

**“La libertad religiosa en la negociación colectiva: el descanso
semanal, festividades religiosas, permisos y licencias”**



**José Antonio García
Díaz**

Trabajo de fin de grado en Derecho
**“La libertad religiosa en la negociación colectiva: el descanso
semanal, festividades religiosas, permisos y licencias”**

Autor: José Antonio García Díaz
Tutor: D. Ricardo José Escudero Rodríguez

Estos papeles de discusión del IELAT están pensados para que tengan la mayor difusión posible y que, de esa forma, contribuyan al conocimiento y al intercambio de ideas. Se autoriza, por tanto, su reproducción, siempre que se cite la fuente y se realice sin ánimo de lucro. Los documentos son responsabilidad de los autores y su contenido no representa necesariamente la opinión del IELAT. Están disponibles en la siguiente dirección: [Http://www.ielat.es](http://www.ielat.es)

Instituto de Estudios Latinoamericanos
Universidad de Alcalá
C/ Trinidad 1
Edificio Trinitarios
28801 Alcalá de Henares – Madrid
www.ielat.es
ielat@uah.es

Consultar normas de edición en el siguiente enlace:
<http://www.ielat.es/inicio/repositorio/Normas%20Working%20Paper.pdf>

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY
Hecho en España
Made in Spain
ISSN 2254-1551

Consejo Editorial

M^a. Cecilia Fuenmayor
Eduardo Guillén Navarro
Manuel Lucas Durán
Mercedes Martín Manzano
Pedro Pérez Herrero
Eva Sanz Jara
Inmaculada Simón
Lorena Vásquez González
Guido Zack

“La libertad religiosa en la negociación colectiva: el descanso semanal, festividades religiosas, permisos y licencias”

Resumen:

Tomando como punto de partida el reconocimiento constitucional de la libertad religiosa, la libertad de empresa, la negociación colectiva y la igualdad y no discriminación, así como el desarrollo normativo de los mismos, este trabajo tiene como eje central analizar el desarrollo del ejercicio de la práctica religiosa de los trabajadores, en el marco de las relaciones laborales y en concreto en determinados aspectos de la jornada de trabajo, como son el descanso semanal, las festividades y los permisos y licencias, su desarrollo normativo y la línea jurisprudencial tanto española, como europea. El papel del convenio colectivo, que fundamentalmente en el ámbito sectorial, puede convertirse en el instrumento adecuado para la eliminación de supuestas situaciones discriminatorias, y como cauce de regulación del ejercicio de la práctica religiosa. Finalmente, abordaremos brevemente la gestión de la diversidad cultural en las empresas.

Palabras clave:

Libertad religiosa, negociación colectiva, descanso semanal, festividades, permisos y licencias.

Abstract:

This paper takes as a starting point for this study constitutional recognition of religious freedom, free enterprise, collective bargaining, equality and non discrimination, as well as policy development. The paper's main objective is to analyze the development of workers' religious practice in the framework of labor relations, in particular certain aspects of the work day, such as rest days, holidays, days off, etc. Additionally, the paper analyzes the development and regulatory law of the Spanish and European judicial systems. The role of collective bargaining could be the way for regulating the exercise of religious practice. Collective bargaining, primarily at the sectorial level, could become the instrument for the elimination of alleged discriminatory situations. Finally, we briefly address the management of cultural diversity in business.

Keywords:

Religious freedom, collective bargaining, weekly rest, holidays, leave and days off.

SUMARIO

I. Introducción. II. Presupuestos constitucionales: 1. El fenómeno religioso en la Constitución española de 1978 (el derecho fundamental de la libertad religiosa, artículo 16). 2. La libertad de empresa en la Constitución española de 1978 (artículo 38). 3. La negociación colectiva en la Constitución española de 1978 (artículo 37). 4. La igualdad y no discriminación en la Constitución española de 1978 (artículo 14). III. Desarrollo legislativo de los presupuestos constitucionales. 1. La libertad religiosa. 2. La libertad de empresa. 3. La negociación colectiva. 4. La igualdad y no discriminación. IV. El ejercicio de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. V. La libertad religiosa en la negociación colectiva: Descanso semanal, festividades religiosas, permisos y licencias. 1. Descanso semanal laboral. 2. Las festividades religiosas como fiestas laborales. 3. Los permisos y licencias. 4. La interrupción de la jornada por deberes religiosos (Acuerdo con la Comisión Islámica de España). VI. Los acuerdos de diversidad en el ámbito laboral. VII. Conclusiones. VIII. Bibliografía. IX. Anexo I: Convenios Colectivos.

ABREVIATURAS

AAJ	Acuerdo con la Santa sede de Asuntos Jurídicos	BOPPA	Boletín Oficial de la provincia de Palencia
BOA	Boletín Oficial de Aragón	BOPSA	Boletín oficial de la provincia de Salamanca
BOB	Boletín Oficial de la provincia de Bilbao	BOPSE	Boletín Oficial de la provincia de Sevilla
BOC	Boletín Oficial de Cantabria	BOPSG	Boletín oficial de la provincia de Segovia
BOCCE	Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta	BOPTE	Boletín oficial de la provincia de Teruel
BOCL	Boletín Oficial de Castilla-León	BOPV	Boletín Oficial del País Vasco
BOCM	Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid	BOPVA	Boletín Oficial de la provincia de Valladolid
BOE	Boletín Oficial del Estado	BOPVAL	Boletín oficial de la provincia de Valencia
BOG	Boletín Oficial de la provincia de Guipúzcoa	BOPZ	Boletín Oficial de la provincia de Zaragoza
BOIB	Boletín Oficial de las Islas Baleares	BORM	Boletín Oficial de la Región de Murcia
BOJA	Boletín Oficial de la Junta de Andalucía	BOTHA	Boletín Oficial de Álava
BOLR	Boletín Oficial de la Rioja	CE	Constitución Española
BOME	Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Melilla	CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
BON	Boletín Oficial de Navarra	CIE	Comisión Islámica de España
BOPA	Boletín Oficial del Principado de Asturias	CIS	Centro de Investigaciones Sociológicas
BOPAB	Diario oficial de la provincia de Albacete	DOCV	Diario Oficial de la Comunidad Valenciana
BOPAC	Boletín Oficial de la provincia de A Coruña	DOE	Diario oficial de Extremadura
BOPALI	Boletín Oficial de la provincia de Alicante	DOG	Diario Oficial de Galicia
BOPALM	Boletín Oficial de la provincia de Almería	DOGC	Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña
BOPAV	Boletín oficial de la provincia de Ávila	DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
BOPB	Boletín Oficial de la provincia de Barcelona	ET	Estatuto de los Trabajadores
BOPBU	Boletín oficial de la provincia de Burgos	FCIE	Federación de Comunidades Israelitas de España
BOPCA	Boletín Oficial de la provincia de Cádiz	FCJE	Federación de Comunidades Judías

			de España
BOPCO	Boletín oficial de la provincia de Córdoba	FEREDE	Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España
BOPCR	Boletín Oficial de la provincia de Ciudad Real	LOLR	Ley Orgánica de Libertad Religiosa
BOPCS	Boletín Oficial de la provincia de Castellón de la Plana	OIT	Organización Internacional del Trabajo
BOPCU	Boletín oficial de la provincia de Cuenca	ONU	Organización de Naciones Unidas
BOPGR	Boletín Oficial de la provincia de Granada	PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
BOPGU	Boletín oficial de la provincia de Guadalajara	RD	Real Decreto
BOPHU	Boletín Oficial de la provincia de Huelva	RER	Registro de Entidades Religiosas
BOPJA	Boletín oficial de la provincia de Jaén	TC	Tribunal Constitucional
BOPLE	Boletín Oficial de la provincia de León	TCT	Tribunal Central de Trabajo
BOPLP	Boletín oficial de Las Palmas	TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
BOPMA	Boletín oficial de la provincia de Málaga	TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
BOPO	Boletín oficial de la provincia de Pontevedra	UE	Unión Europea
BOPOR	Boletín oficial de la provincia de Ourense		

I. INTRODUCCIÓN

Con la promulgación de la Constitución española (en adelante CE) de 1978, se establece un Estado de Derecho y por consiguiente un sistema plural de igualdad y libertad para todos los ciudadanos, incluyendo en su art. 16 un reconocimiento expreso de la libertad religiosa, en consonancia con la proclamación de la libertad como un valor superior de nuestro ordenamiento jurídico (art. 1 CE) y de la dignidad de la persona y de los derechos inviolables que le son inherentes como fundamento de orden público y de la paz social (art. 10.1 CE).

El Estado adquiere una posición de laicidad con respecto al hecho religioso, pero apoya el derecho a la libertad e igualdad religiosa desde una perspectiva personalista. A este respecto, el art. 9. 2 CE señala que,

“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En este marco de igualdad, justicia, libertad, democracia y pluralismo político, se produce la separación del poder civil del poder religioso, sin descuidar, la protección del conjunto de derechos fundamentales del individuo, principalmente la libertad de ideas y creencias, tanto en su titularidad como en su ejercicio, que corresponde por igual a todos los ciudadanos sin ningún tipo de discriminación.

Entre estos derechos fundamentales se encuentra la libertad religiosa, como exigencia del respeto a la dignidad de la persona y del compromiso del Estado español con las principales declaraciones internacionales sobre los derechos humanos, por lo que debemos hacer mención al art.10.2 CE,

«Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la [Declaración Universal de Derechos Humanos](#) y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España».

Con la aprobación de la Ley Orgánica 7/1980 de Libertad Religiosa (en adelante LOLR), se desarrolla el derecho fundamental a la misma y de culto reconocido en la Constitución y, por lo tanto, la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de religión; iniciándose así, un periodo de libertad e igualdad donde todos los individuos y comunidades ven garantizados sus derechos, principalmente la libertad de poder expresar las ideologías, creencias y cultos, en situación de igualdad.

En este contexto, se hace patente la existencia de confesiones religiosas minoritarias, con las que posteriormente se establecen acuerdos, como instrumentos capaces de hacer posible el desarrollo de los derechos individuales. La sociedad española comienza un periodo caracterizado por la apertura a nuevas culturas, por la aceptación de nuevas religiones y por el apoyo a otras confesiones.

A todo lo anteriormente expuesto, hay que añadir, como elemento potenciador de la libertad religiosa, la diversidad religiosa y multicultural de nuestro país, como consecuencia de la evolución de la inmigración y la globalización, que ha generado en los últimos 20 años, al menos dos importantes o trascendentes cambios en el ámbito religioso en España:

- por un lado una disminución de la práctica religiosa del catolicismo oficial y
- al mismo tiempo, un renacer religioso a través de las minorías emergentes.

Para reafirmar lo anterior, es preciso exponer los datos estadísticos existentes en relación con la práctica de las diferentes religiones y el número de trabajadores extranjeros dados de alta en Seguridad Social o demandantes de empleo, lo que da una idea más completa de la diversidad religiosa existente en España.

Para ello, debemos considerar que el art. 2.1a de la LOLR establece el derecho de toda persona a manifestar o no sus creencias religiosas, y en base a lo anterior la información que reflejamos tiene una visión subjetiva de las propias confesiones por un lado, y las encuestas del CIS o el Ministerio de Trabajo por otro.

Según la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (en adelante FEREDE¹), en España hay aproximadamente 1.200.000 protestantes, de los que 400.000 son españoles, entre 700.000 a 750.000 son ciudadanos de la Unión Europea (en adelante UE) y el resto son de procedencia extracomunitaria. Así mismo y según la Federación de Comunidades Judías de España (en adelante FCJE²), se estima que la población judía en España es de aproximadamente 40.000 ciudadanos.

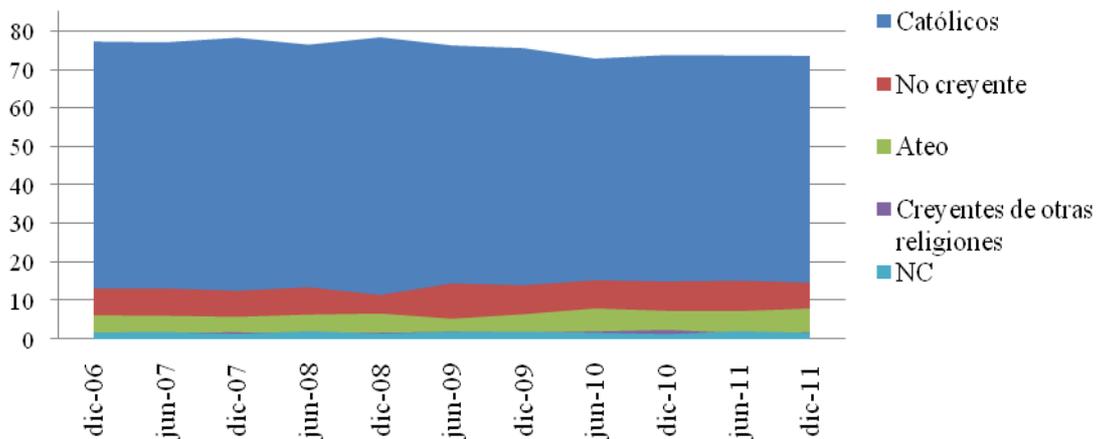
Si tenemos en cuenta como datos objetivos reflejados en la encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas (en adelante CIS) y que aparecen a continuación en la tabla y el gráfico entre diciembre de 2006 y 2011, observamos que los ciudadanos que se declaran católicos ha descendido un 3,7 %, y los creyentes de otras religiones se han incrementado en 0,4 %, así mismo, aumentan los ciudadanos que se declaran ateos en 1,8 %.

	BAROMETRO DICIEMBRE 06 - DICIEMBRE 11										
	dic-06	jun-07	dic-07	jun-08	dic-08	jun-09	dic-09	jun-10	dic-10	jun-11	dic-11
Católicos	77,1	76,9	78,1	76,3	78,2	76,1	75,4	72,7	73,6	73,5	73,4
No creyente	13,2	13,2	12,6	13,5	11,5	14,5	14	15,3	15	15,2	14,7
Ateo	6,3	6,2	5,9	6,5	6,8	5,4	6,6	8,1	7,5	7,4	8,1
Creyentes de otras religiones	1,5	1,8	1,9	1,5	1,8	2	1,8	2,1	2,5	1,7	1,9
NC	1,9	2	1,5	2,2	1,6	2,1	2,1	1,8	1,4	2,2	1,8

Fuente: CIS. Elaboración propia

¹ <http://www.redevangelica.es/>, (en línea), (consulta 9 de abril de 2012).

² <http://www.fcje.org/>, (en línea), (consulta 9 de abril de 2012).



BAROMETRO DICIEMBRE 06 - DICIEMBRE 11

Si tenemos en cuenta los datos del Anuario Estadístico de Inmigración del Ministerio de Trabajo³ de los años 2007-2009, los trabajadores extranjeros de un total de 110 países diferentes, y en situación de alta de seguridad social han pasado de 1.711.210 en 2007 a 1.571.932 en 2009, destacando dos países por el número de trabajadores como son Marruecos (musulmanes) que ha pasado de 240.430 en 2007 a 203.972 en 2009 y Rumanía (ortodoxos) de 181.231 en 2007 a 245.726 en 2009. A estas cifras debemos sumar los demandantes de empleo extranjeros que han pasado de 306.866 en 2007 a 544.462 en 2008, no existen datos del 2009; en esta situación también destacan por número con respecto al total Marruecos siendo 70.840 en 2007 y 121.525 en 2008 y Rumanía 23.751 en 2007 y 56.903 en 2008.

Finalmente, si tenemos en cuenta el estudio 2301⁴ (Religión I-1998) y 2776⁵ (Religión II-2008) (ISSP) del CIS, podemos obtener una mayor información en cuanto a la educación religiosa recibida:

	<u>1998</u>	<u>2008</u>
Católica/o	95,4	93
Otras religiones	0,5	3,5
No tuvo educación religiosa	3,9	3,0
No sabe	0,0	0,1
No contesta	0,2	0,2

Fuente: CIS. Tabla elaboración propia

³ Anuario Estadístico de Inmigración. (en línea), Ministerio de Empleo y Seguridad Social, <http://extranjeros.meys.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Anuarios/index.html> (consulta 15 de enero de 2012).

⁴ CIS. Estudio 2301. Religión I. ISSP, (en línea), http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=1290 (consulta 15 de enero de 2012).

⁵ CIS. Estudio 2776. Religión II. ISSP, (en línea). http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=10382 (consulta 15 de enero de 2012).

Entre los encuestados y dentro del grupo de otras religiones podemos mencionar a protestantes (evangelistas, anglicanos, baptistas, metodistas), judíos, ortodoxos, musulmanes, Testigos de Jehová y la Iglesia de Filadelfia.

Esta diversidad cultural y religiosa, que no es un elemento propio y exclusivo de la inmigración, tiene incidencia en el marco de las relaciones, en cuanto al derecho individual a la libertad religiosa, a la práctica del culto y a la conmemoración de sus festividades, lo que genera conflictos entre el ejercicio de la práctica religiosa y las obligaciones laborales.

Algunos de estos conflictos tienen que ver la indumentaria, los símbolos religiosos o con los descansos laborales, las festividades y los permisos y licencias, objeto estos últimos del presente trabajo.

II. PRESUPUESTOS CONSTITUCIONALES

1. El fenómeno religioso en la Constitución Española de 1978 (El derecho fundamental de la libertad religiosa - art. 16)

El derecho fundamental de la libertad religiosa, se encuentra ubicado dentro del Capítulo II “*Derechos y Libertades*” del Título I de la CE “*De los Derechos y Deberes Fundamentales*” y concretamente en el art. 16.1 CE que reconoce como derecho fundamental «*la libertad ideológica, la libertad religiosa y de culto de los individuos sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley*».

Debido a la ubicación del derecho de la libertad religiosa, dentro de la CE, el art. 53.1 CE dispone que,

«Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo II del presente Título vinculan a los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades que se tutelarán de acuerdo con el previsto en el art. 161.1.a⁶».

En cuanto a las fuentes internacionales, y en relación con el art. 10.2 CE ya mencionado, nos encontramos con las siguientes:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948⁷ (en adelante DUDH – Convenio de Roma), (Resolución 217 A (III)) que en su art. 18⁸

⁶ CE. Art. 161.1.a. «*El Tribunal Constitucional tiene jurisdicción en todo el territorio español y es competente para conocer. Del recurso de inconstitucionalidad contra Leyes y disposiciones normativas con fuerza de Ley. La declaración de inconstitucionalidad de una norma jurídica con rango de Ley, interpretada por la jurisprudencia, afectara a esta, si bien la sentencia o sentencias recaídas no perderán el valor de cosa juzgada*».

⁷ Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1950 (DUDH), (en línea), <http://www.un.org/es/documents/udhr> (consulta 16 de febrero de 2012).

⁸ DUDH. Artículo 18 «*Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de*

reconoce el derecho a la libertad religiosa, a su ejercicio, práctica y manifestación de la misma.

No menos importante es el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁹ de 19 de diciembre de 1966 (en adelante PIDCP), (Resolución 2200 A (XXI)) que en su art. 18, recoge la libertad religiosa, a tener o no creencias, manifestarlas de forma individual y colectiva, tanto en público como en privado, mediante el culto, la celebración y las prácticas. El Comité de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (en adelante ONU), a través de la Observación número 22¹⁰, en su 48 periodo de sesiones de 1993, y en relación con el art. 18 PIDCP, aclaró el alcance del derecho de libertad de pensamiento, ideológica y de religión, amparando las creencias teístas, no teístas y ateas, así como el derecho a no profesar ninguna religión.

También la Declaración de la Asamblea de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y no discriminación fundadas en la Religión o las Convicciones¹¹ de 25 de noviembre de 1981, (Resolución 36/55) en su art. 1¹², menciona el derecho de la libertad religiosa, a su manifestación y a no ser objeto de coacción.

En cuanto a las normas europeas, en el marco del Consejo de Europa, el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 1950¹³ (en adelante CEDH) en su art. 9¹⁴ regula la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, reconoce la libertad religiosa en términos

manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia».

⁹ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la ONU, (en línea), <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm> (consulta 17 de enero de 2012). BOE nº 103 de 30 de abril de 1977.

¹⁰ Comité de Derechos Humanos. ONU. Observación nº 22 sobre el art. 18 del PIDCP, (en línea) <http://www1.umn.edu/humanrts/hrcommittee/Sgencom22.html> (Consulta 20 de mayo de 2012).

¹¹ Declaración de la Asamblea de la ONU sobre eliminación de todas las formas de intolerancia y no discriminación fundadas en la Religión o las Convicciones de 1981 (Resolución 36/55), (en línea), <http://www2.ohchr.org/spanish/law/intolerancia.htm> (consulta 15 de abril de 2012).

¹² Resolución 36/55. Artículo 1 «1. *Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Este derecho incluye la libertad de tener una religión o cualesquiera convicciones de su elección, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la observancia, la práctica y la enseñanza. 2. Nadie será objeto de coacción que pueda menoscabar su libertad de tener una religión o convicciones de su elección. 3. La libertad de manifestar la propia religión o las propias convicciones estará sujeta únicamente a las limitaciones que prescriba la ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos o los derechos y libertades fundamentales de los demás».*

¹³ Convenio Europeo de los Derechos Humanos de 1948, (en línea), <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/1249> (consulta 10 de octubre de 2011).

¹⁴ CEDH. Artículo 9 «1. *Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, la práctica y la observancia de los ritos. 2 La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los terceros».*

similares a la DUDH. Y en el mismo sentido, en el derecho comunitario, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02¹⁵) en su art. 10¹⁶, referido a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.

Y finalmente el Tratado de la Unión Europea¹⁷ (versión consolidada), que establece en su preámbulo, que las altas partes contratantes se han inspirado, para su elaboración, «en la herencia cultural, religiosa y humanista de Europa, a partir del cual se han desarrollado los valores universales de los derechos inviolables e inalienables, así como, la libertad, la democracia, la igualdad y el estado de Derecho» y en su art. 6, la Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales del año 2000, a la que se reconoce de forma expresa «el mismo valor jurídico que los tratados».

El art. 53 de la CE establece que sólo por Ley, que deberá respetar siempre el contenido esencial del derecho podrá regularse su ejercicio, por ello, debemos enumerar los elementos que integran el contenido esencial de la libertad religiosa.

En la descripción constitucional de la libertad religiosa, debemos englobar la libertad de culto, de tal manera que libertad por un lado y fin religioso por otro constituyen la base sobre la que se construye el contenido esencial del derecho fundamental de la libertad religiosa.

En relación a la libertad religiosa, entendida ésta en sentido amplio como autonomía de la persona sin injerencias del Estado ni de terceros en el ámbito de la conciencia, ni en sus manifestaciones, tanto públicas como privadas, el TC comenzó a definirla dentro de los derechos denominados de autonomía, y así en la STC 24/1982¹⁸, de 13 de mayo en su FJ Primero, lo describe a partir de una doble dimensión interna y externa, cuando lo caracteriza como un,

«derecho subjetivo de carácter fundamental que se concreta en el reconocimiento de un ámbito de libertad y de una esfera de agere licere del individuo», dejando claro el carácter de derecho de autonomía al perfilarlo como «el derecho de los ciudadanos a actuar en este campo con plena inmunidad de coacción del Estado y de cualesquiera grupos sociales».

En cuanto a la libertad religiosa en la dimensión interna del individuo, le permite a éste profesar o no, una creencia que le afecta a su fuero interno y que comprende el derecho de tener o no tener, de mantener, de adoptar o de cambiar de

¹⁵ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02), (en línea), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ES:PDF> (consulta 15 de octubre de 2011).

¹⁶ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02). Artículo 10 «1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, a través del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos. 2. Se reconoce el derecho a la objeción de conciencia de acuerdo con las leyes nacionales que regulen su ejercicio».

¹⁷ Tratado de la Unión Europea (2010/CE 83/01) (en línea), <http://eur-lex.europa.eu /JOHtml.do?uri=OJ:C:2010:083:SOM:ES:HTML> (consulta 12 de febrero de 2012).

¹⁸ STC 24/1982, de 13 de mayo, (RTC\1982/24).

religión, libertad que es configurada como «una libertad individual absoluta», amparando la libertad de elegir o no una religión o el respeto por la ausencia de creencias concretas, así como el derecho a no revelar el credo religioso que se practica. Esta dimensión interna se concreta entre otras en la STC 177/1996¹⁹, de 11 de noviembre, en su FJ Noveno como,

«El derecho a la libertad religiosa del art. 16.1 C.E. garantiza la existencia de un claustro íntimo de creencias y, por tanto, un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, vinculado a la propia personalidad y dignidad individual. Pero, junto a esta dimensión interna, esta libertad, al igual que la ideológica del propio art. 16.1 C.E., incluye también una dimensión externa de agere licere que faculta a los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros (SSTC 19/1985, fundamento jurídico 2.; 120/1990, fundamento jurídico 10, y 137/1990, fundamento jurídico 8.)».

Y en cuanto a su dimensión externa, que en términos del art. 9.2 CEDH ya citado, indica que el individuo tiene derecho a manifestar la religión «individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observación de los ritos», de tal manera que reconoce un *agere licere*, que faculta a sus titulares para actuar con arreglo a las propias convicciones, así como para mantenerlas frente a terceros, y así, se pronuncia la STC 19/1985²⁰, de 13 de febrero, en su FJ segundo indica que,

«el art. 16.2 establece un acotamiento negativo en cuanto dispone que «nadie podrá ser obligado a declarar sobre su conciencia, religión o creencias». No se trata, en el caso de que conozcamos que se haya negado a la demandante esa libertad íntima, por lo demás incoercible, y tampoco que se haya negado la exteriorización de esas creencias o convicciones religiosas o que se haya cuestionado el acotamiento negativo que hemos dicho. De lo que se trata es que la Empresa no la ha dispensado del régimen laboral que, respecto a la jornada de trabajo, tiene establecido, de modo que, bien entendido, no la ha posibilitado el cumplimiento de sus deberes religiosos, que es algo sustancialmente bien distinto de una actuación coercitiva impeditiva de la práctica religiosa».

Por lo que respecta, al fin religioso, como elemento que también forma parte del contenido esencial, el ámbito de autonomía se reconoce en tanto en cuanto afecte al hecho religioso en un sentido amplio, entendido éste como creencias religiosas presentes en la sociedad española, a las que se refiere el art. 16.3²¹ CE, la concreción

¹⁹ STC 177/1996, de 11 de noviembre de 1996, (Rec. 2996/1994), LA LEY 191/1997.

²⁰ STC 19/1985, de 13 de febrero de 1985, BOE de 5 de marzo de 1985.

²¹ CE. Art. 16.3. «Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones».

del hecho religioso se analizará cuando hagamos mención al desarrollo legislativo del derecho fundamental de la libertad religiosa.

Por otro lado, el contenido esencial concierne tanto a los individuos como a las comunidades, y así el derecho de libertad religiosa de las comunidades está al servicio del interés religioso individual, como se deduce del art. 10.1²² CE, y así se pronuncia la STC nº 64/1988²³, de 11 de noviembre, en su FJ Primero que afirma,

«La plena efectividad de los derechos fundamentales exige reconocer que la titularidad de los mismos no corresponde sólo a los individuos aisladamente considerados, sino también en cuanto se encuentran insertos en grupos y organizaciones, cuya finalidad sea específicamente la de defender determinados ámbitos de libertad o realizar los intereses y los valores que forman el sustrato último del derecho fundamental».

En cuanto al principio constitucional de laicidad, el art. 16.1 de la CE, garantiza el derecho fundamental de libertad religiosa no sólo en un sentido formal (aspecto positivo), configurando la actuación del Estado en la vertiente positiva de la libertad religiosa mediante actuaciones laicas, de tal manera que la actitud, los medios y fines con que interviene no han de invadir el terreno confesional, sino también en un sentido material (aspecto negativo), y en base a ello *«los poderes públicos promoverán las condiciones necesarias para una plena igualdad y libertad de los individuos y los grupos en que éstos se integran»* (art. 9.2 CE)²⁴.

Por último en cuanto a los límites indicados en el art. 16.1 CE, a la libertad religiosa le afectan como derecho fundamental los límites genéricos a los que están sujetos todos los derechos y libertades recogidos en la Constitución. El TC ha dejado sentado ya desde sus primeras sentencias que no existen derechos absolutos y que el límite de un derecho está en directa relación con la existencia de otro derecho afectado. Así lo establece entre otras la STC 214/1991²⁵, de 11 de noviembre, en su FJ Sexto que aunque se refiere a los derechos del art. 20 es significativa,

«Según reiterada doctrina de este Tribunal, en el conflicto entre las libertades reconocidas en el art. 20 CE, de expresión e información, por un lado, y otros derechos y bienes judicialmente protegidos, no cabe considerar que sean absolutos los derechos y libertades contenidos en la Constitución, pero tampoco puede atribuirse ese carácter absoluto a las limitaciones a que han de someterse esos derechos y libertades (por todas STC 179/1986) [...]».

Y como límite específico de la libertad religiosa nos encontramos con el del orden público, entendido este, como el respeto a los derechos y libertades fundamentales de los demás individuos, siendo ésta la posición mantenida por la

²² CE. Art. 10. 1. *«La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social».*

²³ STC 64/1988 de 12 de abril (RTC\1988\64).

²⁴ CONTRERAS MAZARÍO, J.M. “La igualdad y la libertad religiosas en las relaciones de trabajo”, *Documentación Jurídica*, Tomo XVIII. Abril-Junio 1991, Ministerio de Justicia, Madrid págs. 265-266.

²⁵ STC 214/1991, de 11 de noviembre, (RTC\1991\214).

jurisprudencia constitucional, entre otras, cabe citar la STC 141/2000²⁶, de 29 de mayo, en su FJ Cuarto al afirmar que,

«El derecho que asiste al creyente de creer y conducirse personalmente conforme a sus convicciones no está sometido a más límites que los que imponen el respeto a los derechos fundamentales ajenos y otros bienes jurídicos protegidos constitucionalmente; pero el derecho a manifestar sus creencias frente a terceros mediante su profesión pública, y el proselitismo de las mismas, suma a los primeros los límites indispensables para mantener el orden público protegido por la Ley».

