (1999), pero en un análisis sobre el contenido de la literatura científica sobre este tema durante el período de 20 años que analiza Sheep (2004), propone lo que denomina una convergencia conceptual entre los diversos autores estudiados al abordar el tema de la espiritualidad en el trabajo. Esta convergencia ocurre en cuatro temas recurrentes: integración del Yo-ambiente de trabajo; significado del trabajo; trascendencia del Yo fenomenológico y, crecimiento y desarrollo personal a través del trabajo.

Al igual que en el concepto de espiritualidad, existe una diversidad de percepciones y definiciones sobre la espiritualidad en el ambiente laboral. De acuerdo a Jurkiewicz y Giacalone (2004) la espiritualidad en el trabajo puede definirse como un marco de valores organizacionales, evidenciados en una cultura, que promueven una experiencia de trascendencia en el empleado a través de los procesos de trabajo, facilitando su sentido de conexión con otros de una manera que provee sentimientos de regocijo y totalidad.

Como vemos, dada la gran variedad de definiciones de espiritualidad en el trabajo, distintos autores optan por presentar las que han podido identificar y otros, en busca de una mayor claridad, señalan aspectos encontrados en organizaciones donde se promueve la espiritualidad en el trabajo. Entre estos se encuentran la ética empresarial, verdad, creencia en Dios o en un poder superior, respeto, comprensión, apertura, honestidad, auto-motivación, fomento de la creatividad, el dar a los demás, confianza, amabilidad, orientación hacia equipos de trabajo, pocas barreras organizacionales, un sentido de paz y armonía, lugar de trabajo estéticamente agradable, interconexión, apoyo a la diversidad y aceptación. Según Edelberg (2013) las palabras que mejor resumen la espiritualidad en el trabajo son interconexión, significado y realización personal. De hecho, Mohamed, Wisnieski, Askar y Syed (2004) después de examinar varios trabajos sobre la espiritualidad y la conducta laboral proponen cuatro hipótesis sobre la relación de estos constructos. En cada una de ellas establecen qué niveles altos de espiritualidad en el individuo están relacionados a diversas actitudes y preferencias organizacionales. De acuerdo a estos autores, a mayor nivel de espiritualidad de la persona, mayor es su tendencia a apoyar estilos de liderazgo democráticos, mayor su manifestación de conductas altruistas y ciudadanía organizacional, mayor su compromiso con la organización y el grupo de trabajo y mayor su tolerancia a los fracasos en el trabajo.

Según Pérez Santiago (2007) las investigaciones sugieren que alentar la espiritualidad en el trabajo puede beneficiar aspectos tales como la creatividad, la honestidad y la confianza, el compromiso y la realización personal, todo lo cual, en última instancia, conduce a un mejor desempeño de la organización. De forma similar, Krishnakumar y Neck (2002) argumentan sobre los beneficios que puede tener la discusión del tema de la espiritualidad en el ambiente laboral y concluyen que apoyar estrategias organizacionales que estimulen la espiritualidad puede traer beneficios en las áreas de creatividad, honestidad, confianza, sentido de logro personal y compromiso individual, lo cual se verá expresado en un aumento en el desempeño organizacional.

### **Objetivos y Metodología**

Si bien la libertad de religiosa está bien establecida como un derecho fundamental a nivel internacional dentro de Europa, la cuestión de la medida en que debe disfrutarse en el lugar de trabajo sigue siendo objeto de debate. Hay dos áreas principales en conflicto en el tema general de la religión en el trabajo, con un alto perfil de casos prominentes que en los últimos años han recibido, además, una atención mediática bastante significativa: una involucra a los trabajadores religiosos en cualquier empresa, o en lo que se denominan organizaciones seculares y hasta qué

punto los individuos religiosos pueden esperar que una organización satisfaga sus necesidades religiosas. La otra se refiere a los intereses de las organizaciones religiosas y a la medida en que deben ser gobernados por leyes de igualdad. Las preguntas que surgen son: ¿Pueden los empleados religiosos esperar que se les permita tiempo libre para la oración u otra observancia religiosa? ¿Y las organizaciones religiosas pueden exigir que el personal tenga unas determinadas creencias para trabajar para la organización? Un aspecto particular de preocupación es cómo hacer frente a la tensión que puede surgir entre los motivos de igualdad, como, por ejemplo, cuando la igualdad religiosa y la igualdad de orientación sexual parecen irreconciliables. La protección legal de la religión en el trabajo en ambos casos puede verse en muchos Estados, nosotros nos vamos a referir en este trabajo, a la tensión que surgen en torno a la religión y la espiritualidad en el trabajo centrándonos en el primer caso, es decir, trabajadores con cierta orientación religiosa en empresas normales o seculares. Dejaremos de lado también el personal que trabaja en la administración pública ya sean funcionarios o personal laboral, por la específica relación laboral que tienen como empleados o empleadas.

El segundo tema de preocupación se refiere a organizaciones religiosas que actúan como empleadores. El número de organizaciones y el rango de actividad es grande, con organizaciones religiosas que ofrecen servicios como educación, hogares de cuidado, hospicios, refugios nocturnos, servicios de adopción, centros de acogida, trabajo juvenil, etc. En algunos casos los empleadores son organizaciones religiosas como iglesias de determinadas creencias o confesiones, o también organizaciones laicas, pero con un ideario religioso. En otros casos pueden ser pequeños negocios privados en el que el dueño del negocio trata de ejecutar de largo, líneas marcadamente religiosas. La tensión que puede surgir en este contexto con respecto a la religión y las creencias implica la medida en que los empleadores religiosos pueden ejercer su libertad religiosa a través de sus prácticas laborales. Las cuestiones que la literatura ve en estos casos, incluyen aspectos como si se puede imponer requisitos religiosos a los trabajadores, tales como requisitos que el personal sea leal a la enseñanza de la religión, la práctica, el compromiso, etc. También se plantea si tales requisitos implicarían discriminación contra los de otra religión, y en algunos casos, los requisitos también resultarán en discriminación por otros motivos, como por ejemplo un requisito de celibato impuesto a cualquier personal que no sea heterosexual, o no estar divorciado o separado, ser practicante o ferviente devoto religioso, etc. Estos casos involucran los intereses religiosos de los empleadores, a menudo grupos de individuos religiosos, que buscan manifestar su religión o creencia en la comunidad con otros a través del trabajo, en función de los intereses de igualdad del personal.

Bajo esta argumentación los objetivos que nos planteamos en este trabajo son: conocer la situación de las relaciones laborales mediatizadas por la espiritualidad o religiosidad de los trabajadores y analizar la espiritualidad en el puesto de trabajo y su influencia en la salud laboral. Así mismo, nos planteamos explorar ámbitos para el trabajo de campo en el tema propuesto, y contribuir a abrir nuevos territorios en el estudio social de las relaciones laborales desde la antropología.