Y la STC 154/2002²⁷, de 18 de julio, en su FJ Séptimo afirma que,

«[...] prescribe el art. 3.1 LOLR que «el ejercicio de los derechos dimanantes de la libertad religiosa y de culto tiene como único límite la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, así como la salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moral pública, elementos constitutivos del orden público protegido por la Ley en el ámbito de una sociedad democrática».

Es esta limitación la que, [...] resulta de los textos correspondientes a tratados y acuerdos internacionales que, según lo dispuesto en el art. 10.2 CE, este Tribunal debe considerar cuando se trata de precisar el sentido y alcance de los derechos fundamentales. Así, el art. 9.2 del Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales (CEDH), de 4 de noviembre de 1950, prescribe que «la libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la Ley, constituyen medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás». Por su parte, el art. 18.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), de 19 de diciembre de 1966, dispone que «la libertad de manifestar la propia religión o las propias creencias estará sujeta únicamente a las limitaciones prescritas por la Ley que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos, o los derechos y libertades fundamentales de los demás».

Podemos concluir diciendo en palabras de Prieto Sanchís²⁸ que “La libertad religiosa supone ante todo la protección de un área de inmunidad frente a cualquier coacción externa que represente una vulneración de la propia conciencia, comprende asimismo el derecho de reunirse, asociarse, hacer prosélitos, etc., y en ocasiones faculta también para recibir una determinada prestación”.

²⁶ STC 141/2000, de 29 de mayo de 2000, (Rec. 4233/1996), (LA LEY 8805/2000).

²⁷ STC 154/2002, de 18 de julio, (RTC\2002\154).

²⁸ PRIETO SANCHÍS, L., “El derecho fundamental de libertad religiosa”, en *Manual de Derecho Eclesiástico*, IBÁN C.I., PRIETO SANCHÍS, L. y MOTILLA AGUSTÍN, Ediciones Trotta, Madrid, 2004 págs. 56.

2. La Libertad de Empresa en la Constitución Española de 1978 (art. 38)

El art. 38 de la CE establece que,

«Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.»

En cuanto al contenido de la libertad de empresa, el art. 38 de la CE no puede ser más escueto: *«iniciar y sostener en libertad la actividad empresarial, cuyo ejercicio está disciplinado por normas de muy distinto orden»*, así se indicó en la STC 83/1984²⁹, de 14 de julio de 1984, en su FD Tercero, y en cuanto a las normas de muy distinto orden, que indica la citada sentencia, debemos contemplar el Derecho del Trabajo.

En cuanto a las dimensiones de la libertad de empresa, podríamos considerar, una dimensión subjetiva englobando en ésta, una serie de facultades que este derecho atribuye a sus titulares y una dimensión objetiva, como conjunto de circunstancias de carácter necesario para el ejercicio de la libertad de empresa, como el mercado o la libre competencia. Y en relación a esta dimensión subjetiva indicada, podemos diferenciar tres circunstancias temporales en la vida de la empresa:

- La libertad para la creación de empresas (constitución, acceso al mercado y libertad de establecimiento).
- La libertad de organización, es decir, libertad en la toma de decisiones como, la elección de la forma jurídica, la inversión, adquisición de medios de producción, elección de objetivos, etc. y libertad de gestión y contratación.
- Libertad de extinción (abandono, desinversión, cierre de la misma o transmisión).

Desde la óptica del Derecho del Trabajo, la relación de las actividades subjetivas que hemos mencionado, van a verse reflejadas en una serie de derechos y facultades del empresario en la gestión de las relaciones laborales, y así se indica en la STC 208/1993³⁰ de 28 de junio, en su FJ Cuarto donde se habla de la libertad de empresa como *«un ámbito de ejercicio de poderes y facultades para la gestión de la empresa, incluidas medidas referentes a la llamada gestión de personal que afectan al desarrollo del contrato de trabajo»*.

Dentro de la libertad o autonomía de organización y en lo que interesa al Derecho del Trabajo, se materializa en las siguientes manifestaciones:

- Libertad de selección y contratación, el TC incluye dentro del contenido de libertad de empresa la libertad de contratación de trabajadores, pero no puede deducirse *«ni una absoluta libertad contractual, ni tampoco un principio de libertad ad nutum de despido, dada la necesaria concordancia que debe establecerse entre los arts. 35.1 y 38 CE y, sobre todo, el principio*

²⁹ STC 83/1984 de 24 de julio, (Rec. 83/1984), (LA LEY 9038-JF/0000).

³⁰ STC 208/1993, de 28 de junio, (Rec. 232/90), Id. vLex: VLEX-15356116.

del Estado social y democrático de Derecho» (STC 192/2003³¹, de 27 de octubre, FJ Cuarto).

- El poder de dirección, como poder sobre los empleados, y que podemos desglosar en dos, el poder de dirección y organización, regulado en el art. 20.1 ET y el poder de vigilancia y control, regulado en el art. 20.3 ET.
- El poder disciplinario, regulado en el art. 58.1 ET, respecto del que el TC en la STC 125/1995³², de 24 de julio, en su FJ Sexto, ha manifestado que es un poder punitivo del empresario,

«[...] la potestad de imponer «penas privadas»- que le otorga una superioridad palmaria y que, en el caso de las infracciones muy graves puede tener serias consecuencias sobre la situación del trabajador tanto porque puede afectar gravemente a su modo de vida, cuanto porque puede tener repercusiones indeseables sobre su estatuto jurídico, incluso desde una perspectiva que discurre paralelamente a algunos de los derechos fundamentales consagrados en los arts. 24 y 25 de la Constitución, por más que no pueda identificarse con ellos. El carácter punitivo de las sanciones disciplinarias laborales y sus posibles consecuencias motivan tanto la intervención del legislador, sustrayendo a la libre determinación del empresario la fijación de las infracciones y sanciones, como el ulterior control judicial del correcto ejercicio del poder disciplinario, que se halla sometido a límites semejantes a los que, por preceptuarlo así la CE de 1978, ha de respetar la potestad punitiva del Estado, aunque se hallen recogidos en normas de rango legal: así como v.gr., los representados por la tipicidad y proporcionalidad (art. 58 del Estatuto de los Trabajadores) y por la presunción de inocencia (art. 114.3 L.P.L.)»».

Pero este ámbito de ejercicio de poderes y facultades tiene limitaciones para su ejercicio en relación a los derechos fundamentales del trabajador y así el TC ha tenido que aplicar la técnica de ponderación entre el derecho de la libertad de empresa y otro derecho fundamental alegado por el trabajador, que pueda justificar la lesión o limitación del primero.

El TC ha manifestado en reiteradas ocasiones la plena efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de las relaciones laborales, en el sentido de que el contrato de trabajo no puede implicar en modo alguno la privación de tales derechos para quienes prestan servicios en la empresa, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo. El TC a manifestado también que la vigencia de los derechos fundamentales puede resultar apremiante en el ámbito laboral, por la desigual distribución en el seno del mismo, de poder social entre el empresario y el trabajador, y en ese sentido la STC 192/2003, de 27 octubre, ya citada y en relación con la figura del despido, en su FJ Cuarto indica que,

«tanto exigencias constitucionales, como compromisos internacionales, hacen que rija entre nosotros el principio general de la limitación legal

³¹ STC 192/2003, de 27 de octubre, (Rec. 4492/2001), Id. vLex: VLEX-192923.

³² STC 125/1995, de 24 de julio, (RTC 1995\125).

del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma. Ello no quiere decir que, como poder empresarial, la facultad de despido no se enmarque dentro de los poderes que el ordenamiento concede al empresario para la gestión de su empresa y que, por ello, su regulación no haya de tener en cuenta también las exigencias derivadas del reconocimiento constitucional de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad, pero lo que resulta claro es que no puede deducirse de esa libertad de empresa ni una absoluta libertad contractual, ni tampoco un principio de libertad ad nutum de despido, dada la necesaria concordancia que debe establecerse entre los arts. 35.1 y 38 CE y, sobre todo, el principio de Estado social y democrático de Derecho. No debe olvidarse que hemos venido señalando desde nuestra STC 22/1981, de 2 de julio, FJ 8, que, en su vertiente individual, el derecho al trabajo (art. 35.1 CE) se concreta en el "derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, en el derecho a no ser despedido sin justa causa».

La STC 208/1993, de 28 de junio, ya citada en su FJ Cuarto incide en la libertad de empresa en relación con el derecho de la negociación colectiva,

«[...] ni la negociación colectiva supone negar virtualidad a la libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE, y por ello, a un ámbito de ejercicio de poderes y facultades para la gestión de la empresa... ni la negociación colectiva puede anular la autonomía individual, “pues ésta, garantía de la libertad personal, ha de contar con un margen de actuación incluso en unos ámbitos como los de la empresa en los que exigencias de índole económica, técnica o productiva reclaman una conformación colectiva de condiciones uniformes” (STC 58/1985). La capacidad de incidencia del convenio colectivo sobre el contrato individual y la prevalencia del mismo sobre el contrato de trabajo, y el condicionamiento que supone sobre la voluntad unilateral del empleador, impide que la voluntad individual prevalezca sobre la colectiva, pero sólo esto, y no puede excluir un espacio propio para la autonomía individual y para el ejercicio de los poderes empresariales [...]».

3. La negociación colectiva en la Constitución Española de 1978 (art. 37)

El art. 37.1 CE establece que «La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios».

El derecho a la negociación colectiva se encuentra en el Título I de la CE, entre los derechos fundamentales incluidos en el mismo y, en concreto, en el Capítulo II, Sección 2ª, relativo a los «derechos de los ciudadanos». De su ubicación en el texto constitucional se pueden extraer las siguientes consecuencias:

- a) El derecho a la negociación colectiva vincula a todos los poderes públicos (art. 53.1 CE);
- b) La regulación del derecho a la negociación colectiva corresponde al legislador ordinario (arts. 37.1 y 53.1 CE);

- c) Toda disposición legal que vulnere el contenido esencial del derecho, podrá ser declarada inconstitucional (art. 161.a) CE).

El derecho a la negociación colectiva es una facultad que deriva directamente del art. 37.1 de la CE, es por tanto un derecho de vigencia inmediata, que puede existir sin intervención de la ley y directamente ejercitable por los representantes de los trabajadores y los empresarios³³, teniendo eficacia jurídica directa e inmediata, es decir, no necesita de una norma legal de desarrollo constitucional para poder ser alegado y aplicado por los Tribunales³⁴ y teniendo por tanto que respetar la ley, el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva, con un posible control posterior de constitucionalidad.

Partiendo de la afirmación de la eficacia directa del art. 37.1 CE el precepto se sustenta en dos pilares:

- 1º. El reconocimiento de un derecho constitucional de negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores/empresarios, de tal manera que en estrecha colaboración con el art. 28.1 CE, reconoce un derecho constitucional, con su titularidad, contenido esencial y tutela.
- 2º. La garantía de la fuerza vinculante de todos los convenios colectivos y no sólo de los celebrados por los titulares del derecho constitucional dentro del ejercicio de las facultades intrínsecas a su contenido esencial.

El reconocimiento del art. 37.1 CE es la garantía legal del derecho a la negociación colectiva y de la fuerza vinculante de los convenios. Este principio ha sido interpretado por el TC, así en la [STC 58/1985](#)³⁵, de 30 de abril, en su FJ Tercero se reitera la fuerza vinculante de los convenios colectivos cuando manifiesta que,

«[...] la integración de los convenios colectivos en el sistema formal de fuentes del Derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone entre otras consecuencias [...], el respeto por la norma pactada del derecho necesario establecido por la Ley, que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y puede, igualmente, de forma excepcional reservarse para sí determinadas materias que quedan excluidas, por tanto, de la contratación colectiva [...]».

Y en la citada sentencia el TC, en el mismo FJ, opta claramente por la eficacia directa e indirecta del art. 37.1 CE con todas sus consecuencias, tanto en el ejercicio del derecho como en la eficacia jurídica de los convenios colectivos,

«El mandato que el art. 37.1 de la Constitución formula a la Ley de garantizar «la fuerza vinculante de los Convenios» no significa que esta fuerza venga atribuida ex lege. Antes al contrario, la misma emana de la Constitución, que

³³ GARCÍA BLASCO, J., “La jurisprudencia constitucional relativa al derecho de la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 76/2004, pág. 71, (en línea), http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_713_3.pdf, (Consulta 10 de abril de 2012).

³⁴ SALA FRANCO, T., “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución española: estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*. M.E. Casas, F. Durán y J. Cruz (coordinadores), La Ley, 2006, pág. 321.

³⁵ STC 58/1985, de 30 de abril, (RTC \1985\58).

garantiza con carácter vinculante los Convenios, al tiempo que ordena garantizarla de manera imperativa al legislador ordinario. La facultad que poseen «los representantes de los trabajadores y empresarios» (art. 37.1 de la C.E.) de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva es una facultad no derivada de la Ley, sino propia que encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional.

De otra parte la garantía constitucional de la fuerza vinculante implica, en su versión primera y esencial, la atribución a los Convenios Colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales.

Por ello resulta del todo ajeno a la configuración constitucional de la negociación colectiva la exigencia de una aceptación individual de lo pactado».

Sin embargo el derecho a la negociación colectiva no es un derecho fundamental en sentido propio, en el sentido indicado en el art. 53.2 CE, por lo que no se beneficia del régimen jurídico de garantías establecido para los derechos fundamentales, es decir, la lesión del derecho de la negociación colectiva no es susceptible de tutela ante los tribunales ordinarios por el procedimiento preferente y sumario de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales (arts. 177 a 184 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social – en adelante LRJS), ni ante el TC a través del recurso de amparo³⁶, siendo sólo susceptible de amparo en la medida que afecte o se pueda relacionar con el art. 28 CE y así lo considera la STC 98/1985³⁷, de 29 de julio, en su FJ Tercero,

«Con respecto a la negociación colectiva, el punto de partida es la comprobación de que el precepto constitucional que la reconoce como derecho (art. 37.1) no está incluido entre aquellos que deben ser desarrollados mediante Ley Orgánica, referida por el art. 81.1 de la CE a los derechos fundamentales y libertades públicas y no a los derechos y deberes de los ciudadanos, entre los que se encuentra aquél. Resulta cierto que la negociación colectiva, es, como ha declarado en reiteradas ocasiones este Tribunal, un medio necesario para el ejercicio de la actividad sindical que reconocen, junto a las libertades sindicales individuales y las libertades colectivas de organización, los arts. 7 y 28.1 de la Constitución (baste recordar, entre otras, la sentencia 73/1984, de 27 de junio, que recoge en su fundamento jurídico primero toda la jurisprudencia constitucional anterior sobre la materia). Pero este hecho cierto no transforma la negociación colectiva en uno de los derechos fundamentales y libertades públicas en el sentido y con las consecuencias que da a este concepto la Constitución, y tanto la Sala Primera como la Segunda de este Tribunal, se han pronunciado con claridad al respecto, entre otras, en las sentencias núm. 118/1983, de 13 de diciembre y 45/1984, de 27 de marzo».

³⁶ SALA FRANCO, T., *op. cit.*, pág. 321.

³⁷ STC 98/1985, de 29 de julio de 1985, BOE de 14 de agosto de 1985.

SALA FRANCO³⁸, afirma que *“hay cuatro elementos, que constituyen el «contenido esencial» del derecho de negociación colectiva regulado en el art. 37.1 CE, si bien todos ellos han planteado problemas de interpretación a la jurisprudencia constitucional y ordinaria: alcance del derecho, su ámbito subjetivo, su ámbito objetivo y su eficacia jurídica”*.

1º) En cuanto a su alcance, se trata de un simple derecho a la negociación colectiva que no implica un deber de negociar de la contraparte, mera voluntariedad. No existe ninguna norma que establezca la existencia de un deber de negociar. De tal manera que la libertad de negociación incluye dos aspectos distintos:

- a) La libertad de optar entre acudir o no a negociar con otra organización representativa (libertad para negociar).
- b) La libertad de ponerse o no de acuerdo durante las deliberaciones (libertad de convenir).

2º) En cuanto a su ámbito subjetivo, se trata de un derecho de titularidad colectiva, atribuida a *“los representantes de los trabajadores y empresarios”*. Y así la STC 134/1994³⁹, de 9 de mayo, en su FJ Cuarto indica, respecto la titularidad de la negociación colectiva de los comités de empresa y delegados de personal,

«Es cierto que dichos sindicatos no son las únicas instituciones que pueden representar a los trabajadores y promover y defender sus intereses económicos y sociales. Concretamente, en nuestro ordenamiento existen otros sujetos, de creación legal o convencional como, por ejemplo, los comités de empresa, los delegados de personal o las juntas de personal, que pueden realizar estas actividades calificables latu sensu como sindicales y para llevarlas a cabo cuentan con medios de acción y con derechos constitucionales y legales, como son el derecho de huelga (art. 28.2 CE), la negociación colectiva (art. 37.1 CE) o la adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 CE), que el Texto constitucional no reserva en exclusiva a los sindicatos».

Y respecto de la titularidad de la negociación colectiva de otros sindicatos, la STC 263/1994⁴⁰, de 3 de octubre, en su FJ Tercero,

«Desde la perspectiva del art. 28 C.E., no sería constitucionalmente admisible una norma que, reconociendo la atribución exclusiva de ciertas prerrogativas o medios de acción a ciertos sindicatos, priva a otros en consecuencia de esos mismos medios de acción, cuando éstos sean manifiesta e inexcusablemente necesarios para que la organización sindical que se ve privada de ellos pueda realizar las funciones de defensa de los intereses que le son propios, porque ello equivale a negar la función institucional de estos grupos, tal como les ha sido reconocida en el art. 7 C.E. Una función que, en la interpretación dada por el T.E.D.H., implica «la

³⁸ SALA FRANCO, T., *op. cit.*, pág. 323-324.

³⁹ STC 134/1994, de 9 de mayo, (RTC 1994\134).

⁴⁰ STC 263/1994, de 3 de octubre, (Id. vLex: VLEX-15355688).

libertad de defensa de los intereses profesionales de los adherentes a un sindicato, mediante la acción colectiva del mismo, [...] cuyo desarrollo debe ser posibilitado» por el Estado (Sentencias T.E.D.H. 27 de octubre 1975, fundamento jurídico 39, ó 6 febrero 1976, fundamento jurídico 39).

Así la CE reconoce la capacidad de negociar a todas las estructuras internas y externas (comités de empresa, delegados de personal y sindicatos en general), sin otra condición que la de representar los intereses de los trabajadores y los empresarios.

3º) En cuanto al ámbito objetivo, el contenido posible de un convenio colectivo ha de ser “*laboral*” y dentro del respeto a las leyes, el art. 85 ET establece el contenido,

«materias de índole económica, laboral, sindical y todas aquellas que afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario de forma individual o de sus organizaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios».

4º) Y en cuanto a su eficacia jurídica, el convenio colectivo tendrá “*fuerza vinculante*”, como ya hemos indicado anteriormente.

4. La igualdad y no discriminación en la Constitución española de 1978 (Art. 14 CE)

La igualdad está constituida en valor superior del ordenamiento jurídico en el art. 1.1⁴¹ de la CE y es objeto de consideración nuevamente, en el art. 14 de la CE encontrándose ubicado en el Título I “*Derecho y deberes fundamentales*” en su capítulo II “*Derechos y libertades*” y establece que «*Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*».

No podemos olvidar, asimismo, que existen normas internacionales que regulan la igualdad y no discriminación, entre ellas:

El Convenio 111⁴² de la OIT de 25 de junio de 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación), que en su art. 1.1⁴³ considera discriminación cualquier distinción,

⁴¹ CE. Art. 1.1 «*España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político*».

⁴² Convenio OIT número 111, (en línea), <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C111>, (consulta 14 de enero de 2012).

⁴³ Convenio OIT Nº 111 «1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones

exclusión o preferencia basada entre otros en motivos los religiosos, y que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

En sentido similar se pronuncia la Declaración de la Asamblea de la ONU sobre eliminación de todas las formas de intolerancia y no discriminación fundadas en la Religión o las Convicciones de 25 de noviembre 1981 (Resolución 36/55) ya citada, en su 2⁴⁴, aunque de forma más amplia, haciendo referencia a la libertad de tener, manifestar o practicar una religión o abstenerse de ello y a no ser coaccionado por su ejercicio.

En cuanto a normas europeas, podemos mencionar, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02) ya citada, que en su art. 20⁴⁵ establece que todas las personas son iguales ante la ley, y su art. 21⁴⁶ y en materia de igualdad, establece que se prohíbe toda discriminación entre otras por motivos religiosos.

La Directiva 2000/78/CE⁴⁷, de 27 de noviembre, sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación entre otros por motivos religiosos (art. 1). La Directiva define el principio de igualdad de trato y la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada entre otros motivos el religioso, y aclara que existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivos religiosos, y será indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión determinada, respecto de otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

Finalmente, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (2010/CE 83/01), ya citado, en su art. 10 dispone que en la definición y ejecución de sus políticas

representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados».

⁴⁴ Declaración de la Asamblea de la ONU (Resolución 36/55), Art.2 «A los efectos de la presente Declaración, se entiende por intolerancia y discriminación basadas en la religión o en las convicciones toda distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en la religión o en las convicciones y cuyo fin o efecto sea la abolición o el menoscabo del reconocimiento, el goce o el ejercicio en pie de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales».

⁴⁵ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Artículo 20 «Todas las personas son iguales ante la ley».

⁴⁶ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Artículo 21 «1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. 2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares».

⁴⁷ Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre, (en línea), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:es:HTML>, (consulta el 15 de enero de 2012).

y acciones, la Unión «*tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*».

El art. 14 de la CE garantiza la igualdad ante la ley, entendida ésta tanto “*en la ley*” como “*de la ley*” y al mismo tiempo acoge su aspecto negativo, es decir, la no discriminación. Como ha señalado LLAMAZARES⁴⁸ la igualdad es «*el adjetivo de la capacidad jurídica y de obrar de todos los individuos, en tanto que son titulares de derechos fundamentales*».

Así, la STC 103/1983⁴⁹, de 22 de noviembre, en su FJ Quinto establece que, «*[...] el art. 14 de la Constitución, al consagrar el principio llamado de “igualdad ante la ley”, ha impuesto un límite a la potestad del legislador y ha otorgado un derecho subjetivo [...]. Consiste el primero en que las normas legales no creen entre los ciudadanos situaciones desiguales o discriminatorias [igualdad en la ley], y consiste el segundo en el poder de poner en marcha los mecanismos jurídicos idóneos para restablecer la igualdad rota. También ha sido dicho que la igualdad ante la ley consiste en que cuando los supuestos de hecho sean iguales, las consecuencias jurídicas que se extraigan de tales supuestos de hecho han de ser asimismo iguales [igualdad de la ley]. Y que deben considerarse iguales los supuestos de hecho iguales cuando la introducción en uno de ellos de un elemento o factor que permita diferenciarlo de otro haya de considerarse falta de un elemento racional –y sea, por ende, arbitraria– por no ser tal factor diferencial necesario para la protección de bienes y derechos buscada por el legislador. De esta suerte, dos situaciones consideradas como supuestos de hecho normativos son igualdad si el elemento diferenciador debe considerarse carente de la suficiente relevancia y fundamento racional*».

De tal manera que la igualdad, es un principio general que prohíbe toda clase de discriminación, que suponga la quiebra de la condición de ciudadano como titular de derechos fundamentales.

Así, en la igualdad en la ley se requiere al legislador para que no establezca normas jurídicas en base a circunstancias claramente discriminatorias, prohibiendo la elaboración de disposiciones normativas que sean discriminatorias. Entendida así, la igualdad constituye un derecho subjetivo de los individuos a ser tratados de forma igual y obliga a los poderes públicos a tratar igual a quienes tiene unas características semejantes. En cuanto al derecho de igualdad en la ley, la STC 36/2011⁵⁰, de 28 de marzo, en su FJ Segundo afirma que,

«*[...] debemos recordar que, [...] el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier*

⁴⁸ LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., «Actitud de la España democrática ante la Iglesia», en *Iglesia Católica y regímenes autoritarios y democráticos*, Edersa, Madrid, 1987, pág. 192.

⁴⁹ STC 103/1983 de 22 de noviembre, Cuestión de inconstitucionalidad núm. 301/1982, BOE Suplemento al nº 298, de 14 de diciembre de 1983.

⁵⁰ STC 36/2011, de 28 de marzo, (RTC\2011\36).

elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, [...], las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, de valor generalmente aceptado. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos. En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida (por todas, SSTC 22/1981, de 2 de julio, F. 3; 103/2002, de 6 de mayo, F. 4; y 5/2007, de 15 de enero, F. 2)».

Y en cuanto a la igualdad en la aplicación de la ley, ésta establece un mandato que se dirige a la aplicación del derecho, de tal manera que los operados jurídicos – jueces, magistrados y funcionarios- están obligados a realizar la aplicación del derecho sin discriminaciones. La STC 144/1988⁵¹, de 12 de julio, en su FJ Primero indica que por igualdad en la aplicación de la ley,

«se obliga a que ésta sea aplicada de forma efectivamente de modo igual a todos aquellos que se encuentran en la misma situación, sin que el aplicador pueda establecer diferencia alguna en razón de las personas o de circunstancias que no sean precisamente las presentes en la norma».

En definitiva lo que se prohíbe es la discriminación, es decir, que la desigualdad de tratamiento legal sea injustificada por no ser razonable.

En lo que concierne a la libertad religiosa, la igualdad repercute tanto por lo enunciado en el art. 14 de la CE sobre el principio de igualdad, como por la expresa prohibición de que prevalezca una discriminación por motivos de religión. Y en ese sentido la STC 24/1982, de 13 de mayo, ya mencionada indica también en su FJ Primero que,

«Hay dos principios básicos en nuestro sistema político que determinan la actitud del Estado hacia los fenómenos religiosos y el conjunto de

⁵¹ STC 144/1988, de 12 de julio, (Rec. 737/1987). Id. Vlex: VLEX-15034001.

relaciones entre el Estado y las iglesias y confesiones: el primero de ellos es la libertad religiosa, entendida como un derecho subjetivo de carácter fundamental que se concreta en el reconocimiento de un ámbito de libertad y de una esfera de «agere licere» del individuo; el segundo es el de igualdad, proclamado por los arts. 9 y 14, del que se deduce que no es posible establecer ningún tipo de discriminación o de trato jurídico diverso de los ciudadanos en función de sus ideologías o sus creencias y que debe existir un igual disfrute de la libertad religiosa por todos los ciudadanos. Dicho de otro modo, el principio de libertad religiosa reconoce el derecho de los ciudadanos a actuar en este campo con plena inmunidad de coacción del Estado y de cualesquiera grupos sociales, de manera que el Estado se prohíbe a sí mismo cualquier concurrencia, junto a los ciudadanos, en calidad de sujeto de actos o de actitudes de signo religioso, y el principio de igualdad, que es consecuencia del principio de libertad en esta materia, significa que las actitudes religiosas de los sujetos de derecho no pueden justificar diferencias de trato jurídico».

Según CONTRERAS MAZARÍO⁵² “el reconocimiento del principio de igualdad religiosa no implica necesariamente que todos los españoles hayan de profesar o mantener la misma fe religiosa, ni que deba tratarse a todos los ciudadanos de igual manera. Por el contrario, constituye un principio fundamental conforma al cual la titularidad, en igualdad de calidad y de trato ante la ley, del derecho de libertad religiosa forma parte del común acervo y radical patrimonio jurídico del ciudadano español”.

Desde esta perspectiva, la igualdad se constituye en un principio genérico que tiene como correspondencia, también genérica, la prohibición de toda discriminación que pretenda justificarse en una razón, que como la ideológica o la religiosa, suponga la quiebra de la condición de persona, como titular de los derechos fundamentales en el que todos los miembros de la sociedad coinciden y participan igualmente.

III. DESARROLLO LEGISLATIVO DE LOS PRESUPUESTOS CONSTITUCIONALES

1. La libertad religiosa

La libertad religiosa, regulada en el art. 16 de la CE, ha sido desarrollada por la LOLR, y como derecho fundamental goza de la máxima protección, de tal manera que el desarrollo de su contenido esencial se debe realizar por Ley Orgánica (art. 81⁵³ CE)

⁵² CONTRERAS MAZARÍO, J.M. “La igualdad y la libertad religiosas en las relaciones de trabajo”. *Documentación Jurídica*, Tomo XVIII. Abril-Junio 1991, Ministerio de Justicia, Madrid pág. 271.

⁵³ CE. Art. 81.1. «Son Leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueben los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general y las demás previstas en la Constitución.

2. La aprobación, modificación o derogación de las Leyes orgánicas exigirá mayoría absoluta del Congreso, en una votación final sobre el conjunto del proyecto».

y puede ser objeto del recurso de amparo ante el TC (art. 53.2⁵⁴), convirtiéndolo en un derecho irrenunciable, incluso en el ámbito de los particulares (efecto horizontal) quienes están obligados a respetar el derecho de libertad religiosa.

El art. 1 de la LOLR, indica que el Estado es el garante del derecho fundamental de la libertad religiosa, que las creencias religiosas no constituirán motivo de desigualdad o discriminación ante la Ley. Y como consecuencia de lo anterior, no podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier trabajo o actividad o el desempeño de cargos o funciones públicas, y que ninguna confesión tendrá carácter estatal.