Este trabajo se basa en la elaboración de un estado de la cuestión sobre el tema de religiosidad en el puesto de trabajo y su vinculación con la salud laboral, aunque también se pretende recopilar una serie de cuestiones que se han considerado fundamentales en el estudio de este tema, y que podrán ser abordadas en un posterior estudio. Nuestro trabajo se desarrolla en un contexto geográfico de España, pero ello supone tener en cuenta la regulación y contexto más amplio europeo en el que se encuadra la normativa de las relaciones laborales y protección de derechos individuales del trabajador, por lo que nuestros datos también podrán ser contrastados y validados en ese contexto.

Así mismo, se usa como referencia de estudio y de análisis de datos el cuestionario abierto de Ian Mitroff en Lund Dean, (2004), trabajado personalmente con los informantes, en el que, bajo una perspectiva cualitativa, a través del cuestionario, permite ir entendiendo las percepciones de las personas y su significado en cada escala.

En el estudio de la relación entre religión y salud en el trabajo, siguiendo a Levin y Markides (1985) se correlacionarán dos maneras de religión: la asistencia a las instituciones religiosas y la

religiosidad autovalorada con varios indicadores funcionales de salud, incluyendo la autoevaluación de la salud, la restricción de actividades debido a la salud, los días de incapacidad, el uso del médico, la preocupación por la salud, escala de síntomas físicos, y una escala de depresión. En resumen, sus hallazgos quizás plantean más problemas de los que aclaran. La idea de una “fe que sana” “faith that heals” (Osler, 1910; Frank, 1975) puede ser atractiva, pero como ha señalado Hinkle (1968), los investigadores deberán ser siempre cautelosos a la hora de sacar conclusiones sobre el “significado terapéutico” de la religión (Vanderpool, 1977).

En síntesis, Dios no forma parte del análisis factorial como dicen Mitroff y Denton (1999) pero eso no significa que no se puedan usar métodos empíricos en el estudio de la religión desde las ciencias sociales, ni en la interpretación del significado en esas disciplinas. No estamos necesariamente haciendo que Dios llene el cuestionario, pero podemos ir a la gente y ver lo que ellos describen como experiencias espirituales y su vinculación con el trabajo y la salud laboral. A parte de ironías, lo interesante de Mitroff y Denton (1999) es que a través del análisis factorial se muestra una brecha entre cognición y emoción. Es decir, las emociones eran ortogonales a las cogniciones. Y esto, visto, además, desde una perspectiva de género que también incorporamos, se adelanta realmente interesante.

## Resultados

### *Las relaciones laborales en Europa y la libertad religiosa en el trabajo*

Como señalábamos en la introducción, la religión, tal y como podemos encontrarla definida en distintos textos legales, (Malone et al., 1998d) podemos considerarla como la creencia concerniente a lo sobrenatural, sagrado o divino y a los códigos morales, prácticas, rituales, valores e instituciones relacionadas con la misma, incluyendo todos los aspectos de la observancia y práctica religiosa. En este sentido, y, en consecuencia, el derecho a la libertad religiosa, contemplado como uno de los derechos fundamentales que los ciudadanos pueden ejercer, incluso en ámbito laboral, tal como nos dice Fahlbeck (2004), protege tanto la vertiente positiva como negativa, e incluso el derecho a cambiar de credo.

Respecto a la Unión Europea, el derecho fundamental de libertad religiosa encuentra un marco de desarrollo en la Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea, de 27 de noviembre de 2000, (DOCE, 2000) relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Es necesario recordar que, en su constante lucha contra la desigualdad, también ampara la libertad religiosa en el seno de las relaciones laborales.

Esa Directiva realiza varias consideraciones (C) que afectan a la libertad religiosa. Señala que la discriminación por motivos religiosos entre otros puede poner en peligro los objetivos del Tratado de la CE (C11), y por lo tanto se deberá prohibir cualquier discriminación por este motivo incluso a nacionales de terceros países (C12) y solo en contadas circunstancias se puede justificar la diferencia de trato cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado (C23). Por otra parte, la no discriminación no está reñida con la adopción de medidas concretas concebidas para prevenir o compensar desventajas sufridas por un grupo religioso determinado (C26). Así mismo se dispone que estos grupos objetos de discriminación deben disponer de medios de protección jurídica adecuados (C29), con la modificación incluso de la carga de la prueba cuando haya un caso de presunta discriminación (C31). En este sentido el art.1 señala que la presente Directiva tiene por objeto establecer un marco legal para luchar contra la discriminación por motivos religiosos y hace referencia también a la discriminación indirecta (art.2) cuando una disposición o práctica aparentemente neutra pueda ocasionar desventaja a una persona o grupo de personas de determinada religión o convicción respecto a otras salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima. No obstante, el art. 4 y en cuanto a los requisitos profesionales señala que los Estados miembros podrán disponer una diferencia de trato que no será considerado discriminatorio si debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

En este contexto, no podemos obviar que el ejercicio de la libertad religiosa presenta muchos matices que no pueden ser desdeñados. Así, por ejemplo, como recogen Malone et. al

(1998b), la discriminación religiosa puede estar ligada al origen racial por la eventual identificación entre etnia y confesión (como ocurre con los judíos), determinando, a la postre, que una medida contraria al credo religioso de ciertos trabajadores encubra una desigualdad racial indirecta, como señala Bradney (1993); por otra parte, la libertad religiosa puede entrar en conflicto con el principio de igualdad, como sucedería si un trabajador se niega a prestar servicios junto a mujeres, o a compartir su espacio físico con ellas (Malone et., al. 1998c).

Ante la heterogénea casuística, cabe preguntarse con Rodríguez y Bravo (2003) en qué medida quedan protegidas las convicciones éticas y la buena conciencia inherentes a la dignidad humana y, por ende, el sentimiento religioso subjetivo.

Por otra parte, en muchos casos, el conflicto de intereses no enfrenta a las partes de la relación laboral sino a quienes comparten subordinación, ya sea entre empleados, o entre socios de una empresa o cooperativa: por ejemplo, ya sea de un empleado que lleva un icono religioso que otros trabajadores consideraban ofensivo para su credo; de otro trabajador que realiza proselitismo entre sus compañeros advirtiéndoles sobre las consecuencias adversas de su falta de fe y estos se quejan al empresario, que no sabía qué hacer respecto a las creencias de los otros; o también, de otro trabajador que critica las conductas "desordenadas" de sus compañeros de trabajo, como la infidelidad matrimonial, la afición por la bebida, u otro tipo de adicciones, aduciendo razones religiosas.

Aun cuando probablemente las empresas de tendencia religiosa o confesionales constituyan los enclaves laborales en los cuales la cuestión relativa a la libertad ideológica y religiosa del trabajador se muestra con mayor evidencia, lo cierto es que también presenta una importancia significativa y creciente con las migraciones masivas que se están produciendo actualmente en las empresas ordinarias o que no poseen un ideario específico pero cuyos trabajadores son titulares de deberes y derechos inespecíficos como es el de libertad religiosa. En efecto, cuando una persona tiene unas determinadas creencias acerca de una realidad trascendente y las canaliza a través de la profesión de una religión, sea cual sea, por coherencia desarrolla todos los aspectos de su vida, incluida la laboral, en concordancia con ese credo que considera como verdad trascendente que explica el sentido de la vida humana, y en cierta medida, espera que la empresa para la que trabaja acceda a permitirle vivir y trabajar de acorde con esas creencias (Malone et al., 1998 a).

De igual modo, los intereses legítimos del empresario le llevarán a gestionar su organización productiva del modo más acorde con criterios de eficiencia técnica y económica, por lo que, en ocasiones, es probable que las previsible pretensiones del trabajador choquen con lo que el empresario considere en cada momento más conveniente para su empresa. Se crea así, de manera natural, según plantea Fahlbeck (2004), un nuevo conflicto entre empresario y trabajador, y como en otros tantos asuntos relativos a las relaciones laborales exigirá un pormenorizado análisis de situaciones. En cuanto al derecho subjetivo de la libertad religiosa, posee una doble dimensión interna y externa. La primera que garantiza la existencia de un recinto íntimo de creencias, vinculado con la personalidad, la dignidad individual, y la segunda que faculta a los ciudadanos a actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros. El verdadero problema vendrá cuando se exija una manifestación externa y, por afectar de alguna forma a los servicios que presta la empresa, entre en colisión con los intereses empresariales (Fahlbeck, 2004).

Por otra parte, hemos de precisar que también podemos encontrar la situación contraria, es decir, que el empresario, movido por su propia fe, trate de organizar su empresa con una serie de manifestaciones acordes con su moral religiosa, con el riesgo de convertir su empresa en lo que Esau (1993) denominó "isla de exclusividad", que, en nuestros casos estudiados, a veces llevaba a soterradas formas de discriminación, sobre todo cuando no se adaptaban las cautelas adecuadas y el empresario, como plantea Vickers (2003) trata de que sus trabajadores vivan de acuerdo a sus propias exigencias morales, perjudicando laboralmente a quien no la haga.

En este caso más peculiar, el derecho de libertad religiosa del trabajador se manifestará en su vertiente negativa, pidiéndose al empresario un "principio de neutralidad" (Rodríguez y Bravo, 2003) a partir de la cual el trabajador no puede ser forzado a participar en prácticas en las que no

crea conforme a su propia ideología o hacerlo, si lo considera oportuno, pero siempre desde parámetros de libertad de elección (Adams, 2000; Malone, et al., 1998d).

### ***El credo religioso y la discriminación en el trabajo o en el acceso al trabajo***

Cuando una empresa demanda trabajadores, los candidatos al empleo, desde criterios ineludibles de igualdad y no discriminación recogidos en las “Employment Equality (Religion or Belief) Regulations” dictadas en el año 2003 por la Unión Europea, tienen derecho a no ser postergados (Vickers, 2003) por el hecho de profesar (o no profesar) una determinada religión o unas concretas ideas o creencias, igual que tampoco lo pueden ser por razón de sexo o raza (Malone et al., 1998d; Vickers, 2004).

Bien es cierto que es complicado resolver el problema relativo a cuál es la solución justa, cuando se produce la situación siguiente: “yo, como empresario no quiero contratar a un determinado trabajador porque profesa una determinada religión o porque prefiero a otro que, aun no estando tan bien cualificado, se ajusta al perfil moral que como empresario quiero”. El problema de la discriminación en el trabajo por motivos religiosos ha sido tratado por una serie de autores como Delpo (2000), Adams (2000), Hendriks (2002) Weller et al (2001) y Vickers (2004). Como cauce para tratar de evitar que se produzcan discriminaciones, el punto de partida correcto parece ser que el empresario no tiene derecho a conocer y, en consecuencia, tampoco a valorar (Esau, 1993) el credo religioso del trabajador (Malone et al., 1998 d).

Un planteamiento diferente sería si el empresario, quisiera conocer aspectos que incidan en el desarrollo de la relación laboral, aunque ello suponga un conocimiento acerca de las creencias religiosas: “Si yo quiero saber si un trabajador puede cumplir el horario laboral, o el calendario de la empresa, o sus prácticas religiosas entran en colisión con el horario que tenemos estipulado en la empresa, tengo que saber sobre estas cuestiones”.

Aquí el interés del empresario es de estricto cariz laboral y fuerza al trabajador a responder de forma veraz, aun cuando no esté obligado a declarar sobre cuáles son las creencias que le impiden asumir las obligaciones laborales del puesto de trabajo (Malone et al., 1998 d).

Como dicen Malone et al (1998a), sí debe poner de manifiesto qué extremos de los exigidos en la oferta de empleo no se encuentra en condiciones de cumplir. En este sentido sería oportuno precisar cómo el empresario estaría dispuesto a plantearse la posibilidad real de adecuar las condiciones de trabajo al puesto ofertado a las creencias religiosas del trabajador, siempre y cuando dicho cambio no afecte de manera sustancial al futuro desarrollo de la relación, pues lo contrario podría ser calificado como una forma de discriminación indirecta al exigirse unas condiciones y requisitos que, si bien pueden aparecer perfiladas con carácter general, perjudican al colectivo que profese unas determinadas creencias religiosas por hacerles virtualmente imposible su participación o su ingreso en la organización productiva (literatura sobre el tema se encuentra en Hendriks, 2002; Weller et al., 2001; Cumper, 2000; Delpo, 2000 y Vickers, 2004.)

No puede dejar de hacerse notar cómo, en sentido contrario, resulta de todo punto lesiva del derecho fundamental una eventual cláusula mediante la cual el empresario tratara de imponer al trabajador unas determinadas creencias (Adams, 2000) o forzar una serie de prácticas religiosas, y aun cuando el trabajador estuviera dispuesto a aceptarlas “voluntariamente” para evitar perder el empleo (Fahlbeck, 2004; Malone et al., 1998d).

En definitiva, si se acepta la tesis de que sobre el empresario pesa tanto el deber negativo de no inmiscuirse en las creencias del empleado, como el positivo de facilitar en la medida de lo posible la práctica religiosa de su personal, debe aceptarse que actúe con criterios flexibles capaces de conciliar sus intereses con el ejercicio de los derechos fundamentales de sus trabajadores (Malone et al., 1998a) siempre que las creencias del trabajador sean “sinceras” (Adams, 2000 y Vickers, 2004).

De alguna forma, como plantea Hager (2000) al empresario le podría resultar sencillo asignar una tarea “incompatible” a algún otro trabajador que no sufra el dilema ético por tener creencias distintas, con la consiguiente redistribución de tareas de las cuales habrá de hacerse cargo como forma de compensación el objetor (Malone et al., 1998c).