En cuanto al contenido esencial, la LOLR establece un doble contenido: el individual (que es de interés para este trabajo) y el colectivo. Desde el plano individual, se pueden distinguir dos aspectos:

En el aspecto negativo, como garantía de abstención de la actuación de los poderes públicos y regulado en el art. 2.1 LOLR, que establece que la Libertad Religiosa y de culto garantizado por la CE comprende, con la consiguiente inmunidad de coacción, el derecho de toda persona a:

- a. *Profesar las creencias religiosas que libremente elija o no profesar ninguna; cambiar de confesión o abandonar la que tenía; manifestar libremente sus propias creencias religiosas o la ausencia de las mismas, o abstenerse de declarar sobre ellas.*
- b. *Practicar los actos de culto y recibir asistencia religiosa de su propia confesión; conmemorar sus festividades; celebrar sus ritos matrimoniales; recibir sepultura digna, sin discriminación por motivos religiosos, y no ser obligado a practicar actos de culto o a recibir asistencia religiosa contraria a sus convicciones personales.*
- c. *Recibir e impartir enseñanza a información religiosa de toda índole, ya sea oralmente, por escrito o por cualquier otro procedimiento; elegir para sí, y para los menores no emancipados e incapacitados, bajo su dependencia, dentro y fuera del ámbito escolar, la educación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.*
- d. *Reunirse o manifestarse públicamente con fines religiosos y asociarse para desarrollar comunitariamente sus actividades religiosas de conformidad con el Ordenamiento Jurídico General y lo establecido en la presente Ley Orgánica.*

Todos ellos se declaran de manera positiva y son facultades que todo individuo puede ejercer libremente, pero hay que tener en cuenta que no ejercerlos o abstenerse de ejercerlos, en ningún caso, supone que el individuo renuncia a los mismos.

⁵⁴ Art. 53.2. «Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el [art. 14 y la Sección primera del Capítulo II](#) ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el [art. 30](#)».

Y por otro lado un aspecto positivo, todo ello, debido a la promoción de la libertad religiosa que se ha concretado y proyectado en la LOLR, en tres ámbitos materiales, como son la asistencia religiosa en establecimientos públicos (art. 2.3), la enseñanza religiosa en centros docentes públicos (art. 2.3) y la celebración de Acuerdos de cooperación por parte del Estado con las confesiones religiosas (art. 7).

El art. 3.1 LOLR establece los límites de la libertad religiosa al indicar que, *«El ejercicio de los derechos dimanantes de la Libertad Religiosa y de Culto tiene como único límite la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, así como la salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública, elementos constitutivos del orden público protegido por la Ley en el ámbito de una sociedad democrática»*.

En cuanto a los acuerdos con las confesiones religiosas, debemos tener en cuenta su elaboración normativa:

Por un lado, el Acuerdo de Asuntos Jurídicos⁵⁵ (en adelante AAJ), con la Santa Sede de 3 de noviembre de 1979 (que goza de personalidad jurídica internacional), este Acuerdo constituye una declaración por parte del Estado de la libertad de la iglesia, además del reconocimiento de la personalidad jurídica que ésta posee para ejercer su misión apostólica. Le garantiza el libre y público ejercicio de las actividades que le son propias y en especial las de culto, jurisdicción, magisterio y asistencia religiosa.

El Acuerdo tiene la consideración de Tratado Internacional, regulado en el capítulo III del Título III CE (arts. 93-96) y reconocidos como fuente del derecho en el art. 1.5⁵⁶ del Código Civil. De tal manera que como Tratado Internacional goza en nuestro derecho interno con un rango superior normativo a la ley ordinaria y en consecuencia, **la legislación unilateral del Estado en materias que afecten a lo estipulado en el Acuerdo debería ajustarse a lo expresamente pactado, no pudiendo su contenido ser derogado por una ley unilateral posterior**, ni introducirse modificaciones o alteraciones en la normativa pactada de forma unilateral, pues lo contrario vulneraría la propia Constitución.

Por lo tanto, su modificación, derogación y suspensión, está sujeta a lo previsto para los Tratados Internacionales en el art. 96 de la CE, debiéndose interpretar de forma conjunta por el Estado y la Iglesia Católica.

Hemos de hacer referencia a la STC 66/1982⁵⁷, de 12 de noviembre, en su FJ Quinto, que en cuanto al rango del Acuerdo con la Santa Sede indica,

«No podemos menos que constatar que este Acuerdo del Estado español con la Santa Sede tiene rango de Tratado Internacional y, por tanto,

⁵⁵ Instrumento de Ratificación del Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede sobre asuntos jurídicos, firmado el 3 de enero de 1979 en la Ciudad del Vaticano. BOE de 15 de diciembre de 1979.

⁵⁶ Código Civil.1.5 *«Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales no serán de aplicación directa en España en tanto no hayan pasado a formar parte del ordenamiento interno mediante su publicación íntegra en el Boletín Oficial del Estado»*.

⁵⁷ STC 66/1982, de 22 de noviembre, (Rec. 131/1982), (VLEX-15034842).

como aprecia el Fiscal, se inserta en la clasificación del art. 94 CE, sin que, respecto a él se haya institucionalmente, denunciado estipulaciones contrarias a la propia Constitución ni procedido conforme al art. 95 de la misma y, una vez publicado oficialmente el tratado, forma parte del ordenamiento interno».

El citado acuerdo recoge normas de derecho singular, entre otras el derecho a conmemorar las festividades religiosas, admitiendo en virtud del reconocimiento que hace el art. 2.b LOLR, dos vías para su ejercicio, por un lado la simple asistencia a los actos de culto confesionales y por otro el descanso en la jornada laboral. El art. 3⁵⁸ del AAJ, se limita a recoger un doble compromiso del Estado, por el cual se reconoce como festivo todos los domingos y acepta determinar de común acuerdo, otros nuevos reconocimientos.

En cuanto a los Acuerdos con las confesiones minoritarias, en virtud del art. 7⁵⁹ de la LOLR, nos encontramos con acuerdos de derecho interno, desarrollados como leyes ordinarias (siendo necesaria la mayoría simple), al no tener las confesiones minoritarias personalidad jurídica internacional. Los acuerdos fueron sometidos a lectura única en el Parlamento para su aprobación, por decisión de las Cortes Generales.

Son acuerdos que puede celebrar el Estado español, con aquellas confesiones que, por su número y ámbito, hayan alcanzado notorio arraigo en España. En la actualidad existen tres acuerdos aprobados por leyes ordinarias, que tienen radicales diferencias, con los acuerdos suscritos con la Santa Sede.

Los Acuerdos con las confesiones minoritarias son:

- Ley 24/1992⁶⁰, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo de Cooperación con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España.
- Ley 25/1992⁶¹, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo de Cooperación con la Federación de Comunidades Israelitas de España.
- Ley 26/1992⁶², de 10 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo de Cooperación con la Comisión Islámica de España.

⁵⁸ AAJ. Art. 3 «El Estado reconoce como días festivos todos los domingos. De común acuerdo se determinará qué otras festividades religiosas son reconocidas como días festivos».

⁵⁹ LOLR. Artículo 7. «Uno. El Estado, teniendo en cuenta las creencias religiosas existentes en la sociedad española, establecerá, en su caso, acuerdos o convenios de cooperación con las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas inscritas en el Registro que por su ámbito y número de creyentes hayan alcanzado notorio arraigo en España. En todo caso, estos acuerdos se aprobarán por Ley de las Cortes Generales.

Dos. En los acuerdos o convenios, y respetando siempre el principio de igualdad, se podrán extender a dichas Iglesias, Confesiones y Comunidades. Los beneficios fiscales previstos en el Ordenamiento Jurídico General para las entidades sin fin de lucro y demás de carácter benéfico».

⁶⁰ Ley 24/1992 por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España. BOE de 12 de noviembre de 1999.

⁶¹ Ley 25/1992 por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de España. BOE 12 de noviembre de 1992.

La primera de las diferencias, está relacionada con los sujetos firmantes de los acuerdos, en el AAJ los firmantes son el Estado español y la Iglesia Católica, y en su nombre, los firman el Papa y el Rey como Jefe del Estado (art. 63.2⁶³ CE), en el resto de los acuerdos las partes firmantes son la Confesión (Federaciones de iglesias y comunidades religiosas que de forma agrupada, deben cumplir dos condiciones, como son la inscripción en el Registro de Entidades Religiosas (personalidad jurídico civil) y notorio arraigo, acreditado por un número de miembros significativo, implantación geográfica y presencia histórica, actual y con proyección de futuro) y el Gobierno (Ministro de Justicia en representación del Gobierno y el Secretario General o presidente de la correspondiente Federación de Iglesias, Confesiones o Comunidades). Al acordar con federaciones y no confesiones individualizadas resta posibilidades a los Acuerdos de satisfacer intereses particulares porque las creencias son diversas.

En cuanto al nacimiento de los Acuerdos, en relación con la Iglesia Católica, ya hemos mencionado que se aplican las normas referidas a los Tratados internacionales y contenidas en los art. 95 y 96 CE, sin embargo las disposiciones contenidas en los Acuerdos con las Confesiones minoritarias, cobran eficacia normativa a partir del momento en que son aprobadas como ley por las Cortes Generales y previa su promulgación como tales, de aquí el que el art. 1 de los Acuerdos, al señalar el ámbito de aplicación de la norma, se diga expresamente «*que los derechos y deberes tienen su fundamento en la ley, no en el Acuerdo*».

En cuanto a su derogación, modificación o extinción, el AAJ, en cumplimiento del art. 96 CE «*Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios Tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional*».

En relación a los Acuerdos con las Confesiones minoritarias, interpretando las Disposiciones Adicionales de los tres Acuerdos, podemos afirmar que la cesación de los efectos se puede producir a iniciativa de cualquiera de las partes, notificándolo con seis meses de antelación, ya que no se exige el acuerdo de la otra, y ni siquiera que exista una grave causa para la denuncia del Acuerdo, es más, si una iniciativa legislativa pudiese afectar al contenido de los Acuerdos, el Gobierno sólo asume el compromiso de comunicarlo a la Confesión interesada, para que exprese su parecer.

Ya hemos indicado anteriormente que en el art. 2.b de la LOLR, se reconocen los derechos de toda persona a practicar los actos de culto y conmemorar las festividades de su confesión sin discriminación por motivos religiosos.

En el caso de los Acuerdos con las confesiones religiosas minoritarias, las referencias que interesan a este trabajo se recogen en los correspondientes arts. 12 de cada una de las leyes mencionadas anteriormente.

Formalmente los acuerdos de FERED y la Federación de Comunidades Israelitas de España (en adelante FCIE) coinciden en prever la sustitución del descanso

⁶² Ley 26/1992 por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España. BOE de 12 de noviembre de 1992.

⁶³ CE. Art. 62.3 «*Al Rey corresponde manifestar el consentimiento del Estado para obligarse internacionalmente por medio de Tratados, de conformidad con la Constitución y las Leyes*».

preceptuado por la iglesia o comunidad por el comprendido como regla general en el art. 37.1 ET. El acuerdo con la Comisión Islámica de España (en adelante CIE), en relación al descanso no menciona el ET, indicando que podrán solicitar la interrupción de la jornada los viernes entre las 13:00 a las 16:30 horas, y durante el mes del Ramadán, terminación de la jornada una hora antes de la puesta del sol.

También convergen formalmente los acuerdos de FCIE y la CIE, en cuanto que recogen un listado alternativo a las festividades anuales reguladas en el art. 37.2 ET.

Concluimos este apartado, indicando que a pesar que en teoría en España rige el principio de no discriminación por motivos religiosos, en virtud el art. 14 de la CE, podemos distinguir en nuestro ordenamiento jurídico claramente entre las confesiones religiosas sujetas sin más al derecho de asociaciones y aquellas, que por el contrario gozan de un derecho especial, con un estatuto jurídico más favorable, y dentro de las cuales hay que distinguir varias categorías:

- 1) El régimen de la Iglesia Católica, que goza del conjunto de privilegios reconocidos en los Acuerdos de 1979. (Tratado Internacional).
- 2) La situación de las confesiones religiosas que tienen acuerdos suscritos desde 1992: evangélicos, judíos y musulmanes (Normas de derecho interno, leyes ordinarias). Gozan de personalidad jurídica y son titulares de los derechos contenidos en el art. 1.2 de la LOLR y en los arts. 6, 7 y 8 de la LOLR.
- 3) Confesiones que no han formalizado acuerdo con el Estado, que han accedido al Registro de Entidades Religiosas (en adelante RER) del Ministerio de Justicia y que han sido reconocidas con notorio arraigo (art. 7.1 LOLR), como la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días (2003), los Testigos Cristianos de Jehová (2006), la Federación de Entidades Budistas de España (2007) y la Iglesia Ortodoxa (2010). Estas confesiones también gozan de personalidad jurídica y son titulares de los derechos contenidos en el art. 1.2 de la LOLR y en los arts. 6,7 y 8 de la LOLR.
- 4) Confesiones meramente inscritas (en el Registro de Entidades Religiosas). La [inscripción](#) es constitutiva de la personalidad jurídica de las confesiones -como tales- en el ordenamiento español, que les permite actuar en el tráfico jurídico pudiendo realizar actos y negocios jurídicos (comprar, vender, arrendar, etc), personarse ante los Tribunales, etc. (art. 5 LOLR. y art. 3 RD 142/1981⁶⁴).
- 5) Colectivos de naturaleza religiosa, que no están inscritas en el citado Registro, sino en el de asociaciones, con personalidad jurídica como asociaciones de Derecho común. En este caso el derecho individual de igualdad y libertad religiosas están reconocidos, pero la asociación no es una confesión religiosa. En este supuesto el Estado está obligado a desarrollar unilateralmente los principios y normas fundamentales tanto de la CE, como de la LOLR, haciendo posible, el disfrute real y efectivo de

⁶⁴ Real Decreto 142/1981, de 9 de enero, sobre organización y funcionamiento del registro de entidades religiosas. http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1981-2368. BOE de 31 de enero de 1981.

todos los derechos que integran el art. 2.1 de la LOLR. Estos colectivos quedan al margen del contenido de la Ley.

Hecha esta clasificación en cuanto a las distintas personalidades jurídicas que se reconocen a las confesiones religiosas, hay que mencionar que el Comité de los Derechos Humanos, al que hemos hecho referencia anteriormente, señalaba que el art. 18 del PIDCP «*protege a las creencias teístas, no teístas y ateas, así como el derecho a no profesar ninguna religión o creencia; los términos creencia y religión deben entenderse en sentido amplias*». Y así se pronuncia la STC 46/2001⁶⁵, de 15 de febrero, en su FJ Quinto, ante la denegación de inscripción en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia, de la Iglesia de la Unificación al indicar que,

«Una comunidad de creyentes, iglesia o confesión no precisa formalizar su existencia como asociación para que se le reconozca la titularidad de su derecho fundamental a profesar un determinado credo, pues ha de tenerse en cuenta que la Constitución garantiza la libertad religiosa «sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley» (art. 16.1 C.E.). Por ello mismo, como derecho de libertad, la libertad religiosa no está sometida a más restricciones que las que puedan derivarse de la citada cláusula de orden público prevista en el propio art. 16.1 de la Constitución».

Por lo que cabe concluir, que toda comunidad de creyentes, iglesia o confesión, tiene reconocida la titularidad del derecho fundamental a profesar de libertad religiosa, con el único límite del orden público.

2. La libertad de empresa

En el desarrollo de la libertad de empresa en el marco del Derecho del Trabajo, debemos mencionar los preceptos del ET, que regulan y concretan el poder de dirección y organización del empresario. Las facultades en la práctica del ejercicio de la libertad de empresa en el marco del Derecho de Trabajo, están reguladas en el ET y son, el poder de dirección y organización del art. 20.1 ET, el poder de vigilancia y control del art. 20.3 ET y el poder disciplinario del art. 58.1 ET.

El art. 1.1 del ET establece que éste «*será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*», que en relación con el 5.c ET se indica que el trabajador tendrá como deber laboral entre otros «*cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas*».

3. La negociación colectiva

El desarrollo legislativo de la negociación colectiva, se encuentra en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Título III “*De la negociación colectiva y de los convenios colectivos*” en sus arts. 82 a 92, estableciendo en su art. 82.1 «*Los*

⁶⁵ STC 46/2001, de 15 de febrero, BOE núm. 65. Suplemento, de 16 de marzo de 2001.

convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectivo», en este sentido existe una gran libertad de las partes contratantes.

Aunque la Ley establece un contenido mínimo de los convenios: a) determinación de las partes que lo conciertan, b) ámbito personal, funcional, territorial y temporal, c) procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el [art. 82.3](#), adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales arts., d) forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo máximo antes de finalizar su vigencia y e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el [art. 83](#).

Y es en este marco del art. 85 ET, donde cabe regular materias de jornada laboral, descansos y permisos, en conexión con el art. 37.1 ET, de tal manera que contemplen las distintas posibilidades de acomodación, en las citadas materias.

4. La igualdad y no discriminación

En nuestro ordenamiento jurídico, existen diversas medidas de carácter legislativo, que tienen como objetivos mejorar las condiciones de los trabajadores en el seno de la empresa, y entre ellas, podemos citar:

- la Ley 39/1999⁶⁶, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores,
- la Ley 51/2003⁶⁷ de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad,
- la Ley Orgánica 3/2007⁶⁸, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,
- la Ley Orgánica 2/2009⁶⁹, de 11 de diciembre, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

⁶⁶ Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores. BOE de 6 de noviembre de 1999.

⁶⁷ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE 2 de diciembre de 2003.

⁶⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre. BOE 23 de marzo de 2007.

⁶⁹ Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. BOE de 12 de diciembre de 2009.

Pero es la Ley 62/2003⁷⁰, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en su art. 28.1, a través de la trasposición de dos Directivas, en primer lugar, de la Directiva 2000/43/CE⁷¹ del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que aborda tal principio en diversos ámbitos y en segundo lugar, la Directiva 2000/78/CE ya citada, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual, la que introduce las definiciones en cuanto a la discriminación, mencionando entre otros motivos los religiosos, considerando como:

- a) *Principio de igualdad de trato: la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.*
- b) *Discriminación directa: cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.*
- c) *Discriminación indirecta: cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.*
- d) *Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.*

La Ley 62/2003, ya citada, a través de la modificación operada en su art. 37.1, modificó también el art. 4.2.c del ET, donde se reconoce el derecho a no ser discriminado del trabajador, en el ámbito de la relación laboral,

«A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español».

⁷⁰ Ley 62/2003. BOE de 31 de diciembre de 2003.

⁷¹ Directiva 2000/43/CE del Consejo de de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (en línea), <http://europa.eu.int/infonet/library/m/200043ce/es.htm>, (consulta 18 de marzo de 2012).

Así mismo, dentro del ET nos encontramos con el art. 17.1, precepto específico que desarrolla y concreta la no discriminación en las relaciones laborales estableciendo que,

«1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación».

La STC 36/2011⁷², de 28 de marzo, en su FJ Segundo, indica que en el desarrollo de las relaciones laborales no está excluida la aplicación del principio de igualdad,

«[...] el Tribunal ha venido señalando desde su STC 34/1984, de 9 de marzo, que la aplicación del principio de igualdad no resulta excluida en el desarrollo de las relaciones laborales, si bien su aplicación se encuentra sometida a importantes matizaciones. Para afirmar que una situación de desigualdad de hecho, no imputable directamente a la norma, tiene relevancia jurídica es preciso que exista un principio jurídico del que derive la necesidad de igualdad de trato entre los desigualmente tratados, y esta regla o criterio igualatorio puede ser sancionado directamente por la Constitución (por ejemplo, por vía negativa, a través de las interdicciones concretas que se señalan en el art. 14), arrancar de la Ley o de una norma de inferior rango, de la costumbre o de los principios generales del Derecho (STC 59/1982, de 28 de julio). Ahora bien, en el ámbito que nos ocupa, la legislación laboral [arts. 4.2 c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores (LET)] ha establecido la prohibición de discriminación entre trabajadores por una serie de factores que cita, pero no ha ordenado la existencia de una igualdad de trato en sentido absoluto. Ello no es otra cosa que el resultado de la eficacia del principio de la autonomía de la voluntad que, si bien aparece fuertemente limitado en el Derecho del Trabajo, por virtud, entre otros factores, precisamente del principio de igualdad, subsiste en el terreno de la relación laboral (SSTC 197/2000, de 24 de julio, F. 5, y 62/2008, de 26 de mayo, F. 5)».

⁷² STC 36/2011, de 28 de marzo, (RTC\2011\36).

IV. EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES

Los derechos fundamentales no sólo se ejercitan frente al poder público, sino también frente a los particulares en todos los ámbitos de la vida social, dichos derechos están dotados de una especial protección y su limitación sólo puede tener lugar por causas justificadas. La aceptación generalizada de esta afirmación, conocida como la teoría alemana de la *Drittwirkung* (efectos frente a terceros de los derechos fundamentales) implica que la Constitución no puede quedarse a las puertas de los centros de trabajo⁷³.

Dicho lo anterior, nos encontramos ante derechos fundamentales inespecíficos o derechos constitucionales laborales inespecíficos, que son aquellos derechos fundamentales reconocidos a toda persona, a todo ciudadano, que son ejercidos por los trabajadores en el seno de una relación laboral, de ahí que se hable de derechos fundamentales de la persona del trabajador, caracterizados por la universalidad, indisponibilidad y reconocimiento expreso en la norma constitucional⁷⁴.

Como ha indicado el TC la realización de un contrato de trabajo no puede suponer, que el trabajador se vea privado de los derechos que le corresponden como persona, y así lo afirma la STC 106/1996⁷⁵, de 12 de junio, en su FJ Quinto, al indicar que los derechos fundamentales que la Constitución reconoce a los trabajadores como ciudadanos no pueden quedar suspendidos o eliminados, por el hecho de la existencia de una relación contractual de carácter laboral,

«La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones [art. 20.1, a)], y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación». Lo que se ha justificado por cuanto las organizaciones empresariales no forman «mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el art. 38 del texto constitucional legitima que quienes-prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional» (STC 88/1985, fundamento jurídico 2.º)».

Sin embargo, el trabajador, en su relación contractual se encuentra en una situación de inferioridad respecto del empresario y esta relación contractual implica,

⁷³ SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. - SEMPERE NAVARRO, A.V. “El alcance de los derechos fundamentales en el marco de las relaciones laborales”, en Derechos fundamentales inespecíficos y negociación colectiva, C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI y A.V. SEMPERE NAVARRO (Directores), Aranzadi, 2011, págs. 21.

⁷⁴ GUTIÉRREZ PÉREZ, M., “Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecíficos”, Ediciones Laborum, Murcia, 2011, pág. 17.

⁷⁵ STC 106/1996, de 12 de junio de 1996, (Rec. 3507/1993), LA LEY 7137/1996.

que la actividad del trabajador se desarrolla dentro de una organización que tiene reconocidos otros derechos constitucionalmente protegidos, como es el regulado en el art. 38 CE – Libertad de empresa-, por lo que es necesario adaptarlos o flexibilizarlos para su ejercicio. Y en este sentido la STC 99/1994⁷⁶, de 11 de abril, en su FJ Cuarto indica,

«El contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada (STC 88/1985). Pero que, [...] no puede desconocerse tampoco que la inserción en la organización ajena modula aquellos derechos, en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva reflejo, a su vez, de derechos que han recibido consagración en el texto de nuestra norma fundamental (arts. 38 y 33 CE). Es en aplicación de esta necesaria adaptabilidad de los derechos del trabajador a los requerimientos de la organización productiva en que se integra, y en la apreciada razonabilidad de éstos, como se ha afirmado que manifestaciones del ejercicio de aquéllos que en otro contexto serían legítimas no lo son cuando su ejercicio se valora en el marco de la relación laboral [...]».

En cuanto al derecho que asiste a los trabajadores para actuar con arreglo al credo que profesa no es discutible, de hecho la práctica totalidad de los ordenamientos positivos reconocen esta esfera de libertad individual absoluta de los trabajadores, prohibiendo todo tipo de conductas o comportamientos del empresario que menoscaben la libertad religiosa y perjudiquen de cualquier modo o forma a sus titulares, de tal manera que el art. 4.2.c ET establece una prohibición de discriminación *«para el empleo, o una vez empleados, por razón de [...] ideas religiosas»*.

Pero la cuestión es determinar si en el ámbito de las relaciones laborales, el derecho de libertad religiosa y el ejercicio de su práctica, se produce de forma igualitaria y no discriminatoria o está sujeto a algún tipo de límites en especial, con relación al derecho de libertad de empresa.

La libertad religiosa del trabajador, especialmente en su vertiente negativa o pasiva parece exigir del empresario *«un principio de neutralidad o no confesionalidad»*⁷⁷, es decir, una indiferencia hacia las creencias religiosas de tal manera que en cuanto a la vertiente activa o positiva de la libertad religiosa podemos distinguir dos elementos:

- el primero de ellos comprendería, el reconocimiento en la persona del trabajador de la posibilidad de exteriorización de sus creencias y consecuentemente requerir del empresario el debido respeto siendo consciente de que pudieran generarse situaciones inusuales, de tal manera que estaríamos ante la extensión del principio de neutralidad e indiferencia hacia la religión del trabajador, a determinado tipo de comportamientos

⁷⁶ STC 99/1994, de 11 de abril, (RTC\1994\99).

⁷⁷ RODRIGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., «Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 2003, pág. 55.

efectuados en tiempo y lugar de trabajo que para la empresa sean insustanciales, o que no causen trastorno de notoriedad y

- el segundo, llevaría aparejado el derecho a exigir al empresario adaptaciones organizativas para garantizar el respeto a las convicciones del trabajador.

El principio de neutralidad del empresario, ante las creencias religiosas del trabajador, se extiende a toda la ejecución del contrato de trabajo, sea cual sea su duración o modalidad y así los actos o comportamientos del empresario que atenten a la exigencia de no tomar en consideración o de ignorar el credo religioso del trabajador, deben ser calificados como nulos, como establece el art. 17.1 ET.

Sin embargo, la invocación del derecho fundamental de libertad religiosa en el ámbito laboral no puede ser utilizada por una de las partes que participan en la relación contractual, para imponer a la otra las modificaciones de las condiciones pactadas en la relación contractual que considere oportunas; por el contrario, tanto el empresario como el trabajador deben someterse en sus prestaciones recíprocas, en el marco de la relación contractual, a las exigencias de la buena fe que implicará una cooperación entre ambas partes para cumplir con la finalidad contractual⁷⁸.

Así la STC 204/1997⁷⁹, de 25 de noviembre, en su FJ Segundo indica que,

«Es preciso recordar, [...] que la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para el trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, [...] por cuanto las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el art. 38 CE legitima que quienes presten servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de los titulares deban soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional...»

...Es necesario preservar el equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional, pues, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales, la modulación derivada del contrato de trabajo sólo se producirá en la medida estrictamente imprescindible para el logro del legítimo interés empresarial».

Indudablemente a través de esta doctrina, el Constitucional sienta la regla de la proporcionalidad como criterio para la resolución de los conflictos suscitados en el ámbito laboral con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador frente a los derechos del empresario⁸⁰.

⁷⁸ CAÑAMARES ARRIBAS, S. «Libertad religiosa, simbología y laicidad del estado». Thomson Aranzadi, Pamplona 2005, págs. 52-53.

⁷⁹ STC 204/1997, de 25 de noviembre, (RTC\1997\2004).

⁸⁰ CAÑAMARES ARRIBAS, S., «El empleo de simbología religiosa en España», (en línea), www.olir.it (Consulta 11 de abril de 2012).

Según SEMPERE NAVARRO Y SAN MARTÍN MAZZUCCONI⁸¹, “la doctrina constitucional sobre el alcance de los derechos fundamentales de los trabajadores, viene determinada por un principio general de proporcionalidad razonable, que a efectos expositivos pueden quedar más claro, si se diseña en un triple escalón: Principio de indispensabilidad, principio de proporcionalidad y principio de justificación”.

- Principio de indispensabilidad: de tal manera que cualquier recorte de derechos fundamentales ha de revelarse «como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, respetuoso con el contenido esencial del derecho» STC 98/2000⁸², de 10 de abril, FJ Quinto y la STC 99/1994, de 11 de abril, ya citada, en su FJ Quinto:

«[...] debe recordarse que [...] el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada (STC 88/1985). Pero que, [...] no puede desconocerse tampoco que la inserción en la organización ajena modula aquellos derechos, en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva reflejo, a su vez, de derechos que han recibido consagración en el texto de nuestra norma fundamental (arts. 38 y 33 CE). Es en aplicación de esta necesaria adaptabilidad de los derechos del trabajador a los requerimientos de la organización productiva en que se integra, y en la apreciada razonabilidad de éstos, como se ha afirmado que manifestaciones del ejercicio de aquéllos que en otro contexto serían legítimas no lo son cuando su ejercicio se valora en el marco de la relación laboral [...]».

- Principio de proporcionalidad: que permite apreciar la constitucionalidad de una medida restrictiva de un derecho fundamental siempre que resulte adecuada al fin perseguido, pero esta proporcionalidad ha de someterse a diferentes juicios, al juicio de idoneidad (si con la medida puede alcanzarse la finalidad pretendida), al juicio de necesidad (si no existe otra medida más moderada para la consecución del propósito con igual eficacia) y al juicio de proporcionalidad estricta (si la medida es ponderada y equilibrada).
- Principio de justificación: de tal manera que la medida restrictiva ha de responder a motivaciones objetivas, sin arbitrariedad.

⁸¹ SEMPERE NAVARRO, A., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. y VV.AA. «Derechos fundamentales inespecíficos y negociación colectiva», *Colección Cuadernos de Aranzadi Social*, Aranzadi 2011, págs. 24-26

⁸² STC 98/2000, de 10 de abril, (RTC\2000\98).

V. LA LIBERTAD RELIGIOSA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. TIEMPO DE TRABAJO: DESCANSO SEMANAL, FESTIVIDADES RELIGIOSAS, PERMISOS Y LICENCIAS.

El Convenio colectivo, es también un instrumento adecuado para la eliminación de supuestas situaciones discriminatorias. La Directiva 2000/78/CE, mencionada anteriormente, en su art. 13 sobre diálogo social señala que,

«1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, incluido el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta, y mediante la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

2. Siempre que ello sea coherente con sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros fomentarán entre empresarios y trabajadores, sin perjuicio de su autonomía, la celebración al nivel apropiado, de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 3 que entren dentro de las competencias de la negociación colectiva. Estos convenios respetarán los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de aplicación».