En general, el empresario ha de saber conjugar en esta faceta una doble vertiente, para llegar, más que a la “empresa laica” a la “empresa neutral”, que puede estar ideológicamente comprometida pero, a la vez, se muestra plenamente respetuosa con el derecho de libertad religiosa de los trabajadores (Fahlbeck, 2004), como no pueden hacer sentir al trabajador que su continuidad en la empresa, o su eventual promoción, dependen de acatar dichas creencias y prácticas religiosas (Adams, 2000; Delpo, 2000). De igual modo, el empleador no puede pretender que los trabajadores a su servicio se comporten en su vida privada acorde con las exigencias morales de la religión que él profesa, ni perjudicar laboralmente a quien decida no acatar sus postulados, piénsese, por ejemplo, un empresario estricto que no fuera capaz de aceptar el divorcio de uno de sus operarios (Vickers, 2003). Cosa distinta sería que el empresario impartiera órdenes de clara naturaleza laboral, aun cuando pudieran tener una repercusión indirecta en el plano moral o religioso, en cuyo caso podrían entenderse legítimas si resultan proporcionadas a la finalidad pretendida por la empresa (Cumper, 2000).

Por último podemos señalar que además de esta labor de no injerencia en las creencias y comportamientos de los trabajadores, también tiene una tarea positiva, como es garantizar la convivencia pacífica y tolerante de sus trabajadores, objetivo difícil pero posible (Smith, 2001), sin cometer y sin permitir el conocido como “acoso por motivos religiosos”, esto es, aquel en el que el propio empresario o un colectivo de trabajadores llevan a cabo un comportamiento no deseado relacionado con la religión o creencias de otro trabajador, con el propósito de crear un ambiente hostil y atentar contra su dignidad humana, figura que aparece en expresamente contemplada, las “Employment equality (religion or belief) regulations” de 2003 (Vickers, 2003).

### ***Espiritualidad en el puesto de trabajo. El “alma de la empresa” y las empresas Faith-friendly***

Hablar de espiritualidad en el trabajo, parece una contradicción en sus propios términos, pero indagando un poco veremos que no es tal, que ambas expresiones lejos de aparentar contradecirse se complementan bastante bien, tal como señala la literatura experta (Edelberg, 2013). Parece esencial desarrollar un alma empresarial que abarque los intangibles del espíritu humano que sienten las necesidades de otros por medio de aspectos como significado, propósito, empatía, cuidado y participación.

Por tanto, cuestiones a investigar son: ¿Hay alma en la empresa? ¿Qué se entiende por “alma” (*soul*) en la empresa o qué quieren decir los distintos autores cuando utilizan tal expresión? No parece fácil contestar estos interrogantes en forma precisa pero sí parece que con este tema se retoma un debate que estuvo en plena efervescencia en la década de los 90 del pasado siglo. El alma organizacional pone en movimiento las posibilidades humanas más profundas y sagradas. Se manifiesta, según J. Izzo y E. Klein (1998) cuando las personas vuelcan creatividad, energía y pasión en el trabajo y viven su vida en forma plena. (Un directivo citado por T. Brown (1998) explica el concepto de “alma” en el lugar de trabajo de la siguiente manera: “Hacer que la gente se ponga a hablar acerca del alma organizacional significa hacerlos hablar acerca de cómo empleados y gerentes se conectan unos con otros y con la persona que se beneficia con el trabajo realizado”).

En este sentido, cabe mencionar aquí las empresas *Faith-Friendly*, como exponente máximo de la presencia de la religión en el lugar de trabajo. Así, por ejemplo, tenemos la presencia creciente de capellanes de empresas (Tahmincioglu, 2004), y de los desayunos de oraciones, ya sea entre ejecutivos mandos intermedios, o de grupos para trabajadores básicos. Según Laura Nash (1999) en la actualidad la formación de redes o grupos religiosos es una de las muchas maneras por medio de las cuales los hombres de negocios tratan de recuperar en sus vidas un sentido de equilibrio y dirección.

Las adaptaciones solicitadas por los trabajadores en el tema de la religión en el trabajo se refieren habitualmente a cambios de horarios, a actividades de proselitismo entre los compañeros de trabajo, a vestimenta exigida por determinada religión y a expresión religiosa, cómo hacer la exhibición de materiales religiosos y la posibilidad de rezar, estudiar o discutir en el tiempo de descanso, todos temas delicados que requieren el cumplimiento de normas legales para disminuir la posibilidad de litigios. El cumplir con dichas normas no es tarea sencilla. Siempre está latente



el riesgo de que una o más personas invoquen la existencia de acoso religioso o discriminación religiosa en la organización.

### ***La resiliencia laboral a través de la espiritualidad***

La revisión de las principales implicaciones de la espiritualidad en el bienestar humano facilita la obtención de una visión general sobre el impacto que ésta tiene en la capacidad de cada persona para elaborar, adaptar o reconstruir su visión del mundo o su sistema de valores, contribuyendo a su autosuperación y crecimiento cuando se ha experimentado un evento muy difícil, doloroso o traumático. Aunque la espiritualidad es inherente a toda persona (Laspina, 1996), cada una posee conciencia altamente individualizada de sí misma y de sus cualidades, de su contexto social y cultural, y para nuestro caso, también del contexto y ambiente laboral, lo cual hace que la perspectiva espiritual varíe entre los diferentes individuos y, por tanto, en definitiva, que sus consecuencias en la resiliencia sean variables, dependiendo de la persona, las circunstancias y la etapa de su ciclo vital.

Sí parece claro que en las últimas dos décadas la resiliencia se ha convertido en un importante constructo dentro de la teoría y la investigación sobre el bienestar psicológico y social, y se ha estudiado en diversos ámbitos de la vida (Greeff y Loubser, 2008). La resiliencia se sitúa en una corriente positiva y dinámica que fomenta la buena salud mental, para nuestro caso, tanto de los trabajadores como de las organizaciones. Precisamente, las preguntas principales formuladas por los investigadores sociales en los últimos años en esta área se relacionan con el problema de la determinación del afrontamiento exitoso al estrés y a la adversidad por motivos múltiples (Raffo y Rammsy, 2005). Se han distinguido diversos tipos o modalidades de resiliencia: Resiliencia psicológica (Rutter, 2007); Resiliencia familiar (Rolland y Walsh, 2006); Resiliencia comunitaria (Suárez y Melillo, 2001); Resiliencia vicaria, delegada o subrogada, centrada en el psicoterapeuta, (Hernández, Gangsei y Engstrom, 2007); y la Resiliencia espiritual, que es la que nos interesa en nuestro caso, definida como la capacidad para responder a los factores estresantes, a la adversidad y a los eventos traumáticos, sin presentar síntomas patológicos crónicos o verse disminuidas las capacidades vitales del espíritu (como son el poder amar, comprender, perdonar o servir generosamente a los demás), de la mente (como el poder pensar de forma racional, objetiva y equilibrada) y del cuerpo (básicamente, funcionar de forma saludable), sino más bien resultando éstas fortalecidas (Dugal, 2009).