Por lo tanto, y siguiendo la línea de la Directiva, el Convenio colectivo es el instrumento indicado para fijar las condiciones de trabajo para un determinado sector o empresa, y porque además, en la negociación de dichos convenios colectivos los trabajadores están en mejores condiciones de hacer valer sus derechos, mejorando de esta manera la negociación individual.

Dicho lo anterior en el marco de las relaciones laborales, una de las cuestiones que plantea problemas en relación al ejercicio de la práctica religiosa, está referido al derecho del descanso semanal y a las fiestas religiosas.

El conflicto que se plantea a practicar los actos de culto y a la celebración de las festividades religiosas en horario laboral, es susceptible de ser abordada desde una doble perspectiva:

- Desde el ámbito laboral, como un elemento a tener en cuenta en las políticas públicas de conciliación y en la implantación de los planes de igualdad empresariales, o
- Desde la óptica del tratamiento jurídico del hecho religioso, en clave de objeción de conciencia del trabajador en el ámbito de las relaciones laborales⁸³⁸⁴.

⁸³ MESEGUER VELASCO, S., «La integridad de la diversidad religiosa en el ámbito de las relaciones laborales: la cuestión de las prácticas religiosas», *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* nº 28, Madrid, 2012, Pág. 6.

⁸⁴ MESEGUER VELASCO, S., *Idem*, pág. 4.

Los Acuerdos entre el Estado y las confesiones religiosas trasladaron la regulación de estas materias a la autonomía de la voluntad de trabajadores y empresarios, de tal manera que es el empresario el responsable de que el trabajador pueda ejercer este derecho, durante la jornada de trabajo.

Sin embargo de la interpretación del articulado del ET y de los términos en los que se regula esta cuestión en los Acuerdos con las confesiones minoritarias, no se desprende que el trabajador tenga un derecho absoluto o perfecto para exigir la adecuación del horario laboral a la práctica de sus actos de culto, ni tampoco se puede deducir que el empresario esté obligado a intentar una adecuación entre la organización empresarial y lo que demanda la libertad religiosa del trabajador.

El derecho a conmemorar las festividades religiosas en el ámbito laboral y que se reflejan en los acuerdos, quedan determinados de tres maneras diferentes, en función de la confesión minoritaria que los firma:

- por una parte como derecho a cambiar el día correspondiente al descanso laboral (Acuerdo con la FEREDE y FCIE);
- en segundo lugar, por medio del establecimiento de festividades propias religiosas (Acuerdos con la FCIE y CIE); y
- finalmente, como derecho permisos y licencias (derecho a la interrupción del trabajo, para el cumplimiento de obligaciones religiosas (Acuerdo con la CIE).

No podemos dejar de lado, así mismo, el derecho que le asiste al empresario para hacer cumplir las obligaciones derivadas de la relación contractual en los términos pactados, amparado por el art. 38 CE y los arts. 17.1, 20 y 37.1 ET.

Es en estos casos, es necesaria la ponderación de los derechos en conflicto, el *balancing process* (ponderación o equilibrio de intereses); es necesario analizar cada caso concreto para aplicar la regla relativa a la proporcionalidad, ligada íntimamente al ejercicio de los derechos fundamentales, que permita alcanzar un equilibrio entre las creencias religiosas del trabajador y la práctica de sus actos de culto con los intereses del empresario y de la empresa.⁸⁵

1. Descanso Semanal laboral

La observancia de un descanso semanal, de raíz religiosa histórica, se encuentra hoy establecida en el art. 37.1 ET que enuncia el derecho del trabajador al descanso semanal y, así establece que el descanso semanal mínimo es de un día y medio ininterrumpido, lo que supone la imposibilidad de fraccionar el descanso, pero este puede ser mejorado por convenio colectivo o contrato individual, se permite que el medio día se disfrute el sábado o el lunes, coincidiendo como regla general el día completo con el domingo, debido a motivos vinculados con la tradición y las costumbres imperantes en nuestro país.

⁸⁵ MESEGUER VELASCO, S., *Idem*, pág. 8.

Es importante hacer un recorrido de las normas que han ido regulando el descanso semanal, con objeto de identificar los vínculos y tradiciones, a las que hemos hecho referencia anteriormente.

El RD y proyecto de Ley, de 30 de noviembre de 1899⁸⁶, establecía «*la prohibición de trabajar los obreros en domingo y días festivos en establecimientos industriales y mercantiles*», asimismo el RD y proyecto de Ley, de 20 de junio de 1903, confirmaba el anterior proyecto,

«[...] quedando prohibido en domingo y días de fiesta, bajo pena de multas, todo trabajo material por cuenta ajena y propia, exceptuándose solamente los trabajos industriales continuos que empleen el número preciso de operarios. Los obreros no podrán trabajar dos domingos consecutivos, oyendo misa durante las horas de trabajo los que deseen cumplir con el precepto, mediante el necesario permiso que nunca les será negado».

Pero la primera regulación legal que se produce en España sobre el descanso semanal fijando el domingo a los efectos laborales se realiza a través de la Ley, 3 de marzo de 1904, de descanso dominical, que en su art. primero establecía,

«[...] prohíbe el trabajo material por cuenta ajena y el que se efectúe con publicidad por cuenta propia, en las fábricas, talleres, almacenes, tiendas, comercios fijos o ambulantes, minas, carreteras, puertos, transportes, instalaciones de obras públicas, construcciones, reparaciones, demoliciones, faenas agrícolas o forestales, establecimientos o servicios dependientes del Estado, la Provincia o el Municipio y ocupaciones semejantes».

Sin embargo la Ley recogía excepciones,

«[...] los trabajadores que trabajen en domingo, no lo harán durante dos consecutivos, trabajará únicamente el personal indispensable y las horas estrictamente necesarias, también recogía que los que trabajaran el domingo, descansarían un día entre semana y durante el trabajo se concederá a los obreros tiempo suficiente para que cumplan con sus deberes religiosos».

Con fecha 19 de agosto de 1904 y 19 de abril de 1905, se aprobaron los correspondientes Reglamentos de descanso dominical. La Ley de 1904 lo que hace es ampliar el ámbito subjetivo de aplicación de la prohibición de trabajo en domingo y fiestas contemplado con anterioridad en la ley de 13 de marzo de 1900 a todo tipo de trabajador asalariado⁸⁷.

⁸⁶ FERNÁNDEZ DE CASTRO, R. “*El Descanso Dominical*”, Tipografía “La Académica” de Serra y Russell, Barcelona, 1918, (en línea), <http://saavedrafajardo.um.es/WEB/archivos/LIBROS/Libro0744.pdf>, (Consulta 14 de mayo de 2012).

⁸⁷ LÓPEZ AHUMADA, J.E., “Orígenes y formación del derecho al descanso semanal”, Anuario de la Facultad de Derecho de Alcalá, núm. 2004, pág. 63-64.

El 25 de octubre de 1921 la OIT aprueba el Convenio Nº 14⁸⁸ sobre el descanso semanal (industrias) de 1921, que fue ratificado por España el 20 de junio de 1924, en su art. 2 establece que,

«3. El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región».

Pero es el Fuero del Trabajo⁸⁹ de 9 de marzo de 1938 en su Declaración II.2 y 3 el que da por primera vez un carácter confesional al descanso dominical al indicar que,

« 2.-El Estado mantendrá el descanso dominical como condición sagrada en la prestación del trabajo. 3.-Sin pérdida de la retribución y teniendo en cuenta las necesidades técnicas de las empresas, las leyes obligarán a que sean respetadas las fiestas religiosas y civiles declaradas por el Estado».

Y con posterioridad la Ley de descanso dominical de 13 de julio de 1941 y su Reglamento.⁹⁰

El Convenio 106⁹¹ OIT sobre el descanso semanal (comercio y oficinas) 1957, ratificado por España el 5 de mayo de 1971, que en su art. 6 establece,

«3. El período de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región. 4. Las tradiciones y las costumbres de las minorías religiosas serán respetadas, siempre que sea posible».

La ley 16/1976⁹², de 8 de abril, de Relaciones Laborales, en su art. 25.1 establecía que,

«El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, salvo disposición legal expresa o autorización del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, que permita otro régimen de descanso laboral para determinadas actividades o Empresas concretas, teniendo en cuenta sus necesidades y los intereses de las partes afectadas».

La ley 8/1980⁹³, de 10 de marzo del ET en su art. 37.1 indicaba,

⁸⁸ Convenio OIT número 14. (en línea), <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C014>, (consulta 7 de enero de 2012).

⁸⁹ Fuero del Trabajo de 1938, (en línea), http://bib.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/0814962902_2036195209079/p0000001.htm, (consulta 13 de abril de 2012).

⁹⁰ CRUZ DIAZ, J., «La institución del descanso semanal en el albor del siglo XXI», *Derecho y opinión* nº 7, 1999 pág. 100.

⁹¹ Convenio de la OIT nº 106, (en línea), <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C106>, (consulta 12 de enero de 2012).

⁹² Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, (en línea), <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1967-10949>, (consulta 15 de enero de 2012, BOE núm. 96, de 21 de abril).

⁹³ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 64 de 14 de marzo.

«Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Todo ello sin perjuicio de que por disposición legal, convenio colectivo, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral para actividades concretas».

Artículo que fue modificado por Ley 11/1994⁹⁴, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del ET y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social.

El RD 2001/1983⁹⁵, en su art. 44.1 que fue derogado por la Disposición Derogatoria del RD 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales y en relación con el descanso semanal establecía,

«Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Todo ello sin perjuicio de que por disposición legal, convenio colectivo, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral para actividades concretas».

Y este mismo RD en su art. 47, y bajo los criterios de razones técnicas u organizativas, si no se pudiera disfrutar el descanso semanal, contempla la posibilidad de abono de las horas trabajadas, o descanso compensatorio, con un incremento del 75%.

El RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (ET) regula el descanso semanal en su art. 37.1, hoy vigente, al que ya hemos hecho referencia al inicio de este epígrafe.

También el RD 1561/1995⁹⁶, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales, recoge algunas excepciones en cuanto al descanso semanal, en función de determinados colectivos, así, los empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios y trabajadores del campo, en su art. 5⁹⁷ y en su art. 6⁹⁸, respecto de empleados de comercio y la hostelería, haciendo referencia a las acumulaciones del descanso semanal.

⁹⁴ Ley 11/1994⁹⁴, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados arts. del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social. BOE 23 de mayo de 1994.

⁹⁵ Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. BOE núm. 189, de 29 de julio.

⁹⁶ Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. BOE núm. 230 de 26 de septiembre.

⁹⁷ RD 1561/1995. Artículo 5 *«podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del [art. 37 ET](#), o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana».*

⁹⁸ RD 1561/1995. Artículo 6 *«Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse en las actividades de comercio y hostelería la acumulación del medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del [art. 37 ET](#) por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana».*

Y en el art. 7.1 se recogen reglas específicas para actividades de temporada en la hostelería, que deberán acordarse por convenio o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, para la acumulación del descanso semanal en periodos más amplios que no pueden exceder de cuatro meses.

En el art. 9⁹⁹, 14.4¹⁰⁰ y 18¹⁰¹ se contemplan la acumulación de hasta cuatro semanas a los empleados de transporte y trabajadores aéreos y trabajo en el mar. Finalmente los arts. 19.1¹⁰² y 20¹⁰³ regulan los descansos semanales en determinadas condiciones específicas (trabajo a turnos y puesta en marcha y cierre de los demás).

Hasta aquí, se ha venido describiendo las distintas regulaciones que se han realizado en cuanto al disfrute del descanso semanal, y todas hacen referencia al domingo, como día completo de descanso semanal.

Sin embargo, los Acuerdos con la FEREDE y FCIE prevén la posibilidad de sustituir el descanso semanal laboral, establecido con carácter general en el art. 37.1 ET, por la tarde del viernes y el día completo del sábado. Pero para ello será necesario que medie acuerdo entre las partes, es decir, entre el empresario (sea público o privado) y el trabajador, de tal manera que no se reconozca un derecho subjetivo

⁹⁹ Art. 9 «Salvo disposiciones específicas aplicables de conformidad con lo dispuesto en las subsecciones correspondientes de esta sección, [...] así como computar el descanso semanal de día y medio, en periodos de hasta cuatro semanas».

¹⁰⁰ Art. 14.4 «El personal de vuelo a que se refiere este art. disfrutará de un mínimo de 96 días libres al año, como descanso semanal y fiestas laborales, de los cuales al menos siete habrán de disfrutarse cada mes. Durante esos días libres, que le serán notificados por anticipado, el personal de vuelo no podrá ser requerido para ningún servicio o actividad».

¹⁰¹ Art. 18 «El descanso semanal de día y medio, que podrá computarse en la forma prevista en el [art. 9](#), se disfrutará teniendo en cuenta las siguientes normas:

- a. El descanso será obligatorio para la totalidad del personal, incluido el capitán o quien ejerza el mando de la nave no sometido al régimen de jornada.
- b. Si al finalizar cada período de embarque no se hubieran disfrutado la totalidad de los días de descanso que correspondan, se acumularán para ser disfrutados cuando el buque tenga que efectuar una permanencia prolongada en puerto, por reparación u otras causas, o para su disfrute unido al período de vacaciones, de acuerdo con lo que se pacte en convenio colectivo.
- c. No obstante y siempre que se garantice en todo caso el disfrute de un día de descanso semanal en los términos previstos en los apartados anteriores, si así se acordará en convenio colectivo, los interesados podrán optar por la compensación en metálico, como horas extraordinarias, de hasta un máximo de la mitad de los restantes días de descanso no disfrutados. Del mismo modo se compensarán aquellos días de descanso no disfrutados cuya acumulación en la forma prevista en el párrafo b) pudiera originar graves perjuicios no dimanantes de escasez de plantilla».

¹⁰² Art. 19.1. Trabajo a turnos «En las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del [art. 37 ET](#), o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana».

¹⁰³ Art. 20. Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás. «La jornada de los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, siempre que el servicio no pueda realizarse turnándose con otros trabajadores dentro de las horas de la jornada ordinaria, podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para ello, en la forma y mediante la compensación que se establezca por acuerdo o pacto, y con respeto en todo caso de los periodos de descanso entre jornadas y semanal previstos en los [arts. 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores](#)».

perfecto (de aplicación directa), pudiendo ser limitado e incluso no permitido. Así el art. 12.1 de la Ley 24/1992 y la Ley 25/1992 establecen:

«El descanso laboral semanal, para los fieles de (FEREDE y FCI), cuyo día de precepto sea el sábado, podrá comprender, siempre que medie acuerdo entre las partes, la tarde del viernes y el día completo del sábado, en sustitución del que establece el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores como regla general».

En opinión de A. Fernández Coronado¹⁰⁴, “el cambio de descanso semanal laboral no podrá suponer que las empresas tengan que acomodar su actividad o funcionamiento a las creencias del individuo, en base a la doctrina del Tribunal Constitucional, pone de manifiesto, que si una empresa niega dicha posibilidad a un trabajador, no podría hablarse de lesión del principio de neutralidad, sino de incompatibilidad entre los deberes religiosos y el cumplimiento de las obligaciones laborales”.

Por lo tanto el acuerdo entre el empresario y el trabajador, deberá fijarse con claridad, y en este sentido entender que el empresario sólo se podría negar a conceder el cambio de descanso semanal laboral, en el caso de que resultara incompatible con la organización laboral o con el normal funcionamiento de los servicios mínimos, tal y como se expresaba en el anteproyecto¹⁰⁵.

La negociación colectiva todavía no recoge, con carácter general, reglas específicas sobre el descanso semanal, para los trabajadores que profesen religiones distintas de la católica¹⁰⁶, por lo que la ausencia de acuerdo entre empresario y trabajador impide desarrollar esa vertiente positiva o activa de la libertad religiosa.

La regla general indica que el descanso semanal coincidirá con lo estipulado en el art. 37.1, pero debemos considerar el citado artículo como de mínimos, ya que existe la posibilidad de que a través de convenio colectivo o pactos, se amplíe, modifique o se acuerde una distinta distribución, debemos recordar que el sector de actividad del convenio colectivo, puede influir en las cláusulas de descanso semanal.

Algunos ejemplos de concreción del descanso semanal son los siguientes:

¹⁰⁴ FERNÁNDEZ CORONADO, A. «La normativa del estado sobre festividades religiosas», Diario La Ley, 1985, Tomo II, pág. 570.

¹⁰⁵ Al art. 13.1 del Proyecto de Acuerdo con la FCI decía: «El derecho de toda persona a la conmemoración de sus festividades religiosas comprende para los fieles de las Comunidades Israelitas, pertenecientes a la Federación de Comunidades Israelitas, la observancia del descanso sabático, desde media hora antes de la puesta del sol del viernes hasta una hora después de la puesta del sol del sábado, como descanso semanal, a petición de los interesados en sustitución del establecido en el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que resulte compatible con la organización laboral respectiva y sin perjuicio del normal funcionamiento de los servicios mínimos establecidos».

¹⁰⁶ SEMPERE NAVARRO, V y SAN MARTÍN MAZZUCONI, C «Los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores» en AA.VV. Nuevos problemas de la negociación colectiva, XVI jornadas de estudio sobre la negociación colectiva, MTAS, Madrid 2004, pág. 56-58.

- El convenio de Safety-Kleen España¹⁰⁷ S.A, establece específicamente que el descanso semanal será en sábado y domingo, y no podrán ser compensados económicamente.
- El convenio estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios, indica que el descanso semanal¹⁰⁸, será de dos días ininterrumpidos.
- El convenio de panaderías de Pontevedra, indica la posibilidad de acumular el descanso semanal cada 14 días¹⁰⁹, disfrutando como mínimo dos domingos al mes.
- El convenio de Residencias de la Tercera Edad, regula que el descanso mínimo será de día y medio, y debe coincidir al menos en domingo, una vez cada cuatro semanas. En este convenio se respetará cualquier fórmula que se pacte entre la empresa y la representación de los trabajadores¹¹⁰.
- El convenio estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia, establece que, se dispondrá de dos días consecutivos de descanso semanal¹¹¹, no necesariamente un domingo o festivo.

Como se ve, las posibilidades establecidas en los convenios colectivos, son muy variadas, respetando como mínimo el día y medio de descanso semanal. En el estudio realizado en los convenios vigentes, no se ha encontrado ninguna referencia que recoja los acuerdos con la FEREDE y CIE, en relación al disfrute del viernes y el sábado, como descanso semanal.

En cuanto a la jurisprudencia existente en los diferentes tribunales, Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante TEDH), Tribunal de Justicia Europeo (en adelante TJUE), Tribunal Constitucional (TC) y Tribunal Central de Trabajo (en adelante TCT), en relación con el descanso semanal. Podemos destacar las siguientes sentencias y pronunciamientos:

El TEDH en el asunto *Konttinen contra Finlandia*¹¹², en decisión de 3 de diciembre de 1994. Demanda interpuesta por un ciudadano finlandés, funcionario de los Ferrocarriles del estado y miembro de la Iglesia adventista del Séptimo Día, que fue despedido por abandonar el puesto de trabajo, los viernes antes de concluir su jornada laboral. El demandante alegó la vulneración de su derecho a la libertad religiosa, amparándose en el art. 9 del CEDH, ya que consideraba que tenía derecho al descanso semanal de acuerdo a su religión, y que existía discriminación, con respecto a sus compañeros de trabajo, ya que estos si podían disfrutar del descanso semanal por pertenecer a las confesiones mayoritarias de Finlandia.

¹⁰⁷ Convenio 200.

¹⁰⁸ Convenio 202.

¹⁰⁹ Convenio 197.

¹¹⁰ Convenio 201.

¹¹¹ Convenio 203.

¹¹² TEDH, Asunto *Konttinen contra Finlandia*, de 3 de diciembre de 2004 (en línea), <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?action=html&documentId=667541&portal=hbkm&source=externalbydocnumber&table=F69A27FD8FB86142BF01C1166DEA398649>, (consulta el 10 de febrero de 2012).

En estas circunstancias particulares, la Comisión considera que el demandante no fue despedido a causa de sus convicciones religiosas, sino por haberse negado a respetar sus horas de trabajo. Esta negativa, aunque motivado por sus convicciones religiosas, no puede ser considerada, protegida por el artículo 9.1 CEDH. El demandante tampoco demostró que hubiera sido presionado para cambiar sus puntos de vista religiosos o que existiera impedimento para manifestar su religión o creencia. La Comisión añade que, si las horas de trabajos entraban en conflicto con sus convicciones religiosas, el solicitante era libre de renunciar a su puesto de trabajo. La Comisión considera que esto es la máxima garantía de su derecho a la libertad de religión. En suma, no hay indicios de que el despido de la demandante de interferir con el ejercicio de sus derechos en virtud del artículo 9.1 CEDH.

La decisión es realmente preocupante, ya que plantea renunciar al puesto de trabajo, de tal manera que así, no se vulnera el derecho de libertad religiosa.

El TEDH en el asunto Stedman¹¹³ contra Reino Unido, en decisión de 9 de abril de 1997, en el caso de una trabajadora cristiana que se la pretende modificar el contrato para que realice su trabajo también en domingo de forma rotatoria, la trabajadora se niega a la firma del contrato, alegando que el domingo era un día para dedicar a la familia, no era comercial y se dedicada a sus actividades religiosas, y es despedida. La demandante argumenta que el despido se produce como consecuencia de su negativa a trabajar los domingos, ya que esto constituía una violación de su libertad religiosa, la práctica y la observancia, según lo acordado por el artículo 9 de la Convención. El tribunal no considero vulnerado el CEDH, ya que no se había producido un trato discriminatorio en relación con el resto de trabajadores.

El TJUE¹¹⁴ en sentencia 12 de noviembre de 1996 (Asunto C-84/94), Reino Unido e Irlanda del Norte contra el Consejo de la UE y en relación a la Directiva 93/104/CE¹¹⁵ del Consejo relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, anuló un precepto de su art. 5 «*El periodo mínimo de descanso a que se refiere el párrafo primero, incluye en principio el domingo*», el TJUE no anula el descanso semanal, ni tampoco la posibilidad de que se disfrute en domingo, manifestando en su motivación 37 lo siguiente:

«Por lo que se refiere al párrafo segundo del art. 5 de la Directiva, hay que señalar que, si bien la cuestión de la posible inclusión del domingo en el período de descanso semanal efectivamente se ha dejado, en definitiva, a la apreciación de los Estados miembros, habida cuenta, en particular, de la diversidad de factores culturales, étnicos y religiosos en los diferentes Estados miembros (párrafo segundo del art. 5, en relación con el décimo considerando), no es menos cierto que el Consejo no logró

¹¹³ TEDH de 9 de abril de 1997, asunto Stedman contra Reino Unido (en línea), <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?action=html&documentId=667782&portal=hbkm&source=externalbydocnumber&table=F69A27FD8FB86142BF01C1166DEA398649>, (consulta 23 de abril de 2012).

¹¹⁴ STJUE de 12 de noviembre. (Asunto C84/94), (en línea), http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=DOUE-Z-1997-70030, (consulta 15 de febrero de 2012).

¹¹⁵ Directiva 93/104/CE, (en línea), <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31993L0104:es:HTML>, (consulta 1 de marzo 2012).

explicar por qué el domingo, como día de descanso semanal, tiene una relación más importante con la salud y la seguridad de los trabajadores que otro día de la semana. En estas circunstancias, procede estimar la pretensión subsidiaria del Gobierno demandante y anular el párrafo segundo del art. 5 de la Directiva, que puede desligarse de las demás disposiciones de la Directiva».

En la jurisprudencia española, la fijación del día de descanso semanal de forma y con carácter dispositivo a través del acuerdo trabajador/empresario tiene su origen en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional anterior a los acuerdos con las confesiones minoritarias, de tal manera que la doctrina establecida en la STC 19/1985, de 13 de febrero, ya citada, que se analizará a continuación, fue en la que se apoyó el Consejo de Estado en 1991¹¹⁶, cuando se solicitó su informe sobre los proyectos de acuerdo con las confesiones minoritarias, declarando que la materia de descanso semanal y las festividades religiosas no eran consecuencia del principio de libertad religiosa regulado en el art. 16 CE¹¹⁷. Así queda reflejado en la consideración Jurídica Nº VI del Dictamen 55707.1 y en la Consideración Jurídica Nº IV del Dictamen 55707.2, sobre el descanso sabático de las comunidades religiosas y las festividades religiosas.

La STC 19/1985 se refiere por primera a la cuestión del descanso semanal ante un Recurso de Amparo por violación del derecho de libertad religiosa, interpuesto por una trabajadora, con el objeto de revisar la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo (en adelante TCT), de 2 de diciembre de 1983. Con anterioridad, la Magistratura de Vigo núm. 2, había declarado la nulidad radical del despido por considerarlo discriminatorio contra lo dispuesto en los arts. 14 y 16 de la CE y 4.2.c ET, todo ello en relación al despido de un miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día por negarse a trabajar desde la puesta de sol del viernes.

La trabajadora durante la vigencia de su contrato fue bautizada el 4 de septiembre de 1982, según el rito de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, convirtiéndose desde esta fecha en miembro practicante de la misma, confesión que impone en sus creencias religiosas la inactividad laboral desde la puesta del sol del viernes a la del sábado, la actora pidió el cambio de turno o una ausencia con pérdida de salario con compensación en otras horas, que la empresa no admitió, por lo que abandonó su puesto y fue despedida. Así en el FJ Primero de la citada sentencia se indica,

«En el contrato de trabajo que liga a la recurrente con la empresa en la que presta sus servicios, no se ha denunciado la existencia de cláusula o estipulación alguna, que, en sí misma o en la interpretación o aplicación que de ella se hace, pueda resultar lesiva para los derechos fundamentales de la recurrente, y así lo que ésta pretende no es la

¹¹⁶ Consejo de Estado. Dictamen 55707.1 Proyecto de Acuerdo de Cooperación entre el Estado Español y la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España y Dictamen 55707.2, Proyecto de Acuerdo de Cooperación entre el Estado Español y la Federación de Comunidades Israelitas de España, ambos de 31 de enero de 1991, www.consejo-estado.es.

¹¹⁷ COLOMA GAÑAN, E. y VV.AA., «La objeción de conciencia en el ámbito laboral: descanso semanal, fiestas laborales e interrupción de la jornada de trabajo», *Derecho y opinión*, núm. 7, 1999, pág. 83.

anulación total o parcial del contrato, sino que se le dispense del cumplimiento de las obligaciones que libremente aceptó y que considera ajustadas a derecho, de manera que no se extraiga de su incumplimiento la necesaria consecuencia del despido».

En base a este FJ Valdés Dal –Ré¹¹⁸ afirma,

«la resistencia del TC a tipificar el conflicto sometido a su conocimiento como un conflicto entre derechos de igual rango, del tal manera que el TC considera que del derecho de libertad religiosa no nace deber alguno del empresario de conciliar la organización del trabajo con las prácticas religiosas, ni derecho del trabajador a la acomodación de sus deberes contractuales. Para el TC, en suma, es «inaceptable», por contrario a otros principios que gozan de garantía constitucional, como el de la seguridad jurídica, que un cambio de creencias religiosas «provoque la modificación de los contratos suscritos».

La sentencia en su FJ Tercero declara que,

«El descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que dice el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores se organiza en la empresa de que se trata con arreglo a la regla general, según la cual, se comprende el «domingo» en ese descanso, regla que pertenece al ámbito de lo dispositivo, pues cabe que por convenio colectivo o contrato de trabajo se pacte una regulación distinta»

El Tribunal remite a una solución de pacto trabajadora/empresa, que dada la situación de poder de dirección de la empresa y su capacidad de organización, no parece posible, y de hecho la trabajadora, solicito el cambio en tiempo y forma y fue denegado.

El TC en el FJ Cuarto, indica que,

«[...] el descanso semanal corresponda en España, como en los pueblos de civilización cristiana, al domingo, obedece a que tal día es el que por mandato religioso y por tradición, se ha acogido en estos pueblos; esto no puede llevar a la creencia de que se trata del mantenimiento de una institución con origen causal único religioso, pues... el descanso semanal es una institución secular y laboral, que si comprende el «domingo» como regla general de descanso semanal es porque este día de la semana es el consagrado por la tradición».

La sentencia desestima la pretensión de la trabajadora, sobre la base de que la seguridad jurídica se vería lesionada si el cumplimiento de los contratos de trabajo dependiera de que su contenido no contrariase la religión que en cada momento profesen el trabajador o el empresario. Y como consecuencia de ello, uno de los contratantes no puede forzar al otro, sobre la base de la libertad religiosa, a alterar lo

¹¹⁸ VALDÉS DAL-RE, F., «Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española: Libertad religiosa y contrato de trabajo», Edición nº 1, Editorial La ley, Madrid 2006, pág. 604.

pactado en contrato si esas cláusulas o estipulaciones no vulneran el ordenamiento jurídico.

El TC recuerda que no se había lesionado la vertiente negativa de la libertad religiosa, porque en ningún caso se pretendía obligar a la trabajadora a declarar sobre sus creencias, sino que simplemente la empresa había rechazado modificar el tiempo de trabajo de la demandante para hacer compatible el trabajo con su fe. En este caso el TC renuncia a buscar una adecuación entre el ejercicio fundamental de la libertad religiosa y la organización del trabajo.

Visto el asunto desde una perspectiva histórica y analizando la negociación colectiva actual, parece que reflejar en 1982, una cláusula en el convenio sectorial, que hiciera referencia a la posibilidad de disfrute del descanso semanal, en otro momento distinto, por profesar una religión distinta de la católica, quedaba posiblemente fuera de contexto y por lo tanto no hubiera sido posible establecerla, es más, ni siquiera existía el Acuerdo con la FEREDE.

En cualquier caso, aplicar la sanción máxima a una trabajadora, como es el despido, como consecuencia del conflicto y la ausencia de la misma a su puesto de trabajo, debe considerarse desproporcionada.

La STCT de 29 de septiembre de 1986¹¹⁹, desestima el recuso de un trabajador de Renfe, que solicitaba el reconocimiento del descanso semanal en sábado cuyo disfrute le había sido tolerado, durante un periodo de seis meses, por acuerdo entre los restantes compañeros con la ratificación o autorización del correspondiente jefe de empresa. La situación fue modificada también a instancias de aquellos compañeros y al haberse cubierto la plantilla de la empresa demandada.

El FJ Segundo de la sentencia mencionada indica que,

«[...] no puede admitirse una violación del art. 2.1º de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa 7/80 de 5 de julio, puesto que del derecho en ésta reconocido a practicar actos de culto, recibir asistencia religiosa y conmemorar festividades de la confesión que se profesa, no cabe inducir que una empresa de servicio público ininterrumpido tenga que adaptar este último a las exigencias religiosas de sus trabajadores, sino que, respetando las creencias de estos últimos y no obstaculizando abiertamente su desarrollo, han de ser dichos trabajadores los que lógicamente se adapten al esquema organizativo del trabajo en la empresa, sin que pueda erigirse en elemento preponderante del vínculo laboral concertado, la profesión religiosa del trabajador contratado».

La sentencia argumenta que en el uso de las facultades directivas de la empresa, ésta se halla legitimada para realizar la modificación de referencia, en atención a las características del servicio y a la necesaria compatibilización del descanso semanal de todos sus trabajadores. De tal manera que han de ser los trabajadores los que lógicamente se adapten al esquema organizativo del trabajo en la

¹¹⁹ STCT, de 29 de septiembre de 1986, (LA LEY 4465/1986).

empresa sin que la profesión religiosa del trabajador contratado, pueda constituirse en un elemento preponderante del vínculo laboral concertado.

La STS de 20 de abril de 1988¹²⁰, atiende a un caso similar, el trabajador, miembro igualmente de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, fue despedido por faltas reiteradas al trabajo, en la medida en que se negaba a prestar servicios los sábados, el TS confirmó el despido improcedente. El tribunal acepta y asume la doctrina del TC, pero entiende que en este caso no se había respetado la necesaria proporcionalidad entre falta y sanción, ya que el trabajador había sido autorizado por la empresa en un primer momento para cambiar el día de descanso del domingo al sábado. Y posteriormente cuando la empresa decide de manera unilateral asignar de nuevo el domingo como día de descanso, lo que produjo las ausencias causa del despido.

La sentencia no legitima las faltas al trabajo, porque las motivaciones religiosas no pueden imponerse a las necesidades empresariales, pero considera que estas convicciones atenúan «*muy calificadamente las faltas del trabajador, excluyendo para ellas la sanción más grave del mundo laboral como es el despido*».

El FD Quinto señala,

«[...]concurren circunstancias distintas, cual acertadamente señala el Magistrado de instancia, como son las peculiaridades organizativas de la empresa y del propio centro de trabajo en que presta sus servicios el demandante [...] y la autorización que a éste se le concedió [...] para cambiar su actividad laboral de los sábados por los domingos, sin que conste no tuviere autorización para ello, mantenida durante más de 3 meses, lo que supone una novación del primitivo contrato por acuerdo de las partes no precisa de autorización y con fundamento en causa justa -el credo religioso del trabajador-, por lo que la posterior supresión de dicha autorización [...] en el mes de mayo siguiente [...] ha de calificarse como acto unilateral del empresario, modificativo de las condiciones de trabajo, esto unido a las motivaciones religiosas, atenúa muy calificadamente las faltas del trabajador, excluyendo para ellas la sanción más grave del mundo laboral como es la de despido, determinando todas dichas circunstancias la improcedencia del motivo examinado al igual que los anteriores, imponiéndose la desestimación del recurso como también se propugna por el MF en su razonado informe».

La STSJ de Madrid 1126/1997¹²¹ de 27 de octubre, en este caso la actora practicante de religión musulmana, solicitó a su empleador no utilizar uniforme con falda corta, la exención de prestar servicios durante tres horas los viernes para efectuar el rezo colectivo, finalizar su jornada una hora antes de la puesta de sol durante el mes de Ramadán y no trabajar en establecimientos donde se manipulasen o vendiesen productos del cerdo y/o alcohol. La empresa denegó todas las peticiones, decisión que fue respaldada por el tribunal, que si bien reconoce la importancia de la

¹²⁰ STS, de 20 de abril de 1988, (LA LEY 3779-JF/0000).

¹²¹ STSJ Madrid, (Sala de lo Social, Sección 5ª), número 1126/1997, de 27 de octubre de 1997 (AS\1997\3751).

libertad religiosa y la necesidad de compatibilizar las convicciones con el trabajo, considera que es exigible «a la parte trabajadora una conducta especial de lealtad y buena fe, consistente en que –lo que no hizo la actora- al solicitar el puesto de trabajo indique previamente su confesión religiosa y el horario especial que ello implica, a fin de que esa futura empleadora estudie si puede encajar tal situación especial en su infraestructura específica».

El FJ Segundo indica que,

«La decisión de este debate debe hacerse a tenor de, las siguientes consideraciones jurídicas: A) La libertad religiosa es un derecho sagrado y sumamente respetable tanto en la esfera de la conciencia individual y colectiva como en el ámbito jurídico, pues se halla tutelado no sólo en nuestra Constitución sino en todas las declaraciones sobre derechos humanos. B) De ahí que los Tribunales laborales extremen su celo en lograr que las empresas adapten sus horarios de trabajo de modo que permitan a los trabajadores el normal y cómodo cumplimiento de sus deberes religiosos, así como no imponerles conductas o funciones incompatibles con sus íntimas y respetables creencias. C) Pero estas directrices exigen a la parte trabajadora una conducta especial de lealtad y buena fe, consistente en que lo que no hizo la actora al solicitar el puesto de trabajo indique previamente su confesión religiosa y el horario especial que ello implica, a fin de que esa futura empleadora estudie si puede encajar tal situación especial en su infraestructura específica».

La STSJ de la Comunidad Valenciana 1675/1997¹²², de 24 de junio, y STSJ 3421/2000¹²³, de 11 de septiembre. Los recursos son planteados por el mismo demandante, en la primera de ellas, el recurso se plantea contra la sentencia del JS núm. 1 de Castellón, de 20 de febrero de 1997, que desestimaba su petición de disfrutar los sábados como día de descanso semanal, por no existir acuerdo legitimador entre el demandante y la empresa, para el cambio de día del descanso semanal, como indica el art. 12.1 de la Ley 24/1992.

En la segunda sentencia el recurso se plantea contra la sentencia del JS núm. 1 de Castellón, de 20 de febrero de 1997, en la que se declaraba la procedencia del despido del recurrente, empleado de la Banda Municipal de Castellón, en calidad de fijo-discontinuo y miembro de la Iglesia adventista del Séptimo Día, como consecuencia de varias ausencias injustificadas (en viernes y sábados), a diversos actos y ensayos. Sentencia que confirmaron el TSJ, y en el caso de la STSJ 3421/2000 en su FD Tercero indica que,

«El Estatuto otorga carácter dispositivo a la determinación del día del descanso y de igual forma se recoge en la citada L 24/1992, en su art. 12.1, acuerdo que legitimaría la sustitución de la regla general del

¹²² STSJ Comunidad Valenciana, (Sala de lo Social), número 1675/1997, de 24 de junio de 1997, (AS\1997\2078).

¹²³ STSJ Comunidad Valenciana, (Sala de lo Social), número 3421/2000, de 11 de septiembre de 2000, (Rec. 1925/2000). LA LEY 160803/2000

descanso semanal que aquí no existe, debiendo añadir por último, a lo ya dicho por esta Sala, que lo que acontece en este supuesto es que el demandante quiere imponer a todos y sobre todo, su tesis religiosa y obligar contra preceptos constitucionales suficientemente interpretados y preceptos legales en vigor, a que se configure su descanso semanal en sábado, como institución religiosa que él asume por su propia condición religiosa y entiende debe respetar por el empleador, condición religiosa que nunca expresó con anterioridad a ser contratado, cuando lo pudo hacer, para que la manifestación de voluntad de las partes en la firma de éste, se hubiera configurado con plena libertad, realizando tal manifestación al mes de ser contratado, añadiendo a lo dicho y es conveniente recordar que los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe, conforme establece el art. 7.2 del CC, debiendo ser desestimado por tanto tal motivo y con ello el recurso, con confirmación de la resolución recurrida».

Una vez vista la posición de la jurisprudencia, podemos concluir diciendo, que los tribunales, vienen planteando la organización de la empresa por encima de la libertad religiosa, sin exigir, al empresario la necesidad de acreditar que la modificación de la misma no es posible, es decir, es el trabajador el que debe adaptarse a esa organización, ya que cualquier otra situación se podría considerar una novación contractual y plantean, así mismo, la necesidad de que los trabajadores actúen con lealtad y buena fe.

Hasta aquí, hemos visto las peticiones de los trabajadores, de la Iglesia adventista del Séptimo Día, pero puede darse el caso que sea el empresario el que invoca el art. 12.1 de la Ley 24/1992, con el objeto de abrir un comercio los domingos, porque los socios son adventistas, como sucedió en la STSJ de La Rioja¹²⁴, de 18 de marzo de 1999, en su FD Cuarto,

«Debe descartarse ya que el no autorizar el cambio que la demandante insta de la Administración vulnere la LO 7/1980, de Libertad Religiosa, o la L 24/1992 de 10 Nov., sobre el acuerdo de cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas, pues resulta evidente que denegar la apertura comercial los domingos no impide a los socios administradores de la entidad conmemorar la festividad del sábado, ni practicar en tal día de la semana los propios actos de culto o recibir la asistencia religiosa de su específica confesión [art. 2.1 b) de aquella primera Ley, que invoca la demandante]. Ni tampoco se contiene entre los ámbitos paccionados en el art. 12 L 24/1992 nada referente a respetar los sábados en la actividad comercial, autorizando el cambio que se propugna, pues tales ámbitos quedan claramente circunscritos: a asistencias a clases y exámenes en centros públicos y concertados; a oposiciones y pruebas selectivas en las Administraciones Públicas; y al descanso laboral semanal que prescribe el art. 37.1 ET, siempre que, en

¹²⁴ STSJ LA RIOJA (Sala de lo Contencioso-Administrativo), de 18 de marzo de 1999, (LA LEY 11298/1999).

esta última materia, exista acuerdo previo entre las partes de la relación laboral».

Y en el FD Quinto,

«[...] la diferencia de trato jurídico que en el caso de autos pretende la demandante, en cuanto fundada en el credo religiosa de sus socios mercantiles, no es conforme a los preceptos constitucionales, y la negativa administrativa a concederlo no puede reputarse contraria a ellos. Si la diferenciación de trato pretendida no lo es para unos ciudadanos de distinta religión, sino para un comerciante con establecimiento abierto al público frente a otros de igual condición, significa ello, por añadidura, que, de admitirla, la Administración no trataría por igual a todos los comerciantes con establecimientos abiertos al público, sino que vendría a discriminar al solicitante precisamente por razón de la confesión religiosa profesada por sus propietarios, lo cual proscribe el precitado art. 14 CE. Como reiteradamente ha declarado el TC, [...] «el derecho a la libertad ideológica reconocido en el art. 16 CE no resulta suficiente para eximir a los ciudadanos por motivos de conciencia del cumplimiento de deberes legalmente establecidos, con el riesgo aparejado de relativizar los mandatos legales» (TC S 321/1994, que cita las SS 15/1982 101/1983 y 160/1987) y, en análogos términos la S 55/1996, de 28 Mar».

2. Las festividades religiosas como fiestas laborales

El art. 37.2 establece en relación con las fiestas laborables,

«Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado a lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce».

En el periodo preconstitucional el Estado asumió las fiestas laborales establecidas en el Código de Derecho Canónico recogidas como religiosas y así quedo plasmado en el art. V¹²⁵ del Concordato de 1953.

La Ley 44/1967¹²⁶ de 18 de junio, que regulaba el ejercicio del derecho civil a la libertad en materia religiosa, plantea por primera vez la posibilidad de que los miembros de las Confesiones acatólicas, legalmente reconocidas, pudieran conmemorar sus festividades religiosas, siempre que no fuera en contra de la disciplina general y de las disposiciones laborales en vigor exigiéndose, en todo caso, el permiso del empresario (art. 5¹²⁷ de la Ley).

La Ley 16/1976, ya mencionada, indicaba en su art. 25.2, que,

«El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, elaborará el calendario anual de fiestas laborales, especificando en él las declaradas legalmente de ámbito nacional, y las de carácter local. Las primeras no excederán de doce y las segundas de dos. Ninguna fiesta tendrá el carácter de recuperable a efectos laborales y todas serán retribuidas».

La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET, en su art. 37.2¹²⁸, establecía catorce fiestas al año, dos de ellas locales y que debían respetarse como fiestas de ámbito nacional la Natividad del Señor, Año Nuevo y uno de mayo (Fiesta del Trabajo). Y que el Gobierno podría trasladar a lunes las que tuvieran lugar entre semana.

¹²⁵ Concordato Santa Sede y España de 1953, (en línea), http://www.vatican.va/roman_curia/secretariat_state/archivio/documents/rc_seg-st_19530827_concordato-spagna_sp.html, (consulta 1 de febrero de 2012), Art. V Concordato de 1953 *«El Estado tendrá por festivos los días establecidos como tales por la Iglesia en el Código de Derecho Canónico o en otras disposiciones particulares sobre festividades locales, y dará, en su legislación, las facilidades necesarias para que los fieles puedan cumplir en esos días sus deberes religiosos. Las Autoridades civiles, tanto nacionales como locales, velarán por la debida observancia del descanso en los días festivos».*

¹²⁶ Ley 44/1967, (en línea), <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1967-10949>, (consulta 15 de febrero de 2012), [BOE 1 de julio de 1967](#).

¹²⁷ Art. 5.1 Ley 44/1967 *«Las instituciones, entidades o empresas de cualquier índole, públicas o privadas, deberán adoptar sin perjuicio de las disciplina general y de las disposiciones laborales en vigor, las medidas que permitan a quienes formen parte de las mismas o dependan de ellas, cumplir normal y voluntariamente sus deberes religiosos».*

¹²⁸ Ley 8/1980, Artículo 37.2 *«Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo y uno de mayo, como Fiesta del Trabajo. El Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, salvo las expresadas en el párrafo anterior y aquellas otras que por su arraigo local deben disfrutarse el día de su fecha. Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias».*

El Real Decreto 2819/1981¹²⁹, de 27 de noviembre, art.1¹³⁰, en aplicación, según se indica en su preámbulo, del art. 37.2 del ET y del art. III del Acuerdo de 3 de enero de 1979, ratificado por Instrumento de 4 de diciembre, entre la Santa Sede y el Estado español, fija ocho fiestas de ámbito nacional, que se incluirán en el calendario laboral de cada año como días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, en aquellos supuestos en que no coincidan con domingo, y establece un grupo de seis fiestas que, por el orden en que se relacionan, se incluirán en el calendario laboral hasta completar un máximo de doce; asimismo reconoce a las Comunidades Autónomas la facultad de sustituir hasta tres fiestas de las señaladas en este último grupo por otras que por tradición les sean propias, bien con carácter permanente o en el calendario laboral de cada año.

El Real Decreto 2820/1981¹³¹, de 27 de noviembre, se limita a concretar el calendario laboral para los años 1982 y 1983, de acuerdo con las normas contenidas en el RD anterior, dejando a salvo la facultad de las Comunidades Autónomas para señalar las fiestas que por tradición les sean propias en los términos establecidos en el mencionado RD.

¹²⁹ Real Decreto 2819/1981, de 27 de noviembre, por el que se determinan las Fiestas de ámbito nacional a Efectos laborales. BOE núm. 287, de 1 de diciembre de 1981.

¹³⁰ Art.1.1. «Las fiestas de ámbito nacional, que se incluirán en el calendario laboral de cada año como las fiestas de ámbito nacional, que se incluirán en el calendario laboral de cada año como días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no retribuidos y recuperables, en aquellos supuestos en que no coincidan con domingo, serán los siguientes:

- a) De acuerdo con el ET: 1 de enero (año nuevo), 1 de mayo (fiesta del trabajo) y 25 de diciembre (natividad del Señor).
- b) De acuerdo con la Conferencia Episcopal, en cumplimiento del art. III del Acuerdo con la Santa Sede de 3/01/1979: 15 de agosto (Asunción de la Virgen), 1 de noviembre (Todos los Santos), 8 de diciembre (inmaculada Concepción) y Viernes Santo.
- c) 12 de octubre (Fiesta Nacional de España y de la Hispanidad).
- d) Lunes de Pascua de Resurrección y, de acuerdo con la Conferencia Episcopal, en cumplimiento del Art. III del Acuerdo con la Santa Sede de 3 /01/1979: 6 de enero (Epifanía del Señor), 25 de julio (Santiago Apóstol), 19 de marzo (San José), Corpus Christi y 29 de junio (San Pedro y San Pablo)

Art. 1.2. El calendario laboral de cada año comprenderá las fiestas señaladas en los apartados a), b) y c) del número anterior que no coincidan en domingo e incluirá, hasta completar un máximo de doce y de acuerdo con la orden en que se relacionan, las que corresponderán del apartado d).

Art. 1.3. Las Comunidades Autónomas podrán sustituir hasta tres fiestas de las señaladas en el apartado d) por otras que por tradición le sean propias, bien con carácter permanente o en el calendario laboral de cada año.

Art. 2. El Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, salvo aquellas a que se refiere el párrafo segundo del apartado dos del art. 37.2 ET.

Art. 3. Serán También inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables, hasta dos días de cada año natural con carácter de fiestas locales que por tradición le sean propias en cada municipio, determinándose por la autoridad laboral competente, a propuesta del Pleno del Ayuntamiento correspondiente y publicándose en el Boletín oficial de la Comunidad Autónoma y, en su caso, en el Boletín Oficial de la Provincia».

¹³¹ Real Decreto 2820/1981, de 27 de noviembre, por el que se establece el calendario laboral para 1982 y 1983. BOE núm. 287, de 1 de diciembre de 1981.

El RD 3217/1981¹³², de 27 de noviembre, declara como fiesta nacional de España y Día de la Hispanidad el 12 de octubre, y que tendrá con carácter permanente consideración de fiesta laboral de ámbito nacional y ordena la programación de actos oficiales y populares conmemorativos, que en su eventual proyección internacional serán coordinados por el Ministerio de Asuntos Exteriores.

De tal manera que las fiestas de ámbito nacional son doce, de carácter retribuido y no recuperable y se enumeran en el art. 45 del RD 2001/1983, ya citado, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos dividiéndose en cuatro grupos:

- De carácter cívico: 12 de octubre (Fiesta Nacional de España) y 6 de diciembre (Día de la Constitución).
- Son fiestas conmemorativas tradicionales señaladas de acuerdo con el ET: 1 de enero (Año Nuevo), 1 de mayo (Fiesta del Trabajo) y 25 de diciembre (Navidad del Señor).
- En cumplimiento del art. III del Acuerdo para Asuntos Jurídicos con la Santa Sede de 3 de enero de 1979, «*El Estado reconoce como días festivos todos los domingos. De común acuerdo se determinará qué otras festividades religiosas son reconocidas como días festivos*», se han establecido diversas fiestas específicas de la religión católica, clasificadas en dos subgrupos:
 - o 15 de agosto (Asunción de la Virgen, 1 de noviembre (Todos los Santos), 8 de diciembre (Inmaculada Concepción) y Viernes Santo.
 - o Jueves Santo, 6 de enero (Epifanía del Señor) y 19 de marzo (San José) o 25 de julio (Santiago Apóstol).

A estas fiestas, hay que añadirles dos más que tienen carácter local, es decir, aquellas «*que por tradición le sean propias en cada municipio*», en virtud del art. 46 del RD, determinadas por la autoridad laboral competente a propuesta del Pleno municipal. Que de forma generalizada, tiene relación directa con la religión católica.

Asimismo, el RD 2403/1985¹³³, de 27 de diciembre, establecía por primera vez el día 6 de diciembre, día de la Constitución como fiesta laboral, sustituyendo al Lunes de Pascua, de tal manera que se hicieron las consultas oportunas a la Conferencia Episcopal, siendo aprobado el calendario para 1986, oídas las representaciones sindicales y empresariales más representativas y de conformidad con la Conferencia Episcopal.

¹³² Real Decreto 3217/1981, de 27 de noviembre, por el que se establecen normas para la celebración del 12 de octubre, Fiesta Nacional de España y Día de la Hispanidad. BOE núm. 1, de 1 de enero de 1982.

¹³³ Real Decreto 2403/1985, de 27 de diciembre, por el que se modifica el art. 45.1 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, y se aprueba el calendario laboral, de ámbito nacional, para el año 1986, BOE núm. 312, de 30 de diciembre.

En el RD 1551/1987¹³⁴, de 18 de diciembre, por el que se aprueba el calendario laboral para el año 1988, trasladaba al lunes el descanso correspondiente a una de las fiestas de ámbito nacional que tenía lugar entre semana, haciendo uso para ello de la facultad concedida al Gobierno por el art. 37.2 ET, para así evitar que una excesiva concentración de fiestas en una misma semana repercutiera negativamente en la actividad laboral de días intermedios, de tal manera que se estableció que el 8 de diciembre de 1998, festividad de la Inmaculada Concepción, pasará a descansar laboralmente el 5 de diciembre.

Sin embargo debido a la posición de la CEOE, considerando la fiesta de la Inmaculada como una fiesta laboral que en España ha sido tradicional y gran raigambre, y la presión de la Conferencia Episcopal, dio como resultado, el RD 1376/1988¹³⁵, de 18 de noviembre, instaurándose de nuevo y para el mismo año la Inmaculada Concepción como fiesta laborable el día 8 de diciembre.

Así se recoge en la prensa de la época y en concreto en el periódico ABC¹³⁶ (edición de Sevilla) del viernes 11 de noviembre de 1988,

«la decisión fue objeto de numerosas protestas desde distintos ámbitos políticos, sociales y económicos, que piden que se mantenga como fiesta laboral el 8 de diciembre. Fuentes empresariales consultadas señalaron que, pese a que los problemas de productivas son evidentes, la CEOE no se opone en absoluto a que la Inmaculada sea fiesta laboral, porque así ha sido en España tradicionalmente y porque se trata de una fiesta de gran raigambre».

Con el RD 1346/1989¹³⁷, de 3 de noviembre, se hace una modificación del art. 45¹³⁸, indicándose que el vigente sistema de determinación de las fiestas obligaba a la

¹³⁴ Real Decreto 1551/1987, de 18 de diciembre, por el que se aprueba el calendario laboral de ámbito nacional para 1988. BOE núm. 303, de 19 de diciembre de 1987.

¹³⁵ RD 1376/1988, de 18 de noviembre, por el que se modifica el RD 1551/1987, de 18 de diciembre por el que se aprobó el calendario laboral de ámbito nacional para 1988. BOE núm. 278, de 19 de noviembre de 1988.

¹³⁶ ABC (Edición Sevilla), de 11 de noviembre de 1988, (en línea), <http://hemeroteca.abcdesevilla.es/nav/Navigate.exe/hemeroteca/sevilla/abc.sevilla/1988/11/11/025.html>, (consulta 19 de mayo de 2012).

¹³⁷ Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre, por el que se modifica el art. 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. BOE núm. 267, de 7 de noviembre.

¹³⁸ «Uno. Las fiestas laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido y no recuperable, serán las siguientes:

a) De carácter cívico: 12 de octubre, Fiesta Nacional de España y 6 de diciembre, Día de la Constitución Española.

b) De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores: 1 de enero, Año Nuevo, 1 de mayo, Fiesta del Trabajo, 25 de diciembre, Natividad del Señor.

c) En cumplimiento del art. III del Acuerdo con la Santa Sede de 3 de enero de 1979: 15 de agosto, Asunción de la Virgen, 1 de noviembre, Todos los Santos, 8 de diciembre, Inmaculada Concepción y Viernes Santo.

d) En cumplimiento del art. III del Acuerdo con la Santa Sede de 3 de enero de 1979: Jueves Santo, 6 de enero, Epifanía del Señor, 19 de marzo, San José, o 25 de julio, Santiago Apóstol.

Dos. –Cuando alguna de las fiestas comprendidas en el número anterior coincida con domingo, el descanso laboral correspondiente a la misma se disfrutará el lunes inmediatamente posterior.

elaboración de un calendario anual, no apareciendo las mismas en todos los años, el objetivo era evitar incertidumbre e inseguridad en cuanto a las fechas que iban a tener el carácter de no laborales, con los subsiguientes efectos negativos para la planificación de la actividad laboral en la Empresa, y, en general, respecto de la ordenación de la vida social y económica. Esta situación repercutía, asimismo, en la determinación de las fiestas tradicionales de las Comunidades Autónomas, no estando previsto además un sistema de publicidad fuera del ámbito de cada Comunidad Autónoma de sus correspondientes fiestas.

A esto hay que añadir las obligaciones de España derivadas del cumplimiento del Reglamento núm. 1.182/71¹³⁹, de 3 de junio, del Consejo de las Comunidades Europeas, referentes a la comunicación de las fiestas a la Comisión de las Comunidades Europeas para su difusión en el ámbito comunitario, mandato éste que sintoniza con los objetivos generales de creación de un ámbito social europeo y con las lógicas necesidades de homogeneización en cuanto al sistema de fiestas y todo ello en relación con el sistema de plazos, fechas y términos, en relación de días hábiles o feriados (plazos procesales).

Se pretende establecer un calendario permanente, optando por un sistema mediante el que no es necesario contar con fiestas que suplan a las que coincidan en domingo, ya que el descanso correspondiente a estas últimas se disfrutará el lunes inmediatamente posterior. Al suponer esta reforma la eliminación de dos fiestas de la relación general se realizaron las oportunas consultas con la Conferencia Episcopal, para así dar cumplimiento al AAJ, reflejándose en esta norma el acuerdo obtenido en tales consultas.

Tres. –Corresponde a las Comunidades Autónomas la opción entre la celebración de la Fiesta de San José o la de Santiago Apóstol en su correspondiente territorio. De no ejercerse esta opción antes de la fecha indicada en el número cuatro de este art., corresponderá la celebración de la primera de dichas fiestas. Además de lo anterior, las Comunidades Autónomas podrán sustituir las fiestas señaladas en el apartado d) del número uno de este art. por otras que, por tradición, les sean propias. Asimismo, las Comunidades Autónomas podrán también sustituir el descanso del lunes de las fiestas nacionales que coincidan con domingo por la incorporación a la relación de fiestas de la Comunidad Autónoma de otras que les sean tradicionales.

Cuatro.–La relación de las fiestas tradicionales de las Comunidades Autónomas, así como la opción prevista en el número tres, deberán ser remitidas por éstas cada año al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con anterioridad al día 30 de septiembre, a fin de que por dicho Departamento se proceda a dar publicidad a las mismas a través del «Boletín Oficial del Estado» y al cumplimiento de las obligaciones en esta materia derivadas del Reglamento del Consejo de las Comunidades Europeas 1182/1971, de 3 de junio. No obstante lo anterior, las Comunidades Autónomas cuya relación de fiestas tradicionales que sustituyen a las de ámbito nacional sea adoptada con carácter permanente, no deberán reiterar anualmente el envío de esta relación.

Cinco. –Lo dispuesto en esta norma para el descanso semanal en cuanto a régimen retributivo, sistema de descansos alternativos y otras condiciones de disfrute será asimismo de aplicación a las fiestas laborales.»

¹³⁹ Reglamento CCE núm. 1182/71, del Consejo, por el que se determinan las normas aplicables a los plazos fechas y términos. DOCE 8 de junio de 1971.

También con esta reforma se da cumplimiento a la STC 7/1985¹⁴⁰, de 25 de enero, en relación a un conflicto positivo de competencia entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de las fiestas laborales y la necesidad de una disposición de carácter general que garantice la uniformidad pretendida por el art. 149.1.7 CE, presentado por el Gobierno Vasco y la Generalidad de Cataluña, que impugnaban el RD 2819/1971, de 27 de noviembre, y así mismo el Gobierno Vasco impugnaba el RD 2820/1971 y la Generalidad de Cataluña impugnaba el RD 3217/1981, de 27 de noviembre los dos.

La STC 7/1985, ya mencionada indica en su FJ Cuarto,

«Este Tribunal Constitucional ya ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el alcance de la expresión «legislación laboral», contenida en el art. 149.1.7 de la Constitución.

Según la jurisprudencia del mismo, dicha expresión incluye tanto las leyes como los reglamentos que desarrollan la ley y, por lo tanto, son complementarios de la misma, pues, de otro modo, se frustraría la finalidad constitucionalmente pretendida de mantener una uniformidad en la ordenación jurídica de la materia».

Y en su FJ Quinto,

«El art. 37.2 del ET distingue entre fiestas laborales, autonómicas y nacionales, estableciendo un número máximo de 14 fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperable, de las cuales dos serán locales; establece expresamente que se respetarán en todo caso como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo y 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y, asimismo, que las Comunidades Autónomas podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias.

De la redacción de dicho art. no cabe deducir que, una vez excluidas las dos fiestas locales y las tres de ámbito nacional expresamente señaladas, el resto de las fiestas laborales hayan de ser o bien todas nacionales o bien todas comunitarias. La primera interpretación vaciaría de contenido la facultad comunitaria expresamente reconocida en el citado precepto. La segunda es incompatible con el tenor literal del mencionado art., pues en él se prevé la existencia de otras fiestas nacionales al establecer, en su párrafo primero, que «en todo caso» tres tendrán carácter nacional y, en su párrafo segundo, que el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, salvo las tres a las que expresamente se alude y aquellas otras que por su arraigo local deben disfrutarse el día de su fecha. Por otra parte, tal posibilidad aparece también explicitada en el Acuerdo de 3 de enero de 1979 entre el Estado español y la Santa Sede sobre asuntos jurídicos, cuyo art. III precisa que «el Estado reconoce como días festivos todos los domingos. De común acuerdo se determinará qué otras festividades religiosas son reconocidas como días festivos».