La antropología, apoyada en las sociedades primitivas actuales y reforzado con los hallazgos arqueológicos de la prehistoria, confirma que la espiritualidad es un fenómeno vivido por los seres humanos desde sus mismos orígenes evolutivos, manifestado de diversas maneras: creación de "tótems" o figuras que representaban una mezcla entre el hombre y un animal, vegetal u algún elemento inanimado, que designa el vínculo espiritual entre el ser humano y la naturaleza; los "tótems" se asocian al culto hacia los ancestros y a la creencia de la reencarnación de los seres humanos en animales u otros seres (Gutiérrez, 2007), además de su vinculación con la organización social (Durkheim, 2009); la institución de "chamanes", intermediarios entre el mundo material y el sobrenatural o espiritual, bajo la creencia de que todas las cosas (vivas o no) poseen un espíritu sobrenatural que las anima o habita, utilizando las cuevas como lugares sagrados, decorados adecuadamente para realizar rituales con personas selectas o elegidas, bien sea de tipo iniciático o curativo (Clottes y Lewis, 1996).

Podríamos continuar con un recorrido detallado de las manifestaciones y creencias religiosas que han surgido en la historia, pero hoy día se consideran básicamente seis como las más importantes e influyentes en la cultura global: hinduismo (Acharuparambil, 1982), budismo (Gach, 2004), confucianismo (Yao, 2003), taoísmo (Watts, 2006), judaísmo (De Lange, 2003), cristianismo (Madden, 2005) e islamismo (Waines, 2003). Paralelas a estas religiones, dentro y fuera de ellas, se han desarrollado filosofías que enfoca la espiritualidad como fenómeno independiente del hecho religioso. Si la espiritualidad determina de manera tan importante el desarrollo de la resiliencia, es posible que el estudio de la primera como componente o atributo de la persona humana tenga un impulso cada vez mayor en diferentes campos como la medicina, la enfermería, el trabajo social o la educación. Según dicen Rodríguez et al. (2011), una oportuna educación en

valores y en actitudes espirituales, inspirada en principios trascendentales para el individuo (como el amor, el respeto y la solidaridad para con toda persona, sin distinción), sería tal vez la mejor manera de forjar personalidades fuertes y resilientes ante las inevitables presiones o problemas de la vida en todos sus períodos, incluido el laboral.

Así mismo, en nuestro trabajo también planteamos abordar la recomendación de Quiceno y Vinaccia (2009), de seguir ampliando el estudio correlacional o causal entre espiritualidad y resiliencia en distintos grupos y contextos religiosos o culturales para alcanzar conclusiones más válidas y generalizables, pues como dice el Dr. Harold G. Koenig (Aten y Schenck, 2007), ya existe una gran cantidad de evidencia acumulada de que la religión tiene cierta relación con la salud personal y pública, pero todavía quedan por resolver una serie de preguntas acerca de cómo y por qué funciona (y si de hecho afecta positivamente en la salud).

### ***La perspectiva de la participación de las mujeres en el proceso***

La influencia potencial de la participación de un grupo o una comunidad de fe en temas vinculados con la salud y la religión parece estar afectada por el género. Al abordar la participación de la comunidad de género y fe, Koenig et al. (2001) señalan que las mujeres son más propensas a asistir a los servicios religiosos, orar en privado, decir que la religión es importante en sus vidas y depender de la religión como un comportamiento de afrontamiento. Por lo tanto, es posible que las creencias y prácticas religiosas estén más profundamente arraigadas en la vida social y psicológica de las mujeres y, por lo tanto, le otorguen mayores beneficios para su salud y salud laboral. Por otra parte, sobre la base de algunos de sus hallazgos, Snarey y Dollahite (2001) señalaban que puede ser que la religión tenga un mayor impacto en el comportamiento y el bienestar de los hombres que en las mujeres. Aunque estas dos afirmaciones en principio pueden parecer contradictorias, Koenig et al. (2001) matizan que, en la comparación entre géneros, los datos indican claramente que más mujeres están más religiosamente involucradas que los hombres.

Snarey y Dollahite (2001) extraen de estudios que incluyen la comparación dentro del género y resumen que las diferencias entre hombres religiosos y no religiosos suelen ser más pronunciadas que aquellas entre mujeres religiosas y no religiosas. Como señala Marks (2005) ambas afirmaciones, cuando se contextualizan, están bien fundamentadas y son relevantes en nuestra comprensión de la religión y la salud. En cualquier caso, siempre estaremos atentos a las precauciones que señalan Dollahite et al., (2004), de que, a pesar de los indicios de este proceso diferencial, se necesitan más datos y más investigación específica sobre el tema

### **Discusión**

En el tema de la relación que hay entre religión y salud, y de forma específica, salud laboral, parece que ser que hay una correlación (Marks, 2005) predominantemente positiva entre las tres dimensiones de las prácticas religiosas, las creencias y las comunidades y las variables bio-psicosociales, incluyendo el bienestar, la salud física, la longevidad, la salud mental, el afrontamiento psicológico y el apoyo social.

En el informe de la *Equality and Human Rights Commission*, (EHRC, 2013) (Vickers, 2015) se muestra cómo la religión o creencia afecta a las experiencias de los solicitantes de empleo, a los empleados o a los clientes de las organizaciones, si las personas son conscientes de sus derechos legales, si sienten que la ley actual es eficaz y si tienen experiencia directa de discriminación por motivos religiosos o creencias. Weller et al. (2013), al igual que el propio informe de la EHRC, (Mitchell et al., 2015), también muestra evidencias de que en la última década muchos lugares de trabajo han desarrollado políticas y prácticas en las que se satisfacen las necesidades de una fuerza de trabajo cada vez más diversa en ese sentido.

Estos desarrollos legales muestran un mayor reconocimiento de la importancia del lugar de trabajo como un entorno en el que la libertad religiosa y la igualdad se deben poder disfrutar. Esto se debe, en parte, al hecho de que para muchos trabajadores no es posible separar la práctica religiosa del trabajo, ya que las prácticas religiosas como los códigos de vestimenta o las prácticas de oración no pueden ser abandonadas meramente durante las horas de trabajo; y también por el hecho de que a menudo son prácticas religiosas minoritarias que son menos fácilmente

compatibles con las normas laborales normales, de modo que la negativa a acomodarse a la práctica religiosa en el trabajo puede tener un impacto muy desigual entre los diferentes grupos religiosos. Además, las religiones minoritarias, según Weller et al., (2013), reportan mayores niveles de discriminación religiosa en el lugar de trabajo que los credos mayoritarios.