Existe, pues, la posibilidad de que se fijen otras fiestas nacionales distintas de las contenidas expresamente en el ET. La expresa determinación en el precepto de estas tres últimas no puede tener en este contexto otra finalidad

¹⁴⁰ STC 7/1985, de 25 de enero, (RTC 1985/7).

que la de elevar a rango legal el reconocimiento y carácter de las mismas, imposibilitando, por tanto, su supresión, modificación o traslado mediante norma de rango inferior a la ley o mediante la voluntad de trabajadores y Empresas.»

No cabe duda de que como demuestran los RD citados, el peso de la Conferencia Episcopal en materia de festividades religiosas, en cumplimiento del art. III del AAJ, sitúa a la Iglesia Católica, en una posición privilegiada, con respecto a las demás confesiones minoritarias, a pesar de que nuestra Constitución declara la aconfesionalidad del Estado y de la aprobación en 1982 de la LOLR.

Una vez aprobada la Constitución en 1978, la LOLR establece en su art. 2.b, como una de las manifestaciones del derecho fundamental de libertad religiosa, el derecho a conmemorar las festividades religiosas sin discriminación por motivos religiosos.

Hasta los acuerdos con las confesiones minoritarias, el derecho a la conmemoración de festividades religiosas sólo estaba disponible para la Iglesia Católica, por medio del AAJ, en cuyo art. III se establecía el reconocimiento del domingo como día festivo, remitiéndose a futuras negociaciones entre Iglesia y Estado, para la determinación de las restantes fiestas religiosas.

Con la aprobación de los Acuerdos con FCIE y CIE, en su respectivo art. 12.2 se recogen las festividades de las citadas confesiones. En cuanto a FERED, el acuerdo no contempla ninguna referencia en relación a festividades religiosas.

Las diferencias, entre el sistema adoptado para la Iglesia Católica y los acuerdos adoptados para la FCIE y CIE, son importantes y de contenido, ya que las festividades católicas, han sido reconocidas por el Estado y las festividades de las confesiones minoritarias están sujetas al acuerdo o pacto individual, convenio colectivo o voluntad del empresario. El sistema tiene aquí menos garantías, ya que al subordinarse a la necesidad del acuerdo con el empresario; acuerdo que podría convertirse en simple permiso de no observarse las condiciones que hemos referido anteriormente al tratar del descanso semanal laboral.

Este distinto sistema empleado para hacer efectivo el derecho a conmemorar las festividades religiosas, según se trate de la Iglesia Católica o de las Comunidades israelita y musulmana, es debido al peso histórico y sociológico que la Iglesia Católica tiene en nuestro país, lo que ha originado que parte del calendario laboral oficial, se determinase de acuerdo con esta Iglesia, como hemos venido indicando.

Así la Ley 25/1992 en su art. 12.2 indica,

«Las festividades que a continuación se expresan que, según la Ley y la tradición judías, tienen el carácter de religiosas, podrán sustituir a las establecidas con carácter general por el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 37.2, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables, a petición de las personas a que se refiere el número anterior, y en los términos previstos en el mismo.

- Año Nuevo (Rosh Hashaná), 1º. y 2º. día.
- Día de Expiación (Yom Kippur).

- *Fiesta de las Cabañas (Succoth), 1º. 2º. 7º. y 8º. día.*
- *Pascua (Pesaj), 1º. 2º. 7º. y 8º. día.*
- *Pentecostés (Shavuot), 1º. y 2º. Día».*

Y la Ley 26/1992, en su artículo 12.2 indica,

«Las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan, que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosas, podrán sustituir, siempre que medie acuerdo entre las partes, a las establecidas con carácter general por el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 37.2, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables, a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la "Comisión Islámica de España.

- *AL HIYRA, correspondiente al 1º. de Muharram, primer día del Año Nuevo Islámico.*
- *ACHURA, décimo día de Muharram.*
- *IDU AL-MAULID, corresponde al 12 de Rabiú Al Awwal, nacimiento del Profeta.*
- *AL ISRA WA AL-MI'RAY, corresponde al 27 de Rayab, fecha del Viaje Nocturno y la Ascensión del Profeta.*
- *IDU AL-FITR, corresponde a los días 1º., 2º. y 3º. de Shawwal y celebra la culminación del Ayuno de Ramadán.*
- *IDU AL-ADHA, corresponde a los días 10º., 11º. y 12º. de Du Al Hyyah y celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham»*

Con respecto a la Iglesia Católica y el derecho a celebrar sus festividades religiosas, forman parte como fiestas laborales de carácter nacional, todo ello en cumplimiento del art. 3 del AAJ, desarrollado en la actualidad por el RD 2001/1983 de 28 de julio, en la redacción dada por el RD 1346/1989, de 3 de noviembre; conmemorar sus festividades religiosas se ha hecho efectivo adoptando un modelo que podríamos denominar de integración orgánica, por cuanto que se consideran como fiestas laborales de carácter nacional, determinadas fiestas religiosas católicas.

Es de resaltar que, la Resolución de la Dirección General de Trabajo¹⁴¹, de 6 de noviembre de 2012, por la que se publica la relación de fiestas laborales del mismo año, se establece como fiesta laboral de la Comunidad Autónoma de Melilla el 26 de octubre (Fiesta del Sacrificio – Aid El Kebir) y en la Comunidad Autónoma de Ceuta el 27 de octubre (Festividad de la Pascua del Sacrificio- Eidhul-Adha), sustituyendo al 25 de julio (Apóstol Santiago), todo ello en virtud del art. 45.3 del RD 2001/1983 que establece que *«Las Comunidades Autónomas podrán sustituir hasta tres fiestas de las señaladas en el apartado d) por otras que por tradición le sean propias, bien con*

¹⁴¹ Resolución de 6 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para 2012. BOE núm. 248, de 14 de octubre de 2011.

carácter permanente o en el calendario laboral de cada año»), reconociéndose en el ámbito de la Comunidad Autónoma una fiesta de carácter musulmán.

Sin embargo, y aunque escasas, podemos destacar algunas referencias convencionales que ya contemplan fiestas musulmanas:

El Convenio colectivo del Trabajo en el Campo de las Islas Baleares, establece en su,

«Art. 24142. Permisos y fiestas. Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebren fiestas diferentes a las del calendario laboral con un máximo de dos días por año, por ejemplo «La Fiesta Chica» y «La Fiesta del Cordero» disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tenga lugar. Así mismo durante el mes del Ramadán la jornada podrá ser continuada».

El citado artículo no se refiere expresamente a los trabajadores musulmanes, pero parece lógico que está dirigido a ellos, como se deduce claramente de las festividades a que se alude. Pero podríamos entender que dada la redacción del artículo, sería también aplicable a los trabajadores de otras creencias religiosas — como los adventistas o los judíos— ya que las fiestas que se citan son a título de ejemplo.

El Convenio reconoce el derecho a disfrutar de dos días de permiso, no remunerados, y que se configura como un derecho no sujeto a la necesidad de un nuevo acuerdo con el empresario, ni siquiera a las necesidades de producción. Sin embargo, el texto no excluye la posibilidad de que los trabajadores puedan llegar a un acuerdo con el empresario de disfrutar de días libres con ocasión de otras festividades, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 12.2, que establece que siempre que medie acuerdo entre las partes, se pueden sustituir tales festividades, reconociéndoles, por lo tanto, el carácter de *«retribuidas y no recuperables»*.

No ocurre lo mismo con los ejemplos que recogemos a continuación, ya que en estos casos, sí mencionan fiestas concretas y confesión religiosa concreta, la musulmana y así, el Convenio Colectivo del Trabajo en el Campo de Almería en su art. 23¹⁴³, en el que se concede permiso especial por motivo del Ramadán, siempre que la

¹⁴² Convenio 1

¹⁴³ Art. 23. Permiso especial. Fiestas con motivo del Ramadán¹⁴³ *«Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio y siempre que la situación del trabajo lo permita, tendrán derecho a un mes por año de permiso sin retribuir, por motivos plena y claramente justificados, según la casuística del art. anterior. Este permiso especial habrá de ser solicitado previamente y justificado adecuadamente con posterioridad. Durante la duración de este permiso, el trabajador que lo disfrute, no podrá realizar ningún tipo de trabajo retribuido como asalariado por cuenta ajena. Fiestas con motivo del Ramadán.*

a) *Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebren «la Fiesta Chica» y «la Fiesta del Cordero», disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tengan lugar.*

b) *Así mismo, durante la celebración del Ramadán, los trabajadores que profesen esta confesión religiosa, previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores del centro de trabajo afectado, podrán fijar su jornada de forma continuada, con una disminución de una hora al comienzo y otra al término de la misma. Dicha reducción se recuperará en la forma que, igualmente, se acuerde.*

situación de trabajo lo permita, tendrán derecho a un mes al año de permiso sin retribuir, permisos no retribuidos por festividades concretas, y la jornada continuada durante el Ramadán, y también el convenio recoge un procedimiento de arbitraje ante la comisión paritaria del convenio.

Los convenios de los sectores de la Construcción para el año 2007-2011, anexo V¹⁴⁴; de Hostelería para los años 2008-2010; del Metal para 2010, art. 14. Fiestas abonables y no recuperables¹⁴⁵ a diferencia de los demás, no vincula la posibilidad de realizar dichos cambios al hecho de que las necesidades del servicio lo permitan, ni a la necesidad de acuerdo entre las partes, si bien cabe entender que tal sustitución requiere del consenso del empresario y que éste autorizará el cambio únicamente si las necesidades del servicio lo permiten; o del Comercio para 2010-2011, art. 11. Jornadas Especiales¹⁴⁶; del sector de Auto-Taxis para 2000-2001, art. 18. Fiestas abonables y no recuperables¹⁴⁷ (Incorpora el día de MAULU celebración del nacimiento del profeta Mohamed); del sector del transporte de mercancías para 2011-2012, art. 12. Jornada Laboral¹⁴⁸; todos ellos de la Ciudad Autónoma de Ceuta, incorporan festividades de origen musulmán.

A modo de ejemplo el Convenio del Sector de la Hostelería en su art. 11¹⁴⁹. y el Convenio de la Federación de Fútbol de Ceuta, en su art. 14¹⁵⁰ disponen que,

A falta de acuerdo, los trabajadores podrán solicitar el arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión, que deberá adoptarse por unanimidad de sus miembros, tendrá carácter vinculante para la empresa y los trabajadores afectados».

¹⁴⁴ ANEXO V. *Las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan, que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir, siempre que medie acuerdo entre las partes, a las establecidas con carácter general por el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 37.2 con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables, a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la «Comisión Islámica de España», y siempre que las necesidades de la empresa queden debidamente atendidas.*

El día IDU AL-FITR, celebra la culminación del Ayuno de Ramadán.

El día IDU AL-ADHA, celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

Este mismo Convenio Colectivo, viene fijando anualmente las fechas concretas: ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA, suscrito por la parte Empresarial y por la Representación de los Trabajadores, reunión celebrada el 27 de abril de 2011, consistente:

a) Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

b) En aplicación del art. 64 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011, se acuerda declarar inhábiles y remunerados, con carácter exclusivo para el año 2011, los siguientes días:

- 2 días a la terminación del ramadán. (Si alguno de estos días coincidieran en sábado, domingo o festivo, pasará al día siguiente hábil).

- 2 días por las fiestas del Cordero. (Si alguno de estos días coincidiera en sábado, domingo o festivo, pasará al siguiente día hábil).

Los días 20 de abril, 9 de septiembre y 5, 7 y 9 de diciembre.

¹⁴⁵ Convenio 5.

¹⁴⁶ Convenio 4.

¹⁴⁷ Convenio 8.

¹⁴⁸ Convenio 9.

¹⁴⁹ Convenio 3.

¹⁵⁰ Convenio 205.

« De acuerdo con la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de Julio, de Libertad Religiosa y conforme al acuerdo de cooperación del Estado Español con la Comisión Islámica de España de 28 de Abril de 1992, las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. Tal petición de sustitución será a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas de España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan.

El día de IDU AL-FITR celebra la culminación del Ayuno de Ramadán.

El día de IDU AL-ADHA celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham»».

Y el convenio colectivo de la construcción de Melilla, incorpora también un precepto en relación con la religión musulmana, en su art. 36 Fiestas Locales y Navideñas¹⁵¹ se establece que «*En las dos fiestas principales de los musulmanes, tendrán los trabajadores de dicha religión la potestad de elegir dos días de inasistencia al centro de trabajo, en cada festividad, con cargo a sus vacaciones*».

Otro ejemplo de esta regulación, la encontramos en el VIII Convenio Colectivo para el Personal Laboral¹⁵² de la Ciudad Autónoma de Melilla de 2005, concretamente en su artículo 21.2.I, y el Convenio Colectivo “Proyecto Melilla”¹⁵³ para 2006-2007, en su art. 22.2.I, así como, el IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Sociedad Pública Información Municipal Melilla S.A. “INMUSA”¹⁵⁴, para 2007, en su art. 21.2.I, disponen la posibilidad de licencia de «*dos días al año de libre disposición, por razones de libertad religiosa o aconfesional, que no vengan reconocidos como fiestas en el calendario laboral*».

También el Convenio Colectivo del sector de Panadería¹⁵⁵ de la Ciudad Autónoma de Melilla de 2004-2005, que en su artículo 26.5 determina que «*se entenderá como festivo, los 14 días establecidos en el calendario laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla y la fiesta musulmana denominada Aid-El Kabir*».

Por último, la Comisión Permanente de Administraciones Públicas de la Ciudad Autónoma de Melilla, en acuerdo adoptado por unanimidad en sesión extraordinaria celebrada el 27 de septiembre de 2005 propuso conceder a los empleados públicos un día festivo más manteniendo los servicios mínimos, que sería el día de la fiesta musulmana de sacrificio; el citado acuerdo fue aprobado por el Consejo de Gobierno¹⁵⁶ en sesión celebrada el día 18 de noviembre del mismo año.

¹⁵¹ Convenio 6.

¹⁵² Convenio 206.

¹⁵³ Convenio 207.

¹⁵⁴ Convenio 209.

¹⁵⁵ Convenio 208.

¹⁵⁶ Acuerdo Consejo de Gobierno Ciudad Autónoma de Melilla, de 18 de noviembre de 2005. BOME de 20 de noviembre de 2005.

No se ha encontrado en la jurisprudencia española, doctrina sobre las festividades religiosas, sin embargo en el TEDH, podemos mencionar la siguiente sentencia:

El Caso Kostaski¹⁵⁷ contra Antigua República Yugoslava de Macedonia, sentencia de 13 abril 2006, donde el trabajador se ausentó durante un día para asistir a una festividad religiosa de origen musulmán, a pesar de la falta de permiso comunicada por su superior y debido a la fuerte carga de trabajo. Como consecuencia de este hecho, la empresa decidió multarle con una reducción salarial del 15% durante tres meses.

Con posterioridad el trabajador volvió a ausentarse con motivo de la fiesta religiosa de origen musulmán (Bayram), volviendo a ser multado por la empresa con una reducción del 15% del salario, durante seis meses. Hay que señalar que la Ley de fiestas religiosas, establecía que Pascua y Navidad serán fiestas legales para todos los ciudadanos de la Antigua República Yugoslava de Macedonia, independientemente de su confesión, y que Ramadán, Bayram y Kurban Bayram serán fiestas legales para los que profesan la religión musulmana.

El trabajador consideraba que se había vulnerado el art. 14 del CEDH, en relación con el art. 9, y así el Tribunal hace la siguiente valoración,

«El artículo 14 del Convenio completa las otras disposiciones sustantivas del Convenio y de sus Protocolos. Puede ser aplicado de manera autónoma ya que una violación del artículo 14 no presupone una violación de otras disposiciones aunque, ya que no tiene una existencia independiente, puede únicamente aplicarse cuando la discriminación que se alega entra en el ámbito de los derechos y libertades salvaguardados por otras disposiciones sustantivas (véase, entre muchas otras, Sentencia Van der Musselle contra Bélgica de 23 noviembre 1983 [TEDH 1983, 13], serie A núm. 70, ap.

Además, la diferencia de trato es discriminatoria a efectos del artículo 14 si «no tiene una justificación objetiva y razonable», esto es, si no persigue un «fin legítimo» o si no existe «una razonable relación de proporcionalidad entre los medios empleados y el fin que se pretende conseguir». Además, los Estados Contratantes gozan de un cierto margen de apreciación para valorar si y hasta qué punto las diferencias en por lo demás situaciones similares justifican un trato diferente (véanse Sentencia Karlheinz Schmidt contra Alemania, de 18 julio 1994 [TEDH 1994, 27], serie A núm. 291-A, pgs. 32-33, ap. 24 y Camp y Bourimi anteriormente citada, ap. 37.

En este asunto, aunque no existe en virtud del artículo 9 derecho como tal a tener permiso para dejar de trabajar por motivo de fiestas religiosas concretas, el Tribunal señala que las decisiones de los tribunales en los recursos del demandante contra el castigo disciplinario

¹⁵⁷ TEDH, Sentencia de 13 abril 2006, Caso Kostaski contra Antigua República Yugoslava de Macedonia, (TEDH\2006\30).

que le fue impuesto hicieron que las conclusiones afectaran a la aparente autenticidad de sus creencias. Esto, en opinión del Tribunal, es suficiente para llevar las quejas del demandante al ámbito de aplicación del artículo 9.

Sin embargo, en la medida en la que el demandante alega que es la única persona practicante de la fe musulmana a la que le ha sido exigido probar su pertenencia a esa religión, el Tribunal considera que toda diferencia de trato resultante puede ser calificada como basada en una justificación objetiva y razonable. El demandante estaba reclamando un privilegio o exención a los que no tendría derecho a menos que perteneciera a la religión en cuestión y en circunstancias en las que se planteaban dudas en cuanto a ese derecho. Como se ha encontrado antes en virtud del artículo 9, no era ni poco razonable ni desproporcionado exigirle que demostrara algún nivel de sustanciación de su reclamación.

En estas circunstancias, el Tribunal concluye que no ha habido violación del artículo 14 del Convenio en relación con el artículo 9».

3. Permisos y licencias

El art. 37.3 ET regula los permisos de que dispone el trabajador, previo aviso y justificación, de tal manera que podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por determinados motivos y por el tiempo correspondiente. Del elenco previsto en el precepto, no se desprende, que ninguno de los permisos esté relacionado con la práctica del culto o participación en ceremonias de carácter religioso.

Pero como, ya indicamos, a través del instrumento de la negociación colectiva, nos encontramos con convenios colectivos que regulan específicamente los siguientes permisos:

En cuanto al permiso por bautizo, nos encontramos con distintas posibilidades, existen convenios donde se concede el permiso con carácter retribuido¹⁵⁸. En otros convenios se hace referencia dentro del mismo epígrafe al bautizo y comunión, reconociéndose como permiso retribuido¹⁵⁹ el día de la ceremonia.

¹⁵⁸ Convenios 2; 10; 12; 13; 15; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 32; 34; 38; 42; 48; 51; 84; 86; 94; 104; 107; 117; 118; 119; 120; 121; 134; 149; 150; 157; 172; 177; 179; 181; 186.

¹⁵⁹ Convenios 1; 8; 35; 37; 41; 43; 44; 46; 49; 50; 52; 53; 57; 58; 59; 64; 65; 68; 69; 70; 72; 73; 77; 78; 79; 80; 81; 82; 83; 85; 87; 88; 89; 90; 92; 95; 96; 99; 100; 101; 103; 105; 106; 108; 109; 110; 111; 112; 113; 114; 116; 122; 123; 124; 125; 126; 127; 128; 129; 131; 132; 133; 135; 136; 137; 138; 139; 140; 142; 143; 144; 145; 146; 147; 151; 152; 153; 154; 155; 156; 158; 159; 160; 161; 162; 163; 165; 166; 167; 168; 169; 170; 171; 173; 174; 176; 178; 180; 182; 183; 184; 185; 191; 192; 193; 198; 199; 210.

O sólo se contempla la Comunión¹⁶⁰, también como permiso retribuido. En otros se concede, permiso retribuido de media jornada por bautizo y primera comunión de descendientes el día en que se celebre la ceremonia¹⁶¹. O se puede disfrutar del día por bautizo

y comunión¹⁶², utilizando el día por asuntos propios sin retribución.

El convenio de contratas ferroviarias¹⁶³, concede el día de la ceremonia de bautizos y comuniones o ceremonias análogas de otras religiones de hijos/as, hermanos, nietos/as y sobrinos/as, como permiso retribuido, en este supuesto alcanza hasta el 3º grado en la línea de consanguinidad descendente, pero no de afinidad o ascendente.

El Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, recoge permisos retribuidos para bautizos y/o comuniones, así como referencia a celebraciones de similares¹⁶⁴ características, con las confesiones que el Estado español tenga firmado acuerdos de colaboración, como indica el art. 38 «Permiso por bautizos y comuniones»¹⁶⁵. Como ya indicamos en nuestra referencia a las confesiones minoritarias, entendemos que cualquier trabajador que practique una confesión distinta de las que mantienen acuerdos con el Estado español, podría exigir, el correspondiente permiso retribuido por ceremonias equivalentes o similares al bautizo o comunión, de lo contrario, nos encontraríamos ante una discriminación.

El convenio de Asistencia en Tierra (Handling), en su art. 28. Duración, retribución y programación de vacaciones¹⁶⁶, recoge los permisos de bautizo y comunión, pero a cuenta de días de vacaciones, siempre que se produzca un preaviso de 15 días.

El convenio del Grupo Axa Seguros, en su art. 27¹⁶⁷.e. Licencias. Establece un día de permiso retribuido, en el día que tenga lugar la ceremonia de matrimonio o *toma de hábitos de hijos*.

El convenio de Bingos de Bizkaia, en su art. 23¹⁶⁸ «*Licencias retribuidas. Bautizo o equivalente y comunión o acto similar*». En cuanto al bautizo o ceremonia equivalente, el permiso sería posible, en mi opinión, también para la celebración de la

¹⁶⁰ Convenios 12; 13; 15; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 39; 54; 60; 61; 62; 63; 66; 71; 187; 188; 190

¹⁶¹ Convenio 16.

¹⁶² Convenios 93; 102; 164.

¹⁶³ Convenio 14.

¹⁶⁴ Convenios 75.

¹⁶⁵ «*En caso de bautizo o comunión de hijo/a o nieto/a, el padre, la madre y el abuelo/a tendrá derecho a permiso retribuido en el día en que concurra el mencionado evento, cuando coincida con un día planificado de trabajo, o la víspera se haya planificado turno de noche. Se aplicará a las celebraciones de similares características de las confesiones religiosas con las que el Estado Español tenga firmados acuerdos de colaboración*».

¹⁶⁶ Convenio 31.

¹⁶⁷ Convenio 36.

¹⁶⁸ Convenio 97; 98; 130.

*aqiqah*¹⁶⁹, de origen islámico (equivalente al bautismo para los cristianos) y en cuanto a la comunión podríamos incluir a los ortodoxos.

El convenio de almacenistas y detallistas de alimentación de Sevilla¹⁷⁰, recoge en su art. 29 como permiso recuperable¹⁷¹, el bautizo o la primera comunión en línea consanguínea tanto ascendente de 1º grado, como descendentes hasta 2º grado y siempre que el 10% de la plantilla, no solicite permiso para la misma finalidad.

El convenio del Sector Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina, de Sevilla¹⁷² establece en su art. 20 establece una licencia retribuida para atender asuntos propios que no admitan demora «*El personal de las Empresas sin excepción, tendrá derecho a una licencia con sueldo de dos días al año, en caso de necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, la cual les será concedida previa solicitud, quedando obligado en los dos días siguientes al disfrute a justificar la indudable necesidad del asunto que motivó la solicitud. Dichos días podrán ser utilizados para asistir a bodas, bautizos o comuniones de los hijos, previa solicitud y siempre que coincidan con días de trabajo*». Este convenio sitúa los permisos de bautizo o comunión, con un carácter de deber inexcusable, dándoles un tratamiento distinto que al resto de los permisos retribuidos.

El convenio colectivo para el sector de hostelería de la provincia de Alicante¹⁷³, parece indicar que tendrán derecho todas las confesiones religiosas, cualquiera que sea la celebración religiosa, y así queda establecido en el art. 28.1.e, «*Un día por celebración de matrimonio, civil o religioso, bautizo o comunión de los hijos del trabajador o de la trabajadora, u otra celebración de carácter religioso que por tradición le sean propias, de los hijos del trabajador o de la trabajadora, en número y límites temporales homogéneos con otras religiones*».

Del estudio de los convenios, como norma general, se utiliza el término de bautizo, excluyendo al propio trabajador en primera persona. Lo que indica, la característica general de aplicación del término a la Iglesia Católica.

¹⁶⁹ Aqiqah «*es un rito que se realiza por un recién nacido y que consta de una celebración que incluye el sacrificio de un cordero, cortar el pelo al bebe y si es niño circuncidarlo a partir del día después de la celebración. Este rito se realiza el séptimo día después del nacimiento (el niño ha vivido ya cada uno de los días de una semana y se espera que siga vivo), aunque puede realizarse más tarde si por algún motivo no puede hacerse ese día*».

¹⁷⁰ Convenio 175.

¹⁷¹ «*El empleado/a que desee asistir, en día laboral, a la celebración matrimonial, bautizo, o, primera comunión de padres, hijos y hermanos, deberán solicitarlo por escrito a la empresa, al menos con quince días de antelación. Si con anterioridad a la mencionada solicitud, no la hubiera sido también interesada, a dicha finalidad, por personal del mismo centro de trabajo, en el porcentaje de hasta un 10 % de la plantilla del mismo, la empresa concederá el permiso. Dicha jornada de ausencia al trabajo, no obstante ser retribuida por la empresa, habrá de ser recuperada en efectividad por el trabajador/a, en la distribución horaria que, al efecto, le sea señalada, la que sumada a la jornada ordinaria habrá de respetar en su duración total los límites establecidos en el art. 34.3 del ET*».

¹⁷² Convenio 141.

¹⁷³ Convenio 45.

4. La interrupción de la jornada por deberes religiosos (Acuerdo con la Comisión Islámica de España)

En virtud del art. 12.1 de la Ley 26/1992 los trabajadores que profesen la religión islámica y pertenezcan a la Comisión Islámica de España, siempre que exista acuerdo,

«podrán solicitar la interrupción de su trabajo los viernes de cada semana, día de rezo colectivo obligatorio y solemne de los musulmanes, desde las trece treinta hasta las dieciséis treinta horas, así como la conclusión de la jornada laboral una hora antes de la puesta del sol, durante el mes de ayuno (Ramadán). En ambos casos, será necesario el previo acuerdo entre las partes. Las horas dejadas de trabajar deberán ser recuperadas sin compensación alguna».

El TEDH en el asunto 8160/78¹⁷⁴ de 12 de marzo de 1981 (Ahmad c. Reino Unido), declaro que el derecho reconocido en el art. 9 CEDH,

“toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio de culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos..”,

El recurrente de religión musulmana, estuvo contratado desde 1968 a 1975 como maestro a tiempo completo, su contrato no especificaba horas o días y estaba sujeto a las reglas del Órgano Rector de la Escuelas Londinenses (ILEA). Durante este periodo en ningún momento indicó que tenía que asistir a la oración en la mezquita. Después de la incorporación de una excedencia fue trasladado de escuela, encontrándose, una mezquita cerca de la misma, y fue entonces cuando argumentó, que tenía la obligación de asistir a la oración de los viernes.

Posición del tribunal *«La Comisión ya ha expresado anteriormente que la libertad de religión, tal como se garantiza en el artículo 9, no es absoluta, sino que se encuentra sujeta a las limitaciones establecidas en el artículo 9.2. Cuando en 1968 el recurrente fue entrevistado y contratado no indicó ninguna objeción a trabajar los viernes, ya que si lo hubiera hecho sólo se le hubiera ofrecido trabajo a tiempo parcial».*

En el marco de la negociación colectiva en nuestro país, no se ha encontrado ninguna cláusula o referencia en este sentido.

¹⁷⁴ TEDH, asunto 8160/78, de 12 de marzo de 1981, Ahmad contra Reino Unido, (en línea) <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?action=open&documentId=804759&portal=hbkm&source=externalbydocnumber&table=F69A27FD8FB86142BF01C1166DEA398649>, (consulta 23 de abril de 2012).

VI. LOS ACUERDOS DE DIVERSIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

El concepto de Diversidad comprende, las diferencias y similitudes que existen entre las personas, tanto en el ámbito colectivo a nivel de creencias y convicciones, de género, de factores socioeconómicos, de tipo de entorno de vida, de origen cultural, de lengua, de ideología, etc., como en el ámbito individual, por la apariencia física, las experiencias personales, las motivaciones, las actitudes, los conocimientos, las habilidades y las percepciones, la disponibilidad y la capacidad de movilidad, etc.

Según la Comisión Europea¹⁷⁵ «*la gestión de la diversidad es el desarrollo activo y consciente de un proceso de aceptación y utilización de ciertas diferencias y similitud como potencial en una organización, un proceso que crea valor añadido a la empresa, un proceso de gestión comunicativa, estratégicamente fundamentado en valores y orientado hacia el futuro*».

Partiendo de la anterior definición, una empresa es diversa dada la heterogeneidad de las características de las personas que la componen con relación al sexo, la edad, la clase social, el origen cultural, la religión, etc. También tienen diferentes estilos de vida, perspectivas, actitudes, sistemas de valores, comportamientos, expectativas, habilidades y experiencia.

Por lo tanto gestionar la diversidad implica:

- Valorar estas diferencias dentro de una organización de manera continua, reconociendo los talentos y las capacidades que las personas aportan a la organización.
- Relacionarse y trabajar con personas que tienen diferentes perspectivas, lo que aporta heterogeneidad en el entorno de trabajo.
- Conocer las diferentes aspiraciones, costumbres y tradiciones.
- Y tener en cuenta la pluralidad interna de cada grupo a nivel individual: conocer a la persona para evitar generalizaciones y un trato basado en prejuicios y estereotipos erróneos.

La diversidad es hoy una realidad en muchos centros de trabajo, y es una realidad en la composición de la clase trabajadora de España. Una buena gestión de la diversidad y no discriminación deben pasar, por acuerdos colectivos entre empresarios y la representación de los trabajadores, y debe reunir al menos los siguientes caracteres:

- Formación y preparación de los gestores de recursos humanos en la diversidad.
- El conocimiento de los trabajadores y trabajadoras de sus derechos y deberes laborales y sociales, el conocimiento de su entorno y el funcionamiento de la empresa.

¹⁷⁵ Comisión Europea. Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, <http://ec.europa.eu/social>.

- Conocimiento de la lengua como un derecho y un factor de igualdad, y la mejora de las condiciones laborales y la prevención de riesgos.
- Sensibilización entre trabajadores sobre la diversidad, evitando los estereotipos, el racismo y la xenofobia, a favor de la convivencia y una buena cohesión.
- La participación de los trabajadores y las trabajadoras en la gestión del tiempo de trabajo. Y con ello la flexibilidad personalizada, que en ningún caso debe significar reducción del cómputo anual de la jornada de trabajo, para permitir la conciliación del tiempo de trabajo y del personal, en cuanto a la celebración de festividades de carácter tradicional o vinculadas a opciones de los trabajadores y trabajadoras.

En este marco de diversidad en el centro de trabajo, los acuerdos negociados entre la empresa y la representación sindical, recogen entre otros los aspectos mencionados. Hay que resaltar que los mismos, surgen como consecuencia de la incorporación a los centros de trabajo de población inmigrante, con diferentes culturas y opciones religiosas.

Algunos ejemplos de acuerdos de gestión de la diversidad que se han puesto en marcha en nuestro país, están ubicados en Catalunya, y firmados por las empresas, los comités de empresa y las distintas Federaciones de CCOO de Catalunya, son acuerdos patrocinados por el Servicio de Ocupación de Catalunya y cofinanciados por el Fondo Social Europeo, y que tienen entre sus objetivos y relacionados con este trabajo, la acomodación de la jornada de trabajo, los descansos y permisos, a la propia organización del trabajo, con objeto de satisfacer la conciliación familiar y laboral, y posibilitar el ejercicio de la práctica religiosa y las opciones personales de los trabajadores.

Si bien es cierto, que se circunscriben a la posibilidad de acomodación en la organización del trabajo, no es menos cierto, que interviene la representación de los trabajadores, como garante del proceso de solicitud y concesión, así como que hay una clara voluntad por parte del empresario de que la representación de los trabajadores participe en la gestión del tiempo de trabajo. En definitiva, lo que se produce es un desarrollo en el marco de la empresa del art. 37 ET.

Nos encontramos ante Acuerdos de empresa, de eficacia y contenido limitado y no normativo. Por lo tanto no son estatutarios, por lo que no se les aplica ninguna de las reglas del Título III ET en base a las siguientes afirmaciones:

- no regulan ordinariamente las materias exigidas por el art. 85 ET,
- no está su negociación condicionada por reglas formales del Título III ET,
- no tiene por que respetarse la tramitación exigida por el art. 89 ET,
- no se ven afectados por las reglas de concurrencia, establecidas en el art. 84 ET,
- ni se someten a las reglas de vigencia del convenio colectivo estatutario, contempladas en el art. 86 ET, salvo que se pacte,

- no se prorrogan automáticamente.

En los acuerdos a los que estamos haciendo referencia, no se contempla la vigencia de los mismos, no tienen tampoco eficacia retroactiva, por lo que se mantienen vigentes conforme a lo convenido hasta que sean sustituidos por acuerdos posteriores o por convenio colectivo estatutario que regule el contenido del acuerdo.

Entre estos acuerdos podemos destacar:

El acuerdo del matadero de Girona¹⁷⁶ de 20 de mayo de 2008, (empresa del sector de la Industrias Cárnicas¹⁷⁷, con Convenio Colectivo Estatal), que en el punto 2.7¹⁷⁸ establece, la conciliación de los tiempos de trabajo con la conciliación familiar y laboral en relación a la celebración de festividades.

El acuerdo de gestión de la diversidad de Ferroberica¹⁷⁹, (empresa del sector de la Industria Siderometalúrgica¹⁸⁰ con convenio colectivo provincial) de 4 de septiembre de 2008 establece en su punto séptimo¹⁸¹, que se compaginará la jornada y el tiempo de trabajo con la convivencia familiar y las opciones personales.

El acuerdo de la empresa INMA S.L. (HOTEL MAJESTIC), de 8 de junio de 2009 establece en el punto séptimo que «*Se acordarán y se dará difusión a aquellas medidas que sean factibles organizativamente para compaginar la jornada y el tiempo de trabajo con la convivencia familiar y las opciones personales de los trabajadores/as*». Esta cláusula fue incorporada con posterioridad al Convenio Estatutario de Empresa¹⁸², en su art. 12 (principio de solidaridad).

¹⁷⁶ Acuerdo gestión de la diversidad. Matadero de Girona de 20 de mayo de 2008, (en línea), <http://theparapanda.blogspot.com.es/2008/06/acuerdo-en-el-matadero-de-girona-versin.html>, (consulta 1 de febrero de 2012).

¹⁷⁷ Convenio Colectivo Industrias Cárnicas. BOE núm. 67, de 18 de marzo de 2008.

¹⁷⁸ Art. 2.7 «*Utilización de la flexibilidad personalizada de los tiempos de trabajo por posibilitar calendarios de trabajo que permitan la conciliación del tiempo de trabajo y del personal, en relación con la conciliación familia y trabajo o la celebración de festividades de carácter tradicional o vinculadas a opciones de los trabajadores. Esta flexibilidad no debe comportar la reducción del cómputo de horas anuales de trabajo*».

¹⁷⁹ Los acuerdos de FERROBERICA, INMA Y ABD (en línea), http://www20.gencat.cat/portal/site/rscat/menuitem.2d8dd6e300f90d2e851cb318b0c0e1a0/?vgnextoid=d09a0e4f8e789210VgnVCM2000009b0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=d09a0e4f8e789210VgnVCM2000009b0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default&newLang=es_ES (consulta 12 de enero de 2012).

¹⁸⁰ Convenio de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona. Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña, núm. 4915, de 29 de junio de 2007.

¹⁸¹ Punto séptimo «*Se acordará con la representación sindical la aplicación para la compaginación de este acuerdo con la aplicación del art. 42.2 del Convenio Colectivo de Construcción de Barcelona y se dará difusión a las medidas que sean factibles organizativamente para compaginar la jornada y el tiempo de trabajo con la convivencia familiar y las opciones personales de los trabajadores y trabajadoras*».

¹⁸² Convenio Colectivo INMA MAJESTIC. Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona, de 16 de septiembre de 2011.

El acuerdo de la empresa ABD, (convenio colectivo del sector de Acción e Intervención Social¹⁸³ de ámbito estatal) de 21 de diciembre de 2009, que en su apartado 8¹⁸⁴, ABD se compromete a revisar los aspectos de la jornada de trabajo no contemplados en el convenio colectivo de referencia, siempre que organizativamente sea factible.

El acuerdo de la Empresa Viena¹⁸⁵ S.A., (convenio colectivo de empresa¹⁸⁶ del sector de la alimentación), de 30 de septiembre de 2011, el acuerdo establece, entre otros temas, la acogida a los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la empresa, la no discriminación, la flexibilidad en la jornada de trabajo así como el asesoramiento en temas de extranjería y otras de carácter sociolaboral, en lo que es de interés a este trabajo se establece en el apartado 8¹⁸⁷ y 9¹⁸⁸ del acuerdo, que con objeto de conciliar la familia y las opciones personales de los trabajadores, cabe la posibilidad de acordar la gestión del tiempo de trabajo, previa solicitud y a cambio del periodo de vacaciones o de días de descanso de jornada laboral.

El acuerdo del Grupo de Supermercados Pujols S.A. Central, de 30 de noviembre de 2011 y el acuerdo del Grupo de Alimentación de Bausells, de 5 de diciembre de 2011, que en su apartado 7, establece que *«se acordará y definirá la aplicación de aquellas medidas que sean factibles organizativamente para compaginar*

¹⁸³ Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social. BOE núm. 14, de 19 de junio de 2007.

¹⁸⁴ Apartado 8 *«ABD se compromete a revisar, junto con la representación de los trabajadores/as los periodos vacacionales, el desarrollo de la jornada laboral, los permisos (retribuidos / no retribuidos) no contemplados en convenio colectivo de referencia, cuando esto sea factible organizativamente y posibilite el mantenimiento del desarrollo de la actividad y servicio. Esta revisión se hará cuando exista un motivo que lo justifique y el trabajador/a lo tendrá que solicitar por escrito, con un preaviso mínimo de un mes, salvo excepciones justificadas. En el momento que se le notifique la resolución el trabajador/a se comprometerá por escrito a la recuperación de los días solicitados tanto si es mediante la reducción del periodo vacacional, utilizando días de descanso de jornada laboral o mediante la bolsa horaria en las actividades que hayan sido acordadas por ambas partes»*.

¹⁸⁵ Acuerdo de gestión de la diversidad Viena S.A. de 30 de septiembre de 2011, (en línea), http://www.ccoo.cat/_immigracio/noticia/146721/ccoo-firma-un-acuerdo-de-gestion-de-la-diversidad-con-la-direccion-de-viena-sa, (consulta 20 de abril de 2012).

¹⁸⁶ Convenio Colectivo Establecimientos Viena. Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña, num. 5311, de 4 de febrero de 2009.

¹⁸⁷ Apartado 8 *«La dirección de empresa y la representación de los trabajadores acuerdan la gestión del tiempo de trabajo, en relación con el periodo de vacaciones y el desarrollo de la jornada, cuando sea factible organizativamente y posibilite el manteniendo del desarrollo de la actividad y servicio. Todo ello con el objetivo de facilitar el disfrute de la conciliación familiar y las opciones personales de carácter cultural, social, de ocio, creencias, etc. Siempre que haya un motivo que lo justifique, el trabajador/a podrá solicitar por escrito la ampliación de los permisos laborales a que tiene derecho, según lo establecido en los art. 27, 28 y 29 del Convenio Colectivo de referencia y los acuerdos o normas establecidas al efecto, que se conceden actualmente a los centros de trabajo, la recuperación de los días solicitados se resolverá mediante la reducción del periodo de vacaciones o utilizando días de descansos de jornada laboral»*.

¹⁸⁸ Apartado 9 *«A los trabajadores y las trabajadoras a quienes se haya reconocido un permiso retribuido y demostrado la necesidad de ampliarlo por motivos de desplazamiento y no tengan posibilidad de recuperación, la empresa les concederá una licencia sin sueldo durante el tiempo mínimo para el desarrollo del permiso concedido. Para ello, se deberá acreditar la justificación correspondiente de Permiso solicitado»*.

la jornada, y el tiempo de trabajo con la convivencia familiar y las opciones personales de los trabajadores y trabajadoras. Se establece el compromiso de darle la máxima difusión».

VII. CONCLUSIONES

1. Después de treinta años de vigencia de la LOLR y veinte de los Acuerdos de Cooperación (Ley 24/1992, Ley 25/1992 y Ley 26/1996), en sus correspondientes arts. 12, no han supuesto un impulso significativo del ejercicio de las prácticas religiosas, en el ámbito del contrato de trabajo, ya que los mismos nos remiten al art. 37 ET, a la posibilidad de que a través de pacto, acuerdo o convenio colectivo se puedan modificar los descansos y permisos establecidos en el ET.
2. Los acuerdos no conceden un derecho subjetivo perfecto a los trabajadores, tan sólo dan legitimidad para tratar de alcanzar un acuerdo con el empresario, con objeto de adecuar su descanso a sus necesidades religiosas. Lo que significa, situar en la relación individual la negociación, lo que impide el desarrollo del posible acuerdo, al encontrarnos ante un contrato de fuerzas desequilibradas.
3. Desde mi punto de vista, los acuerdos con las confesiones minoritarias, sólo enumeran las fiestas religiosas que pueden ser objeto de permisos laborales.
4. Situando la negociación en el ámbito tanto individual, como colectivo, cabe pactar descansos o festividades, de confesiones minoritarias con las que no se ha suscrito acuerdos, tengan reconocido notorio arraigo o no.
5. La jurisprudencia tanto nacional como europea, viene renunciando a buscar vías de adecuación y ajustes razonables entre el ejercicio de la libertad religiosa y el ámbito laboral.
6. La evolución de la negociación colectiva, se ha producido casi de forma exclusiva en determinados territorios, que emplean a un número importante de trabajadores/as inmigrantes de religión musulmana, como es el caso de Ceuta, Melilla, Almería o Islas Baleares, y fundamentalmente en el sector del campo.
7. Los acuerdos de gestión de la diversidad, que se vienen produciendo en los últimos años, especialmente en Cataluña, plantean la posibilidad de la acomodación entre otros aspectos el de la jornada laboral y su posible adecuación a las necesidades de las prácticas religiosas de los trabajadores, sin distinción de confesión religiosa.
8. Es considerablemente mayor el número de convenios que incorporan permisos o licencias de carácter católico, como bautizo, comunión o toma de hábitos y escasos los convenios que equiparan estos permisos a ceremonias religiosas similares de otras confesiones.

9. En el marco de negociación colectiva en el que nos encontramos, donde se reconoce la flexibilidad de la jornada, la jornada irregular, así como, actividades que están sujetas a la prestación de servicios todos los días de la semana, como son, el transporte, el comercio, la hostelería, el ocio, la sanidad, la seguridad, la limpieza viaria, etc, debería ser factible establecer acuerdos que incorporaran aspectos de acomodación, que permitieran la prácticas religiosas.
10. Es posible combinar el ejercicio de la práctica religiosa con la organización del trabajo, a través de diferentes fórmulas, como la redistribución de la jornada, semanal, mensual o anual; adaptación de turnos o flexibilidad de entrada o salida.
11. Se debería considerar en el ámbito del estatuto de los trabajadores, el descanso semanal en día distinto del domingo, los judíos en «sabbath» y adventistas (sábado) o los musulmanes con la oración colectiva del viernes, así como, el de otras confesiones minoritarias.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO RAYA, A. y MARTINEZ HERES, G., “La gestión de la diversidad en las empresas española”, (en línea), Fundación EOI, 2009. <http://publicaciones.eoi.es/Multimedia/publicacioneseoi/2009 Libro Gestion de la diversidad.pdf> (consulta 1 de febrero de 2012).
- ALZAGA RUIZ, I., “La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Constitucional”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 73, págs. 313-335.
- BONET NAVARRO, J. “Algunas consideraciones en torno a los días festivos en España”, *Revista Española de Derecho Canónico*, Volumen 46 nº 127, 1989 pág. 641-648.
- BORRAJO DACRUZ, EFREN, “Derechos fundamentales y relación de trabajo: casos judiciales significativos”, *Actualidad Laboral* Nº 3, 2004, pág. 267-286.
- CÁMARA BOTÍA, A., “Poder del empresario y prohibición de discriminación”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 33, págs. 75-98, Madrid, 1998.
- CAÑAMARES ARRIBAS, S., “Libertad religiosa, simbología y laicidad del estado”, Thomson Aranzadi, Pamplona, 2005.
- CAÑAMARES ARRIBAS, S., «El empleo de simbología religiosa en España», (en línea), www.olir.it (consulta 11 de abril de 2012).
- CARAZO LIEBANA, M.J., “El derecho a la libertad religiosa como derecho fundamental”, en *Revista de Filosofía, derecho y Política* nº 14, julio 2011, págs. 43-74.
- CARO MUÑOZ, A.I. y CUEVA PUENTE, M.C., “Multiculturalismo y contrato de trabajo. Algunos desafíos a la integración laboral de los extranjeros en España”, *Revista Jurídica de Castilla-León* núm. 9, mayo 2006, págs. 227-282.
- CASTRO JOVER, A., “Libertad religiosa y Descanso semanal”, en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 6, 1990, págs. 299-312.
- COLOMA GAÑAN, E. y V.V.A.A., “La objeción de conciencia en el ámbito laboral: Descanso semanal, fiestas laborales e interrupción de la jornada de trabajo”, en *Revista Derecho y Opinión* nº 7, 1999, págs. 79-88.
- CONTRERAS MAZARÍO, J.M. “La igualdad y la libertad religiosas en las relaciones de trabajo”, *Documentación Jurídica*, Tomo XVIII, Abril-Junio 1991, Ministerio de Justicia, Madrid, págs. 265-275, 333-345, 422-435.
- CRUZ DIAZ, J. “La institución del descanso semanal en el albor del S. XXI”, en *Revista Derecho y Opinión* nº 7, 1999, págs. 89-102.
- DEL REY GUANTER, S. “Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general”, en *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 1, 1995, págs. 181-212.
- ESCUDERO RODRIGUEZ, R.J., “Comentario al RD 1346/1989”, *Relaciones Laborales*, La Ley Tomo I-1990, págs. 1037-1041.
- FERNANDEZ-CORONADO GONZÁLEZ, A., “Valoración jurídica del sistema de cooperación con las confesiones minoritarias en España”, (en línea), <http://www.olir.it/>

[aretematiche/103/documents/Fernandez_Coronado_Acuerdos.pdf](#) (consulta 1 de enero de 2012).

FERNÁNDEZ-CORONADO GONZÁLEZ, A., “La normativa del Estado sobre festividades religiosas”, *Diario La Ley*, 1985, tomo II, Editorial LA LEY.

FERNÁNDEZ DE CASTRO, R. “El Descanso Dominical”, *Tipografía “La Académica” de Serra y Russell*, Barcelona, 1918, (en línea), <http://saavedrafajardo.um.es /WEB/archivos/LIBROS/Libro0744.pdf>, (consulta 14 de mayo de 2012).

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y VV.AA., “Inmigración, religión y trabajo en Andalucía: Reflexiones sobre las implicaciones laborales derivadas de la pluralidad religiosa”, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, septiembre 2007.

GARCÍA BLASCO, J., “La jurisprudencia constitucional relativa al derecho de la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 76/2004, pág. 71, (en línea), http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_713_3.pdf, (consulta 10 de abril de 2012).

GARCIA MURCIA, J., “Los convenios colectivos como fuente de la relación laboral: más apuntes para un debate recurrente”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración nº 68*, Madrid, 2007, págs. 25-49.

GARCÍA MURCIA, J., “Igualdad y no discriminación en las relaciones laborales”, en *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española*, CASAS BAAMONDE, M.E., DURÁN LÓPEZ, F, y CRÚZ VILLALÓN, J. (Coordinadores) La Ley, Madrid, 2006, págs. 385-409.

GONZÁLEZ DEL VALLE, J.M., “*Derecho Eclesiástico Español*”, Edición actualizada por RODRIGUEZ BLANCO, M., Ed. Civitas, Madrid, 2002.

GUTIÉRREZ PÉREZ, M., “*Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales específicos*”, Ediciones Laborum, Murcia, 2011.

JIMÉNEZ-AYBAR, I. y BARRIOS BAUDOR G.L., “La conciliación entre la vida laboral y la práctica de la religión musulmana en España”, en *Revista del Centro de Estudios Financieros* (en línea), <http://webislam.com> (consulta 15 de febrero de 2012), 2006, pág. 1-34.

LAHERA FORTEZA, J. y VALDES DAL-RE, F., “El reconocimiento constitucional de la negociación colectiva”, en *Manual Jurídico de la Negociación Colectiva*, VALDES DAL-RÉ, F. (Director), Editorial La Ley, Madrid, Marzo 2008, págs. 63-76.

LAHERA FORTEZA, J., “El derecho constitucional de la negociación colectiva” en *Manual Jurídico de la Negociación Colectiva*, VALDES DAL-RÉ, F. (Director), Editorial La Ley, Madrid, Marzo 2008, págs. 77-87.

LAHERA FORTEZA, J., “La garantía constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos” en *Manual Jurídico de la Negociación Colectiva*, VALDES DAL-RÉ, F. (Director), Editorial La Ley, Madrid, Marzo 2008, págs. 87-95.

LETURIA, A., “Posición jurídica de los entes religiosos en las relaciones de trabajo: Previsiones normativas comunitarias y nacionales”, en *Entidades eclesíásticas y Derecho de los Estados – Actas del II Simposio Internacional de Derecho Concordatario*, Comares, Granada 2006, págs. 515-533.

LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., «Actitud de la España democrática ante la Iglesia», en *Iglesia Católica y regímenes autoritarios y democráticos*, Edersa Madrid, 1987.

- LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., “Los Acuerdos del Estado español con la Santa Sede” (en línea), http://www.olirt.it/aretematich/103/documents/Llamazares_Fernandez_Acuerdos-.pdf. (consulta 3 de enero de 2012).
- LÓPEZ AHUMADA, J.E., “Orígenes y formación del derecho al descanso semanal” *Anuario de la Facultad de Derecho Alcalá*, núm. 2004, págs. 58-89, Madrid 2003-2004.
- LÓPEZ ALARCÓN, M., “Problemas que afronta la ley de libertad religiosa de España y soluciones que ofrece a los mismos”, *Anales de Derecho* nº 18, 2000.
- MANTECÓN SANCHO, J., “Los acuerdos del Estado con las confesiones acatólicas”, Universidad de Jaén, Jaén 1995, págs. 65-69.
- MARTIN, R. “Reflexiones sobre el tiempo de trabajo y los descansos en la declaración universal de los derechos humanos”, en *Revista Persona y Derecho* Nº 59, 2008.
- MARTINEZ DE PISÓN CAVERO, J., “Constitución y libertad religiosa en España” Dykinson, Universidad de la Rioja, Madrid, 2000, págs. 265-379.
- MERCADER UGUINA, J.R., “Lecciones de Derecho del Trabajo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- MESEGUER VELASCO, S., “La integración de la diversidad religiosa en el ámbito de las relaciones laborales: la cuestión de las prácticas religiosas”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* Nº 28, Madrid, 2012, págs. 1-28.
- MOLINA NAVARRETE, C. y OLARTE ENCABO, S. “Los derechos de la persona del trabajador en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Nº 2, La Ley, 1999, págs. 359-386.
- MONTES DEL CASTILLO, A., y MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M.J., “Diversidad cultural y religión: Minorías Religiosas en la Región de Murcia”, Fundación Pluralismo y Convivencia, octubre, 2011.
- MOTILLA DE LA CALLE, A., “Ley orgánica de Libertad Religiosa y acuerdos con las confesiones: experiencia y sugerencias de IURE CODENDO”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* nº 19, 2009, págs. 1-36.
- OLIVERAS JANE, N., “La evolución de la libertad religiosa en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, (en línea), *Revista catalana de derecho público* nº 33, http://www10.gencat.net/eapc_revistadret/revistes/Les_relacions_Estat_Esglesia/articlle.2007-04-17.8292255806/es?set_language=es&cl=es (consulta 15 de febrero de 2012), 2006, págs. 1-24.
- PARDO PRIETO, P.C., “Laicidad y acuerdos del Estado con confesiones religiosas” Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, págs. 399-404.
- PRIETO SANCHÍS, L., “El derecho fundamental de libertad religiosa”, en *Manual de Derecho Eclesiástico*, IBÁN C.I., PRIETO SANCHÍS, L. y MOTILLA AGUSTÍN, Ediciones Trotta, Madrid, 2004, págs. 55-78.
- RAMÍREZ NAVALÓN, R.M., “Las festividades religiosas” en *Acuerdos del Estado Español con los judíos, musulmanes y protestantes*, Biblioteca Salmanticensis, Universidad Pontificia de Salamanca, Salamanca 1994, págs. 249-254.
- RAMOS QUINTANA, M.I. “Los Descansos Laborales”, en *Tiempo de Trabajo*, APARICIO TOVAR, J y LÓPEZ GARCÍA, J. (Coordinadores), Editorial Bormazo, Albacete, 2011, págs. 121- 141.

- REINA V., y FÉLIX BALLESTA M.A., (Coordinadores), “Acuerdos del Estado español con confesiones religiosas minoritarias- Actas del VII Congreso Internacional de Derecho Eclesiástico del Estado”, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1996.
- RIVAS VAÑO, A. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “Relaciones laborales y libertad de empresa: algunas reflexiones”, en *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española*, Editorial La Ley, Madrid, 2006, Referencia LA LEY 5482/2007.
- RODRIGUEZ BLANCO, M., “Qué cambiar de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa”, (en línea), Fundación Ciudadanía y Valores, Madrid, 2008, <http://www.funciva.org/documentos/153> (consulta 1 de enero de 2012).
- RODRIGUEZ CARDO, I.A. “Ley personal vs. Ley territorial en el orden laboral: puntos significativos” *Actualidad Laboral* nº 9, Sección Estudios, mayo, 2007. Editorial La ley, págs. 1052-1074.
- RODRIGUEZ CARDO, I.A., “Poder de dirección empresarial y esfera personal del trabajador”, Colección Estudios nº 9, CES Principado de Asturias, Oviedo, 2009.
- RODRIGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., “Igualdad y no discriminación en el empleo”, en *Revista Derecho y conocimiento*, vol. 1, págs. 463-490, Facultad de Derecho, Universidad de Huelva, (en línea), http://www.uhu.es/derechoyconocimiento_/DyC01/B11.pdf (consulta 15 de enero de 2012).
- RODRIGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., “Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia”, en *Relaciones Laborales*, Tomo II, 2003.
- ROJO, E. “Libertad religiosa y ciudadanía musulmanes: Las relaciones laborales” (en línea), http://eduardorobjoblog.blogspot.com/2010/04/libertad-religiosa-y-ciudadania_1903.html (consulta 15 de septiembre de 2011).
- RUANO ESPINA, L., “La protección de la libertad religiosa ante una posible reforma de la LOLR”, en *Revista General de Derecho Canónico y Eclesiástico del Estado* nº 25, 2011.
- SALA FRANCO, T., “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución española: estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*. M.E. Casas, F. Durán y J. Cruz (coordinadores), La Ley, 2006, págs. 321-328.
- SEMPERE NAVARRO, A.V y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., “El alcance de los derechos fundamentales en el marco de las relaciones laborales”, y “La regulación convencional de los derechos fundamentales inespecíficos”, en *Derechos fundamentales inespecíficos y negociación colectiva*, SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C y SEMPERE NAVARRO. A.V., (Directores), Aranzadi, 2011, págs. 21-28 y 29-139.
- SEGLER GÓMEZ-QUINTERO, A., “La acomodación de las festividades religiosas y la nueva protección por discriminación indirecta en el orden laboral”, en *Revista Ius Canonicum*, Volumen XLIV Nº 88, 2004, págs. 649-677.
- SELMA PENALVA, A “La trascendencia práctica de la “Vinculación ideológica” en las empresas de tendencia en el ámbito de las relaciones de trabajo”, en *Anales de Derecho* nº 26, 2008, págs. 299-332.
- TASCON LÓPEZ, R. y ÁLVAREZ CUESTA, H., “Implicaciones de las creencias religiosas de los trabajadores en las empresas ordinarias” (en línea) en *Inmigración, religión y trabajo en Andalucía*, (CES Andalucía), Sevilla, enero, 2007, págs. 25-68,

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/publicaciones/detalle?id=1410>
(consulta 1 de diciembre de 2011).

VALDES DAL-RÉ, F. “Libertad religiosa y contrato de trabajo” en *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución española: estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, M.E. Casas, F. Durán y J. Cruz (coordinadores), La Ley, 2006, págs. 565-613.

IX. ANEXO I: CONVENIOS COLECTIVOS

1. Convenio Colectivo de Trabajo del Sector "Trabajo en el Campo", de la CAIB, para el período 2002-2004. **BOIB de** 15 de febrero de 2003.
2. Convenio colectivo provincial de trabajo del sector Trabajo en el Campo, para los años 2010-2011. Almería. **BOPALM** 1 julio 2011.
3. Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Ceuta para los años 2008-2010. **BOCCE** 25 julio 2008.
4. Convenio colectivo del sector del Comercio de Ceuta. **BOCCE** 19 noviembre 2010
5. Convenio Colectivo del sector del metal Ceuta. **BOCCE** 22 octubre 2010.
6. Convenio Colectivo de Construcción de Melilla para 1993. **BOCME** 15 julio 1993.
7. Convenio Colectivo del sector de la Construcción de Ceuta para los años 2007-2011. **BOCCE** 25 diciembre 2007.
8. Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Auto-taxi de Ceuta para los años 2000-2001. **BOCCE** 29 agosto 2000.
9. Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías para los años 2011 y 2012. **BOCCE** 25 noviembre 2011.
10. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de la Construcción, en la provincia de Ciudad Real, correspondiente a los años 2007-2011. **BOPCR** 31 octubre 2007.
11. Convenio colectivo provincial para la actividad de industrias vinícolas de Ciudad Real para 2010. **BOPCR** 4 octubre 2010.
12. Convenio Colectivo para el sector de hostelería de la provincia de Ciudad Real para los años 2009-2010. **BOPCR** 17 febrero 2010.
13. *Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.* **BOPV** 24 Marzo 2010.
14. *XX Convenio colectivo de contratistas ferroviarias.* **BOE** 13 agosto 2008.
15. *Convenio Colectivo Estatal del Sector de la Seguridad Privada 2009-2012.* **BOE** 16 de febrero de 2011.
16. XXII Convenio colectivo de Banca. **BOE de** 5 de mayo de 2012.
17. *Convenio Colectivo de «Industria Textil» de Bergara para los años 1995-1998.* **BOG de** 26 noviembre 1997.
18. *I Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana, para los años 2008 a 2011.* **DOCV de** 30 octubre 2008.