El artículo 9 del ECHR reconoce que la libertad de religión incluye el derecho a manifestar la religión "por sí sola o en comunidad con otros", de manera que el derecho se aplica a los grupos religiosos cuando actúan como empleadores, así como a los individuos religiosos, incluido en su puesto de trabajo. En relación con esto, la discriminación directa de la que habla Vickers (2015) que se produce cuando una persona es tratada de una manera poco favorable por motivos de su religión o convicciones, se produce cuando los empleadores se niegan a emplear personal religioso en general, o a emplear a los de una religión en condiciones más favorables que los de otra religión.

Si bien esta discriminación directa no puede justificarse, existe una excepción cuando, debido a la naturaleza de la ocupación o al contexto en el que se realiza el trabajo, una religión o una creencia constituye un impedimento profesional para la realización del trabajo en cuestión y es proporcional imponer cierto requerimiento, de tal forma que cualquier tipo de discriminación resultante será lícita (Vickers, 2015).

En tal situación los conflictos comunes en el lugar de trabajo se refieren a los códigos de vestimenta, los que interfieren con el derecho de los religiosos a manifestar su religión; empleados que requieren tiempo libre para la oración u otra observancia religiosa; aquellos que desean ser excusados de determinadas tareas; y aquellos que se sienten restringidos en su libertad para compartir opiniones religiosas en el trabajo. Además, como señalan Mitchell, et al (2015) se han planteado casos en los que intervienen todas estas cuestiones a la vez, y la cuestión fundamental es entonces, en qué medida se equilibran adecuadamente todos los intereses en conflicto.

Aunque el derecho a manifestar la religión abarca el proselitismo, tal derecho no es absoluto y se limita cuando puede resultar improcedente. El proselitismo será inadecuado si interfiere con el derecho de los demás a estar libre de acoso en el trabajo y el hecho de que los derechos a la libertad religiosa no resulten en casos de acoso por parte de esos practicantes. La cuestión de si el personal religioso puede compartir sus opiniones religiosas, particularmente cuando esas opiniones implican opiniones negativas con respecto a la homosexualidad, es un tema que ha afectado a un número de grupos religiosos, y que aparece con frecuencia en la literatura sobre el tema (Mitchell et al, 2015). En algunos casos, el discurso sobre actitudes religiosas respecto a la homosexualidad puede ser visto como acoso, por lo que tal discurso podría ser restringido en el trabajo. En tales casos, la libertad para debatir la doctrina religiosa tendrá que ser equilibrada con la necesidad de proteger la dignidad de otros trabajadores.

En síntesis, el personal con pautas y sentimientos religiosos puede esperar que sus prácticas o creencias se acomoden en el trabajo mientras exista un equilibrio razonable entre las necesidades del personal y las necesidades de sus empleadores. Si bien no existe un deber jurídico de acomodar la religión en el lugar de trabajo, la forma en que funciona la discriminación indirecta es similar: el hecho de no atender una solicitud de tratamiento diferente por parte de los empleados religiosos puede equivaler a discriminación indirecta a menos que la negativa a tal ajuste pueda justificarse. Este enfoque de la discriminación indirecta tiene cierto respaldo judicial, con la aceptación de que la falta de una adaptación razonable puede ser prueba de que la negativa del empleador a cambiar sus requisitos es desproporcionada. La cuestión de si la creación de un deber explícito de acomodar mejoraría o no la protección de la religión y las creencias en el trabajo sigue siendo objeto de mucho debate (Alidadi et al., 2012; Loenen, 2012; Gibson, 2013). Lo que sí parece claro, a la vista de ese, es que el marco jurídico actual permite efectivamente al personal religioso conciliar sus necesidades religiosas con las demandas del lugar de trabajo secular, utilizando una evaluación de proporcionalidad para tener en cuenta los hechos y el contexto del caso. Aunque esto puede hacer que los resultados sean difíciles de predecir, este enfoque permite un análisis cuidadoso de los diferentes factores que pueden estar en juego en un caso particular, como las necesidades operacionales de los negocios, las preocupaciones de salud y seguridad o las necesidades de igualdad de personal y clientes. Si bien puede haber desacuerdo sobre el resultado de

los casos individuales, es difícil encontrar otro enfoque que pueda ser más sensible a la variedad de intereses en juego, aparte de un enfoque equilibrado como este, basado en la proporcionalidad.

### Conclusiones

Aunque se puede argumentar que la religión es un asunto privado que no tiene cabida en el trabajo, y ni siquiera tiene sentido plantearlo en el lugar del trabajo, tal enfoque se basa en una visión demasiado funcional del trabajo y del entorno laboral. Pocos consideran que el trabajo se basa únicamente en lo que supone la transacción económica del contrato de trabajo. En cambio, para la mayoría de las personas, el trabajo es un foro en el que se vive un aspecto significativo de la vida: es donde la gente se reúne con otros, se involucra con la sociedad en general, obtiene beneficios económicos, se desarrolla personal y profesionalmente y se expresan aspectos de su personalidad. Es decir, un entorno que se debe mantener en un ambiente saludable tanto para empleados y empleadores como para clientes. Visto de esta manera, parece claro que la religión no debe ser excluida del lugar de trabajo.

Sin embargo, también hay que reconocer que la protección de la libertad religiosa en el trabajo puede generar tensiones: la tensión entre la igualdad de derechos y la tensión entre los intereses religiosos y otros intereses, tales como los intereses económicos de los empleadores. Las evidencias del informe EHRC señalan que junto al ámbito educativo donde existen tensiones muy específicas, el lugar de trabajo es el ámbito en el que se dirimen las tensiones más significativas entre la religión y el secularismo. Como señala Vickers (2015), los marcos legales que generan estas tensiones han desarrollado mecanismos para abordarlos basados en el principio de proporcionalidad. Este enfoque, de la proporcionalidad, implica un análisis contextual de los intereses que entran en conflicto. También implica un grado de equilibrio, quizá metafórico, de esos intereses, para asegurar que cualquier restricción a la libertad religiosa se imponga con un fin legítimo y que sea proporcional a ese objetivo. Este enfoque implicaría incluso una toma de decisiones cuidadosa y sensible por parte incluso, dado el caso, de los tribunales, que tenga en cuenta y responda a las circunstancias y el contexto de cada caso. En particular, siempre sería poco probable que se concedieran los derechos religiosos, debido a que el derecho a manifestar la religión en el trabajo sigue siendo en todo momento un derecho contingente. Esto es así tanto porque el derecho a manifestar creencia o religión es un derecho cualificado sujeto a restricciones para mantener los derechos de los demás, y porque, además, los derechos en el lugar de trabajo están protegidos en última instancia por el derecho residual a su renuncia.

Este enfoque lejos de ser perfecto puede conducir a dificultades en el pronóstico del resultado de los casos y, ciertamente, el resultado de las decisiones es poco probable que complazca a todos. No obstante, parece que este enfoque de la proporcionalidad sigue siendo la forma más eficaz de defender los intereses religiosos en el contexto del lugar de trabajo, a pesar de la dificultad de conciliar la competencia entre los intereses de los empleadores en su libertad económica, de la igualdad del personal y de los usuarios del servicio. Como resultado, en definitiva, se afirma que un enfoque de equilibrio proporciona la mejor solución a las tensiones que inevitablemente surgen en relación con la protección de la religión en el lugar de trabajo. Cuando la proporcionalidad se utiliza concienzudamente deberíamos ser capaces de alcanzar algún tipo de equilibrio en la aplicación de la ley como forma de mantener el equilibrio entre el derecho a la libertad de religión y de creencias y el derecho a la igualdad, autonomía y dignidad en el trabajo.

### Bibliografía

- Acharuparambil, D. (1982). *Espiritualidad hindú*. Madrid: BAC.
- Adams, J.W. (2000). Employers' religious rights in the workplace. *Journal of Employment Discrimination Law*, 2 (3).
- Alidadi, K., Foblets, M. and Vrielink, J. (eds), (2012). *A Test of Faith? Religious Diversity and Accommodation in the European Workplace*. London: Ashgate.
- Aten, J. D. & Schenck, J. E. (2007). Reflections on Religion and Health Research: An Interview with Dr. Harold G. Koenig. *Journal of Religion and Health*, 46(2), 183-190. <https://doi.org/10.1007/s10943-006-9076-z>

- Bartram, T., & Dowling, P. J. (2013). An international perspective on human resource management and performance in the health care sector: toward a research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3031–3037. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775024>
- Bradney, A. (1993). *Religions, rights and laws*. London: University of Leicester.
- Brown, T. (1998). *Corporate Soul: Meaning Behind the Buzzwords*. Harvard Management Update.
- Clottes, J. y Lewis, W. (1996). *Los chamanes de la prehistoria: Tránsito y magia en las cuevas decoradas*. Barcelona: Ariel.
- Cumper, S. (2000). The public manifestation of religion or belief: challenges for a multi-faith Society in the twenty-first century. In O'Dair, P., & Lewis, E., (Eds.), *Current legal Issues*, Vol. 4, Oxford: Oxford University Press.
- Darwin, C. (2004) [1859]. *The origin of species: by means of natural selection or the preservation of favoured races in the struggle for life*. New Jersey: Castle Books.
- De Lange, N. R. (2003). *El Judaísmo*. Madrid: Akal Cambridge
- Delpo, M.C. (2000). Never on Monday! Workplace religious discrimination in the New Millennium. *Journal of Employment Discrimination Law*, 2(1).
- Dollahite, D.C., Marks, L.D. and Goodman, M. (2004). Religiosity and families: Relational and spiritual linkages in a diverse and dynamic cultural context. In M.J. Coleman and L.H. Ganong (Eds.), *The Handbook of Contemporary Families: Considering the Past, Contemplating the Future* (pp. 411–431). Thousand Oaks, CA: Sage.
- DOCE (2000). Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea, de 27 de noviembre de 2000. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>
- Dugal, M. (2009). Spiritual Resiliency and the Senior Chaplain's Role. *The Army Chaplaincy. Summer-Fall*, (1), 8-11.
- Edelberg, G. S. (2013). La espiritualidad y la religión en el trabajo. *Revista EAN*, (58), 135-140. <https://doi.org/10.21158/01208160.n58.2006.391>
- EHRC (2013). *Equality and Human Rights Commission. Shared understandings: a new EHRC strategy to strengthen understanding of religion or belief in public life*. Equality and Human Rights Commission.
- Esau, A. (1993). Islands of exclusivity: religious organizations and employment discrimination. *University British Columbia Law Review*, (33).
- Fahlbeck, R. (2004). *Ora et labora*. On freedom of religion at the workplace: a stakeholder cum balancing factors model. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 20(1), 27-64.
- Frank, J.D., (1975). The Faith That Heals. *The Johns Hopkins Medical Journal*, (137), 127-131.
- Gach, G. (2004). *The Complete Idiot's Guide to Understanding Buddhism*. New York: Alpha.
- Gibson, M., (2013). The God 'Dilution'? Religion, Discrimination and the Case for Reasonable Accommodation. *Cambridge Law Journal*, 72(3), 578-616. <https://doi.org/10.1017/s0008197313000718>
- Greeff, A. y Loubser, K. (2008). Spirituality as a Resiliency Quality in Xhosa-speaking Families in South Africa. *Journal of Religion and Health*, 47(3), 288-301. <https://doi.org/10.1007/s10943-007-9157-7>
- Gutiérrez, M. (2007). Interpretación del Arte Mueble Paleolítico. En *Contraclave. Revista educativa*. Recuperado de <http://www.contraclave.org/historia/artemueble.pdf>
- Hager, M. (2000). Religious restraint? *Journal of Employment Discrimination Law*, 2(3), 220 - 225.
- Hendriks, A. (2002). The expanding concept of employment discrimination in Europe: from direct and indirect discrimination to reasonable accommodation discrimination. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 18(4), 403-428.
- Hernández, P., Gangsei, D. y Engstrom, D. (2007). Vicarious resilience: A new Concept in work with those who survive trauma. *Family Process*, 46(2), 229-41. <https://doi.org/10.1037/e517322011-447>
- Hill, T. D., Burdette, A. M., Ellison, C. G., & Musick, M. A. (2006). Religious attendance and health behaviors of Texas adults. *Preventive Medicine*, (42), 309–312. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2005.12.005>
- Hinkle, L.E., (1968). Social Factors and Coronary Heart Disease: Some General Introductory Remarks. *Social Science and Medicine*, (2), 107-110.
- Izzo, J., & Klein, E. (1989). *The Changing Values of Workers: Organizations Must Respond with Soul*. The Healthcare Forum Journal: San Francisco.
- James, W. (1902) [1999]. *The varieties of religious experience*. New York: The Modern Library.
- Jurkiewicz, C. & Giacalone, R. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, (49), 129-142. <https://doi.org/10.1023/b:busi.0000015843.22195.b9>
- Koenig, H.G. (2006). *In the Wake of Disaster: Religious Responses to Terrorism and Catastrophe*. West Conshohocken, PA: Templeton Foundation Press.

- Koenig, H.G., McCullough, M.E. and Larson, D.B. (2001). *Handbook of Religion and Health*. New York: Oxford University Press.
- Krause, N. (2002). Church-based social support and health in old age: Exploring variations by race. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, (57), 332-347. <https://doi.org/10.1093/geronb/57.6.s332>
- Krishnakumar, S. & Neck, C. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, (17), 153-164. <https://doi.org/10.1108/02683940210423060>
- Laspina, M. (1996). Concepto de espiritualidad en el contexto de la enfermería. *Boletín Impulso*, (6), 27-29.
- Levin, J. S. & Markides, K. S. (1985). Religion and Health in Mexican Americans. *Journal of Religion and Health*, 24(1), 60-69.
- Loenen, T., (2012). Accommodation of Religion and Sex Equality in the Workplace. In Alidadi, K., Foblets, M. and Vrieling, J. (eds), *A Test of Faith? Religious Diversity and Accommodation in the European Workplace*. London: Ashgate.
- Luengo, G. (2001). *Introducción. Suma de Teología de Santo Tomás de Aquino*. Madrid: Biblioteca de Autores Cristianos.
- Lund Dean, K. (2004). Systems thinking's challenge to research in spirituality and religion at work. An interview with Ian Mitroff. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 11-25. <https://doi.org/10.1108/09534810410511279>
- Madden, T. (2005). *From Jesus to Christianity: A history of the Early Church. The Modern Scholar*. St. Louis: Universidad de Saint Louis.
- Malone, M.D., Hartman, S.J., & Payne, D. (1998c). Religion in the workplace: religious activities on the job. *Labor Law Journal*, 49(6), 1090-1098.
- Malone, M.D., Hartman, S.J., & Payne, D. (1998a). Religion in the workplace: How much is too much? *Labor Law Journal*, 49(6), 1074-1081.
- Malone, M.D., Hartman, S.J., & Payne, D. (1998b). Religion in the workplace: specific accommodations for scheduling and personal appearance. *Labor Law Journal*, 49(6), 1082-1089.
- Malone, M.D., Hartman, S.J., & Payne, D. (1998d). Religion in the workplace: disparate treatment. *Labor Law Journal*, 49(6), 1099-1105.
- Marks, L. (2005). Religion and Bio-Psycho-Social Health: A Review and Conceptual Model. *Journal of Religion and Health*, 44(2), 173- 186. <https://doi.org/10.1007/s10943-005-2775-z>
- Meserve, H. C. (1974). Religion's Contribution to Health. *Journal of Religion and Health*, 13(1), 3-5.
- Mitchell, M. and Beninger, K. with Donald, A. and Howard, E., (2015). *Religion or Belief in the Workplace and Service Delivery*, Manchester, EHRC, Equality and Human Rights Commission (EHRC).
- Mitroff, I.I. and Denton, E.A. (1999). *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Mitroff, I.I., & Denton, E.A. (1999). A Study of Spirituality in the Workplace. *Sloan Management Review*. Summer. <http://sloanreview.mit.edu/article/a-study-of-spirituality-in-the-workplace/>
- Moberg, D. O. (1953). Church membership and personal adjustment. *Journal of Gerontology*, (8), 207-211.
- Mohamed, A., Wisniewski, J., Askar, M. & Syed, I. (2004). Towards a theory of spirituality in the workplace. *Competitiveness Review*, (14), 102-107.
- Nash, Laura. (1999). What policy should GenCorp adopt toward religious network groups? *Boston: Harvard Business Review*, 7-8.
- Osler W. (1910). (1919). The faith that heals. *British Medical Journal*, (18), 1470-1472.
- Pérez Santiago, J. A. (2007). Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral, *Anales de psicología*, 23(1), 137-146.
- Quiceno, J. y Vinaccia, S. (2009). La salud en el marco de la psicología de la religión y la espiritualidad. *Diversitas. Perspectivas en Psicología*, 5(2), 321-336.
- Raffo, G. y Rammsy, C. (2005). La resiliencia. Asociación Uruguaya para la Prevención del Alcoholismo y la Farmacodependencia. *Revista Foro*, 38(14), 114-129.
- Rodríguez, M. y Bravo, M. (2003). Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, (2), 55-68.
- Rodríguez, M., Fernández, M.L., Pérez, M.L., y Noriega, R. (2011). Espiritualidad como variable asociada a la resiliencia. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 11(2), 24-49.
- Rolland, J. y Walsh, F. (2006). Facilitating family resilience with childhood illness and disability. *Current Opinion in Pediatrics*, (18), 527-538. <https://doi.org/10.1097/01.mop.0000245354.83454.68>
- Rutter, M. (2007). Resilience, competence, and coping. *Child Abuse and Neglect*, (31), 205-209. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2007.02.001>

- Schieman, S. H., Pudrovska, T., Pearlin, L. I., & Ellison, C. G. (2006). The sense of divine control and mental health in late life: Moderating effects of race and socioeconomic status. *Journal for the Scientific Study of Religion*, (45), 529–549.
- Sheep, M. (2004). Nailing down gossamer: A valid measure of the person-organization fit of workplace spirituality. *Academy of Management Proceedings*, (50), B1-B6. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2004.13862520>
- Smith, S.D. (2001). *A critical diagnostic of religious freedom in America*. New York: New York University Press.
- Snarey, J.R. and Dollahite, D.C. (2001). Varieties of religion–family linkages. *Journal of Family Psychology*, (15), 646–651. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.15.4.646>
- Suárez, O. y Melillo, A. (2001). *Resiliencia. Descubriendo las propias fortalezas*. Buenos Aires: Paidós.
- Tahmincioglu, E. (2004) Face of Employee Assistance is Often a Company Chaplain. *The New York Times*, 4(1). Nueva York.
- Valiente, C. y García, E. (2010). La religiosidad como factor promotor de salud y bienestar para un modelo multidisciplinar de atención psicogeriatrica. *Psicogeriatría*, 2(3), 153-165.
- Vanderpool, H.Y., (1977). Is Religion Therapeutically Significant? *Journal of Religion and Health*, (16), 255-259.
- Vickers, L. (2003). Freedom of religion and the workplace: the draft employment equality (religion or belief) regulations 2003. *Industrial Law Journal*, 32(1), 23-36. <https://doi.org/10.1093/ilj/32.1.23>
- Vickers, L. (2004). Approaching religious discrimination at work. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 20(2), 177-200.
- Vickers, L. (2008). *Religious freedom, religious discrimination and the workplace*. Cambridge University Press.
- Vickers, L. (2015). Religion and the Workplace. *The Equal Rights Review*, (14), 106-118.
- Waines, D. (2003). *El islam*. Madrid: Akal Cambridge.
- Watts, A. (2006). *El camino del Tao*. Barcelona: Kairós.
- Weller, P., Feldman, A., & Purdam, K. (2001). *Religious discrimination in England and Wales*. Home Office Research Studies, 220. London: RDS Publications
- Weller, P., Purdam, K., Ghanea, N. & Cheruvallil-Contractor, S., (2013). *Religion or Belief, Discrimination and Equality, Britain in global Context*. London: Bloomsbury.
- Wilson, EO. (1998). *On human nature*. Cambridge: Harvard University Press.
- Yao, X. (2003). *El confucianismo*. Madrid: Akal Cambridge.
- Zinnbauer, B. J., & Pargament, K. I. (2005). Religiousness and spirituality. In R. F. Paloutzian & C. L. Park (Eds.), *Handbook of the psychology of religion and spirituality* (pp. 21–42). New York: Guilford.