19. *Convenio Colectivo para el sector de Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón. BOPA de 3 marzo 2010.*
20. *Convenio Colectivo para el sector de Pompas Fúnebres del Principado de Asturias, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo. BOPA de 23 enero 2011.*
21. *Convenio Colectivo para el sector de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines Asturias. BOPA de 30 enero 2010.*
22. *Convenio Colectivo para las empresas del Sector de Hostelería de Álava. BOTHA de 15 septiembre 2010.*
23. *Convenio para el sector de establecimientos sanitarios, hospitalización y asistencia. Murcia. BORM de 17 julio 2010.*
24. *Convenio Colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos. BOCM de 8 noviembre 2010.*
25. *Convenio Colectivo para el sector de la Industria y Comercio de Confiterías de Guipúzcoa para los años 2007 a 2009. BOG de 25 marzo 2008.*
26. *Convenio Colectivo de Trabajo Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro (Antes Cine Exhibición). BORM de 24 enero 2009.*
27. *VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. BOJA de 28 noviembre 2002.*
28. *I Convenio Colectivo Regional para las Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía. BOJA de 19 octubre 2011.*
29. *Convenio Colectivo de la empresa Grúas Móviles Autopropulsadas, para los años 2008-2011. BOJA de 24 julio 2008.*
30. *Convenio Colectivo de las empresas del sector del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos en la Comunidad Autónoma Andalucía, para los años 2008-2010. BOJA de 26 septiembre 2008.*
31. *II Convenio Colectivo supraempresarial de Asistencia en Tierra (Handling) para el personal que presta sus servicios en las UTE'S Eurohandling (Eurohandling Barcelona UTE, Eurohandling Málaga, UTE y Eurohandling, UTE-Islas Canarias), 2003-2006. BOE 3 de febrero de 2004.*
32. *Convenio Colectivo agrícola/ganadero de Ciudad Real para el año 2011. BOP Ciudad Real 3 de junio de 2011.*
33. *Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del Sector de Actividades Agropecuarias, años 2010. BOPLE de 4 de agosto 2010.*
34. [Convenio Colectivo Sector Agropecuario de Valencia, 2008-2010. BOPVAL de 27 de agosto 2008.](#)
35. *Convenio Colectivo de Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española SAU y su personal de explotación, para 2010-2013. BOE de 30 de septiembre de 2010.*
36. *Convenio colectivo del Grupo Axa Seguros, para 2009-2011. BOE de 23 de octubre de 2008.*
37. *Colectivo del Campo de la Provincia de Córdoba para 2009-2012. BOPCO de 27 enero 2010.*
38. *Convenio Colectivo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, suscrito el 28 de abril de 2011. DOE de 30 de junio de 2011.*

39. [Convenio Colectivo de la empresa CELULOSAS DE ASTURIAS 2007-2012.](#) BOPA de 4 de septiembre de 2008.
40. [XX Convenio Colectivo Contratas Ferroviarias. 2008-2012. BOE de 13 de agosto de 2008.](#)
41. [Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad. BOE de 16 de febrero de 2011.](#)
42. I Convenio de EXPERIUS CONSULTORES EN SELECCIÓN Y FORMACIÓN S.L. [BOE de 19 de agosto de 2011.](#)
43. [Convenio Colectivo Sector de Hostelería "EUREST CATERING" Las Palmas. 2005-2007. BOP Las Palmas de 3 de febrero de 2006.](#)
44. Convenio Colectivo de FERTIBERIA [2010-2012. BOE de 30 de enero de 2012.](#)
45. [Convenio Colectivo Hostelería de Alicante 2009-2010-2011. BOPALI de 2 de septiembre de 2009.](#)
46. Convenio Colectivo de CARGILL S.L.U. [2011. BOE de 7 de junio de 2011.](#)
47. [Convenio Colectivo de Hostelería A Coruña. 2006-2010. BOAC de 29 de septiembre de 2007.](#)
48. [Convenio Colectivo de Trabajo para la industria de Hostelería de la provincia de Castellón, para los años 2008-2011. BOPCS de 28 Agosto 2008.](#)
49. Convenio Colectivo Hostelería Las Palmas. 2008-2011. BOP Las Palmas de 12 de diciembre de 2008.
50. Convenio colectivo del sector de la hostelería de Sevilla. **BOPSE de 20 Mayo 2010.**
51. Convenio Colectivo de la Empresa INGENIERÍA URBANA SA, centro de trabajo de Alicante. BOPAL de 29 de junio de 2011.
52. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Castellón para los años 2007-2010. **BOPCS de 1 de Septiembre de 2007.**
53. Convenio Colectivo de Trabajo de limpieza de edificios y locales para los años 2005-2012. **BOPLP de 28 de Abril de 2006.**
54. [Convenio Colectivo MAHOU S.A. \(Alimentación\). 2009-2012. BOE de 19 de marzo de 2010.](#)
55. [Convenio Colectivo MICHELIN ESPAÑA-PORTUGAL \(Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz\). 2007-2010. BOE de 16 de enero de 2008.](#)
56. Convenio Colectivo de SAINT GOBAIN VICASA S.A. [2011-2012. BOE de 3 de febrero de 2012.](#)
57. XIX Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito. **BOE de 15 enero de 2008.**
58. Convenio Colectivo de Trabajo "Consignatarias de Buques y Agentes de Aduana de la CAIB" para el período 2001-2003, **BOIB de 24 de mayo de 2001.**
59. Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2007 a 2010, al mismo sector de actividad de la Comunidad Autónoma de La Rioja. **BOLR de 4 de octubre de 2007.**
60. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de La Comunidad Autónoma de La Rioja para 2011. **BOLR de 2 de enero de 2012.**
61. Convenio Colectivo para Empresas Consignatarias de Buques, Estibadores y Transitarios de Bizkaia para los años 2007-2009. **BOB de 23 de junio de 2008.**

62. Convenio Colectivo del sector de Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas, de las Illes Balears para los años 2003-2005. **BOIB de** 16 de agosto de 2003.
63. Convenio Colectivo de trabajo de Obradores de Pastelería, Confiterías y Despachos de Cádiz para los años 2007-2010. **BOPCA de** 22 de noviembre de 2007.
64. Convenio Colectivo del sector "oficinas y despachos de la provincia de Valladolid" para los años 2007-2010. **BOPVA de** 9 de agosto de 2007.
65. Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Alicante, para los años 2009-2010. **BOPALI de** 24 de marzo de 2010.
66. Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de plantas envasadoras de agua de la provincia de Castellón, para los años 2009-2011. **BOPCS de** 8 de junio de 2010.
67. Convenio colectivo del sector de transporte interurbano de viajeros por carretera de Granada. **BOPGR de** 4 de agosto de 2010.
68. Convenio Colectivo del sector de empleados de agencias marítimas de Cádiz (APEMAR). **BOPCA de** 19 de enero de 2010.
69. Convenio Colectivo del sector para empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarias y agentes de aduanas de Sevilla, para los años 2009-2010. **BOPSE de** 15 de octubre de 2009.
70. Convenio Colectivo de Trabajo, del sector Industria y Comercio Mayorista de Aceitunas y Encurtidos de Zaragoza para los años 2003-2005. **BOPZ de** 6 de noviembre de 2003.
71. Convenio Colectivo para el sector de aguas para uso doméstico e industrial de la provincia de Castellón de la Plana, para 1997-1999. **BOPCS de** 15 de diciembre de 1998.
72. Convenio colectivo del sector de agencias de aduanas, 2011-2013. Ceuta. **BOCCE de** 8 de noviembre de 2011.
73. Convenio Colectivo de Trabajo para las empresas consignatarias de buques, estibadoras y agencias de aduanas para el año 1991. **BOPHU de** 11 de octubre de 1991.
74. Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza para los años 2011-2013. **BOPV de** 20 de enero de 2012.
75. Acuerdo de la Mesa General de negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sobre incrementos retributivos para el año 2010-2011 y medidas en relación con el empleo público. **BOPV de** 26 de febrero de 2010.
76. Convenio Colectivo para las empresas del Sector de Hostelería de Álava. **BOTHA de** 15 de septiembre de 2010.
77. II Convenio Colectivo de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León. **BOCL de** 20 de diciembre de 2010.
78. Convenio para el sector de establecimientos sanitarios, hospitalización y asistencia. **BORM de** 17 de julio de 2010.
79. Convenio Colectivo para el Sector Estaciones de Servicio de Bizkaia. **BOB de** 8 de septiembre de 2009.
80. Convenio Colectivo del Sector de Servicios de la Asociación Patronal de Seguridad y Servicios. **DOCV de** 8 de octubre de 2009.

81. Convenio Colectivo de Trabajo para Aguas (Captación, Elevación, Conducción). **BORM de** 2 de abril de 2009.
82. Convenio Colectivo de Hostelería de Guipúzcoa de 2008-2010. **BOG de** 5 de febrero de 2009.
83. Convenio Colectivo para el sector de la Hostelería y Similares del Principado de Asturias. **BOPA de** 11 de febrero de 2009.
84. Convenio Colectivo de trabajo del sector "Agropecuario", de Navarra para el período 2007-2010. **BON de** 16 de enero de 2008.
85. Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de "Exhibición Cinematográfica de las Illes Balears" para el período 2008-2010. **BOIB de** 15 de noviembre de 2008.
86. Convenio Colectivo para el Sector Hostelería de Bizkaia. **BOB de** 3 de noviembre de 2008.
87. Convenio Colectivo de las empresas organizadoras del juego del bingo para los años 2007-2009. **DOG de** 14 de Marzo de 2008.
88. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles, Hostales, Pensiones, Fondas y Casas de Huéspedes de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el período 2007-2010. **BOLR de** 5 de junio de 2007.
89. Convenio Colectivo Laboral para el Transporte Regular de Viajeros por Carretera de las Islas Baleares para los años 2007-2010. **BOIB de** 27 de octubre de 2007.
90. Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Guipúzcoa de 2007-2009. **BOG de** 18 de enero de 2008.
91. Convenio Colectivo del sector de Exhibición Cinematográfica para los años 2007-2010. Madrid. **BOCM de** 20 de marzo de 2008.
92. Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Comercio del Metal de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006-2009. **BOLR de** 28 de noviembre de 2006.
93. Convenio Colectivo de trabajo del sector de «Limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud de la Comunidad Autónoma de Aragón», para los años 2005-2007. **BOA de** 23 de enero de 2006.
94. Convenio Colectivo de Trabajo del sector "Obradores y Despachos de Confitería, Pastelería, Repostería y Bollería Artesanos", correspondiente a los años 2006-2009. Cantabria. **BOC de** 9 de agosto de 2006.
95. Convenio Colectivo del sector de «Empleados de Notarías de Aragón» para los años 2003-2004. **BOA de** 12 de diciembre de 2003.
96. Convenio Colectivo para el Sector Comercio Piel y Calzado para los años 2004-2007. Bizkaia. **BOB de** 30 de Enero de 2007.
97. Convenio Colectivo para el Sector Bingos de Bizkaia para los años 2005-2008. **BOB de** 10 de mayo de 2012.
98. Convenio Colectivo del Sector de Empresas e Industrias de Confitería y Pastelería Artesanas de Bizkaia, vigente para los años 2007-2009. **BOB de** 7 de diciembre de 2007.
99. Convenio Colectivo de Trabajo de Exhibición Cinematográfica de Donostia-San Sebastián para los años 2002-2003. **BOG de** 14 de agosto de 2003.
100. Convenio Colectivo de «Salas de Bingo» de Guipúzcoa de 2003-2004. **BOG de** 26 de noviembre de 2004.

101. Convenio Colectivo de Contratas de Limpieza de Osakidetza de Araba para el año 2000. Álava. **BOTHA de** 18 de diciembre de 2000.
102. Colectivo de «Hospitalización, Clínicas Médico-Quirúrgicas y de Diagnóstico» para 1999-2000. Guipúzcoa. **BOG de** 17 de enero de 2000.
103. Convenio colectivo de trabajo del sector de confitería, pastelería y bollería de la provincia de Barcelona para los años 2010-2011. Barcelona. **BOPB de** 24 de agosto de 2010.
104. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de "Empresas Organizadores del Juego del Bingo", de la Comunidad Foral de Navarra para los años 1993-1994. BON de 13 de agosto de 1993.
105. Convenio Colectivo del Sector Locales y Campos Deportivos. Bizkaia. **BOB de** 27 de junio de 2011.
106. Convenio Colectivo del Servicio de Ayuda a Domicilio y Pisos Tutelados en la localidad de Irún y de Empresas que gestionan la Concesión del Ayuntamiento de Irún de 2011-13. Guipúzcoa. **BOG de** 1 de diciembre de 2011.
107. Convenio colectivo del sector agropecuario de la Comunidad Autónoma de Cantabria. **BOC de** 15 de marzo de 2012.
108. Convenio Colectivo 2010-2011 para el Sector de las Industrias de Confiterías, Pastelerías, Bombones y Caramelos de Álava. **BOTHA de** 8 de julio de 2011.
109. Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Confiterías, Pastelería y Bollería, de la provincia de Guipúzcoa, para los años 1999-2000. **BOG de** 19 de agosto de 1999.
110. Pacto Laboral del Gremi de Llars Residencials Per a la Gent Gran y la Intersindical-Confederación Sindical de Cataluña (I-CSC). **DOGC de** 11 de Marzo de 1998.
111. Pacto Laboral del Gremio de Hogares Residenciales para la Gente Mayor Intersindical-Confederación Sindical de Cataluña (I-CSC), Confederación General del Trabajo (CGT). **DOGC de** 21 de julio de 1995.
112. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Industrias de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas para la provincia de Castelló, correspondiente a los años 2004-2007. **BOPCS de** 8 de julio de 2004.
113. Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Comercio de Óptica de la provincia de Sevilla, para los años 2004-2006. **BOPSE de** 26 de abril de 2004.
114. Convenio Colectivo para las actividades de limpieza, abrillantado y pulido de edificios y locales. Salamanca. **BOPSA de** 15 de diciembre de 2010.
115. Convenio Colectivo de Trabajo del Sector «Mayoristas y minoristas de vino, aguardientes, compuestos y licores de Burgos y provincia para los años 2009-2011. **BOPBU de** 2 de marzo de 2010.
116. Convenio colectivo agropecuario de la provincia de Cuenca para el año 2010. **BOPCU de** 30 de agosto de 2010.
117. Convenio colectivo de viticultura para la provincia de Cádiz, años 2009-2011. **BOPCA de** 22 de junio de 2010.
118. Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de Faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila. **BOPAV de** 29 de abril de 2010.
119. Convenio colectivo del sector de las actividades agropecuarias. Salamanca. **BOPSA de** 21 de mayo de 2010.

120. Convenio colectivo del sector de actividades agropecuarias Málaga. **BOPMA de** 16 de noviembre de 2010.
121. Convenio Colectivo de trabajo para el sector de comercio de ganadería. Palencia. **BOPPA de** 20 de diciembre de 2010.
122. Convenio Colectivo para el sector de hostelería de la provincia de Ciudad Real para los años 2009-2010. **BOPCR de** 17 de febrero de 2010.
123. Convenio Colectivo de trabajo de Lavanderías Industriales de la provincia de Las Palmas para los años 2007-2011. **BOPLP de** 15 de febrero de 2007.
124. Convenio Colectivo de trabajo del sector de las industrias del aceite y sus derivados y las de aderezo, relleno y exportación de olivas de las comarcas de Lleida, para los años 2009 al 2011. **DOGC de** 10 de noviembre de 2009.
125. Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias Expendedoras y de Fabricación de Pan y sus Trabajadores, para los años 2008-2010. Cuenca. **BOPCU de** 30 de junio de 2008.
126. Convenio colectivo del sector de panaderías, para los años 2008-2010. A Coruña. **BOPC de** 14 de enero de 2009.
127. Convenio Colectivo de trabajo para el sector de industrias de la hostelería de la provincia de Granada. **BOPGR de** 28 de diciembre de 2009.
128. Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial de Exhibición Cinematográfica para los años 2007-2009. Alicante. **BOPALI de** 21 de enero de 2008.
129. Convenio Colectivo del sector de las industrias agropecuarias de la provincia de Guadalajara para 2009. **BOPGU de** 2 de septiembre de 2009.
130. Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricación y distribución de bebidas refrescantes de las comarcas de Lleida para los años 2009-2010. **DOGC de** 9 de octubre de 2009.
131. Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz. **DOE de** 10 de marzo de 2009.
132. Convenio Colectivo de ámbito provincial de Limpieza de Edificios y Locales para Centros Sanitarios Dependientes de la Conselleria de Sanidad y la Diputación Provincial de Alicante, para los años 2008-2010. **BOPALI de** 17 de marzo de 2009.
133. Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Servicios Sanitarios y Socio-sanitarios Privados, para Palencia y provincia, años 2007-2010. **BOPPA de** 26 de enero de 2009.
134. Convenio Colectivo de trabajo para el sector de pompas fúnebres correspondiente a los años 2008-2009, de la provincia de Badajoz. **DOE de** 20 de noviembre de 2008.
135. Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial, para Comercio del Mueble de la provincia de Jaén, para los años 2008-2010. **BOPJ de** 8 de septiembre de 2008.
136. Convenio Colectivo de trabajo del sector de Industrias del Aceite y sus derivados, correspondientes a los años 2007-2010. Sevilla. **BOPSE de** 11 de octubre de 2008.
137. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la provincia de Jaén para los años 2008-2010. **BOPJ de** 26 de noviembre de 2008.

138. Convenio Colectivo Provincial de Segovia para las Empresas de Transporte de viajeros por carretera para los años 2009-2011. Segovia. **BOPSG de** 24 de agosto de 2009.
139. Convenio Colectivo para Empresas Concesionarias de los Servicios Municipales de Ordenación y Regulación de Aparcamientos (ORA) y Servicios Municipales de Grúa para la Provincia de Segovia. **BOPSG de** 21 de octubre de 2009.
140. Convenio Colectivo provincial de trabajo del sector de exhibición cinematográfica de la provincia de Almería, para los años 2008-2009. **BOPALM de** 29 de mayo de 2009.
141. Convenio Colectivo del Sector Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina. Sevilla. **BOPSE de** 2 de febrero de 2009.
142. Convenio Colectivo de trabajo del sector de establecimientos sanitarios de carácter privado de la provincia de Cádiz. **BOPCA de** 10 de octubre de 2008.
143. Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para Comercio de Materiales de Construcción de la provincia de Jaén, durante los años 2008-2010. **BOPJ de** 4 de septiembre de 2008.
144. Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para las Actividades Comerciales Diversas de la provincia de Jaén, para los años 2008-2010. **BOPJ de** 8 de septiembre de 2008.
145. Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Hostelería para los años 2007-2009. Toledo. **BOPTO de** 26 de mayo de 2007.
146. Convenio Colectivo provincial del sector de transportes de mercancías por carretera, para el período 2007-2011. Segovia. **BOPSG de** 24 de octubre de 2007.
147. Convenio Colectivo de trabajo del Campo para la provincia de Cádiz, 2007-2010. **BOPCA de** 24 de octubre de 2007.
148. Convenio Colectivo de trabajo del sector de hostelería y turismo de León, para los años 2008-2010. **BOPLE de** 6 de agosto de 2008.
149. Convenio Colectivo del Campo de Huelva, para los años 2008-2010. **BOPHU de** 25 de julio de 2008.
150. Convenio Colectivo de trabajo para los años 2008-2011 del sector Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas para Sevilla y provincia. **BOPSE de** 9 de octubre de 2008.
151. Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Empresas Concesionarias de la Ordenanza Reguladora de Aparcamientos para el año 2008. **BOPZA de** 3 de diciembre de 2008.
152. Convenio Colectivo de trabajo del «Comercio del mueble, antigüedades y objetos de arte; comercio de joyerías, platerías e importadores y comerciantes de relojes; comercio de almacenistas y detallistas de ferreterías, armerías y artículos de deportes; comercio de bazares, objetos típicos y recuerdos de Sevilla, plásticos al detall, bisuterías, molduras, cuadros y vidrio y cerámica; comercio de textil, quincalla y mercerías; comercio de materiales de construcción y saneamientos; comercio de la piel y manufacturas varias de Sevilla y su provincia» para los años 2007-2010. **BOPSE de** 8 de abril de 2008.

153. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Hospitalización, Consulta y Asistencia para Palencia y provincia para los años 2003-2004. **BOPPA de** 6 de abril de 2004.
154. Convenio Colectivo de ámbito provincial de salas de bingo para los años 2006-2009. Alicante. **BOPALI de** 4 de mayo de 2006.
155. Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para la actividad de Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas de la Provincia de Jaén para el período 2006-2010, así como la revisión salarial para el año 2005. Jaén. **BOPJ de** 17 de mayo de 2006.
156. Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes Discrecionales de Mercancías por Carretera de Jaén para los años 2006-2007. **BOPJ de** 8 de Agosto de 2006.
157. Convenio Colectivo de trabajo para los años 2004-2005 de ámbito provincial de industria y comercio vinícolas. Alicante. **BOPALI de** 6 de julio de 2004.
158. Convenio Colectivo de trabajo del sector Comercio del automóvil, motocicletas, bicicletas y sus accesorios para los años 2006-2009. Sevilla. **BOPSE de** 3 de abril de 2007.
159. Convenio colectivo de trabajo del sector de confiterías, pastelerías, masas fritas, bollos y helados artesanos para los años 2004-2007. A Coruña. **BOPAC de** 30 de abril de 2007.
160. Convenio Colectivo de Trabajo perteneciente al Sector Provincial para la "Industria de Hostelería de Burgos" para los años 2007-2009. **BOPBU de** 26 de septiembre de 2007.
161. Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas de Transportes de Viajeros urbanos por Carretera para los años 2006-2010. Segovia. **BOPSG de** 17 de enero de 2007.
162. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Transportes Regulares de Mercancías de la provincia de Jaén, durante los años 2007-2009. **BOPJ de** 23 de agosto de 2007.
163. Convenio Colectivo de trabajo del sector de juego de bingo de la provincia de Valencia, para los años 2008-2010. **BOPVAL de** 4 de abril de 2009.
164. Convenio Colectivo de Trabajo del sector Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Salud, para el año 2002. Zaragoza. **BOPZ de** 5 de noviembre de 2002.
165. Convenio Colectivo del Grupo Espectáculos y Deporte de la provincia de A Coruña para el año 2001. **BOPAC de** 1 de septiembre de 2001.
166. Convenio Colectivo de Trabajo perteneciente al sector provincial para la Actividad de Empleados de Fincas Urbanas de Burgos, para el período 2005-2006. **BOPBU de** 8 de febrero de 2006.
167. Convenio Colectivo Provincial del Sector de Exhibición Cinematográfica de Córdoba y sus trabajadores, con vigencia para los años 2004-2005. **BOPCO de** 6 de agosto de 2004.
168. Convenio Colectivo de trabajo para las Empresas de Salas de Exhibiciones Cinematográficas de la provincia de Cádiz durante los años 2004-2008. **BOPCA de** 1 de marzo de 2005.

169. Convenio Colectivo de Trabajo Provincial para el sector del Comercio de la Piel de la provincia de Cádiz, para los años 2004-2007. **BOPCA de** 3 de septiembre de 2005
170. Convenio Colectivo de Trabajo de Mayoristas de Frutas y Hortalizas del Merca Jerez durante los años 1997-1998. **BOPCA de** 12 de noviembre de 1997.
171. Pacto Extraestatutario de Eficacia Limitada para el sector de Captación, Elevación, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas. Ávila. **BOPAV de** 22 de diciembre de 1993.
172. Convenio Colectivo de Actividades Agropecuarias de la Provincia de Teruel, para el año 1998. **BOPTE de** 27 de marzo de 1998.
173. Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales 2010-2012. León. **BOPLE de** 8 de agosto de 2011.
174. Convenio Colectivo Provincial del Sector de Hostelería, Cafés-Bares y similares de Zamora, para los años 2011-2013. **BOPZA de** 10 de agosto de 2011.
175. Convenio colectivo del sector almacenistas y detallistas de alimentación de la provincia de Sevilla, 2011-2012. **BOPSE de** 1 de octubre de 2011.
176. Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2011-2012, suscrito el 20 de julio de 2011. **DOE de** 10 de octubre de 2011.
177. Convenio Colectivo del Sector del Campo de Valladolid para el año 2011. **BOPVA de** 14 de junio de 2011.
178. Convenio colectivo para la limpieza de aviones de la provincia de Málaga. **BOPMA de** 4 de noviembre de 2011.
179. Convenio colectivo para las industrias de hostelería de Palencia. **BOPPA de** 21 diciembre de 2011.
180. Convenio colectivo del sector de la hostelería de la provincia de Ourense 2011-2013. **BOPOR de** 9 de enero de 2012.
181. Convenio Colectivo de trabajo del sector de actividades agropecuarias de la provincia de Jaén, para los años 2011-2014. **BOPJ de** 13 enero de 2012.
182. Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de Hostelería. Ávila. **BOPAV de** 31 de enero de 2012.
183. Convenio Colectivo del sector de Hostelería de Albacete para los años 2011-2013. **BOPAB de** 3 de febrero de 2012.
184. Convenio Colectivo del sector de industrias de panaderías y expendedorías de pan, 2010-2013. Sevilla. **BOPSE de** 5 de diciembre de 2011.
185. Convenio Colectivo de ámbito provincial de industrias transformadoras de materias plásticas de Alicante. **BOPALI de** 9 de noviembre de 2011.
186. Convenio Colectivo Provincial de Trabajo del Campo de Albacete para los años 2010-2011. **BOPAB de** 13 de julio de 2011.
187. Orden de 28 de febrero de 1974, por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas. Estatal. **BOE de** 6 de marzo de 1974.
188. Convenio Colectivo de trabajo de Industrias y Almacenes de la Madera de la provincia de Cádiz para 2007-2011. **BOPCA de** 27 de junio de 2008.
189. Convenio Colectivo de Trabajo para las Actividades de Agua de la provincia de Cádiz, para los años 1994-1996. **BOPCA de** 24 de junio de 1994.

190. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Comunidades de Regantes de la provincia de Castellón para los años 2011-2012. **BOPCS de** 22 de marzo de 2011.
191. Convenio Colectivo de Trabajo para las empresas consignatarias de buques, estibadoras y agencias de aduanas para el año 1991. Huelva. **BOPHU de** 11 de octubre de 1991.
192. Convenio colectivo de Diario ABC, SL. BOE de 30 de diciembre de 2010.
193. Convenio colectivo de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU. BOE de 26 de mayo de 2011.
194. Convenio Colectivo ANDALUZA DE TRATAMIENTOS DE HIGIENE S.A. BOPAL de 9 de mayo de 2006.
195. Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa EUROLIMP, S.A.- ÁREA HOSPITALARIA DE TORRECÁRDENAS, BOPAL de 8 de marzo de 2012.
196. Convenio Colectivo de Trabajo de Michelin España-Portugal S.A. (Centro de Experiencias de Almería), 2011-2014, BOPALM de 8 de febrero de 2012.
197. Laudo arbitral del 2 de enero sobre el Convenio Colectivo de Panaderías de Pontevedra para 1997 en materia de descanso semanal. **BOPO de** 16 de marzo de 1998.
198. VI Convenio colectivo del Diario As, S. L.. BOE de 24 de agosto de 2007.
199. Convenio colectivo de Crafol Outsourcing, S.L. BOE de 23 de octubre de 2007.
200. Convenio Colectivo de Safety-Kleen España S.A. BOE de 26 de mayo de 2012.
201. Convenio Colectivo de Residencias de la Tercera Edad. BOE de 18 de mayo de 2012.
202. III Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios. BOE de 13 de abril de 2012.
203. Convenio colectivo estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. BOE de 5 de julio de 2010.
204. Convenio Colectivo del Instituto de Estudios Ceutíes. BOCCE de 16 de junio de 2009.
205. Convenio Colectivo de la Federación de Fútbol de Ceuta para 2008. BOCCE de 23 de mayo de 2008.
206. VIII Convenio Colectivo de aplicación al Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, 2008. BOME Extraordinario de 4 de agosto de 2005.
207. Convenio Colectivo Laboral del Proyecto Melilla, 2006-2007. BOME de 24 de febrero de 2006.
208. Convenio Colectivo del Sector de Panadería de la Ciudad Autónoma de Melilla, 2004-2005. BOME de 16 de enero de 2004.
209. IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Sociedad Pública Información Municipal Melilla S.A. “INMUSA”, 2007, BOME de 23 de enero de 2007.
210. Convenio colectivo del sector de establecimientos sanitarios, hospitalización y asistencia de la Región de Murcia. BORM de 14 de enero de 2011.

Colección de Papeles de discusión del IELAT:

- No. 1 (Noviembre 2011): Iris María Vega Cantero. "Aproximación al estudio jurídico de la problemática de los menores extranjeros no acompañados. Especial referencia al tratamiento en Cataluña"
- No. 2 (Diciembre 2011): Juan Antonio Sánchez Hernández. "La autorización inicial de residencia temporal y trabajo"
- No. 3 (Diciembre 2011): María Eugenia Claps Arenas y Pedro Pérez Herrero (Coords.) "Fiscalidad, medio ambiente y cohesión social en el pensamiento liberal atlántico (siglo XIX). Análisis de casos"
- No. 4 (Octubre 2012): Teresa Aurora Gómez Porras. "Cánones eólicos en España: su regulación jurídica y conformidad al derecho español"
- No. 5 (Octubre de 2012): Francisco Javier Garcia-Gil Arenas. "Temporalidad en la contratación laboral y su impacto en la tasa de desempleo"
- No. 6 (Noviembre de 2012): José Antonio García Díaz. "La libertad religiosa en la negociación colectiva: el descanso semanal, festividades religiosas, permisos y licencias"



Todas las publicaciones están disponibles en la página Web del Instituto: www.ielat.es

© Instituto de Estudios Latinoamericanos (IELAT)

Los papeles de discusión son un espacio de debate para investigadores que deseen exponer los resultados de sus trabajos académicos conectados con las líneas de investigación prioritarias del IELAT. Cada uno de ellos ha sido seleccionado y editado por el IELAT tras ser aprobado por la Comisión Académica correspondiente.

Desde el IELAT animamos a que estos documentos se utilicen y distribuyan con fines académicos indicando siempre la fuente. La información e interpretación contenida en los documentos son de exclusiva responsabilidad del autor y no necesariamente reflejan las opiniones del IELAT.

Instituto de Estudios Latinoamericanos
Colegio de Trinitarios
C/Trinidad 1 – 28801
Alcalá de Henares (Madrid)
España
34 – 91 885 2579
ielat@uah.es
www.ielat.es

P.V.P.: 20 €

Con la colaboración de:

