

TESIS DOCTORAL UDC

El derecho de libertad religiosa de los miembros de las minorías religiosas en la esfera del “descanso semanal y las festividades”.

Autor: Carlos Javier Núñez Vázquez

Año - 2018

Director: **Juan Ferreiro Galguera**

Departamento de Derecho Eclesiástico del Estado

Programa Oficial de Doctorado en Derecho

PROF. DR. JUAN FERREIRO GALGUERA, Catedrático de Derecho Eclesiástico y Director de la tesis de D. CARLOS JAVIER NUÑEZ VAZQUEZ, titulada: El derecho de libertad religiosa de los miembros de las minorías religiosas en la esfera del “descanso semanal y las festividades”.

AUTORIZA

El depósito de dicha tesis doctoral, para su lectura, así como, por entender que cumple los requisitos.

A Coruña, a 1 de marzo de 2.018

Carlos Javier Núñez Vázquez

Juan Ferreiro Galguera

Abreviaturas

AEA	Association of European Airlines
BOD	Boletín Oficial de Defensa
BOME	Boletín Oficial del Excelentísimo Ayuntamiento de Melilla
BON	Boletín Oficial de Navarra
BOPA	Boletín Oficial de la Provincia de Almería
CC.AA.	Comunidades Autónomas
CCNCC	Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
CCT	Convenio Colectivo de Trabajo
CE	Constitución Española
CEDH	Convenio Europeo de los Derechos Humanos
CESE	Comité Económico y Social
CIE	Comisión Islámica de España
CIS	Centro de Investigaciones Sociológicas
CMCE	Consejo Musulmán de Cooperación de Europa
COREIS	Comunidad Religiosa Islámica Italiana
CSCE	Conferencia para la Seguridad y la Cooperación en Europa
DH	Derechos Humanos
EBU	Unión Europea de Navegación Fluvial
ECA	European Cockpit Association
ECRI	Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia
ECSA	Asociación de Armadores de la Comunidad Europea
EEOC	Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo
ERA	European Regions Airline Association
ESO	Organización Europea de Patrones de Barco
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETF	Federación Europea de Trabajadores del Transporte
FCBE	Federación de Comunidades Budistas de España
FCIE	Federación de Comunidades Israelitas de España
FCJE	Federación de Comunidades Judías de España
FEREDE	Federación de Entidades Religiosas Evangélicas
FRA	Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
FST	Federación de Sindicatos del Transporte de la UE
IACA	International Air Carrier Association
INE	Instituto Nacional de Estadística
ISTAT	Instituto Nazionale di Statistica (Italia)
LOLR	Ley Orgánica de Libertad Religiosa
LRL	Ley de Relaciones Laborales
ONU	Organización de Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional de Trabajo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo
OSCE	Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa
RAE	Real Academia de la Lengua Española
RER	Registro de Entidades Religiosas
STC	Sentencia Tribunal Constitucional
STJ	Sentencia Tribunal de Justicia
STJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
STS	Sentencia Tribunal Supremo
TCE	Tratado Comunidad Europea
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión europea
TS	Tribunal Supremo
TUE	Tratado de la Unión Europea
TWA	Trans World Airlines
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
USO	Unión Sindical Obrera
WTR	Working Time Regulations

INDICE

Abreviaturas	4
Resumen.....	9
Abstract	9
Resumo	10
Introducción	11
1. Minorías religiosas presentes en las relaciones laborales	19
1.1. Minorías religiosas en las instituciones y organismos internacionales	22
1.2. Minorías religiosas en España.....	26
1.2.1. Musulmanes	28
1.2.2. Judíos	36
1.2.3. Protestantes	44
1.2.4. Otras congregaciones con notorio arraigo	55
2. Descanso semanal	65
2.1. Descanso semanal en Derecho comparado	67
2.1.1. El descanso en Declaraciones Internacionales	69
2.1.2. El descanso semanal en la Unión Europea	78
2.1.2.1. Jurisprudencia del descanso semanal en el TEDH	94
2.1.2.2. Iniciativa en el Parlamento Europeo de solicitud del domingo como día de descanso (2009)	98
2.1.2.3. Italia	101
2.1.2.4. Alemania.....	107
2.1.2.5. Francia	110
2.1.2.6. Gran Bretaña	112
2.1.3. El descanso semanal en América del Norte	115
2.1.3.1. Estados Unidos.....	119
2.1.3.1.1. Jurisprudencia descanso semanal en Estados Unidos	124
2.1.3.2. Canadá	144
2.1.4. Descanso semanal en América del Sur	153
2.1.4.1. Argentina	153
2.1.4.2. Perú	157
2.1.4.3. Colombia.....	162
2.1.4.4. Chile	169
2.2. Descanso semanal en España.....	173
2.2.1. Normativa vigente del descanso semanal en España.....	190

2.2.2. Sentencia Tribunal Constitucional 19/1985.....	194
2.2.3. Descanso semanal en los convenios colectivos	204
2.2.4. El descanso semanal en los Acuerdos de cooperación del Estado español con las congregaciones religiosas minoritarias	222
2.2.4.1. Acuerdo de cooperación con la Comisión Islámica de España (CIE).....	226
2.2.4.2. Acuerdo de cooperación con la Federación de Comunidades Israelitas de España (FCIE).....	233
2.2.4.3. Acuerdo de cooperación con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (FEREDE)	240
3. Festividades laborales.....	251
3.1. Festivos en el Derecho Comparado	253
3.1.1. Festivos en la Unión Europea.....	254
3.1.1.1. Italia	258
3.1.1.2. Alemania.....	260
3.1.1.3. Francia	263
3.1.1.4. Gran Bretaña.....	264
3.1.2. Festivos en América del Norte	266
3.1.2.1. Estados Unidos.....	267
3.1.2.1.1. Jurisprudencia días festivos en Estados Unidos	269
3.1.2.2. Canadá.....	278
3.1.3. Festivos en América del Sur.....	284
3.1.3.1. Argentina	284
3.1.3.2. Perú.....	287
3.1.3.3. Colombia.....	288
3.1.3.4. Chile	291
3.2. Festivos laborales en España: Antecedentes	293
3.2.1. Modelo vigente de los festivos laborales	300
3.2.2. Festivos en las Comunidades Autónomas	306
3.2.3. Días festivos de las minorías religiosas en los Acuerdos con el Estado.....	310
3.2.3.1. Festivos en el Acuerdo con la CIE	311
3.2.3.2. Festivos en el Acuerdo con la FCIE	315
3.2.3.3. Festivos en el Acuerdo con la FEREDE	321
3.2.3.4. Festivos de otras congregaciones con notorio arraigo.....	322
4. Factores que inciden en las relaciones laborales de los trabajadores de minorías religiosas.....	325
4.1. Globalización y multiculturalidad	326

4.2. La Tolerancia como vía de convivencia	331
4.3. Discriminación de minorías religiosas en el mercado de trabajo	337
4.3.1. La prohibición de discriminación en el CEDH	343
4.3.2. Discriminación en el mercado de trabajo en la Unión Europea	345
4.3.3. Discriminación en España.....	353
4.4. Inmigración	356
4.4.1. Inmigración en la Unión Europea.....	358
4.4.2. Inmigración en España	360
4.5. Incidencia del factor psicosocial del estrés en miembros de minorías religiosas.....	367
5. La relación laboral entre empresario y trabajador	371
5.1. Facultades directivas del empresario	374
5.2. Buena fe en las relaciones contractuales empresario-trabajador	383
5.3. Capacidad de contratar y libertad de selección del empresario.....	388
5.4. Objeción de Conciencia en las relaciones laborales.....	393
6. Conclusiones	397
ANEXO 1: Tablas de Convenios Colectivos	409
ANEXO 2: Festivos de los miembros de la Unión Europea para el 2017	423
ANEXO 3: Artículo 12 de los Acuerdos de Cooperación con el Estado Español.....	427
JURISPRUDENCIA.....	433
BIBLIOGRAFIA	437

Resumen

«El descanso semanal es un derecho que ha ganado el trabajador con el paso del tiempo, y coincide con el día consagrado por las tradiciones o las costumbres de cada país. En España está establecido en un día y medio de manera ininterrumpida, que comprende la tarde del sábado, o la mañana del lunes y el domingo como día completo. Un domingo que está generalizado en países de mayoría cristiana, pero no todas las minorías religiosas observan este día. Los musulmanes prefieren disfrutarlo en viernes para acudir a la mezquita a rezar, y tanto judíos como protestantes adventistas tienen prescrito por su religión observar el sábado como día sagrado. Es en las relaciones laborales cuando surgen los problemas para poder disfrutar de esta institución, al igual que ocurre con los festivos diferentes de cada religión. Un estudio de su origen y de la jurisprudencia nos hace ver la realidad del problema, sobre todo cuando chocan frontalmente el derecho a la libertad religiosa del trabajador, con la esfera de la organización empresarial. Se analizan las posibles soluciones para que los miembros de minorías religiosas, puedan observar sus creencias religiosas en referencia a los descansos semanales y sus respectivos festivos».

Abstract

«The weekly rest is a right that the worker has gained over the time, and coincides with the day enshrined by the traditions or customs of each country. In Spain it is established as one day and a half uninterrupted, comprising Saturday afternoon or Monday morning and Sunday as a full day. A Sunday that is widespread in Christian majority countries, but not all the minority religious observe this day. Muslims prefer to enjoy it on Friday to go to the mosque to pray, and both Adventist Jews and Protestants have prescribed by their religion to observe the Sabbath as a sacred day. It is labor relations when the problems arise in order to enjoy this institution, just as with the different holidays of each religion. A study of its origin and jurisprudence make us to see the reality of the problem, especially when the right of the religious freedom of the worker collided head-on with the business organization sphere. Possible solutions are analyzed so that members of religious minorities can observe their religious beliefs in reference to weekly breaks and their respective holidays».

Resumo

«O descanso semanal é un dereito que gañou o traballador co paso do tempo, e coincide con o día consagrado polas tradicións ou os costumes de cada país. En España está establecido nun día e medio de xeito ininterrumpida, que comprende a tarde do sábado, ou a mañá do luns e o domingo como día completo. Un domingo que está xeneralizado en países de maioría cristiá, pero non todas as minorías relixiosas observan este día. Os musulmáns prefiren gozalo en venres para acudir a a mezquita a rezar, e tanto xudeus como protestantes adventistas teñen prescrito pola súa relixión observar o sábado como día sagrado. É nas relación laborais cando xorden os problemas para poder gozar desta institución, do mesmo xeito que ocorre cos festivos diferentes de cada relixión. Un estudo da súa orixe e da jurisprudencia fainos ver a realidade do problema, sobre todo cando chocan frontalmente o dereito á liberdade relixiosa do traballador, con a esfera de a organización empresarial. Analízanse as posibles solucións para que os membros de minorías relixiosas, poidan observar as súas crenzas relixiosas en referencia aos descansos semanais e os seus respectivos festivos».

Introducción

La primera pregunta que nos hacemos es si el ser humano trabaja para vivir o vive para trabajar. La respuesta es evidente, trabajamos para vivir, pero ese trabajo es un derecho y no un deber. El ser humano no es una maquina que pueda trabajar los siete días de la semana, necesita de unos períodos de descanso que le permitan desconectar del trabajo, y en el caso de las personas con creencias o convicciones religiosas, observar lo prescrito por su religión. A lo largo de la historia, los derechos de los trabajadores han evolucionado a partir de la reducción de la jornada de trabajo, y como consecuencia de ello se estableció el derecho al descanso semanal. Aunque la realidad jurídica relativa a los derechos sociales se aleja de la realidad social. Se necesita que al menos exista un día en que se realice un descanso en cualquier tipo de trabajo para desconectar del trabajo y recuperar fuerzas. Sin embargo, dicho descanso no es igual en todos los lados, ni para todos igual, ni tiene la misma duración, ni está establecido en el mismo día de la semana. El descanso depende de las tradiciones de un país, no es lo mismo trabajar en un país de mayoría árabe, que en un país con mayoría cristiana. Como podremos ver, en los países con mayoría religiosa cristiana el descanso suele estar establecido por tradición en domingo, en países de mayoría musulmana ese descanso se produce en viernes, y en países como Israel, como la mayoría religiosa es judía, el descanso es una institución que se observa en sábado.

Nos hallamos inmersos en un mundo que se encuentra en una profunda evolución, con grandes cambios que afectan a todos los trabajadores. La globalización a la que estamos sometidos afecta sin lugar a duda a los derechos de los trabajadores, sobre todo a los menos favorecidos, que normalmente suelen ser los miembros de las minorías religiosas. Es cierto que a principios del siglo XX comenzaron los derechos laborales de los trabajadores referentes a los descansos semanales, y se produjeron tras las luchas sociales que desembocaron en unas jornadas de trabajo más dignas. Pero la libertad religiosa en el trabajo ha tenido muchos impedimentos, en pro de las decisiones empresariales. El mundo globalizado y la actual crisis financiera han influido en nuestra manera de actuar y de ver las cosas. Se produce el hecho de que en el mundo laboral existe un terrible miedo a perder el puesto de trabajo, o a que no se contraten trabajadores por mostrar sus creencias religiosas. A pesar de los derechos fundamentales, y del derecho a descansar que pertenece al trabajador, los

derechos colisionan frontalmente con la productividad en las empresas. Es decir, el derecho a la libertad religiosa de trabajadores de minorías religiosas, que quieren desarrollar y observar sus creencias cuando los extienden a su jornada de trabajo, colisiona con los derechos del empresario. Pese a ello, la celebración de un contrato de trabajo no supone que un trabajador se vea privado del derecho que le corresponde como persona, y esto afecta a las relaciones de manera directa o indirecta dentro de las relaciones laborales.

La profunda crisis financiera ha generado cambios en el mundo del trabajo, a pesar de que en los años 2014/2015 se ha producido una ligera y lenta recuperación económica en la economía mundial. Durante el año 2014 el número de desempleados en todo el mundo superó los doscientos millones de personas. El sector informal concentra a la mitad de los trabajadores del planeta, de los cuales solo el 25% tiene un empleo permanente, y cerca del 75% carecen de acceso a una protección social adecuada. Por desgracia, en el mundo hay ciento sesenta y ocho millones de niños que trabajan y veintidós millones de personas que a pesar del siglo en el que vivimos, son víctimas de trabajo forzoso. No es de extrañar que todos quieran cambiar de forma de vida, hecho por lo que se producen migraciones en busca de una vida mejor, un cambio de un trabajo que les transforme esa vida. Debemos destacar que la región de los países árabes atraviesa un grave período de inestabilidad, la crisis humanitaria de los refugiados sirios ha hecho saltar todas las alarmas, producido por las grandes tensiones y migraciones masivas, un motivo más que afecta al mercado de trabajo de los países receptores, sobre todo por el miedo a permitir la entrada de terroristas en nuestros países.

Es imprescindible recurrir a la historia de la institución del descanso semanal para conocer la interacción de los factores reales que la sistematizan, y obtener un conocimiento razonable de dicha institución en los diferentes modelos jurídicos diferentes. Bueno, España fue uno de los primeros países en implantar una Ley relativa al derecho dominical en el año 1904, mucho antes que se creara la OIT, que fue la primera institución a nivel internacional en regular dicho descanso. Desde entonces la jornada de trabajo de los trabajadores se ha reducido, ampliando el descanso en una búsqueda de mejores condiciones laborales. La tradición a lo largo de los años en España nos muestra que el día de descanso es el domingo, y el disfrute de ese derecho está recogido en el Estatuto de los Trabajadores, que se

disfruta en un día y medio de manera ininterrumpida, pero en sus orígenes tenía connotaciones religiosas ligadas a la Iglesia Católica que influía en las decisiones de los legisladores españoles. Solo desde la instauración de la democracia y de la Constitución del año 1978, se produjo un cambio que desembocó en que el Estado español paso a ser aconfesional. De ahí se deduce que el Estado no puede influir ni legislar sobre temas religiosos, y la Ley de Libertad Religiosa abrió una puerta para las minorías religiosas, donde se reconocía este derecho fundamental que tenía como único límite la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades y derechos fundamentales. Pretendemos mostrar un poco de luz a lo largo de la investigación, en relación con el derecho a observar los descansos semanales y los festivos, que son fruto de la libertad religiosa en el seno de las relaciones laborales.

Es preciso examinar los Acuerdos de cooperación que se firmaron en el año 1992 con las congregaciones religiosas minoritarias, musulmana, judía y protestante. Acuerdos de cooperación donde se recogían las pretensiones referentes a los descansos semanales, y los festivos en observancia a las disposiciones de sus respectivas religiones. Ahora bien, a pesar de la aconfesionalidad del Estado español, los festivos que en la actualidad están vigentes, tienen su origen en el carácter religioso de los Concordatos con la Santa Sede. Ahora bien, el Tribunal Constitucional ha afirmado que los festivos pertenecen a las tradiciones y a las costumbres del país, y tienen un carácter secular. Cuando un miembro de una minoría solicita poder celebrar un festivo para observar sus obligaciones religiosas surgen los problemas, dado que chocan la esfera del derecho de los empresarios con la esfera de los derechos de dichos trabajadores.

Es necesario conocer la evolución social de los flujos migratorios, que incrementaron la entrada de miembros de minorías religiosas en los países occidentales. El incremento de estos trabajadores en países donde su religión ya no es la mayoritaria, ha influido de manera considerable en que se produzcan problemas dentro de las relaciones laborales. Debemos de comprender que existen diferentes maneras diferentes de ver la vida, y de pensar. Aunque también es cierto que no todos los trabajadores de las minorías religiosas tienen su origen en la inmigración, muchos de ellos pertenecen segundas o terceras generaciones que ya han nacido en los países de acogida, además de los nacionales que se han convertido a otras

religiones. Visto lo ocurrido en Europa con las terceras generaciones, no podemos obviar los posibles problemas que ocurren a nuestro alrededor, y siempre es más fácil prevenir y preparar el camino hacia el futuro, que enfrentarnos a olas de racismo y xenofobia que se han producido, y por desgracia se están produciendo. Para facilitar la solución a cualquier problema debemos de ser conscientes que la tolerancia es una herramienta que lleva siglos funcionando, y debemos de ser flexibles con nuestros semejantes.

Según la legislación vigente en nuestro país, el trabajador debe de llegar a un acuerdo con el empresario para poder observar su día de descanso o disfrutar de un festivo propio de su religión, pero es el empresario el que tiene la última palabra en cuanto a la organización de la empresa y de la jornada de trabajo, por tanto sobre el disfrute de ese día de descanso semanal. Debemos preguntarnos si ¿debe el empresario atender a las solicitudes presentadas por los trabajadores pertenecientes a una minoría religiosa diferente a la mayoritaria?, ¿debe respetar la observación de las creencias religiosas de los trabajadores en relación con el descanso semanal y los festivos?, ¿es posible llegar a un acuerdo para que todos estén en igualdad de condiciones?. Cuando se reconoce un derecho constitucional como la libertad religiosa, es inevitable que surjan conflictos. Con el fin de encontrar posibles soluciones que permitan dar una respuesta satisfactoria a la colisión entre las esferas del trabajador y del empresario, sobre todo en base a su libertad religiosa, los trabajadores se merecen una adecuada tutela de sus derechos.

Un estudio de las reclamaciones de miembros de minorías religiosas, ya sean musulmanes, judíos, protestantes u otra congregación, nos pueden ayudar a ver cuáles son las limitaciones en cuanto a los derechos solicitados. También nos pueden ayudar a ver cuáles son las posibles soluciones que se prestan a ayudar a resolver este tipo de conflictos. Está claro que todo debe partir por la no discriminación, y sobre todo hay que ser tolerantes con las personas que son diferentes. Todo está conectado, ¿podemos encontrar soluciones plausibles a las reclamaciones de la observancia religiosa tanto del descanso semanal, como de los festivos religiosos de minorías religiosas?, ¿puede el sistema canadiense de la acomodación razonable aplicarse en España?.

Las organizaciones internacionales como la OIT, intentaron que se estableciera un descanso semanal de veinticuatro horas continuadas para todos los trabajadores. Naciones Unidas también estableció en la Declaración de los Derechos Humanos, que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, y a la libertad de conciencia, de pensamiento y de religión. Y la propia Unión Europea está influenciada por la Carta Social Europea, y la Carta de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores que también reconocen ese derecho al descanso. En la actualidad, la legislación vinculante se encuentra en la ordenación de determinados aspectos del tiempo de trabajo, que garantiza la salud y la seguridad de los trabajadores con unos descansos mínimos, además de la firme posición de no discriminación por ninguna causa.

Cuando estudiamos las esferas del descanso semanal y de las festividades, vemos que las pretensiones de los miembros de las minorías religiosas no coinciden con la legislación vigente. Son unas diferencias muy claras, aunque difícil de evitar el choque si tenemos en cuenta que los musulmanes reclaman el derecho a descansar en viernes para poder acudir a rezar de forma colectiva en la mezquita. Al igual que los judíos tienen totalmente prohibido por su religión trabajar en sábado, idéntico que los miembros de las comunidades protestantes cuyo día sagrado es el sábado. La fricción entre dichas esferas nos muestra el camino a seguir en una búsqueda de soluciones que puedan poner de acuerdo a todas las partes. Debemos de preguntarnos si somos tolerantes, y podemos ser flexibles, a la par de no crear nuevos roces con los otros trabajadores que no son minoritarios, ¿se puede buscar un punto de equilibrio sin discriminar a nadie?.

Se pretende dar una visión general del origen de las religiones que hoy en día son consideradas minoritarias, así como hoy en día conviven entre nosotros en un ambiente de supuesta tolerancia, tal y como ocurrió en el pasado. En el primer capítulo se analizan las congregaciones minoritarias religiosas presentes en las relaciones laborales y sus orígenes en España, además de los motivos que les llevan a observar sus creencias religiosas. Aunque no todas las minorías tienen un día especial de descanso diferente al domingo cristiano, todas tienen motivaciones diferentes y por ello es interesante ver sus orígenes. Es curioso saber que tanto judíos como los miembros adventistas observan el sábado de descanso, por su origen en lo prescrito en los libros sagrados. Sin embargo, los musulmanes observan

el viernes para acudir a la mezquita para rezar, y su origen está en la reunión que tenían en el mercado que era el día en que todos se juntaban para realizar transacciones mercantiles.

El capítulo segundo está dedicado íntegramente al descanso semanal. Se divide en dos subcapítulos claramente diferenciados entre el descanso semanal a comparando el derecho internacional y en España. Comenzamos analizando la OIT, que buscaba en el beneficio de los trabajadores la reducción de la jornada de trabajo y la creación de la figura del descanso semanal. A su vez se analizan otros instrumentos internacionales que especifican el descanso semanal, como el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y las Declaraciones de Naciones Unidas. Dentro del ámbito europeo, la Carta Social Europea, y la Carta de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores, a su vez las diferentes directivas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo. Y para poder realizar una comparación con los diferentes países, se analiza la figura del descanso semanal en países como Italia, Alemania, Francia, y Gran Bretaña. Con una gran importancia a la jurisprudencia de los Estados Unidos, que nos ofrece una amplia variedad sobre los casos de objeción de conciencia. Del mismo modo, se analiza el acomodo razonable de los trabajadores de minorías religiosas en Canadá. Continuamos el análisis con países de Sudamérica como Argentina, Colombia y Chile, donde se reconoce en alguno de ellos el derecho a observar su día sagrado. En España hemos analizado el origen del descanso semanal, su establecimiento durante la dictadura, con posterioridad a la Constitución de 1978, tras la incorporación de España a la Unión Europea, y el estatuto vigente del descanso semanal. A lo que se añade un estudio sobre los diferentes convenios colectivos en la búsqueda de posibles inclusiones del descanso semanal en referencia a las minorías religiosas. Para finalizar se analizan los descansos de las diferentes congregaciones religiosas en España, como los musulmanes, judíos y protestantes.

Del mismo modo, el tercer capítulo también se encuentra dividido en dos subcapítulos, en la esfera de las festividades a nivel internacional, y en España. También se analizan los festivos de Italia, Alemania, Francia, Gran Bretaña, Estados Unidos, Canadá, Argentina, Perú, Colombia y Chile, acompañados de la jurisprudencia que afecta a los festivos en cuanto a las minorías religiosas. En la esfera nacional se analizan sus orígenes y la regulación posterior al Estatuto de los

Trabajadores, junto con los diferentes festivos de los distintos sectores productivos y Comunidades Autónomas. Y se termina con el estudio de la observación de los festivos de las diferentes congregaciones religiosas implantadas en España, como los musulmanes, judíos, protestantes, budistas, hindúes y los Testigos de Jehová.

En el cuarto capítulo se estudian diversos factores que inciden en la integración de los trabajadores de las minorías religiosas. Se analiza el fenómeno de la globalización y de la multiculturalidad, que ha originado un gran flujo migratorio en todo el mundo, así como la tolerancia y los procesos de inmigración, además de la discriminación, un punto clave para las minorías religiosas. De hecho, el último capítulo está íntegramente dedicado a esfera de las relaciones del empresario-trabajador. Se estudia tanto el poder de dirección como el poder disciplinario del empresario, la flexibilidad en la esfera de las relaciones laborales. Asimismo, se indaga sobre la institución de la buena fe en la esfera de las relaciones laborales, la capacidad de contratar y libertad para seleccionar trabajadores por parte del empresario, además se reflexiona sobre las relaciones a nivel colectivo.

La jurisprudencia constitucional y de las demás instituciones jurídicas debe ofrecernos una comprensión global del problema. La Sentencia del Tribunal Constitucional 19/1985, sentó precedentes en lo referente al descanso semanal en nuestro país sobre las minorías religiosas. En definitiva, lo que se pretende es encontrar soluciones alternativas de carácter general que expliquen la realidad humana estudiada, y esto exige una interpretación sobre la vinculación de los distintos hechos analizados. Pero esta investigación no estaría completa si no nos hubiéramos puesto en contacto con las congregaciones religiosas minoritarias en España. Si bien es cierto que algunas puertas no se han abierto, hemos de agradecer tanto a la congregación judía como a la FEREDE, su predisposición a atendernos y respondernos a las preguntas relacionadas con la investigación. Su opinión es muy importante y complementa todo lo relacionado con los descansos semanales y festividades que se exponen en esta tesis. Incluye el punto de vista humano desde la proximidad de las congregaciones frente a la realidad en las relaciones laborales de sus miembros, una realidad muy próxima a los problemas y a las soluciones presentes en la actualidad. Además, el trabajo recoge una carga importante de encuestas y estadísticas que aportan luz a esta investigación.

1. Minorías religiosas presentes en las relaciones laborales

Para estudiar los problemas que se generan en la relación laboral de las congregaciones religiosas minoritarias, primero debemos de definir que es una minoría. Francesco Capotorti¹, nos proporcionó una de las definiciones más completa: «una minoría es un grupo numéricamente inferior al resto de la población de un Estado, que se encuentra en una posición no dominante y cuyos miembros, que son nacionales del Estado, poseen características étnicas, religiosas o lingüísticas diferentes de las del resto de la población y manifiestan, aunque sólo sea implícitamente, un sentimiento de solidaridad para preservar su cultura, sus tradiciones, su religión o su idioma»². Aunque una definición más ajustada es la que proporcionó Jules Deschenes, «un grupo de ciudadanos de un Estado, en minoría numérica y en posición no dominante en el Estado, dotados de unas características étnicas, religiosas o lingüísticas diferentes a las de la mayoría de la población, solidarios los unos con los otros, vinculados, aunque sea implícitamente, a una voluntad colectiva de supervivencia y que buscan la igualdad de hecho y de derecho con la mayoría»³.

Otra definición de minoría la encontramos en el artículo primero de la Recomendación 1201⁴, «la expresión “minoría nacional se refiere a un grupo de personas en un Estado que: a) residen en el territorio de ese Estado y son ciudadanos de los mismos; b) mantienen desde antiguo lazos firmes y duraderos con ese Estado; c) muestran características étnicas, culturales, religiosas o lingüísticas específicas; d) son suficientemente representativas, aunque menores en número que el resto de la población de ese Estado o de una región de ese Estado; e) están motivadas por el interés de preservar conjuntamente aquello que constituye su identidad común, incluyendo su cultura, sus tradiciones, su religión o su idioma»⁵.

¹ Relator Especial de la Subcomisión de Prevención de Discriminación y Protección de las Minorías de Naciones Unidas en el año 1979.

² Derechos de las minorías: Normas internacionales y orientación para su aplicación, Alto Comisionado de Derechos Humanos Naciones Unidas, New York y Ginebra, 2010, p.9, [visto en Internet el 10 de abril de 2017, <https://goo.gl/gBszWp>].

³ RELAÑO PASTOR, E.: *La protección internacional de las minorías religiosas*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2003, pp.61-62.

⁴ Recomendación 1201 (1993), Protocolo adicional sobre los derechos de las minorías en la Convención Europea de Derechos Humanos.

⁵ *Recommendation 1201 (1993), Additional protocol on the rights of minorities to the European Convention on Human Rights, Parliamentary Assembly, Strasbourg*, 1 de febrero de 1993, [visto en Internet el 18 de abril de 2017, <https://goo.gl/23skCU>].

Aunque no todas las minorías reclaman y necesitan los mismos derechos, ni siquiera el mismo tratamiento jurídico porque sus necesidades y situaciones difieren. Los derechos de diferenciación cultural se refieren a su propia cultura para que la persona ejercite sus señas de identidad, donde las prácticas culturales exigen el reconocimiento de derechos por parte de la organización política dominante, «derechos a festividades religiosas propias, a normas laborales, a usos y costumbres propias, etc.»⁶.

Cuando hablamos de grupos minoritarios, las características étnicas, religiosas y lingüísticas les definen sociológicamente del resto, incluso las características históricas y la tradición. La religión es un distintivo de identidad de los grupos minoritarios, es una importante característica que puede marcar diferencias entre un grupo minoritario y la mayoría, está jurídicamente protegida⁷, «toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de tener o de adoptar la religión o las creencias de su elección, así como la libertad de manifestar su religión o sus creencias, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la celebración de los ritos, las practicas y la enseñanza»⁸. Ahora bien, las minorías no dominantes tienen la percepción de los desajustes entre la norma jurídica y la norma de conciencia, y de la consecuente injusticia que la norma jurídica provoca, por lo que se «limitan a desobedecer la norma jurídica para denunciar la injusticia y forzar su reforma, aceptando las consecuencias sancionadoras que acarrea dicha decisión»⁹.

Por otra parte, cuando las mayorías disfrutan de ventajas estatales de su cultura como si fuese un bien público, las minorías sufren una doble discriminación: en primer lugar, las mayorías consideran a las minorías inferiores y prefieren su propio grupo para cualquier interacción; por otro lado las minorías invierten sus propios recursos para mantener y desarrollar la cultura del grupo. La igualdad «requiere algo más que la simple libertad de las minorías para gestionar sus asuntos y sus propias inversiones para mantener su identidad»¹⁰. En todo caso, cuando hablamos sobre la

⁶ SORIANO, R.: «Las minorías y la Constitución española», en AA.VV.: *Constitución y Derechos Fundamentales*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2004, pp.548-550.

⁷ RELAÑO PASTOR, E.: «La protección internacional de las minorías religiosas», Cit., pp.67-69.

⁸ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 18.

⁹ RODRIGUEZ GARCÍA, J. A.: *La inmigración islámica en España: su problemática jurídica*, Dilex, Madrid, 2007, p.31.

¹⁰ RELAÑO PASTOR, E.: «La protección internacional de las minorías religiosas», Cit., p.102.

libertad de conciencia dentro de la esfera de las minorías religiosas, como un motivo ideológico que afecta en una relación laboral, nos encontramos con reclamaciones interpuestas por miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día o de judíos que observan el sábado como día de descanso. También se han dado casos de musulmanes objetores, «en la medida en que pueden producirse incompatibilidades laborales con la oración colectiva de los viernes por la tarde, o dificultades para observar el mes de ayuno»¹¹. Efectivamente, cuando una persona que profesa una religión tiene unas determinadas creencias que le hacen estar comprometido con su confesión, le lleva a desarrollar en todos los aspectos de su vida un sentido trascendental. Debe trabajar a lo largo de su vida laboral en concordancia con sus creencias. La libertad de conciencia del trabajador hace que no pueda participar en prácticas en las que no está conforme, aunque también tiene la opción de elegir. Pero un empresario no puede discriminar, obligando a que sus trabajadores «vivan de acuerdo a sus propias exigencias morales, perjudicando laboralmente a quien no lo haga»¹².

Toda religión es creída y practicada por lo que aporta a los individuos y a los grupos, tanto en lo material como en lo terrenal. Por lo que si existen religiones diferentes, responde a situaciones sociales y económicas en ámbitos y momentos históricos diferentes, desde las cuales las diferentes religiones han generado estrategias adaptativas fundamentadas en universos simbólicos¹³. Las dos grandes religiones que derivan del judaísmo, tanto el cristianismo y como el Islam, captaron el concepto del Sabbat y lo asumieron en el domingo cristiano y el viernes islámico, como un día de devoción en las tradiciones de estas religiones. Pero a través de los tiempos, algunas sectas cristianas, como los Adventistas del Séptimo Día siguen siendo «sabatistas, observando el domingo como día de descanso e incorporando en él muchos aspectos del Sabbat judío»¹⁴. Las congregaciones religiosas hablan de sí mismas desde el punto de vista en el que dan por supuestas sus creencias, se encaminan a validarlas y justificarlas. En cualquier tradición religiosa hay contenidos

¹¹ DIAZ MUÑOZ, O.: «Tribunal Constitucional y objeción de conciencia en las relaciones laborales», *Pensamiento Constitucional*, Año X, núm.10, Lima, 2004, p.168.

¹² AA.VV.: *Inmigración, religión y trabajo en Andalucía (reflexiones sobre las implicaciones laborales derivadas de la pluralidad religiosa)*, Junta de Andalucía, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2007, pp.26-27.

¹³ BRIONES, R. / TARRES, S. / SALGUERO, O.: *Encuentros, diversidad religiosa en Ceuta y Melilla*, Icaria, Barcelona, 2013, p.21.

¹⁴ ROBERT GORDIS: «El Shabat, piedra angular y coronamiento de la vida judía», *Maj'shavot Pensamientos*, Volumen 23, núm.2, 1984, p.75.

que son de obligado cumplimiento para todos los miembros de esa religión, y se tratan de elementos «que no pueden variar a medida que transcurre el tiempo, que nunca han cambiado y en el futuro no podrán cambiar»¹⁵.

En este capítulo se analiza la esfera de las minorías religiosas para entender porque surgen los conflictos que derivan de la observancia de sus creencias en la esfera laboral. También analizamos los orígenes de las minorías presentes en las relaciones laborales en España, dado que cada congregación tiene diferentes maneras de ver las cosas, y éstas afectan a las relaciones con el empresario. Ponemos un especial foco en las minorías judía, musulmana, y protestante, además de otras congregaciones con notorio arraigo como los hindúes, budistas, y los Testigos de Jehová. Analizaremos las diferentes congregaciones religiosas y su presencia actual, dada la vital importancia de una sociedad con un rico pluralismo religioso y tolerancia. Y sobre todo por su diversidad de creencias y convicciones, que influye dentro de las relaciones laborales al observar sus miembros diferentes días de descanso semanal, y cuyos festivos son diferentes a los de la mayoría.

1.1. Minorías religiosas en las instituciones y organismos internacionales

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece que en los Estados en que existan minorías étnicas, religiosas o lingüísticas, «no se negará a las personas que pertenezcan a dichas minorías el derecho que les corresponde, en común con los demás miembros de su grupo, a tener su propia vida cultural, a profesar y practicar su propia religión y a emplear su propio idioma»¹⁶. Derechos que se encuentran en comunicación con otros derechos, «una minoría que es étnica y lingüística simultáneamente gozará de ambos derechos. Tampoco la separación entre lengua y cultura, y en menor grado entre cultura y religión, es rígida. El derecho a tener una vida cultural propia se refiere también a las tradiciones y a las prácticas de las minorías religiosas»¹⁷. Ahora bien, las minorías también contribuyen a la estabilidad política y social de los Estados en que viven¹⁸. Las minorías tienen derecho a disfrutar de su propia cultura, profesar y practicar su propia religión.

¹⁵ URIARTE, L.: «Las minorías de las mayorías: pluralismo intrareligioso y las sociedades abiertas», en AA.VV.: *Derechos humanos y diversidad religiosa*, Alberdania, Zarautz, 2010, p.157.

¹⁶ Instrumento de ratificación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966, BOE núm.103, de 30 de abril de 1977, artículo 27.

¹⁷ RELAÑO PASTOR, E.: «La protección internacional de las minorías religiosas», Cit., p.192.

¹⁸ Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas, resolución de Naciones Unidas 47/135, de 18 de diciembre de 1992.

Tienen derecho a participar de una manera efectiva en la vida cultural, religiosa, social, económica y pública, sin discriminación, en plena igualdad ante la ley.

El Convenio Marco para la Protección de las Minorías Nacionales se estableció dentro del Consejo de Europa en 1995¹⁹. Aunque es el documento más importante para la protección de los derechos humanos, no contiene ninguna disposición específica para la protección de las minorías, y el único artículo que se refiere a las minorías nacionales es el artículo 14, sobre la no discriminación²⁰. En el Convenio se consideraba que una sociedad pluralista y democrática, no solo debía respetar la identidad étnica, cultural, lingüística y religiosa de cada persona perteneciente a una minoría nacional, sino que también se debían crear las condiciones apropiadas que permitieran que esa identidad pudiera expresarse, preservarse y desarrollarse. Su objetivo era garantizar la protección efectiva de las minorías nacionales y de los derechos y libertades de las personas pertenecientes a dichas minorías. El artículo primero establecía que la protección de las minorías, y de los derechos y libertades de las personas pertenecientes a esas minorías «es parte integrante de la protección internacional de los derechos humanos y, en cuanto tal, se encuentra dentro del campo de la cooperación internacional». Cuyas disposiciones deben de aplicarse de buena fe, en un espíritu de comprensión y tolerancia, y en conformidad con los principios de buena vecindad, y de cooperación entre los Estados.

Las partes se comprometían a promover las condiciones necesarias para permitir a las personas pertenecientes a las minorías nacionales, mantener y desarrollar su cultura, además de preservar los elementos esenciales de su identidad, lengua, tradiciones, patrimonio y religión. Además se reconocía el derecho de toda persona perteneciente a una minoría a ejercitar, tanto individual como conjuntamente con otras, los derechos y libertades derivados de los principios consagrados en el Convenio Marco. Y lo que es más importante, reconocer que toda persona perteneciente a una minoría tiene derecho a manifestar su religión o creencias. El Convenio Marco era el fruto de múltiples iniciativas emanadas de las diferentes Instituciones europeas, y era el resultado de un notable esfuerzo por unificar las

¹⁹ Instrumento de ratificación del Convenio Marco para la protección de las Minorías Nacionales, hecho en Estrasburgo el 1 de febrero de 1995, BOE núm.20, de 23 de enero de 1998.

²⁰ SNEZANA TRIFUNOVSKA: «Protection of linguistic rights within the Council of Europe», en AA.VV.: *Minority rights in Europe-European minorities and languages*, Asser Press, The Hague, 2001, p.147.

medidas de protección emprendidas a favor de las minorías²¹. Aunque el Convenio Marco refleja la conjunción de dos filosofías contradictorias, «una temerosa de potenciar las identidades minoritarias, otra, en cambio, proclive a su reconocimiento en el orden estatal; de ahí sus aciertos, pero también sus debilidades como texto fruto del consenso alcanzado»²².

Cada persona que pertenece a una minoría nacional tiene derecho a expresar, preservar y desarrollar con total libertad su identidad religiosa, étnica, lingüística y cultural, sin que sea sometida a cualquier intento de asimilación en contra de su voluntad, y puede ejercer sus derechos y disfrutar de ellos de forma individual o en asociación con otros. Aunque pueden estar sujetos a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones, previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, la integridad territorial o la seguridad pública, para la protección de la salud o de la moral pública, o de la protección de los derechos y libertades de los demás. Sin embargo, los logros alcanzados por el Consejo de Europa en esta materia podrían calificarse de limitados, «y todo hace pensar que, en un futuro próximo, no va a cambiar sustancialmente esta situación a no ser que se decida emprender, con intensidad y de modo completo, la reforma del conjunto del sistema de protección de los derechos humanos consagrado en el seno de la organización»²³. El reconocimiento de los derechos de las minorías no es un privilegio, sino una necesidad, «porque sin el reconocimiento diferenciado y la intensificación de su protección los derechos de las minorías, que son los mismos de la mayoría en gran parte, carecerían de eficacia, y dejarían de ser derechos (para las minorías)»²⁴.

El trato jurídico que reciben los grupos religiosos dentro de un país, depende de cómo se ha integrado el factor religioso en las políticas públicas de los Estados²⁵. Arcot Krishnaswami²⁶, afirmó que no había duda de que históricamente el principio de separación entre Estado y religión, surgió como una reacción contra la posición

²¹ RELAÑO PASTOR, E.: «La protección internacional de las minorías religiosas», Cit., p.355.

²² GONZALEZ VEGA, J. A.: «La protección de las minorías y el Consejo de Europa», en AA.VV.: *Las minorías en una sociedad democrática y pluricultural*, Universidad de Alcalá, Madrid, 2001, p.142.

²³ DIAZ BARRADO, C. M.: «La protección de las minorías en el seno del Consejo de Europa, Universidad de Extremadura», *Anuario de la Facultad de Derecho*, núm.17, Cáceres, 1999, p.127.

²⁴ SORIANO, R.: «Las minorías y la Constitución española», Cit., p.551.

²⁵ RELAÑO PASTOR, E.: «La protección internacional de las minorías religiosas», Cit., p.71.

²⁶ Relator Especial de la Subcomisión de Prevención de Discriminación y Protección de las Minorías de Naciones Unidas en el año 1960.

privilegiada de la Iglesia establecida (la religión del Estado), y que su propósito era asegurar una gran medida de igualdad a los miembros de varias religiones. Sin embargo, en el marco de este principio de separación, «la preeminencia de hecho es a veces alcanzada por una religión particular y la del país (...) refleja en asuntos importantes los conceptos del grupo predominante. (...) los días feriados oficiales y los días de descanso en muchos países corresponden en gran medida a las fiestas religiosas y días de descanso del grupo predominante. (...) puede impedir a un grupo religioso realizar un rito esencial o seguir una observancia básica, pero no tener importancia para ningún otro grupo»²⁷.

Aunque la OSCE no entra a definir el término de minoría nacional, el principio VII del Acta Final de Helsinki se refiere expresamente a las personas que pertenecen a minorías nacionales. Donde los Estados reconocerán y respetarán la libertad de las personas a profesar y participar de su religión o creencia, y los Estados en cuyos territorios existan minorías «respetarán el derecho de los individuos pertenecientes a tales minorías a la igualdad ante la ley, les proporcionarán la plena oportunidad para el goce real de los derechos humanos y las libertades fundamentales y, de esta manera, protegerán los legítimos intereses de aquéllos en esta esfera»²⁸. Es más, en la reunión de la Conferencia en la dimensión humana, documento de Copenhague del año 1990, la cuestión de las minorías ocupaba un capítulo entero de la declaración final, «lo que significa la relevancia y atención política que conllevaba el problema»²⁹. Había que asegurar la igualdad plena del disfrute de los derechos de las personas pertenecientes a las minorías, proteger y crear las condiciones para la promoción de la identidad de las minorías étnicas, culturales, lingüísticas y religiosas, en sus respectivos territorios con unas condiciones adecuadas para la promoción de tal identidad.

²⁷ ARCOT KRISHNASWAMI: *Study of discrimination in the matter of religious rights and practices*, United Nations, New York, 1960, pp.57-58, [visto en Internet el 31 de mayo de 2017, <https://goo.gl/6yMQ6K>].

²⁸ Conferencia sobre la Seguridad y Cooperación de Europa, Acta final de Helsinki-1975, [visto en Internet el 1 de junio de 2017, <https://goo.gl/h1TGFp>].

²⁹ RELAÑO PASTOR, E.: «La protección internacional de las minorías religiosas», Cit., pp.266-270.

1.2. Minorías religiosas en España

La Constitución del año 1978 fue una fecha muy importante para las minorías religiosas españolas. Se garantizó la libertad ideológica, religiosa y de culto, tanto para los individuos como para las comunidades. En ese momento se empieza a visualizar y reconocer el pluralismo religioso en toda España. Y con la llegada de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa (LOLR)³⁰, se reforzó el derecho fundamental de las diferentes congregaciones minoritarias implantadas sobre todo el territorio español. Dado que España tiene ratificado el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Estado español se encuentra obligado a proteger los derechos de las minorías. Donde toda persona tiene derecho a ser diferente, y ha de conciliarse el derecho a ser tratado como los demás³¹.

El volumen de creyentes en España, sobre todo de los miembros de las congregaciones minoritarias se ha incrementado los últimos años. Ha ascendido al 6% de la población total y en ello han influido tanto los flujos migratorios como la globalización³². Y su expresión más visible es el incremento de los lugares de culto, que han ascendido a 6.849 en toda España, según el Observatorio del Pluralismo Religioso de España. Donde el 54,06% son evangélicos, el 21,52% musulmanes, el 12,53% Testigos de Jehová, el 2,82% ortodoxos, el 2,20% budistas, el 0,53% judíos y el 0,13% hinduistas, repartiéndose el resto entre otras confesiones minoritarias. Estas confesiones se pueden agrupar por su nivel de relación con el Estado, dado que juega un papel muy importante en el grado de derechos y obligaciones. De ahí tenemos cuatro grupos diferenciados: el primero serían las confesiones que han llegado a firmar un Acuerdo de cooperación tras el reconocimiento de notorio arraigo (judíos, musulmanes y protestantes); el segundo grupo serían las confesiones que no han firmado un Acuerdo, pero que tienen reconocidos el notorio arraigo, como los Testigos de Jehová; un tercer grupo serían las confesiones religiosas reconocidas e

³⁰ Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio de 1980, de Libertad Religiosa 12, BOE núm.177 de 24 de julio de 1980.

³¹ CATALINA MAYORAL, J. I.: «Introducción al concepto de minorías y al Islam», en AA.VV.: *El Islam en España, Historia, Pensamiento, Religión y Derecho. Actas del Primer encuentro sobre Minorías Religiosas*, Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca, 2001, pp.37-38.

³² AA.VV.: *Hablando de lo religioso, minorías religiosas en Castilla y León*, Icaria, Barcelona, 2012, p.11.

inscritas legalmente en el Registro de Entidades Religiosas (RER); y por último, las asociaciones religiosas que se encuentran en proceso de reconocimiento³³.

Para poder optar a un Acuerdo con el estado español, las congregaciones religiosas deben tener el carácter de notorio arraigo, que se refiere al ámbito y al número de creyentes según el artículo séptimo de la LOLR: *«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 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»*. El Real Decreto 593/2015³⁴ regula el procedimiento para la declaración de notorio arraigo de las confesiones religiosas en España. La declaración de notorio arraigo debe abarcar unas notas comunes que caractericen a cualquier iglesia, confesión, comunidad religiosa o federación de las mismas que deben conocerse con carácter previo por parte de los diversos grupos religiosos, pero también por parte de la sociedad. Debe permitir acreditar que goza de una presencia estable y acreditada en el tiempo en España mediante su inscripción en el Registro de Entidades Religiosas (RER), o bien en algún país extranjero, pero que en todo caso aporte la nota de estabilidad y permanencia en el tiempo.

El artículo tercero del Real Decreto 593/2015, presenta los requisitos para la declaración de notorio arraigo al que se refiere el artículo 7.1 LOLR. Las Iglesias, confesiones o comunidades religiosas deben reunir los siguientes requisitos: a) llevar inscritas en el RER treinta años, salvo que la entidad acredite un reconocimiento en el extranjero, de al menos sesenta años de antigüedad y lleve inscrita en el Registro durante un período de quince años; b) acreditar su presencia en al menos diez comunidades autónomas y/o Ceuta y Melilla; c) tener cien inscripciones en el RER, entre entes inscribibles y lugares de culto, o un número inferior cuando se trate de entidades o lugares de culto de especial relevancia por su actividad y número de miembros; d) Contar con una estructura y representación adecuada, suficiente para su organización a los efectos de la declaración de notorio arraigo; e) acreditar su presencia y participación activa en la sociedad española.

³³ AA.VV.: *Arraigados, minorías religiosas en la Comunidad de Madrid*, Icaria, Barcelona, 2007, pp.94-95.

³⁴ Real Decreto 593/2015, de 3 de julio, por el que se regula la declaración de notorio arraigo de las confesiones religiosas en España, BOE núm.183, de 1 de agosto de 2015.

A día de hoy son ocho las confesiones que tienen reconocimiento de “*notorio arraigo*”. El judaísmo y el protestantismo consiguieron este reconocimiento en el año 1984, seguido por la religión Islámica en el año 1989. La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días lo obtuvo en el año 2003, los Testigos Cristianos de Jehová en el año 2006, la Federación de Entidades Budistas de España en el año 2007, y la Iglesia Ortodoxa en el año 2010. Sin olvidarnos de la Iglesia Católica cuyos Acuerdos están equiparados a los Tratados Internacionales³⁵.

1.2.1. Musulmanes

El fundador de la religión monoteísta islámica fue Mahoma, y su principal mensaje es que existe un solo Dios cuyo nombre es Alá: «*¡Creyentes! Creed en Dios, en su enviado, en la Escritura que ha revelado a su Enviado y en la Escritura que había revelado antes. Quien no cree en Dios, en sus ángeles, en sus Escrituras, en sus enviados y en el último día, esa tal está profundamente extraviado*» [Sura 4.136]. El libro sagrado de los musulmanes es el Corán, que es parte del derecho islámico, junto con sus tradiciones. Para los musulmanes el Corán es como una Constitución, y no constituye un cuerpo dogmático de doctrina, sino que su fondo dogmático se reduce a unas sencillas afirmaciones, que son la existencia de un solo Dios, la existencia de ángeles y demonios, la creación del hombre por Dios y el pecado del primer hombre, que Dios creó la muerte y al ángel de la muerte (y después de la muerte está el juicio final), y la misión profética de Mahoma³⁶. El Corán se compone de una serie de versículos o pasajes denominados *aleyas*, donde reconoce la igual dignidad de todos los seres humanos, donde todos poseen el mismo valor, y no existe discriminación «por razones sociales, étnicas, raciales o religiosas»³⁷.

En el Islam no existe una distinción entre Iglesia-Estado, dado que no tienen ni Iglesia ni jerarquías eclesiásticas³⁸. La ideología islámica se extiende a todos los ámbitos de la vida. Quienes integran la sociedad musulmana «están de acuerdo en

³⁵ Acuerdos firmados el 3 de enero de 1979, negociados por vía diplomática, y tras su ratificación por las Cortes fueron firmados por el Jefe de Estado y publicados en el BOE. Para su modificación o derogación debe hacerse conforme a lo previsto en el propio Tratado o según las normas generales de Derecho Internacional.

³⁶ FRAILE, G.: *Historia de la filosofía II, el Judaísmo, el Cristianismo, el Islam y la filosofía*, 2ª ed., editorial católica, Madrid, 1966, p.574.

³⁷ TAMAYO, J. J.: *Fundamentalismos y dialogo entre religiones*, 2ª ed., Trotta, Madrid, 2009, p.227.

³⁸ Aunque los *mullahs* son expertos en legislación y literatura coránica, que se imponen por sus conocimientos.

limitar su voluntad prescrita por Dios, Concedor de todas las cosas»³⁹. Realmente es la voluntad de Dios, y no la del ser humano, la que constituye la fuente primaria de la ley en la sociedad musulmana. Según Sánchez Nogales, el Islam es la religión perfecta del hombre que se somete a la voluntad de Dios, y cumple los deberes que Dios le ha prescrito en su revelación. En la mentalidad de Mahoma, la religión ha existido desde la creación del ser humano, predicada por los profetas de todos los pueblos, adulterada por los judíos y los cristianos, y restaurada por el mensajero de Dios, en su primitiva pureza. De esta manera, el Islam, es la más antigua de las religiones, y al mismo tiempo, la más reciente, «quedando cristianismo y judaísmo como un paréntesis interior que conservando cierta autenticidad de la *vera regio* hubieron de ser purificados de sus adulteraciones por la instauración del islam histórico en la predicación coránica»⁴⁰.

En cuanto al camino a seguir, la *Shari'ah* es la fuente de legislación islámica, un orden social que abarca todas las cosas, donde se prescriben las directivas para la regulación de la vida individual y colectiva. La *Shari'ah* abarca todos los aspectos de la vida humana y se compone de dos fuentes principales que son el Corán y la Sunna⁴¹. Es una religión que está basada en cinco pilares, muy importantes para el desarrollo de la vida de un musulmán: la continua repetición del credo “*no hay más que un Dios, que es Alá y Mahoma es su profeta*”; las plegarias, cinco veces al día que incluye la oración del viernes; la limosna; el ayuno durante el mes sagrado del Ramadán; y por último, la peregrinación a la Meca una vez en la vida. Para los musulmanes, el hombre nace desnudo y muere desnudo, por lo que el creyente tiene el deber y la responsabilidad de repartir el dinero que posee, y de lo que le sobra debe dar limosna⁴².

La tolerancia del Islam a otras religiones surge cuando el profeta *Muhammaad* (623), promulgó el Edicto en la ciudad de Medina, «cuando un sacerdote o un ermitaño se

³⁹ EL KADRI DE HALLAR, S.: «El Islam y el orden jurídico», en AA.VV.: *La libertad religiosa en Argentina*, Consejo Argentino para la Libertad Religiosa, Buenos Aires, 2003, pp.121-122.

⁴⁰ SANCHEZ NOGALES, J. L.: *Aproximación a una teología de las religiones II, Hinduismo, Budismo, Salvación en las tradiciones religiosas, el Cristianismo y las religiones*, Serie monográfica sobre las religiones no cristianas, Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, 2015, p.505.

⁴¹ EL KADRI DE HALLAR, S.: «El Islam y el orden jurídico», Cit., pp.123-125. A las que debemos añadir otras fuentes secundarias como las resoluciones jurídicas, el consenso de los Sabios y el derecho consuetudinario.

⁴² VAUCLAIR, D., VAUCLAIR, D.: *Judaísmo, cristianismo, Islam, ritos en común y discrepancias*, Omega, Barcelona, 2017, pp.179-180. El Islam prohíbe la usura: «Alá declara lícito el trueque e ilícita la usura. Alá, en el juicio final, anulará los beneficios de la usura y en cambio hará fructificar el mérito de las limosnas» [Sura 2.276-277].

retira a una montaña o a una gruta, o se establece en la llanura, el desierto, la ciudad o la aldea o la iglesia, estoy con él en persona, junto con mi ejercito y mis súbditos, y lo defiendo contra todo enemigo. Me abstendré de hacerle ningún daño. Está prohibido arrojar a un obispo de su obispado, a un sacerdote de su iglesia, a un ermitaño de su ermita (...) Si alguien hace lo contrario, será considerado como enemigo de Dios y su profeta. Los musulmanes deben acatar estas órdenes hasta el fin del mundo». Cuando el Califa *Umar Ibn Al Jattab* entro en la ciudad de Jerusalén (638) no hubo derramamiento de sangre, permitió la salida a quien quisiera marchar, y a los que decidieron quedarse les garantizó protección. Umar dio protección, “pacto de Umar” a las vidas, a las iglesias y a las propiedades, con la única condición de pagar un impuesto denominado *Yizia*⁴³. De hecho, era voluntad del profeta llevarse bien, tanto con los judíos como con los cristianos⁴⁴.

Tanto la tradición musulmana como el Corán, relatan las relaciones del profeta Mahoma con los judíos y los cristianos. Pero estas relaciones están basadas en una serie de preceptos en los que los infieles podían ser sumisos, a los que se les incluía un pago tributario, y el reconocimiento de una supremacía por parte de los musulmanes, o bien se les daba la opción de convertirse o morir. Para los musulmanes el infiel era inferior por propia elección, aunque la actitud hacia los cristianos era más comprensiva que hacia los judíos. Los infieles eran personas a quienes «se había ofrecido la verdad de Dios en su forma final y perfecta, de la cual sus propias religiones no eran sino formas anteriores, imperfectas y derogadas, e incluso así ellos la habían rechazado de manera voluntaria e imprudente»⁴⁵. Ahora bien, en la mayoría de las religiones, los principios religiosos son creencias que inspiran lo que deben ser las leyes humanas y las normas para aplicarlas. En cambio, en el Islam, el Corán es un texto dogmático, un libro ritual y a la vez un código legal. El Islam es «himno poético y litúrgico, dogma religioso y ley muy concreta para el matrimonio y la familia, las obligaciones y los contratos, la propiedad y las formas de usarla y transmitirla»⁴⁶.

⁴³ La *Yizia* era un impuesto fijo que debían pagar los no musulmanes que vivían bajo protección de un gobierno islámico, por la utilización de los beneficios de la ciudadanía.

⁴⁴ Curso de especialización “judíos del Islam”, Dir. M^a Ángeles Gallego, CSIC, septiembre 2016.

⁴⁵ LEWIS, B.: *Los judíos del Islam*, Letrumero, Madrid, 2002, pp.20-21.

⁴⁶ MARTINEZ VAL, J. M.: *El derecho en las grandes religiones*, Comares, Granada, 1995, p.106.

Origen de los musulmanes en España. En la Edad Media el Islam se instaló en *Al-Andalus*, y su presencia duró ocho siglos. Durante esta época convivieron las tres religiones monoteístas, la cristiana, la judía y el Islam, una convivencia «que aunque no siempre fuera pacífica, era aceptada de forma oficial»⁴⁷. Los emires tenían una política de tolerancia con los cristianos conforme a las disposiciones del Corán. El versículo 73 del Corán afirma que, «los que creen, y los judíos, los sabeos, los cristianos, en una palabra, cualquiera que crea en Dios y en el último día y que haya practicado la virtud, estarán libres de todo temor, y no serán afligidos». Los musulmanes españoles fueron tolerantes, como lo prueba su convivencia tranquila con judíos y cristianos. La ley protegía a los cristianos o mozárabes, pero su situación era bien diferente entre las poblaciones dominadas a la fuerza, frente a las que habían capitulado, por lo general había una libertad religiosa⁴⁸. Los monarcas medievales españoles eran reyes de tres religiones, la cristiana, la musulmana y la judía⁴⁹. Dentro de las ciudades sus profesiones eran muy variadas, todas ellas relacionadas con la construcción y con el campo, donde cultivaban las tierras señoriales. En las partidas de Alfonso X el Sabio, se establecía que ningún judío o moro podía tener como siervo a un cristiano, que para jurar tenían un estatuto especial y debían de hacerlo en la puerta de la mezquita. En el Título XXV de la Séptima Partida, se definía a los moros como “*una manera de gente que creía en Mahoma*”, que fue profeta de Dios. También se establecía que en las villas de los cristianos no podía haber mezquitas, ni los moros podían hacer sacrificios públicos, y las antiguas mezquitas ahora eran de propiedad del Rey. Sin embargo, mientras vivían entre los cristianos no se les podía hacer daño, «prohibimos que ninguno sea osado de hacerle fuerza ni tuerto ni mal alguno a él ni a sus cosas»⁵⁰.

Antes de la conquista de Granada, las disposiciones relativas a los mudéjares estaban basadas en una benévola tolerancia religiosa, al igual que las capitulaciones que se pactaban en las rendiciones de las principales plazas de los reinos. Pero esas capitulaciones no se cumplían con todo rigor, y las conversiones al catolicismo se consideraban apostasía, por lo que se produjeron levantamientos. Los

⁴⁷ RUANO ESPINA, L.: «Derecho e Islam en España», *IUS CANONICUM*, XLIII, núm.86, 2003, p.473.

⁴⁸ AGUADO BLEYE, P.: *Manual de Historia de España, Tomo I (Prehistoria, Edades Antigua y Media)*, 10ª ed., Espasa Calpe, Madrid, 1967, pp.455-456.

⁴⁹ A los musulmanes súbditos de los Reinos de Castilla y Aragón se les llamaba mudéjares o moros.

⁵⁰ ALFONSO X EL SABIO: *Las Siete Partidas del Rey D. Alfonso el Sabio (1767), Partida Séptima, glosadas por D. Gregorio López*, imprenta de Benito Monfort, Valencia, 1767, Copia Digital de la Biblioteca de Valencia, [visto en Internet el 9 de abril de 2017, <https://goo.gl/8mZv8d>].

musulmanes fueron ayudados por el Sultán de Egipto que dirigió cartas a los reyes, donde se quejaba de los malos tratos a los musulmanes en España. El Sultán amenazó con tomar represalias a los cristianos residentes en sus dominios. Para evitar este tipo de complicaciones, se obligó a bautizarse a todos los musulmanes que vivían en el Reino conquistado de Granada, y en los antiguos dominios de Castilla y León. Los que no se bautizaran debían de salir de España, con lo que legalmente ya no quedaban mudéjares en los dominios de Castilla⁵¹. Todo esto nos viene a decir que en el año 1492 desapareció el pluralismo religioso en el Reino de los Reyes Católicos, donde se había vivido con unas normas de tolerancia que se habían traducido en un respeto a la religión. En el año 1502, Fernando el Católico ordenó la expulsión a quienes se negaran a ser bautizados al cristianismo. Sin embargo, en el año 1609, Felipe III promulgó el edicto de expulsión de los moriscos valencianos, que afectaron a todas las comunidades de moriscos de la península⁵².

Los musulmanes en la España del siglo XX. El Islam es una religión en expansión en muchas regiones de España y en diversos países de Europa, sobre todo procedentes de la inmigración del Magreb. Seguramente, muchos de los inmigrantes en busca de una vida mejor se encuentran en una situación de “irregularidad” o “ilegalidad”, en relación a la residencia y al trabajo, y se encuentran en una situación de invisibilidad al tener que evitar los controles gubernamentales, de las administraciones o de la policía⁵³. Dado el flujo de inmigrantes indocumentados, es imposible mantener una estadística fiable del número de musulmanes que están situados en la sociedad española⁵⁴. Ahora bien, los musulmanes que llegan a España vienen con la convicción de estar «en posesión de la religión verdadera, y muestran en su interior un desprecio hacia quienes han abandonado la fe cristiana o judía, abominan a los ateos y agnósticos, a quienes consideran sin esperanza de salvación»⁵⁵. La imagen dominante del Islam en la España actual se ha construido con una «aleación entre estereotipos tradicionales y la repercusión de una pluralidad

⁵¹ AGUADO BLEYE, P.: *Manual de Historia de España, Tomo II (Reyes Católicos/Casa de Austria 1474-1700)*, 9ª ed., Espasa Calpe, Madrid, 1964, p.160.

⁵² RUANO ESPINA, L.: «Derecho e Islam en España», Cit., pp.473-474. Un proceso que se prolongó hasta el año 1611, y culminó en 1712 cuando Felipe IV decretó la expulsión de los pocos que quedaban.

⁵³ MONTES DEL CASTILLO, A. / MARTINEZ MARTINEZ, M. J.: *Diversidad cultural y religión, minorías religiosas en la Región de Murcia*, Icaria, Barcelona, 2011, pp.94-103.

⁵⁴ SANCHEZ NOGALES, J. L.: *El Islam en la España actual*, Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, 2008, p.114.

⁵⁵ MARTIN DE LA HOZ, J. C.: *El Islam en España: pasado, presente y futuro*, Rialp, Madrid, 2010, p.217.

desconocida»⁵⁶. A excepción de Ceuta y Melilla, la historia de la comunidad musulmana se remonta a finales de los años sesenta, con la llegada de los primeros inmigrantes y estudiantes musulmanes procedentes de oriente medio, y la aparición de la primera generación de españoles que se convirtieron al Islam en las décadas de los años setenta y ochenta⁵⁷. De cualquier manera, España era un país de paso al resto de países de Europa durante los años noventa, pero el desarrollo económico español lo convirtió un lugar de asentamiento de inmigrantes⁵⁸.

En un estudio demográfico del año 2015 sobre la población musulmana⁵⁹, se revelaba que durante los últimos cuarenta y siete años han conseguido la nacionalidad española 251.517 musulmanes, a los que se añaden 31.646 ceutíes, 32.659 melillenses, junto con los naturales y descendientes, que hacen un total de 779.080 hispano-musulmanes, en un total de 1.887.906 musulmanes en España. Si nos fijamos en el Registro de Entidades Religiosas (RER) del Ministerio de Justicia (2016), los musulmanes constaban con cuarenta y cuatro federaciones confesionales islámicas, y 1.579 comunidades religiosas. En otro orden de cosas, según el observatorio Andalusí (2017) los musulmanes representan aproximadamente el 4% de la población española, donde el 43% de los musulmanes son españoles, mientras que el restante 57% es de origen inmigrante (un 38% marroquíes, y un 19% de otras nacionalidades). Para finalizar, el 81% de las comunidades religiosas islámicas están vinculadas a la CIE, mientras que el otro 19% aún no se han incorporado, además, el 13% de las comunidades islámicas carece de mezquita o lugar para la oración⁶⁰. También se estimaba que los municipios con mayor número de musulmanes son Barcelona, Madrid, Ceuta y Melilla, a los que siguen poblaciones de Almería y Murcia. El total de los hispano-musulmanes ascendió a 834.058 personas, y la cifra global de la población musulmana en España también ascendió a 1.946.300, donde 522.113 vivían en Cataluña, 314.980 en Andalucía, 285.993 en Madrid y 206.315 en Valencia. En

⁵⁶ CORPAS AGUIRRE, M. A.: *Las comunidades islámicas en a España actual (1960-2008): Génesis e institucionalización de una minoría de referencia*, UNED, Madrid, 2010, p.241.

⁵⁷ A raíz de la promulgación de la primera Ley de Libertad religiosa en el año 1968, apareció la primera entidad musulmana de la historia moderna de España en Melilla.

⁵⁸ AA.VV.: «Arrraigados, minorías religiosas en la Comunidad de Madrid», Cit., pp.45-53.

⁵⁹ Estudio demográfico de la población musulmana, explotación estadística del censo de ciudadanos musulmanes en España, a 31 de diciembre de 2015, UCIDE (Unión de Comunidades Islámicas de España), 2016.

⁶⁰ Estudio demográfico de la población musulmana, explotación estadística del censo de ciudadanos musulmanes en España referido a 31/12/2017, Observatorio Andalusí, UCIDE, 2018, [visto en Internet el 1 de febrero de 2018, <https://goo.gl/AY3eg4>].

cuanto a las entidades registradas en el RER, las federaciones habían ascendido a cuarenta y siete, y las comunidades religiosas a 1.562.

En cuanto a los derechos de la comunidad musulmana, el informe anual de 2015 del Observatorio Andalusi⁶¹ remarcaba que los representantes de la Unión Sindical Obrera (USO), ofrecieron su apoyo a las personas migrantes en interés sindical de la negociación colectiva. Sobre todo, en busca de formulas de flexibilización para fechas señaladas como el Ramadán o en trabajos donde exista la posibilidad de compatibilizar el trabajo y el descanso, con las prácticas religiosas. No obstante, se afirmaba que en el ámbito laboral no se respeta la ley por parte de los empresarios, ya que los trabajadores debían pedir un día libre de “asuntos propios” para poder disfrutar de sus días festivos, y son recriminados y criticados por ejercitar sus derechos. Tanto en los lugares de trabajo, como en los centros de enseñanza, no se tiene en cuenta el horario del rezo musulmán de los viernes. Se concluye en que la sociedad española acepta en general la presencia musulmana en su entorno con una normalidad ciudadanía. Son muy pocos los convenios colectivos que ofrecen garantías a los miembros de las comunidades islámicas.

Por otra parte, la encuesta realizada por Metroscopia⁶² concluyó que la religión constituye sin ninguna duda, una seña de identidad para el colectivo musulmán. Para los musulmanes la religión es muy importante en su vida, los inmigrantes musulmanes parecen entender y practicar un islamismo tolerante, y la mayoría se consideran adaptados a la vida y costumbres españolas. De manera que no piensan que ninguna religión sea superior a otra, ni que nadie tenga la autoridad para decir a los demás como vivir o actuar, creen inaceptable la violencia como forma de defender o difundir las creencias religiosas, y se muestran partidarios de un Estado laico, que no otorgue un trato especial a ninguna religión. El 82% de los encuestados tenían trabajo, de los cuales solo el 19% tenía un contrato indefinido frente a un 55% que poseía un contrato temporal, incluso un 14% indicó que trabajaba de manera ilegal. En la esfera laboral no suelen existir competencia entre trabajadores españoles y trabajadores inmigrantes musulmanes, por lo general se complementan

⁶¹ Informe anual 2015, Observatorio Andalusi (Institución para la observación y seguimiento de situación del ciudadano musulmán y la islamofobia en España), UCIDE, 2016.

⁶² Valores, actitudes y opiniones de los inmigrantes de religión musulmana, quinta oleada del Barómetro de Opinión de la Comunidad Musulmana de origen inmigrante en España, Metroscopia, Estudios Sociales y de Opinión, 2011, [visto en Internet el 12 de abril de 2017, <https://goo.gl/Qn3TeM>].

con los trabajadores de los países de acogida, no los sustituyen. Suelen ocupar empleos que requieren muy poca capacitación, y se sitúan en los niveles más básicos del mercado laboral.

De forma semejante, en el informe del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, sobre las percepciones y actitudes hacia el islam y los musulmanes en España, se señalaba que en el ámbito laboral existen problemas para la práctica de la religión. En cuanto a las facilidades y dificultades a la hora de practicar su religión en España, algunos musulmanes señalan que la práctica cotidiana de la religión en un país de origen musulmán es completamente diferente a la que tiene lugar en un país no musulmán como España, aunque otros declaran que existen impedimentos de carácter legal por lo que es necesario adaptarse para poder cumplir con las obligaciones religiosas propias de sus creencias. Los entrevistados reivindicaban una integración laboral en condiciones parecidas al resto de la población, notaban un cierto incremento del paro dentro de la comunidad musulmana, y relataban casos de afectados por cierta discriminación laboral con respecto a otros colectivos de inmigrantes. El principal problema pendiente de resolver en la esfera laboral, consiste en el rezo sagrado de los viernes que requiere acudir a la mezquita, o a la posibilidad de celebrar los festivos religiosos propios de su religión que no están contemplados en la legislación como festivos. En el caso de la oración, «indican que cuando no se puede resolver con el dialogo con el “jefe”, se puede postergar después del trabajo»⁶³. Hoy en día, los musulmanes que conviven con nosotros, «continúan enfrentándose a problemas de identidad y fe en tanto que minoría religiosa»⁶⁴. La comunidad inmigrante «vive un profundo grado de religiosidad, con un gran deseo de integración en la sociedad de acogida»⁶⁵. El mundo occidental que está acogiendo a los emigrantes de países musulmanes, «está bastante frio en sus convicciones religiosas y morales, eso facilita la extensión del Islam y provoca el desprecio de los creyentes musulmanes hacia quienes los reciben»⁶⁶.

⁶³ Avance de resultados: *Percepción del Islam y de los musulmanes, “Percepción y actitudes hacia el Islam y los musulmanes en España”*, Consejo Superior de Investigaciones Científicas CSIC, pp.20-21, [visto en Internet el 13 de abril de 2017, <https://goo.gl/PG7TWe>].

⁶⁴ JONN L. ESPOSITO: *Islam: Pasado y presente de las comunidades musulmanas*, Paidós Ibérica, Barcelona, 2006, p.234.

⁶⁵ AA.VV.: *Inmigración e integración en la UE. Dos retos para el s. XXI*, Eurobask, Alava, 2012, p.48.

⁶⁶ MARTIN DE LA HOZ, J. C.: «El Islam en España: pasado, presente y futuro», Cit., p.244.

1.2.2. Judíos

La religión judía está basada en una larga tradición religiosa concebida por las enseñanzas de los grandes rabinos, además de la *Torá*⁶⁷. A diferencia del cristianismo, el judaísmo carece de dogmas, es decir, doctrina cuyo contenido fijado por la tradición, debe ser creído por los fieles⁶⁸. El libro bíblico del Génesis narra los orígenes del mundo, de la humanidad y de los antepasados patriarcales de Israel. Aquí se asientan las bases del monoteísmo, donde una de las grandes enseñanzas es la dignidad del hombre, dotado de libertad y representante del creador ante todos los seres. Dios dijo entonces, «*hagamos al hombre a nuestra imagen, y semejanza*» (...) *Y creó Dios al hombre a imagen suya, a imagen de Dios lo creó, y los creó macho y hembra*» [Génesis 1.26-27]. En el libro del Éxodo se narran los orígenes de Israel como una comunidad organizada en torno a Dios, junto con las vicisitudes de la salida de Israel de Egipto. El judaísmo es una religión monoteísta donde el hombre es una criatura de Dios, «*Yo, Yahveh, soy tu Dios, que te ha sacado de la tierra de Egipto, de la casa de servidumbre. No tendrás otro Dios que a mí*» [Éxodo 20.2-3]. También muestra el código de la alianza, que es un pacto suscrito entre Dios e Israel, con derechos y deberes recíprocos. Es una legislación que abarca los diversos aspectos de la vida, «*seis días trabajarás, y descansarás al séptimo, para que descansen también tu buey y tu asno (...) tres veces cada año celebraréis fiesta solemne en mi honor*» [Éxodo 23.12-14].

Las leyes del libro del Levítico tienen la finalidad específica de purificar al hombre que vive en el tabernáculo de *Yahveh* para entrar en la atmósfera divina, «*tema cada uno a su padre y a su madre y guardad mis sábados*» [Levítico 19.3]. Reafirma la solemnidad del sábado como día de descanso en donde no se puede realizar ningún trabajo [Levítico 23], además de establecer las fiestas de *Yahveh*, la Pascua, las Primicias, Pentecostés, Año Nuevo, la expiación, y la fiesta de los tabernáculos [Levítico 23.4-44]. Y en el libro de los Números se habla de la Pascua, «*el mes*

⁶⁷ SCHELESINGER, E.: *Manual de la religión judía, principios y costumbres*, Instituto Judío argentino de cultura e información, Buenos Aires, 1951, pp.73-75. Las escrituras sagradas se componen de 24 libros. Por *Torá* se entienden los cinco libros de Moisés de Pentateuco, que son el Génesis, Éxodo, Levítico, Números y Deuteronomio, además de los libros de los profetas, el libro de Josué, libro de los Jueces, dos libros de Samuel, y otros dos libros de los Reyes. Más doce libros de los profetas menores (*Salmos y Proverbios*).

⁶⁸ AA.VV.: *Historia de las religiones*, Cultura Hispánica, Madrid, 1970, p.151. «*El Talmud comprende la Ley Oral, que procede de Dios, lo mismo que la Ley Escrita. Es un libro que contiene los detalles acerca de la práctica de cada ceremonia, y la interpretación de cada precepto de la escritura*».

primero, a los catorce días del mes. Será la Pascua de Yahveh. El día quince de ese mes será fiesta» [Números 28.16-17]. También se habla de las fiestas de otoño, «*el día quince del séptimo mes tendréis asamblea santa y no haréis en él trabajo servil alguno; y celebraréis la fiesta en honor de Yahveh durante siete días»* [Números 29.12]. Igualmente se habla en el Deuteronomio de las tres solemnidades anuales, la Pascua, Pentecostés y la fiesta de los tabernáculos [Deuteronomio 16,1-17].

En cuanto a los descansos, la *Torá* ofrece los criterios para actuar. Se deben evitar las actividades productivas como el trabajo destinado a crear una realidad que subsistirá después de terminar la acción humana, el comercio, los viajes y los intercambios. Aunque es obligatorio no observar el sábado para salvar la vida de un hombre o un animal, o evitarles sufrimiento, donde podemos incluir a los médicos⁶⁹. El sábado es el día de descanso semanal para la comunidad judía, y a efectos de descanso dicho período empieza el viernes por la tarde al ponerse el sol. Éste día se empezó a conmemorar como el día de libertad del hombre frente a la esclavitud del trabajo⁷⁰. Todos los festivos judíos comienzan y terminan en el atardecer, en vez de la medianoche como estamos acostumbrados los occidentales. En la historia del Génesis se hace referencia a que, «*y fue la tarde y la mañana de un días*», de ahí se deduce que un día comienza con la puesta de sol.

Para el judaísmo, las personas nacen con tendencias tanto hacia el bien como hacia el mal, por eso son seres libres que deben controlar sus malvadas inclinaciones. El mundo en el que nacen los hombres es bueno, creado por el todopoderoso, y deben de disfrutarlo. Pero deben de llevar una vida plena de estudio y obediencia en su fe, cumpliendo con los preceptos de sus libros sagrados, como ayudar al necesitado, dar de comer al hambriento, etcétera. Por otra parte, la palabra de Dios se escucha de la lectura de la *Torá* y de la sabia enseñanza de los rabinos. Y deben de cultivar las relaciones en comunidad más que a uno mismo, para mantener su identidad y religión se casan solo con judíos⁷¹. En la actualidad hay unos veinte millones de judíos en el mundo, de los cuales casi la mitad se encuentran en Estados Unidos, seis millones en Israel, y en Europa millón y medio. Bueno, del total de 817 millones de habitantes europeos, tan solo el 0,17% son judíos (1.407.000). En África con una

⁶⁹ RODRIGUEZ CARMONA, A.: *La religión judía: historia y teología*, SEMINA VERBI, serie monográfica sobre las religiones no cristianas, Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, 2001, p.664.

⁷⁰ LOPEZ-IBOR, M.: *Los judíos en España*, Anaya, Madrid, 1990, p.11.

⁷¹ RAMOS, M. A.: *Historia de las religiones*, Playor, Madrid, 1989, pp.183-184.

población de 1.100 millones de habitantes, el 0,01% profesan la religión judía (74.700). Aunque Oceanía es el continente con menos habitantes, tan solo 38 millones de personas, solo el 0,32% son judíos (120.100). En cambio, el continente con mayor población, Asia, que tiene 4.225 millones de habitantes, los judíos son el 0,14% (6.142.000) de la población. Por último, dentro de los 958 millones de habitantes de América, solo el 0,675% son judíos (6.469.000). Ahora bien, en Israel hay 6.103.200 judíos, en Estados Unidos 5.700.000, en Canadá 385.300, en Francia 475.000, en Gran Bretaña 290.000, en Rusia 186.200, Argentina tiene 181.300 y Alemania 118.000 judíos⁷².

Orígenes de los judíos en España. *Sefarad*⁷³ ofreció muy buenas condiciones para la expansión y florecimiento de la cultura judía. Los primeros judíos gozaron de la tolerancia romana en materia religiosa, convivían de forma pacífica con el paganismo oficial y con otros cultos. Fue un equilibrio que se rompió durante el siglo IV, cuando los cristianos se convirtieron en la religión mayoritaria y entraron en conflicto con el resto de cultos, como el judaísmo⁷⁴. En las Partidas de Alfonso X el Sabio, los judíos aparecen como súbditos en el Reino, a los cuales se les toleraba a observar su religión. La Partida Tercera, referente a «*justicia*», reconocía el derecho de los judíos a prestar juramento con las manos sobre la *Torá*, con lo que se aprecia “cierta tolerancia” religiosa. Aunque no podían ser testigos contra los cristianos, ni tampoco podían tener a un cristiano como siervo. A los judíos se les apreciaba como mercaderes, y se encontraban protegidos bajo las leyes. Es de interés el Título XXIV de la Partida Séptima, que trata «*de los judíos*» y que consta de once leyes. Según la primera Ley, Judío es aquel que cree en la ley de Moisés, hace las cosas según manda su ley, y la razón por la que la Iglesia, los emperadores, reyes y otros príncipes «*sufrieron a los judíos a vivir entre los cristianos es ésta: porque ellos viviesen como en cativeiro para siempre, et fuese remembranza a los homes que ellos vienen del linaje de aquellos que crucificaron a nuestro señor Jesucristo*»⁷⁵.

⁷² *Jewish Virtual Library, Vital statistics: Jewish Population of the World* (2014), [visto en Internet el 9 de abril de 2017, <https://goo.gl/4V20IU>].

⁷³ *Sefarad* era el nombre que daban los judíos a España. *Sefardí* es el nombre que dieron a los judíos que vivieron en la península Ibérica, y marranos a los judíos convertidos falsamente, es decir, que decidieron convertirse al cristianismo, pero siguieron practicando su religión de manera oculta.

⁷⁴ AA.VV.: *religión.es, minorías religiosas en Castilla-La Mancha*, Icaria, Barcelona, 2009, p.264. La presencia judía en España está documentada en el Concilio de Elvira a lo largo del siglo IV, donde se promulgaron varios cánones antisemitas.

⁷⁵ ALFONSO X EL SABIO: *Las Partidas (antología)*, Confederación Española de Gremios y Asociación de Empresarios del Comercio del libro (CEGAL), Madrid, 1984, p.131, (ley I: *Que quiere*

Las siguientes leyes tratan de cómo hacer su vida mientras viven entre los cristianos, y se le prohíbe intentar convertir a los cristianos. Se les permitía reparar la sinagoga, dado que era el lugar donde podían orar, aunque no se les permitía construir ninguna nueva construcción. La Ley quinta reconocía al sábado como el día en que los judíos rezaban y no realizaban ningún trabajo, dado que estaban obligados a guardar su ley, por lo que se les debía respetar (incluso se les permitía no ir a juicio en sábado), aunque si cometían un delito grave podían ser citados en sábado.⁷⁶ Maimonides llegó a afirmar sobre el sábado que, «se ha querido que todo el mundo pudiera consagrar la séptima porción de su vida a solazarse y descansar de las fatigas y penalidades a las que nadie, ni chico ni grande, puede substraerse»⁷⁷.

Los judíos eran útiles porque facilitaban los Tratados entre los cristianos y los musulmanes y aunque conservaban su libertad religiosa, sus privilegios fueron mermando. A finales del siglo XIV se activaron las predicaciones para convertirlos. Se les obligó a vivir en juderías, vestir con trajes especiales, se procuró evitar el trato con los cristianos, y se convirtieron en seres muy odiados⁷⁸. En cuanto a sus profesiones, los judíos eran recaudadores de impuestos, mercaderes, médicos, artesanos, tenderos, herreros, entre otras, pero bajo la dominación musulmana, los judíos «vivieron en y de la cultura árabe, sin perder un ápice de identidad y fe judaicas, en calidad de *dhimmi*s, o protegidos»⁷⁹. Sin embargo, la reconquista finalizó en 1492 cuando Granada fue sometida por los Reyes Católicos⁸⁰. Ese mismo año, se proclamó el Edicto de expulsión de los judíos de España: «*en las Cortes de Toledo de 1480 mandamos apartar los judíos en todas las ciudades, villas y lugares de nuestros reinos, dándoles juderías y lugares apartados donde vivieran juntos en su pecado, pensando que se remorderían (...) por ende, Nos, en concejo e parecer de algunos prelados, e grandes e caballeros, e de otras personas de ciencia a de conciencia, aviendo avido sobrello mucha deliberación, acordamos de mandar salir a*

decir judío, et onde tomó este nombre, et por qué razones la iglesia et los grandes señores cristianos los dexaron vivir entre sí).

⁷⁶ DIAZ-PLAJA, G.: *Antología mayor de la literatura española, V1 (Edad Media – siglos X-XV)*, 2ª ed., Labor, Barcelona, 1969, pp.321-323.

⁷⁷ MAIMONIDES: *Guía de Perplejos*, Nacional, Madrid, 1983, p.508.

⁷⁸ AGUADO BLEYE, P.: «Manual de Historia de España, Tomo I», Cit., p.862.

⁷⁹ LOMBA FUENTES, J.: «Sustrato semita de lo europeo», en AA.VV.: *Cultura, política y religión, en el choque de las civilizaciones*, Colección Enargeia, Centro de la Cultura Popular Canaria, Zamundio, 2004, p.55.

⁸⁰ La entrega simbólica de las llaves de la ciudad se produjo el 2 de enero de 1492.

todos los judíos de nuestros reinos, que jamás tornen». De los 200.000 judíos que había en la época, 50.000 se convirtieron al cristianismo, y el resto salió del país⁸¹. Pero a los judíos no se les expulsó por su raza, sino por su religión, y los que adoptaron el cristianismo se quedaron en España⁸².

Los judíos en la España del siglo XX. La Constitución del año 1869 autorizaba la libertad de cultos en el territorio español, con lo que se derogaba de una manera indirecta el Decreto de expulsión de los judíos. Entonces los judíos comenzaron a retornar a la península ibérica. A principios del siglo XX la población israelita en España ascendía tan solo a unas dos mil personas, y tras la primera guerra mundial la presencia hebrea aumento en pro de cobijo y protección⁸³. En el año 1945, el Fuero de los españoles afirmaba que la religión católica era la que se profesaba en el Estado, pero existió una ligera tolerancia a otras religiones. El artículo sexto establecía que nadie sería molestado por sus creencias religiosas, ni el ejercicio privado de su culto⁸⁴. La actitud positiva se eleva al permitir celebrar las festividades de *Rosh Hashaná* y *Yom Kippur* en el año 1955, y en el año 1964 se constituyó el Consejo de Comunidades Israelitas de España⁸⁵. Al promulgarse la Ley que regulaba el derecho civil a la libertad en materia religiosa en 1967, se reconocía el derecho a la libertad religiosa. Aseguraba con la protección necesaria, y la inmunidad de toda coacción en el ejercicio del derecho⁸⁶. Pero hubo que esperar a diciembre del año 1968, en el que un Decreto del Ministerio de Justicia anuló el Edicto de Expulsión de los judíos del año 1492⁸⁷.

En una entrevista a un miembro de la comunidad hebrea de Murcia, se afirmaba que los judíos no sufren ningún tipo de discriminación en España. También manifestaba que la Ley Orgánica de Libertad Religiosa (LOLR) parece positiva en términos generales, pero es una ley deficiente porque hay aspectos que no contempla, sobre

⁸¹ RODRIGUEZ CARMONA, A.: «La religión judía», Cit., p.238.

⁸² AGUADO BLEYE, P.: «Manual de Historia de España, Tomo II», Cit., p.161. La inquisición les vigilaba muy de cerca a ver si recaían en su antigua religión.

⁸³ LISBONA MARTIN, J. A.: «El reencuentro: los judíos en la España del siglo XX», *Maj'shavot Pensamientos*, Volumen 39, núm.1, 2001, pp.7-9. Durante la Segunda Guerra Mundial más de 30.000 cruzaron el Pirineo, muchos en tránsito a otros países (p.14).

⁸⁴ Fuero de los españoles, BOE núm.199, de 18 de julio de 1945, [visto en Internet el 7 de abril de 2017, <https://goo.gl/i8HwJW>].

⁸⁵ AA.VV.: «Arrraigados, minorías religiosas en la Comunidad de Madrid», Cit., p.63.

⁸⁶ Ley 44/1967, de 28 de junio, que regula el ejercicio de derecho civil a la libertad en materia religiosa, BOE núm.156, de 1 de julio de 1967, [visto en Internet el 7 de abril de 2017, <https://goo.gl/Tnsgiu>].

⁸⁷ BEL BRAVO, M. A.: *Sefarad, los judíos de España*, 3ª ed., Silex, Madrid, 2006, p.377.

todo en relación con las fiestas judías, «el calendario vigente es el calendario católico y no se contempla el calendario judío y su repercusión sobre el tiempo de trabajo»⁸⁸. Conviene destacar la declaración del presidente de la Comunidad Israelita Ceutí, que afirmó que la comunidad judía no es un ente aislado, sino que sus miembros trabajan en todas las capas sociales, como médicos, enfermeros, abogados, empresarios, arquitectos, comerciantes, funcionarios, y en todos los sectores de la ciudad, «por lo tanto no se puede decir que sea una comunidad que vive aislada, sino que participa de todos los eventos sociales. Solo que nosotros en vez de ir a rezar a una iglesia vamos a una sinagoga»⁸⁹. Sin ir más lejos, en el informe anual del Ministerio de Justicia sobre la situación religiosa en España del año 2016, se estimaba que el número de fieles que pertenecen a la confesión judía ascendía a 100.000 miembros. Y existen treinta y seis centros de culto en toda España, supone el 0,53% de los lugares de culto de todas las minorías religiosas en el país, que se reparten en seis centros en la Comunidad de Andalucía, Madrid y Valencia, cinco en Cataluña y Melilla, dos en Canarias, Galicia y Asturias, y los dos restantes en Ceuta y Baleares.

Otra parte importante de la investigación era ponerse en contacto con las congregaciones religiosas minoritarias en España. La Federación de Comunidades Judías en España (FCJE) nos agradecía haber contado con ellos para elaborar un trabajo que podía ayudar a desarrollar y mejorar un tema desconocidos para muchas personas, pero de gran importancia para la comunidad judía en España. La Directora de la FCJE, *Carolina Aisen*, afirmaba que no existían estadísticas respecto al número de miembros de su congregación que observan el shabat en sus centros de trabajo. Todo esto se debe a que muchas personas resuelven este dilema directamente con las empresas que les tienen contratados, y que se tiene conocimiento de que existen casos en que los trabajadores debían solicitar días de vacaciones, o días previstos en sus convenios colectivos para la celebración de las fiestas judías previstas en el artículo 12 del Acuerdo con el Estado español y la FCJE. Cuando preguntamos en que sectores de la actividad laboral ejercían los miembros de su congregación, aseguró que los trabajadores estaban muy repartidos en todos los sectores productivos, desde el sector empresarial, comercial, medicina,

⁸⁸ MONTES DEL CASTILLO, A. / MARTINEZ MARTINEZ, M. J.: «Diversidad cultural y religión, minorías religiosas en la Región de Murcia», Cit., p.85.

⁸⁹ Declaraciones de J. Bentolila, presidente de la Comunidad Israelita de Ceuta, en BRIONES, R. / TARRES, S. / SALGUERO, O.: «Encuentros, diversidad religiosa en Ceuta y Melilla», Cit., p.108.

pasando por la docencia, etcétera. Tampoco creía que los miembros de su congregación no trabajaban en sectores compatibles con los preceptos de su religión, «la comunidad judía española es pequeña pero diversa y heterogénea. No todos observan el shabat o las festividades del calendario judío de forma ortodoxa. Pero incluso los más observantes no eligen el sector según compatibilidad. Esto puede generar no en pocos casos que el trabajador deba coordinar con la empresa contratante la posibilidad de cambiar días o turnos de trabajo, o tomar como días de vacaciones los días en los que por normativa religiosa no se puede trabajar».

Aisen afirmó que «la dificultad de negociar de forma colectiva estriba en el número escaso de trabajadores por sector», un dato muy importante dado que al estar en un número mínimo no tienen capacidad y fuerza para influir en ciertas negociaciones. Frente a los casos de discriminación laboral por motivos religiosos, aseguró que no había ningún tipo de registro al respecto de la discriminación durante los últimos años. Aunque «en muchos casos, el trabajador debe negociar y sobre todo explicar la existencia del Acuerdo con el Estado y sus implicaciones. La FCJE suele ayudar en estos casos». Avaló los casos en que los miembros de su congregación debían de tomarse días de vacaciones para observar ciertos festivos, «la FCJE en tanto institución representativa del colectivo, intenta ayudar en cada caso, tratando de llegar a la mejor solución». Al preguntar si la flexibilidad horaria en los centros de trabajo podría ser una solución al problema existente, Aisen reforzó la idea de que la flexibilidad horaria no se puede aplicar en todos los sectores productivos, pero que en algunos casos es una de las soluciones posibles. También sostuvo que el hecho de tener que llegar a explicar el Acuerdo, presentar documentación, tener que dar infinidad de explicaciones, etc., puede llegar a generar estrés. Por ello, «la FCJE ejerce de intermediaria, intentando llegar a la mejor de las soluciones posibles».

Es muy importante el tema de la modificación del artículo 12 de los Acuerdos para que los trabajadores puedan observar las prescripciones de su religión. Sin embargo la FCJE no es partidaria de hacer cambios en el Acuerdo firmado en el año 1992, en cambio, «si estamos por la labor de que este Acuerdo sea conocido en la sociedad, en el ámbito laboral empresarial y en todas las instancias públicas». En cuanto a las oposiciones, Aisen recalcó que existían dificultades con las convocatorias a oposiciones «en días festivos del calendario judío. Si bien las festividades judías están incluidas en el Acuerdo con el Estado español, no tienen reconocimiento ni en

el calendario escolar, ni son tenidas en cuenta a la hora de determinar las fechas de convocatorias a exámenes en Universidades u oposiciones. Por lo tanto, en cada convocatoria que se realice en sábado o festivos judíos a la que se desean presentarse miembros de nuestras comunidades, la FCJE debe buscar junto a la Administración correspondiente, una solución para que estos alumnos u opositores puedan presentarse con las mismas condiciones y garantías que el resto, pero sin quebrantar sus propias creencias religiosas. En varias ocasiones se han encontrado soluciones acorde a las necesidades, pero estas soluciones derivan del entendimiento, comprensión y sensibilidad personal del responsable de la administración». Y para terminar les comentamos que no habíamos encontrado ninguna referencia de reclamaciones de miembros de su congregación en los Tribunales, frente al derecho de observar los descansos semanales propios y sus correspondientes festividades. De ahí que la Directora de la FCJE afirmó que según sus registros, todos los casos se habían resuelto de forma satisfactoria para las partes, «encontrando una solución plausible para ser llevada a la práctica. Además, al ser una comunidad pequeña, el número de casos al año es muy bajo».

Pues bien, en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 2 de junio de 2009, nos encontramos con una consecuencia indirecta producida por la observancia de las creencias de los judíos, y que afectó al descanso semanal en domingo de trabajadores de una empresa de golosinas. Dicha empresa decidió expandir su negocio e iniciar actividades en Israel, y a la vez producir productos específicos para practicantes de la religión judía. Para ello, la empresa sometía a sus productos a un proceso de fabricación especial, denominado “*Kosherización*”, donde un Rabino supervisaba la planta y el proceso de fabricación. Este proceso es un requisito imprescindible para que los productos puedan ser consumidos por los miembros de la religión judía⁹⁰. Para este tipo de tarea se necesitaba un mínimo de trabajadores, que eran compensados con remuneración o un descanso en otros dos días. La maquinaria permanecía parada en domingo, y según la religión judía es posible trabajar después del descanso sagrado del sábado. Se solicitaban trabajadores de forma voluntaria, y de no cubrirse las plazas, la empresa señalaba a los trabajadores que debían realizar dicha función. El demandante ya había

⁹⁰ Este proceso se realiza de tres a cuatro veces al año en presencia de un Rabino. Con este proceso se posibilita una purificación espiritual de la maquinaria mediante vapor de agua, y que debe producirse necesariamente en domingo.

intervenido en el proceso en años anteriores, sin haber puesto ningún tipo de reparo, pero cuando fue requerido en el año 2008 se negó a trabajar en el día de su descanso semanal. Interpuso una demanda que fue desestimada, y presentó un recurso para que se declararan nulas las decisiones de la empresa de imponer las modificaciones en la jornada de trabajo. El Tribunal⁹¹ estimó que las modificaciones producidas podían afectar a tres o cuatro domingos al año, que quedaban compensados, no afectaba a las circunstancias esenciales del contrato de trabajo, sino que era esporádico, y afectaba a la posibilidad de la empresa al acceso a nuevos mercados, y que debía considerarse como encuadrada dentro de las tareas especiales de mantenimiento. De hecho, el Tribunal estableció que la empresa no estaba obligada a negociar las condiciones con los representantes de los trabajadores al encuadrarse en la capacidad auto-organizativa del empleador. Por lo que no causaban perjuicio a los trabajadores que debían de trabajar en su descanso semanal, dado que mantenían todos sus derechos y no se advertía violación alguna de ninguna norma.

1.2.3. Protestantes

El protestantismo tiene su origen en el siglo XVI, en un momento en la historia que se producen disidencias a la autoridad del Papa. Los protestantes no pretendieron crear una nueva Iglesia independiente a la Iglesia Católica, sino que se trataba de un movimiento que quería reformarla. Ocurrió cuando el Papa León X proclamó una “indulgencia”, para que todos los fieles contribuyeran económicamente a la construcción de la Basílica de San Pedro en Roma, a cambio del perdón. Esta acción de la Iglesia resultó inaceptable por parte de muchos grupos de cristianos, como Martín Lutero. Lutero afirmaba que no se debía de prescindir de las buenas obras, lo que no se podía hacer era depender de ellas para la salvación o el perdón. Hace 500 años, el 31 de octubre del año 1517, fijó en la puerta de la iglesia de *Wittemberg* sus 95 tesis sobre la religión. Tesis que recordaban la enseñanza clásica de la Iglesia en sus orígenes, según la cual las indulgencias no tienen ningún poder redentor, ya que «Dios es el único capaz de perdonar la culpa de los que demuestran sincero arrepentimiento»⁹². Se podría decir que el derecho a la libertad

⁹¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, Sala de lo Social, de 2 de febrero de 2009, [Roj: STSJ MU 887/2009].

⁹² AA.VV.: *Las religiones constituidas en occidente y sus contradicciones I, Historia de las religiones siglo XXI, Volumen 7*, Siglo XXI, Madrid, 1981, p.262.

religiosa surge por primera vez en los planteamientos de la reforma protestante frente a los postulados de la Iglesia de Roma, «dando lugar a las tesis calvinistas que tanto habrían de influir en la moderna configuración de los derechos»⁹³.

Las ideas de Lutero se divulgaron rápidamente por toda Alemania provocando una crisis en el cristianismo. La Iglesia reaccionó excomulgando a Lutero, que recibió el apoyo y el refugio del Príncipe de Sajonia, causando muchos adeptos a su causa con miles de seguidores por toda Alemania⁹⁴. El protestantismo fue una verdadera revolución religiosa que redescubrió el Antiguo Testamento, resucitó las esperanzas escatológicas de la tierra prometida y el retorno del Mesías, y al mismo tiempo desarrolló la creencia en la predestinación como resultado de un ser divino. Rompió la unidad religiosa de Europa, y la «unidad cultural de la élite docta en gran parte basada todavía en latín, abre la vía de explosión de los nacionalismos modernos y sus diferentes doctrinas»⁹⁵. De hecho, la clausula principal de la Paz de Augsburgo (1555) admitía la libertad religiosa de los Estados, pero no la de los individuos, que debían de seguir la religión oficial del Estado al que pertenecieran, «*Cuius regio eius religio*», o lo que es lo mismo «*quien tenga el Gobierno determinará la religión*». Se reconoció a los príncipes luteranos el libre ejercicio de culto y la posesión de los bienes eclesiásticos secularizados, los súbditos que no querían aceptar la religión de su soberano solo podían emigrar, por lo que el catolicismo perdió la mitad de Alemania⁹⁶.

Durante los primeros años del siglo XX⁹⁷ pasaron de ser perseguidos a una tolerancia religiosa, y la Iglesia Adventista del Séptimo Día comenzó su labor evangelizadora en el año 1912. Por otro lado, la llegada de la Segunda República supuso un período de libertad que se vio truncada con la guerra civil. La llegada de la dictadura supuso la abolición de la libertad religiosa, sin embargo existía una

⁹³ ALVAREZ CONDE, E. / TUR ASINA, R.: *Derecho constitucional*, 2ª ed., Tecnos, Madrid, 2012, p.311.

⁹⁴ RAMOS, M. A.: «Historia de las religiones», Cit., pp.313-316. La doctrina de Lutero quedó reflejada en el libro de la Concordia, donde se reflejaban los credos más antiguos del cristianismo

⁹⁵ GEORGES CORM: *La cuestión religiosa en el siglo XXI, Geopolítica y crisis de la modernidad*, Taurus, 2007, p.183.

⁹⁶ AGUADO BLEYE, P.: «Manual de Historia de España, Tomo II», Cit., pp.467-468. Aunque en España se habían prohibido la entrada de los libros de Lutero, algunos entraron de forma clandestina, y se formaron focos de luteranismo, pero fueron extinguidos después de los famosos autos de fe en el año 1559 por la Inquisición (p.974).

⁹⁷ EMILE G. LEONARD: *Historia general del protestantismo, Tomo IV (expansión y estado actual)*, Ediciones 62, Barcelona, 1967, p.112. La constitución liberal reconocía la libertad religiosa tan solo a los extranjeros.

relativa tolerancia que permitía la realización de cultos, y Madrid fue el único sitio donde se consiguió mantener algunos templos abiertos. En el año 1967 la Ley de Libertad Religiosa dio un respiro, hasta que se aprobó la Constitución del año 1978, y la LOLR⁹⁸.

El protestantismo está compuesto por una gran variedad de Iglesias, como los Adventistas del Séptimo Día, Anglicanos, el Ejército de Salvación, las Iglesias Bautistas, Evangélicos, las Iglesias Luteranas, Metodistas, los Menonitas, el Pentecostalismo, Cuáqueros o las Iglesias presbiterianas, entre otras congregaciones. Según datos estadísticos de la FEREDE, los protestantes en España ascienden aproximadamente a 1.200.000 fieles⁹⁹. Según el Observatorio del Pluralismo Religioso de España (2017), las confesiones religiosas minoritarias los evangélicos suman un 58,01% de lugares de culto, con 3.959 centros. Por comunidades, Cataluña es la comunidad con más centros 1.332, seguido de Andalucía y Madrid con 1.062 y 965 respectivamente, en la Comunidad Valenciana asciende a 821, y en el resto de comunidades desciende hasta 355 en Canarias y 303 en Castilla-León¹⁰⁰.

Iglesia Adventista del Séptimo Día. La Iglesia Adventista del Séptimo Día tiene una gran transcendencia por las demandas interpuestas de sus miembros ante los Tribunales. Una jurisprudencia que es imprescindible para entender el sentimiento religioso de los adventistas ante sus creencias. El movimiento adventista comenzó sus inicios en Estados Unidos¹⁰¹ en el año 1863, y actualmente se encuentra establecido en 237 países, con 81.552 Iglesias, y con 19.126.438 fieles¹⁰². Pues bien, la asociación de Iglesias Adventistas se inscribió en el Registro del Ministerio de Justicia el 27 de julio del año 1968. De hecho, la Unión de Iglesias Adventistas del Séptimo Día es una de las fundadoras de la FEREDE. Los adventistas se encuentran actualmente en todas las Comunidades Autónomas, con más de 153 lugares de culto. Es una congregación que desempeña una importante labor social

⁹⁸ AA.VV.: «Arraigados, minorías religiosas en la Comunidad de Madrid», Cit., pp.30-40.

⁹⁹ Datos estadísticos de la Red de servicios informativos evangélicos.

¹⁰⁰ Observatorio del Pluralismo Religioso en España, Explotación de datos del Directorio de lugares de culto a junio de 2017, [visto en Internet el 20 de julio de 2017, <https://goo.gl/tGh9hk>].

¹⁰¹ Fundada por Elena Gould Harmon (1827-1915), que afirmó haber recibido del cielo la explicación de los textos bíblicos. Sus doctrinas se caracterizan por la insistencia sobre las profecías de la Biblia, y el respeto inexcusable del descanso en sábado. DELUMEAU, j. (Dir): *El hecho religioso*, Enciclopedia de las grandes religiones, Alianza, Madrid, 1995, pp.190-197.

¹⁰² *Seventh-day Adventist World Church Statistics* 2015, a 26 de octubre de 2016, [visto en Internet el 16 de abril de 2017, <https://goo.gl/NOmKpd>].

mediante programas de ayuda, cooperación internacional, y con una importante ayuda humanitaria, colaborando en proyectos sanitarios, agrícolas y educativos en países subdesarrollados¹⁰³. Su doctrina gira en torno a la salvación del hombre por la gracia de Dios, que fue concedida mediante la muerte redentora de su hijo en la cruz¹⁰⁴. Una de las características más llamativas es la estricta observación del sábado, en vez del domingo como hacen los cristianos, además de un cumplimiento muy concienzudo de los preceptos contenidos en la Biblia¹⁰⁵.

La Iglesia Adventista posee un departamento de libertad religiosa¹⁰⁶, al cual se le puede solicitar ayuda para el caso de que sus fieles puedan necesitar de la dispensa a un examen, a una oposición, a una prueba de acceso, o bien con los problemas en la jornada laboral, sobre todo en horario sabático, es decir, desde la puesta de sol del viernes hasta la puesta de sol del sábado. Para ello instan a que primero se llegue a un acuerdo amistoso para el cambio de día, presentando un certificado de pertenencia a la Iglesia al empresario o ante los responsables con capacidad para llegar a dicho acuerdo. Si no es posible llegar a un acuerdo amistoso se puede recurrir a la ayuda de letrados que defiendan la vulneración del derecho a la libertad religiosa, e incluyen un formulario para solicitar dicha ayuda. Los adventistas recomiendan a sus fieles escoger profesiones, y ejercer profesiones que estén de acuerdo con la debida observancia del sábado.

En una reunión con Alberto Fernández, Pastor de la Unión Adventista Española, entendía que el problema al que se enfrentan los adventistas por no poder disfrutar del sábado, es igual que el problema al enfrentarse frente a la mentira o frente a la adoración de imágenes, «creo que todo termina en un mismo punto: la conciencia frente a lo que sabes que Dios espera de ti como creyente, y no lo haces». Afirmaba que a finales de 2016 había en España 16.563 miembros adventistas bautizados, «aunque la población podría duplicarse con asistentes fijos que están en proceso de traslado de su membresía, o no han pedido aún su traslado, e incluso hay aquellos que asisten de forma regular, pero no son miembros registrados». En cuanto a si

¹⁰³ AA.VV.: «religión.es, minorías religiosas en Castilla-La Mancha», Cit., pp.232-233.

¹⁰⁴ PASCUA PALANCA, J. M.: «El protestantismo», en AA.VV.: *Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes*, Universidad Pontificia de Salamanca, Salamanca, 1994, p.44.

¹⁰⁵ AA.VV.: «religión.es, minorías religiosas en Castilla-La Mancha», Cit., p.239.

¹⁰⁶ Departamento de Libertad Religiosa de la Unión Adventista Española, Formulario de solicitud de ayuda para asuntos de vulneración del derecho a la observancia del sábado, [visto en Internet el 21 de abril de 2017, <https://goo.gl/tROpbM>].

todos los miembros bautizados guardan el sábado laboral, «se espera que sea así. Es cierto que algunos se enfrentan a problemas laborales y hacen arreglos en sus empresas para ser fieles en el cuarto mandamiento de la Ley de Dios». Cuando le preguntamos sobre las soluciones posibles a este problema de observar el sábado, aseguraba que a veces se hacen cambios de turno en el trabajo con otros compañeros que prefieren tener libres los domingos. Otras veces hablan directamente con la directiva de la empresa, a quienes solicitan la disponibilidad de dicho día «para respetar el sábado, conforme al mandamiento. Y en circunstancias últimas, ante la negativa de los directivos, optan por buscar otro empleo que les permita ser fieles a Dios». Tampoco tenía constancia de que alguno de sus miembros perteneciera a algún sindicato, «nuestra Iglesia no participa en sindicatos de ningún tipo. Se negocia directamente con los encargados, y luego con los directivos». Ahora bien, también confirmaba que no existe en España ningún convenio colectivo que refleje la observancia del sábado para los adventistas. Lo que sí hay, «es una disposición del art.12 de la Ley 24/1992, en relación al art.2º 1b, de la Ley de Libertad Religiosa, en el día de sábado no puede efectuar ninguna actividad académica ni laboral, puesto que es un día de culto y oración según los preceptos de nuestra Iglesia inspirados en el Evangelio. El sábado religioso, para los adventistas y al igual que el de la confesión judía, comprende desde la puesta de sol del viernes a la del sábado. No existe hoy un convenio colectivo porque, en general, los principios bíblicos carecen hoy de la importancia para la mayor parte de las personas. Hablar de Dios es para muchos, algo obsoleto y trasnochado. Pero no para quienes Jesús de Nazaret sigue siendo la razón de nuestra vida. La verdad es que sería deseable que se tuviera en cuenta dicha situación».

En referencia a una posible discriminación laboral, Alberto afirmaba que «no sé si se trata de un acto de discriminación. Yo hablaría más de desconocimiento de parte de aquellos que tienen que tomar decisiones en este sentido. La solución estaría en determinar leyes que respeten dicha peculiaridad». Frente a casos de observancia del sábado, «hay diversos empresarios que, ante la efectividad de un trabajador adventista, han aceptado dicho cambio respetando al trabajador adventista, sin necesidad de llegar a ningún tribunal». Consolidaba la idea de la flexibilidad laboral para respetar el sábado, «estoy completamente de acuerdo con la flexibilidad horaria, pues permitiría que muchos adventistas pudieran hacer más horas durante la semana para compensar la ausencia del sábado bíblico. Sería una excelente

solución». Cuando le pregunté por el factor psicosocial del estrés que afecta a los trabajadores por no poder respetar sus creencias religiosas, no conocía ningún caso, «lo cual no quiere decir que no pueda existir alguno. Supongo que, en el deseo de hacer las cosas conforme a los principios bíblicos, y tras agotar todas las opciones de cambio de turno con otro compañero/os, o hablar con la dirección de la empresa, y ante la negativa de ésta, y su consecuente obligatoriedad los sábados, lleve a algunos a advertir a la dirección, de su no asistencia al puesto de trabajo en días de sábado, con la consecuente expulsión de la empresa. Esta inseguridad laboral surgida por la incomprensión de los directivos, podría generar incertidumbre económica para su familia, afectando a su salud. Es verdad que, el creyente pone su confianza en Dios, pero no deja de ser una situación de incertidumbre, difícil de resolver».

Cuando indagamos si los miembros adventistas tenían conocimiento de los Acuerdos del Estado español con los miembros de la FEREDE, Alberto aseguraba que existe un gabinete jurídico en la Iglesia Adventista a nivel nacional «que se encarga de asesorar en estos casos, a través de los pastores. Los empresarios no están al tanto de estos temas, en general. Los empresarios se consultan con sus respectivos asesores cada vez que se encuentran con esta circunstancia en su empresa». También creía que el artículo 12 de los Acuerdos, «sería bueno que fuera más explícito, en el sentido de que no quedara tan solo en la búsqueda de un acuerdo con la dirección de la empresa, pues deja el resultado a criterio del empresario, lo cual hace que el creyente adventista se sienta en la más completa indefensión». Por desgracia desconocía el modelo canadiense del acomodo razonable, dado que es una posible solución a este problema. Sin embargo, si eliminaría la coletilla “siempre que medie acuerdo entre las partes”. Esto «llevaría a que todo empresario cumpliera con esta ley, con el fin de permitir que los creyentes adventistas y/o judíos pudieran respetar las leyes divinas, de acuerdo a su conciencia».

Un tema candente son siempre las oposiciones, Alberto no veía bien la solución de incomunicar a los opositores hasta la puesta de sol para realizar las mismas pruebas que los otros opositores. «No es lógico a priori, pues mantener durante todo el día en un lugar aparte, no es demasiado fácil de asumir, aunque esto es preferible a quedarse sin poder participar de dicho examen. Quizás la mejor manera sería hacer

el examen en día de diario. De esta manera, se resolverían estos problemas». También sostenía que la Comisión Asesora de Libertad Religiosa había creado un grupo de trabajo sobre las pruebas selectivas en día sagrado. Los adventistas habían sido invitados a participar en la Comisión, pero aún estaba en el aire. Terminó agradeciendo el estudio del tema de la tesis, «toda la información de este estudio, sin duda servirá para facilitar a muchos la comprensión de las minorías que no siempre crecen o viven su vida cristiana como la mayoría».

Bueno, en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón del 18 de mayo de 1999¹⁰⁷, un miembro adventista reclamaba una vulneración de sus derechos para poder participar en una oposición. Dicha oposición había sido convocada en sábado en llamamiento único. El problema¹⁰⁸ se centraba en determinar si la negativa a cambiar la fecha de una prueba, vulneraba el derecho a la libertad religiosa. El Tribunal estimaba que no se había producido la vulneración a la libertad religiosa, aunque no le habían posibilitado el cumplimiento de sus deberes religiosos, que era algo sustancialmente distinto de una actuación coercitiva impeditiva de la práctica religiosa. La Administración se había basado en la STC 19/1985 para justificar su decisión, a pesar de que la recurrente invocaba el principio de igualdad. En cuanto a la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad de los individuos se integren de una manera real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitar la participación de todos los ciudadanos. Por lo que se había producido un trato discriminatorio, al impedirle examinarse como los demás candidatos, pudiendo tener la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones.

El Tribunal entendía que no se trataba de asegurar un trato igualitario, sino de dispensarla de la realización del ejercicio de la oposición en el día señalado, por razón de sus creencias religiosas. El otorgar un día distinto, supondría una excepcionalidad, que aunque pudiera tomarse como razonable, comportaría la legitimidad del otorgamiento de esa dispensa, pero no la imperatividad de su imposición. Dentro de las facultades del Tribunal examinador, no se accedió a la

¹⁰⁷ Sentencia del Tribunal de Justicia de Aragón, de 18 de mayo de 1999, [Roj: STSJ AR 786/1999].

¹⁰⁸ Su reclamación se fundamentaba en la vulneración por parte de la administración en diversos preceptos constitucionales, de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa, y el artículo 12 del Acuerdo del Estado con la FEREDE, donde se expresa que oposiciones y pruebas selectivas deben ser señaladas en una fecha alternativa para los miembros de su congregación.

petición de la recurrente a realizar esta prueba en día diferente al sábado, por tratarse de un llamamiento único y que debía ser realizado en el mismo acto por todos los opositores, con el fin de garantizar el principio de igualdad establecido en la Constitución. Motivo por el que la pretensión fue desestimada. Sin embargo, el voto particular del Magistrado Cubero Romero disenta de la sentencia, por entender que el derecho de la recurrente no fue respetado por la resolución municipal. Entendía que el deber de los Tribunales calificadoros era de señalar una fecha alternativa al sábado para los miembros de la Iglesia Adventista, ya que estaba impuesto por el artículo 12 recogido en la Ley 24/1992, cuando no haya una causa motivada que lo impida. El hecho de que esa prueba fuera en llamamiento único, no constituía, ni era impedimento para que el opositor hubiera realizado la prueba otro día distinto, tal y como demostraban varios precedentes administrativos, donde se habían respetado las creencias religiosas de los aspirantes conciliando las pruebas, con las necesidades impuestas por la organización de los exámenes. Una medida que había garantizado el tratamiento igualitario de los concursantes para acceder a la función pública bajo los principios de mérito y capacidad, en convocatorias con una concurrencia más numerosa de aspirantes. El Magistrado hubiera estimado la demanda, porque la excepción legal del concepto jurídico indeterminado que contiene, la existencia de causa motivada que lo impida, no se dio en este caso.

No obstante, en la sentencia del Tribunal de Justicia de Murcia (2015) ¹⁰⁹, la recurrente había sido excluida de la convocatoria en un proceso selectivo para el ingreso en el cuerpo de Maestros. La recurrente solicitaba que se declarara nula su exclusión en el proceso y contrario a derecho, por haberse convocado dicho acto en sábado. Dado que había presentado una solicitud en la que rogaba se tuviera en cuenta su condición religiosa, al ser miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día y era el día sagrado de su congregación. La recurrente entendía que la solicitud para que se hubiera tenido en cuenta su identidad religiosa, se realizó con anterioridad a la fijación de la fecha para que se realizara la prueba para evitar cualquier daño a terceros. Sobre todo que la doctrina justifica la posibilidad de respetar el culto de determinados opositores en los Acuerdos firmados con determinadas confesiones religiosas que vinculan la celebración de exámenes. Y que a pesar de haberse establecido un protocolo respetuoso con sus creencias para

¹⁰⁹ TSJ de Murcia, Sala de lo Contencioso, de 27 de abril de 2015, [ROJ: STSJ MU 960/2015].

la realización de la primera prueba, no se atendió dicha circunstancia para el acto de presentación convocado en sábado. Motivo que había dejado a la recurrente en una situación de absoluta indefensión, dado que se la había colocado en la encrucijada de tener que elegir entre sus creencias religiosas o poder acceder a una prueba que determinaría su futuro profesional.

También aludió que existían precedentes en otras oposiciones cuyas pruebas se habían convocado en sábado, y se había podido realizar la prueba en otro momento que no atentara contra sus ideologías religiosas. Como era el caso de la Comunidad de Madrid de mayo de 2012 para el ingreso al Cuerpo de Profesores, donde el anexo de la convocatoria establecía que el Tribunal podía autorizar la inasistencia puntual por razones religiosas, siempre que no se vulnerara el principio de igualdad¹¹⁰. Por lo que era posible que el órgano convocante prevea en sus bases, o acuerde a posteriori la posibilidad de que un opositor que no pudiera acudir a alguna de las pruebas convocadas, respetara las creencias religiosas y pudiera compatibilizar el cumplimiento de sus obligaciones¹¹¹. La Administración afirmaba que había designado a varios funcionarios para trasladar a varios opositores, que habían solicitado la adaptación de un nuevo horario por motivos religiosos, pero que la recurrente no acudió al acto. La encargada no pudo trasladarla por no haberse presentado. Y los otros opositores realizaron la prueba a la puesta de sol de ese día. Por lo que no era cierto que la Administración hubiera vulnerado los derechos fundamentales, garantizando que se habían respetado escrupulosamente los principios de igualdad y de no discriminación por razones religiosas. La recurrente debía haberse presentado a su hora, dado que la Administración había adoptado las medidas necesarias para garantizar la incomunicación frente al examen hasta las 21:31 horas, momento en el que comenzó la prueba para los otros opositores objetores.

¹¹⁰ O bien en otra prueba de la Generalidad de Cataluña, que aunque no se había regulado, una de las opositoras consiguió que su credo fuera salvaguardado, realizando la prueba a la caída del sol del sábado.

¹¹¹ Incluso hizo referencia a la seguridad jurídica en relación con los principios de buena fe y de protección de la legítima confianza, donde los poderes públicos no pueden defraudar la legítima confianza que los ciudadanos aprecian objetivamente en su actuación, de manera que es legítimo que el ciudadano pueda confiar en la Administración. Pero dicha confianza debe desprenderse de signos externos, y no deducirse subjetivamente, suponiendo intenciones no objetivables. Hechos externos que deben ser suficientemente concluyentes como para que induzcan a confiar en la apariencia de legalidad de una actuación administrativa concreta.

De hecho, el Tribunal entendía que la recurrente no podía alegar vulneración porque la Administración había actuado correctamente, y que otros opositores si habían cumplido el protocolo. Un protocolo que era idéntico a un Auto de la Sala del año 2004¹¹² que exponía, «la Sala acuerda no dar lugar a la petición realizada por los recurrentes de que se les facilite otro día para realizar las pruebas convocadas (...) sin perjuicio de posponer el comienzo de las mismas para los actores hasta la hora de la puesta de sol, bien entendido que los recurrentes deberán presentarse a la realización del ejercicio a la hora señalada oficialmente y que la Administración deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la incomunicación de los mismos desde dicha hora hasta la del comienzo del examen». Al no aparecer en el acto convocado impidió que se siguiera el protocolo con ella, a diferencia de los otros opositores que habían solicitado el cambio horario. Con lo que el Tribunal procedió a desestimar su recurso. La opositora cometió el error de no presentarse a la hora indicada por el Tribunal, momento en el que hubiera sido comunicada hasta que a la puesta de sol realizara la prueba.

Del mismo modo, en la sentencia del Tribunal Supremo de 6 de julio de 2015¹¹³, en la que se convocó una prueba de gallego en sábado¹¹⁴, la demandante quedó excluida del proceso al no concurrir a la prueba. Al presentar su solicitud había hecho constar que era miembro de la Iglesia adventista, y solicitó que dicha prueba se realizara en otro día. La demandante había invocado su derecho a la libertad religiosa, aunque la Sala de la Coruña fallo en contra de las pretensiones de la recurrente, en cuanto al derecho a su libertad religiosa porque, «no puede alcanzar la obligación de que la Administración, en un Estado laico y aconfesional, se abstenga de realizar la convocatoria en esos días porque, como señala el TC no incluye el que el Estado venga obligado a otorgar prestaciones facilitadoras del cumplimiento de los preceptos de una confesión religiosa». Se señaló que la convocatoria y la realización de la prueba impedían acceder a la petición, conforme a las bases. Y que el derecho a la libertad religiosa también está limitado por el

¹¹² Auto de fecha 25 de de junio de 2004, dictado en el procedimiento de derechos fundamentales núm.146/04.

¹¹³ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, de 6 de julio de 2015, [Roj: STS 3533/2015].

¹¹⁴ En un proceso selectivo de oposición para el ingreso en el cuerpo de maestros de educación infantil de la Junta de Galicia. Las bases de la convocatoria exigían que los participantes acreditaran el conocimiento de lengua gallega mediante una prueba escrita, si no podían demostrar sus conocimientos con un certificado.

respeto de los derechos a terceros, de manera que a los otros concursantes se les vería afectado el derecho a la igualdad, y podría empañar la transparencia del proceso e incrementar el riesgo de filtraciones. En el recurso de casación consideraba que la Administración conocía con dos meses de antelación el posible conflicto, y que la sentencia había efectuado una incorrecta ponderación de los derechos en conflicto.

El Alto Tribunal señaló que el problema se encontraba en la particular manifestación del derecho fundamental a la libertad religiosa, debe ceder o no, ante las causas manifestadas por la Junta de Galicia, como es el llamamiento único, la unidad del acto y el principio de igualdad. Existe un derecho fundamental recogido en la Constitución y en la Ley Orgánica 7/1980, para regular el ejercicio respecto a los miembros de determinadas confesiones en virtud de los Acuerdos firmados con ellas. Además, la demandante podía acogerse al artículo 12 de la Ley 24/1992, que en cuanto a procesos selectivos, ordena “serán señalados” en una fecha alternativa cuando no haya causa motivada que lo impida¹¹⁵. El Tribunal señalaba que era evidente que existían soluciones alternativas que permitían conciliar los derechos en conflicto, como era la práctica seguida por la UNED de ofrecer la posibilidad de examinarse en fechas distintas y con exámenes diferentes. Que muestra que pueden evaluarse los conocimientos, aunque sean pruebas diferentes, y tengan el mismo nivel de exigencia. Se consideraba una práctica viable, y una realidad legalmente admitida y utilizada en procesos selectivos. O bien la utilizada por el Ministerio de Sanidad, donde en unas pruebas selectivas admitió que ciertos participantes se examinaran fuera del horario religioso del sábado, y para ello les exigió que acudieran a la hora de la convocatoria general en la Sede del Ministerio, y permanecieron incomunicados hasta la puesta de sol, momento en el que se les hizo el mismo examen propuesto a los demás participantes.

Por todo esto, el Tribunal Supremo estimó la anulación de la sentencia recurrida, lo que implicaba el derecho a reconocer al recurrente a seguir el proceso selectivo, y que de superarlo con una puntuación igual o superior a la del último de los aspirantes que lograron la plaza, se procediera a su nombramiento como

¹¹⁵ La Junta de Galicia no había identificado una causa que poseía la entidad necesaria para imponer la solución que el legislador ha considerado como excepción.

funcionaria¹¹⁶. Siempre existen alternativas cuando existe voluntad por ambas partes de llegar a un acuerdo. Mantener incomunicados a los opositores hasta la puesta de sol, y luego examinarles con el mismo examen es una alternativa que se lleva produciendo en muchos procesos de selección, es un mal menor que produce una satisfacción de poder cumplir con las observaciones de la fe de los opositores, y que pone a todos los aspirantes en igualdad de condiciones. Ahora bien, lo apropiado sería que las Administraciones convocaran las pruebas en días que no coincidieran con las festividades de las minorías religiosas, «sobre todo las recogidas en los Acuerdos»¹¹⁷. Martínez Torrón afirmaba que si se modificara el artículo 12 de los Acuerdos, podrían evitarse problemas interpretativos si se estableciera claramente que la Administración está obligada a determinar el calendario de exámenes, «con respeto a los deberes religiosos de inactividad a aquellos concursantes que lo hagan saber»¹¹⁸. Algo similar a lo que ocurre en Italia.

1.2.4. Otras congregaciones con notorio arraigo

Hinduismo. El hinduismo es la religión mayoritaria de la India y de Nepal, con casi mil millones de creyentes, por lo que es una de las religiones con mayor número de seguidores del mundo¹¹⁹. Los hinduistas creen que las almas de los seres vivos existen desde siempre, pasan su existencia en un continuo desarrollo de muerte y reencarnación, y son una consecuencia del *karma*. Todos los seres sobre la tierra participan en el proceso de reencarnación, no solo el hombre. Deja plena libertad al individuo para seguir su propio camino en la búsqueda espiritual. Y no existe una autoridad central que simbolice la unidad sobre la religión eterna. Durante la vida, el individuo tiene que seguir las leyes inmutables del *dharma* que en el hinduismo «representan las virtudes cardinales de la conducta humana»¹²⁰. Una característica muy importante es la fe en el Ser Supremo Brahma, que es la primera persona de la trinidad divina. Brahma es el creador del Universo, de quien dimanar todos los

¹¹⁶ Con efectos desde que se produjeron para los demás, nombrados en su momento.

¹¹⁷ GARCIA PARDO, D.: «Descanso semanal y festividades religiosas islámicas», en MONTILLA, A. (Ed.): *Los musulmanes en España. Libertad religiosa e identidad cultural*, Trotta, Madrid, 2004, p.204.

¹¹⁸ MARTINEZ TORRON, J.: «Diez años después, sugerencias sobre una posible revisión de los acuerdos de 1992 con las federaciones Evangélica, Israelita e Islámica», en MANTECON, J. (Dir.): *Los acuerdos con las confesiones minoritarias: diez años de vigencia*, Ministerio de Justicia, Madrid, 2003, pp.126-127.

¹¹⁹ PRECIADO SOLIS, B.: «El hinduismo», *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, núm.147, Vol.137, UNAM, México, 1992, p.75.

¹²⁰ AA.VV.: *El mundo de las religiones, Volumen 2*, Marin, Barcelona, 1991, p.75.

seres¹²¹. Casi con toda seguridad, el hinduismo es la religión más antigua, con cuatro milenios de existencia, y alberga las más primitivas manifestaciones religiosas. Es una religión muy flexible en elementos doctrinales y rituales, carece de dogmas específicos y ritos obligatorios. Representa el desarrollo espontáneo de la conciencia religiosa del pueblo, y no es una religión profética, ya que no tiene ningún fundador. El hinduismo muestra algunos elementos comunes que son la fe en Dios de una u otra forma; la creencia en un proceso cíclico de la creación del Universo; la creencia en una reencarnación de almas; la esperanza en la liberación del alma vinculada a la reencarnación; la observancia de la ley de castas y de los estadios de la vida; un culto ritual a las imágenes de la divinidad, antepasados difuntos, gurús y santones, visita de templos y peregrinación a lugares sagrados; además de la veneración por las sagradas escrituras¹²².

Parecen adorar a muchos dioses, a pesar de que muchos de ellos creen en un solo Dios. El hinduismo «no considera obligatoria ninguna práctica religiosa ni confiere la calidad de dogma a ninguna doctrinal»¹²³. Considera la vida como una totalidad integrada y sus diferentes aspectos como independientes, además de la suma de las creencias religiosas, junto con su diverso y complejo conjunto de tradiciones heredadas de una larga historia¹²⁴ relacionadas entre sí¹²⁵. En cuanto al Karma, «todo lo que somos en esta vida es producto de nuestras acciones pasadas y nuestros actos de hoy son la semilla de nuestras situaciones futuras»¹²⁶. El karma implica un sistema de orden universal, que se refiere a las causas y efectos¹²⁷.

¹²¹ RAMOS, M. A.: «Historia de las religiones», Cit., pp.95-98. Brahma es el creador, Visnú el conservador y Siva el destructor.

¹²² ACHARUPARAMBIL: *Espiritualidad hinduista*, Biblioteca de Autores Cristianos, editorial católica, Madrid, 1982, pp. 4-6.

¹²³ R. N. DADEKAR: «Hinduismo», en AA.VV.: *Historia Religionum II, Religiones del presente*, Ediciones Cristiandad, Madrid, 1973, p. 237.

¹²⁴ PATRICK BURKE, T.: *The major religions and introduction with text*, 2ª ed., Blackwell, Hong Kong, 2004, p.16.

¹²⁵ Todo hombre nace obligado al pago de tres deudas a lo largo de su vida: la primera es la contraída con la divinidad, cuyo pago se realiza mediante la consagración de la vida a su servicio, y al fomento de su credo. La segunda es la contraída con los videntes, cuyo pago se realiza conservando y enriqueciendo la herencia cultural transmitida. Y por último la contraída con sus antepasados, que se cancela engendrando una descendencia fuerte y sana para asegurar la continuidad. SANCHEZ NOGALES, J. L.: «Aproximación a una teología de las religiones II, Hinduismo, Budismo, Salvación en las tradiciones religiosas, el Cristianismo y las religiones», Cit., p.147.

¹²⁶ PRECIADO SOLIS, B.: «El hinduismo», Cit., pp.78-79.

¹²⁷ LUARTE CORREA, F.: *El hinduismo: consideraciones históricas y conceptuales*, Intus-Legere Historia, volumen 6, núm.1, 2012, p.55.

El hinduismo es una religión que no tiene un día fijo a la semana para el culto divino y otros deberes religiosos. No obstante, a lo largo del año existen un gran número de festividades, aunque todos los días de la semana son de algún modo sagrados, dado que están rodeados por poderes más allá de la tierra, como son el sol, la luna o las estrellas, que ejercen un flujo sobre la vida humana¹²⁸. El calendario hinduista es un ciclo anual de celebraciones religiosas en que participan todos los estratos de la sociedad. Hay festivales para cada uno de los dioses y sus entusiastas los celebran con devoción. *Shiva* es festejado en el festival de *Shivaratri*, *Krishna* en el aniversario de su nacimiento, *Rama* en el mes de *ashvina*, al igual que la diosa *Durga*. Holy es un carnaval en el que se arrojan pinturas sobre el cuerpo de los amigos, y Diwali es el festival de las luces, en que se encienden millones de lámparas para celebrar a la diosa fortuna, *Lakshmi*¹²⁹. Todos estos festivales cumplen una función social y económica, ya que dan la ocasión de organizar mercados y ferias donde se produce un elevado intercambio de transacciones¹³⁰. De hecho, en la década de los años setenta comienza a celebrarse Diwali en Ceuta y Melilla¹³¹. Y en cierto modo, el hinduismo tiene una presencia muy escasa en España, con tan solo unos 20.000 seguidores en toda la península.

Budismo. El budismo es una religión que apareció en una sociedad multicultural donde existían muchas religiones, en la que Buda y sus discípulos tenían muy buenas relaciones con los integrantes de otras comunidades religiosas. Estas reuniones han sido descritas en las escrituras canónicas para sugerir a sus miembros como vivir con las gentes de otras religiones, de ahí la tolerancia de los budistas a otras religiones. No obstante, para los budistas, la tolerancia religiosa no es un compromiso oportunista, respetan las demás religiones y dejan a los demás la libertad de creer o no creer¹³². El budismo es un sistema de moralidad que intenta salvar al hombre de un mundo lleno de miserias y errores, tratando de liberar al hombre de la frustración y el sufrimiento. Las enseñanzas de Buda se basan en cuatro verdades nobles, «toda la existencia implica un sufrimiento; el sufrimiento es

¹²⁸ ACHARUPARAMBIL: «Espiritualidad hinduista», Cit., p.211.

¹²⁹ *Lakshmi* es la diosa de la riqueza y del amor. Simboliza la abundancia, la prosperidad, sobre todo, todas las cosas buenas de la vida terrenal.

¹³⁰ PRECIADO SOLIS, B.: «El hinduismo», Cit., pp.83-84.

¹³¹ BRIONES, R. / TARRES, S. / SALGUERO, O.: «Encuentros, diversidad religiosa en Ceuta y Melilla», Cit., pp.84-94.

¹³² JEAN-NOEL ROBERT: «El budismo, historia y fundamentos», en AA.VV.: *El hecho religioso, enciclopedia de las grandes religiones*, Alianza, Madrid, 1995, pp.465-467.

hijo del deseo; el sufrimiento puede ser destruido o aniquilado si se elimina el control que ejercen los deseos; para lograr esta meta existe un óctuple camino»¹³³. El sendero de la vida presenta ocho aspectos diferentes, y los elementos básicos del camino son la confianza, la conducta ética y la meditación. Los dos primeros aspectos del sendero tienen que ver con la confianza (creencia y actitud correcta); los tres siguientes tienen que ver con la conducta ética (la palabra correcta, el acto corporal correcto y el medio de vida correcto); y las tres últimas relacionadas con el auto-entrenamiento (esfuerzo correcto, autoconsciencia y meditación correcta). La forma de vida basada en la comunidad espiritual y los periodos de soledad es la apropiada para la meditación¹³⁴. Propone un objetivo religioso llamado *Nirvana*¹³⁵, al que se llega mediante un camino de conducta moral, formación de la mente y del conocimiento¹³⁶.

Los acontecimientos del mundo se rigen por la ley del Karma, que cada uno de nosotros crea, ya sea por la existencia actual, ya por las vidas pasadas y futuras, circunstancias de acuerdo con sus actos y sus pensamientos¹³⁷. Para llegar al Nirvana hay que tranquilizar la mente y calmar las pasiones, con lo que hay que cultivar la claridad del pensamiento para ser conscientes de los sentimientos que inundan la mente en el proceso de la experiencia cotidiana¹³⁸. El budismo es una religión tolerante, y la parábola del elefante pone de manifiesto que «nadie posee la verdad, sino solo una parte de ella. Por lo mismo, no hay lugar para la intolerancia o el fanatismo (...) en la ignorancia de lo que es la verdad, se golpean y se hieren unas a otras esas personas pendencieras con palabras aceradas»¹³⁹. La mayoría de los festivales se celebran con la luna llena, por lo que el ciclo lunar marca el inicio de las festividades similares al Sabbat o “días de observancia”. Aunque solo los más devotos guardan los días de observancia, y pasan un día y una noche en el

¹³³ RAMOS, M.A.: «Historia de las religiones», Cit., pp.135-136.

¹³⁴ NINIAN SMART: *Las religiones del mundo, Tradiciones antiguas y transformaciones modernas*, Akal, Madrid, 2000, p.62.

¹³⁵ El Nirvana es la liberación del sufrimiento y la reencarnación, y es el punto de apoyo para comprender el camino hacia una forma de paz permanente. ARNAU, J.: *Antropología del Budismo*, Kairós, Barcelona, 2007, pp.177-195.

¹³⁶ WAYMAN, A.: «Budismo», en AA.VV.: *Historia Religionum II, Religiones del presente*, Ediciones Cristiandad, Madrid, 1973, p.363.

¹³⁷ AA.VV.: «Historia de las religiones, Cultura Hispánica», Cit., p.64.

¹³⁸ DAVID ECKEL, M.: *Entender el Budismo*, Blume, Barcelona, 2004, p.63.

¹³⁹ GUERRA, M.: *Historia de las religiones, tomo III, Antología de textos religiosos*, Universidad de Navarra, Pamplona, 1980, pp.210-211.

monasterio local. Algunos festivales budistas pertenecen al ciclo agrícola, veneran a deidades nacionales, o siguen las tradiciones como las confucionistas¹⁴⁰.

La Federación de Comunidades Budistas de España (FCBE) se constituyó en el año 1990, y se inscribió en el RER del Ministerio de Justicia en el año 1995. Dicha Federación consiguió la declaración de *notorio arraigo* el 18 de octubre de 2007, con la intención de estar legitimados para poder negociar Acuerdos con el Estado. Ahora bien, el budismo es una de las principales religiones del mundo, con más de quinientos millones de practicantes a lo largo de todo el mundo. El budismo comenzó su desarrollo en España en los años setenta¹⁴¹. A pesar de contar con más de trescientos centros budistas en toda España, tienen registrados ciento cincuenta y un lugares de culto, lo que supone un 2,20% entre las confesiones minoritarias¹⁴², distribuidos en 26 en Andalucía, 26 Cataluña, 23 en Valencia, 16 en Madrid, 15 en Canarias, 13 en Galicia, y el resto repartidos por las otras Comunidades Autónomas. El budismo tiene 80.000 seguidores, a los que se pueden añadir unos 200.000 simpatizantes. Aunque no son muchos si tenemos en cuenta que Francia tiene 450.000 practicantes, por lo que es el país europeo con mayor tradición budista¹⁴³. Según expresan los representantes budistas de Madrid, «el budismo resulta difícil de implantar por la poca difusión que tiene y porque la sociedad se muestra cerrada frente a estos nuevos movimientos religiosos»¹⁴⁴.

Testigos de Jehová. Los orígenes de los Testigos de Jehová datan de la primera mitad del siglo XIX, en un momento de inconformismo religioso que influyó la aparición de nuevos movimientos religiosos. Sus miembros no reconocen otra ley religiosa que no sea la Biblia, niegan la Santísima Trinidad y la divinidad de Cristo, no creen en los sacramentos, ni en el infierno, ni en el purgatorio, ni en la inmortalidad del alma, tampoco creen en los santos ni en la virginidad de María. Tampoco participan en las celebraciones de las fiestas nacionales, ni celebran los

¹⁴⁰ HARVEY, P.: *El budismo*, Cambridge University Press, Madrid, 1998, p.223.

¹⁴¹ SANTOS, J. A.: «El impacto de la confesión budista en el ordenamiento jurídico español», *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm.19, 2009, p.6.

¹⁴² Explotación de datos: Directorio de lugares de culto, junio 2016, Observatorio del Pluralismo Religioso en España, [visto en Internet el 15 de abril de 2017, <https://goo.gl/XrCLXR>].

¹⁴³ SANTOS, J. A.: «El impacto de la confesión budista en el ordenamiento jurídico español», Cit., p.9.

¹⁴⁴ AA.VV.: «Arraigados, minorías religiosas en la Comunidad de Madrid», Cit., p.81.

festivos de la Iglesia Católica¹⁴⁵, ni otro tipo de celebraciones. En cambio, creen en que el fin del mundo es inminente, y «que existen 144.000 elegidos para reinar con Jehová y que la salvación sólo es de derecho para los que son Testigos de Jehová»¹⁴⁶. Según la página web oficial de los Testigos de Jehová¹⁴⁷, la organización se encuentra en más de doscientos cuarenta países a lo largo de todo el mundo, con un total de 8.340.982 fieles.

Su primer asentamiento en España data del año 1920 en las zonas mineras de Asturias¹⁴⁸. Está documentado que en el año 1926 los miembros pudieron celebrar la Conmemoración de la muerte de Cristo. Por otro lado, con la abolición de las leyes de libertad religiosa por el régimen de Franco, tuvieron que vivir en la clandestinidad hasta que obtuvieron el reconocimiento legal del Ministerio de Justicia en el año 1970¹⁴⁹. Año en el que se inauguró el primer Salón del Reino de los Testigos de Jehová, y a finales del año 1975 la organización ya contaba con lugares de culto en todas las provincias españolas¹⁵⁰. El *notorio arraigo* les fue concedido en junio del año 2006¹⁵¹, y se estima que la congregación tiene unos 112.000 miembros, de los cuales el 20% se encuentran en Madrid.

En el directorio de lugares de culto del año 2016¹⁵² los Testigos de Jehová tenían 858 lugares de culto (frente a los 808 del año 2006), y dentro de las congregaciones religiosas minoritarias representan el 12,53%. Los lugares de culto se distribuyen por toda la península de una manera irregular, en Andalucía tienen 166, en Cataluña 160, en la Comunidad de Valencia, en la Comunidad de Madrid 67, Galicia 56, en cambio la cantidad empieza a bajar a los 45 del País Vasco y de Castilla León, el resto se reparte en menor cantidad por las demás Comunidades Autónomas.

Vargas Llovera afirma que tanto las creencias como las prácticas religiosas influyen poderosamente en las conductas sociales de los individuos, regulan y organizan sus

¹⁴⁵ No celebran la Navidad porque piensan que Jesús les mandó que celebraran su muerte, no su nacimiento [Lucas 22:19], afirman que no hay pruebas de que naciera el 25 de diciembre, y que tiene su origen en costumbres y ritos paganos.

¹⁴⁶ AA.VV.: «Arraigados, minorías religiosas en la Comunidad de Madrid», Cit., pp.73-74.

¹⁴⁷ Web oficial: www.jw.org/es.

¹⁴⁸ AA.VV.: «religión.es, minorías religiosas en Castilla-La Mancha», Cit., p.189.

¹⁴⁹ AA.VV.: «Arraigados, minorías religiosas en la Comunidad de Madrid», Cit., p.75.

¹⁵⁰ En noviembre de 1986 registraron un cambio de nombre en el RER del Ministerio de Justicia, a la denominación de «Testigos Cristianos de Jehová».

¹⁵¹ AA.VV.: «religión.es, minorías religiosas en Castilla-La Mancha», Cit., pp.191-192.

¹⁵² Explotación de datos: Directorio de lugares de culto, junio 2016, Observatorio del pluralismo religioso en España, [visto en Internet el 15 de abril de 2017, <https://goo.gl/XrCLXR>].

vidas desde sus más íntimas vivencias, hasta lo más significativo de su vida cotidiana, por lo que se crean estructuras socioculturales dentro de la sociedad en la que están instalados, y este es el caso de los Testigos de Jehová. Se exige el cumplimiento de unas directrices que ya están pensadas para los que nacen en el seno del movimiento¹⁵³. El guardar un día de descanso semanal no es un requisito fundamental para la minoría religiosa de los Testigos de Jehová. Los Testigos alegan que la Ley de Moisés en relación con el sábado solo es aplicable al pueblo de Israel [Exodo16.22-23], y que sólo el pueblo de Israel quedó ligado y obligado a observar el sábado [Exodo16.28-29]. Además, el descanso en domingo se decretó mucho después de la redacción de la Biblia, por lo que es lógico pensar que tampoco tendría un valor religioso para ellos. Es evidente para los Testigos de Jehová que, el verdadero día de descanso «aún está por venir, ya que durante el milenio, período literal de 1.000 años en que Jesucristo gobernará sobre la Tierra, se producirá el verdadero descanso de la humanidad»¹⁵⁴.

Ortodoxos. La Iglesia ortodoxa rumana se inscribió en el Ministerio de Justicia en el año 2004, y en enero del año 2010 se creó la Asamblea Episcopal Ortodoxa de España, con el objetivo de facilitar la organización eclesiástica de esta congregación, con vistas a su representación frente al Estado español. Recibió el reconocimiento de *notorio arraigo* en abril del año 2010 por parte de la Comisión Asesora de Libertad Religiosa. Ahora bien, dentro de la confesión ortodoxa existen dos excepciones, el Patriarcado Ecuménico de Constantinopla y la Iglesia Ortodoxa Serbia, ambas han recibido hospitalidad jurídica en la FEREDE por medio de la Iglesia Española Reformada Episcopal, bajo el nombre Iglesia Ortodoxa Griega en España, y la segunda como Iglesia Ortodoxa Española.

En cuanto a la organización territorial, el Observatorio del Pluralismo Religioso en España afirma que la confesión ortodoxa se compone de diferentes Iglesias locales autocéfalas que están en unión dogmática, litúrgica y canónica pero que solo reconocen el poder de su propia autoridad eclesiástica¹⁵⁵. La Iglesia Ortodoxa procede directamente de Cristo y de los apóstoles, al igual que la Iglesia Católica,

¹⁵³ VARGAS LLOVERA, M. D.: *Los Testigos de Jehová y otras confesiones, una etnografía del pluralismo religioso en Alicante*, Instituto de Cultura Juan Gil-Albert, Elche, 1999, pp.279-286.

¹⁵⁴ AA.VV.: «Hablando de lo religioso, minorías religiosas en Castilla y León», Cit., p.85

¹⁵⁵ La cabeza de cada Iglesia local es el Patriarca, y todas las Iglesias locales tienen su propia administración. Aquellas autocéfalas tienen autoridad para elegir su propio primado, mientras que las iglesias autónomas necesitan la aprobación canónica del Patriarcado de Constantinopla.

como dos manifestaciones de una misma y única Iglesia de Cristo. Una separación que se forjó a lo largo de los siglos, debido a la diferente mentalidad, diferente expresión lingüística y teológica entre ambos mundos. Y ha cimentado su teología en los padres griegos y en los antiguos concilios¹⁵⁶. El “Cisma de Oriente” en el año 1054 produce la ruptura entre la Iglesia de Roma y la Iglesia Oriental, debido a la diferencia en torno a la procedencia del Espíritu Santo, el rechazo al papado y a sus dogmas¹⁵⁷. Las creencias de la Iglesia Ortodoxa son prácticamente iguales a las de la Iglesia católica, aunque rechazan la figura del Papa, y prefieren venerar a sus iconos, con ritos diferentes y más elaborados¹⁵⁸. En el icono se hace visible el mundo divino invisible, y a través del icono el creyente puede elevarse del mundo terreno de las realidades corpóreas, «a la esfera espiritual y celeste de Dios, de los ángeles y de los santos»¹⁵⁹. La ortodoxia se distingue por su carácter conservador, que desempeña un papel esencial en el modelo de vida cristiana que propone, y la vida religiosa se centra en los sacramentos, «interpretados como misterios en los que los actos de Dios en la historia se convierten en realidades presentes por la medicación del Espíritu Santo»¹⁶⁰. Los ortodoxos se caracterizan por la importancia que otorgan a la Biblia, y a la tradición configurada a lo largo de los siglos por las decisiones de los Concilios y los escritos de los grandes pensadores religiosos, además de la autoridad de los obispos y patriarcas.

A lo largo de todo el mundo se superan los 200 millones de fieles, que en su mayoría están localizados en Europa del este¹⁶¹. No obstante, las iglesias ortodoxas orientales mantienen una existencia precaria en el marco de sociedades musulmanas, aunque se han acostumbrado a vivir como comunidades en minoría, y «un cierto clima de hostilidad intermitente se ha convertido en la situación normal de la vida eclesial»¹⁶². En España existen comunidades ortodoxas dependientes de seis jurisdicciones diferentes, aunque muchas de estas comunidades no disponen de templos propios, sino que utilizan en su mayoría espacios de culto cedidos o prestados por la Iglesia católica. Se estima que en España hay unos 500.000 fieles

¹⁵⁶ JANERAS, S.: «Introducción a la teología ortodoxa», en AA.VV.: *Las Iglesias Orientales*, Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, 2000, p.133.

¹⁵⁷ DIAZ, C.: *Religiones personalistas y religiones transpersonalistas*, Desclée de Brouwer, Bilbao, 2003, pp.377-378.

¹⁵⁸ RAMOS, M. A.: «Historia de las religiones», Cit., p.278.

¹⁵⁹ AA.VV.: *Gran Biblioteca Marín, Historia de las religiones*, volumen 2, Marín, Madrid, 1972, p.162.

¹⁶⁰ AA.VV.: *Historia de las Religiones*, Crítica, Barcelona, 2000, p.178.

¹⁶¹ Unos 70 millones en los antiguos territorios de la antigua Unión Soviética.

¹⁶² BINNS, J.: *Las iglesias cristianas ortodoxas*, Akal, Madrid, 2009, p.271.

procedentes de países europeos de tradición ortodoxa. Sin embargo, la historia de la Iglesia Ortodoxa en España se inició en el año 1972, con una pequeña comunidad en Cataluña, «por la necesidad de dar una respuesta a la inquietud de búsqueda espiritual que les movía, se interesaban por la tradición de la Iglesia ortodoxa»¹⁶³. A consecuencia de la inmigración rumana en España que se produjo en los años ochenta, se crearon parroquias en Alcalá de Henares y Arganda del Rey (2001), Barcelona (2001) y Castellón de la Plana (2002)¹⁶⁴. El auge de la población rumana en España ha producido un aumento considerable de las Iglesias ortodoxas. Hoy en día existen 193 comunidades ortodoxas en el territorio español, y sus lugares de culto se reparten por todas las Comunidades Autónomas, donde Andalucía es la comunidad que tiene más lugares de culto con 166, seguido de Cataluña con 160, y Valencia y Madrid con 97 y 67 lugares de culto. De cualquier manera, en la ortodoxia la solemnidad y la piedad giran en torno al Domingo de Pascua de Resurrección, y desde ese «centro festivo cada domingo del año es reactualización celebrativa eucarística del misterio pascual»¹⁶⁵.

¹⁶³ AA.VV.: *Mareas de pluralismo, minorías religiosas en Galicia*, Icaria, Madrid, 2014, p.144.

¹⁶⁴ AA.VV.: «religión.es, minorías religiosas en Castilla-La Mancha», Cit., p.281.

¹⁶⁵ MOLDOVAN, T.: «La Iglesia Ortodoxa en España», en GARCIA HERNANDO, J. (Dir.): *Pluralismo religioso en España I, confesiones cristianas*, Sociedad de Educación Atenas, Madrid, 1993, p.35. Además, también son festivos principales con fecha movable: el domingo de Resurrección, la Asunción del Señor, y el domingo de Pentecostés. Y festivos con fecha fija: Navidad, Circuncisión del Señor (1 de enero), la presentación de Jesús en el Templo (2 de febrero), Transfiguración de Cristo (6 de agosto), y la exaltación de la Santa Cruz (14 septiembre).

2. Descanso semanal

La jornada de trabajo influye directamente sobre el tiempo de descanso del trabajador, y el descanso es absolutamente vital para el desarrollo del ser humano. Cualquier tipo de trabajo produce un desgaste, tanto físico como mental de las personas, con lo que genera un desequilibrio que se debe compensar con un descanso. El tiempo de descanso está destinado a recuperar ese desgaste, y compensar cualquier tipo de esfuerzo, dado que los esfuerzos que se realizan durante una jornada de trabajo pueden producir, además de la fatiga normal, “estrés”, preocupaciones o ansiedad, que distorsionan nuestro ritmo de vida. El trabajo en los fines de semana puede tener «una repercusión en las relaciones familiares y sociales ya que las personas suelen tener mayor dificultad para poder compaginar su vida personal con la laboral»¹⁶⁶.

La primera ley de descanso dominical apareció en el Código de Justiniano del año 321, donde estaban prohibidos todo tipo de trabajos o labores, excepto cuando no podían ser interrumpidos, «que todos los jueces y habitantes de la ciudad, y todos los ocupados en los oficios, descansen en el día venerable del sol, pero aquellos que están en el campo, libres y en plena libertad, pueden ocuparse de sus cultivos agrícolas. A menudo sucede que ningún otro día es tan apto para sembrar el grano y las vides, no sea que el momento crítico se deje escapar, y los hombres perder las provisiones concedidas por el cielo» [*Codex Justinianus, Libro 3, Título 12*].

Durante el siglo XIX las jornadas de trabajo eran interminables, y los trabajadores podían llegar a trabajar una media de dieciséis horas diarias. Esas horas de trabajo se fueron reduciendo poco a poco en beneficio de los trabajadores, y fueron asimilando más tiempo de descanso. Las normas internacionales ayudaron a reducir las diferencias que existían en esas extensas jornadas de trabajo, que mejoraron la calidad de vida de los trabajadores. Un hecho sin precedentes fue que se consiguió limitar la jornada de trabajo a cuarenta y ocho horas semanales, y una jornada diaria de ocho horas, lo que generó “un día libre de descanso”. Uno de los primeros pasos que se dieron en beneficio de la salud de los trabajadores fue en el Congreso Internacional de Reposo Semanal en el año 1889, durante la exposición Universal

¹⁶⁶ AA.VV.: *Jornada y horarios de trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2014, p.26.

de París, donde se estableció que los trabajadores debían reposar al menos un día a la semana. Con el tiempo se creó la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que se preocupó a nivel internacional de implantar medidas en beneficio de los trabajadores, que incluyó una reducción de la jornada de trabajo y un descanso semanal apropiado.

Esa reducción de la jornada de trabajo, alumbró la idea de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. Por tanto, si se dispone de más tiempo libre en forma de descanso, la calidad de vida del trabajador es favorable para su salud. De ahí se deduce que el rendimiento en el trabajo genera una mayor producción, con menor riesgo para la salud del trabajador, lo cual beneficia a las dos partes que se encuentran dentro de la esfera de las relaciones laborales. La esfera del trabajador mejoró con los descansos semanales, dado que podía emplear su tiempo de ocio para conciliar la vida laboral con la familiar, y poder dedicar su tiempo libre a lo que el trabajador quisiera. Según Alonso Olea, la jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador dedica a prestar su servicio, y se entiende como «el tiempo que cada día ha de dedicar el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo (...) lo que el trabajador debe no es realmente un tiempo de trabajo, sino el trabajo prestado durante cierto tiempo»¹⁶⁷. En otras palabras, el descanso de trabajo es un tiempo que pertenece al trabajador.

En realidad, el descanso laboral es un derecho fundamental, que se encuentra regulado por la legislación española, por la normativa comunitaria, y por la normativa de los organismos internacionales, como la OIT. Pese a todo ello, la globalización ha influido en las relaciones laborales actuales, incorporando un factor decisivo denominado flexibilidad, con la idea de generar más puestos de trabajo. En cierto modo las reformas laborales han ido cambiando la forma de ver las cosas, en donde el descanso ya no es un tiempo rígido, ya que puede moldearse con algunas restricciones. Esa flexibilidad impuesta engendra una nueva adaptación a los nuevos tiempos de trabajo, con la idea de facilitar la conciliación de la vida laboral, con la vida personal.

¹⁶⁷ ALONSO OLEA, M. / CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo*, Aranzadi, 24ª ed., Madrid, 2006, p. 325.

El hombre trabajaba demasiado, y se le forzaba a estar ocupado durante muchas horas. La duración del trabajo «oprimía y quitaba tiempo necesario para la cultura y el esparcimiento del trabajador, cuando no, al invadir el tiempo de descanso, aliada como lo estaba la invasión con condiciones insalubres e inseguras de trabajo, acortaba o arriesgaba su misma vida»¹⁶⁸. Aunque se fue recortando la jornada de trabajo, hoy en día el tiempo de descanso se ha descompensado, y no existe una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre. De hecho, se produce más con menos personas en la sociedad actual. En la actualidad, la duración máxima de la jornada de trabajo en España se encuentra situada en las cuarenta horas semanales, y puede ser pactada por los contratos de trabajo o bien, por los convenios colectivos, en cambio en otros países aún siguen trabajando cuarenta y ocho horas semanales. Y mediante los convenios colectivos se puede establecer una jornada irregular que debe de respetar los descansos mínimos diarios y semanales.

2.1. Descanso semanal en Derecho comparado

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) fue la primera Institución a nivel internacional en regular los descansos semanales en el año 1921. Se buscaba mejorar de las condiciones laborales de los trabajadores, entre ellos los descansos semanales de los trabajadores, que quedaron reflejados en el Convenio sobre descanso semanal en la industria (C-14). En dicho convenio se establecía por primera vez un descanso general para los trabajadores, que comprendía como mínimo veinticuatro horas consecutivas en períodos de siete días. La OIT evolucionó mejorando las condiciones de vida de los trabajadores en todos los sectores. Intentó abolir el trabajo forzoso, prohibir el trabajo a menores de catorce años, fomentar la igualdad de trato, y la seguridad en el trabajo entre otras muchas actuaciones. Se consagró en la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, dado que las condiciones de trabajo que existían entrañaban un alto grado de injusticia, miseria y privaciones, para un elevado número de seres humanos.

¹⁶⁸ ALONSO OLEA, M.: «El trabajo como bien escaso», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.33, 2001, p.18.

Años más tarde, en la Declaración Universal de Derechos Humanos del año 1948, se consideró que el descanso semanal era un derecho universal. Los derechos fundamentales y «el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados»¹⁶⁹. Por otro lado, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se preocupaba de que las condiciones de trabajo fueran equitativas y satisfactorias, dando importancia al disfrute del tiempo libre con los descansos semanales. Además, en cierto modo en la esfera de la Unión Europea, el antecedente al descanso semanal se encuentra en la Carta Social Europea. Asimismo, en la Unión Europea se han establecido directivas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo. No obstante, es fundamental el artículo 31 dedicado a unas condiciones de trabajo justas, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En un sentido análogo, en países con una mayoría inmigrante como Bélgica, la ley que regula los contratos de trabajo establece en su artículo veinte, que el empresario tiene la obligación «de conceder al trabajador el tiempo necesario para cumplir con sus obligaciones religiosas». Igualmente la jurisprudencia belga establece una búsqueda de equilibrio entre el derecho de la libertad religiosa de un trabajador y las necesidades organizativas de la empresa. Aunque en la sentencia del 18 de abril del año 1989 del Tribunal de Trabajo de Amberes, consideró procedente el despido de un profesor al ausentarse del trabajo para asistir a manifestaciones religiosas, y entendía que el ejercicio de las obligaciones religiosas individuales no podían perjudicar al normal funcionamiento de la institución educativa, en cambio afecta a la libertad de enseñanza¹⁷⁰. Por otra parte, en Finlandia, la jurisprudencia confirmó el despido de un trabajador de la minoría religiosa adventista por negarse a trabajar los viernes después de la puesta de sol¹⁷¹. En Holanda, un país en el que rige el principio de separación entre Estado y las confesiones religiosas, no impide que en determinados campos se adopte una actitud positiva para garantizar el ejercicio de la libertad religiosa. Un ejemplo de esta actitud positiva es la encaminada a dar

¹⁶⁹ PECES BARBA, G.: *Derechos fundamentales (I Teoría general)*, Guadiana de Publicaciones, Madrid, 1973, p.59.

¹⁷⁰ GARCIA PARDO, D.: «Descanso semanal y festividades religiosas islámicas», en AA.VV.: *Los musulmanes en España, libertad religiosa e identidad cultural*, Trotta, Madrid, 2004, pp.196-197.

¹⁷¹ AA.VV.: *Judaísmo, Sefarad, Israel, Actas del II Encuentro sobre Minorías Religiosas*, Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca, 2002, p.195.

cobertura a esa libertad religiosa, es la toma de conciencia en relación con las festividades de las minorías religiosas, que no coinciden con las confesiones mayoritarias, donde se ha reconocido el derecho a cambiar el descanso semanal. Por su parte, el Tribunal Supremo estableció, en relación con las festividades de las distintas comunidades, que «los trabajadores tienen derecho a no acudir a condición de que avisen con la suficiente antelación y de que con ello no se impida el normal funcionamiento de la empresa de que se trate»¹⁷². Incluso en países como Portugal, el artículo 14 de la Ley de Libertad Religiosa, establece que los trabajadores tienen derecho a suspender los trabajos en los días de fiesta y los períodos de tiempo prescritos bajo su confesión, ahora bien, con la condición de trabajar en un régimen de flexibilidad del tiempo de trabajo, y si son «miembros de la iglesia o de las comunidades religiosas que enviaron el año pasado para el Gobierno responsable de la materia, la designación de días y períodos de tiempo en el año en curso»¹⁷³, aunque dichas horas deben de ser recuperadas.

2.1.1. El descanso en Declaraciones Internacionales

Organización Internacional de Trabajo. La Organización Internacional de Trabajo se creó en el año 1919 tras finalizar la Primera Guerra Mundial¹⁷⁴. Se consideraba que la paz universal sólo podía basarse en la justicia social. Era una época en la que las condiciones de trabajo solían ser injustas, y se necesitaban mejorar las condiciones de los obreros, por lo que los orígenes no fueron fáciles. En el artículo 427 del Tratado de Versalles se reconocía que «las diferencias de clima, usos y costumbres, oportunidad económica y tradición industrial, hacen difícil de alcanzar de una manera inmediata la uniformidad absoluta en las condiciones del trabajo»¹⁷⁵. Pese a la dificultad del momento, se buscaba una mejora en las condiciones salariales, la protección de los trabajadores contra enfermedades o accidentes, el derecho de asociación, un salario justo, la supresión del trabajo infantil o el principio fundamental de que los trabajadores no fueran considerados "como una mercancía o

¹⁷² Ibidem pp.191-192.

¹⁷³ *Lei da Libertade Religiosa*, Lei núm.16/2001 de 22 de junio, [visto en Internet el 19 de septiembre de 2016, <https://goo.gl/f8DBgm>].

¹⁷⁴ Como consecuencia de la firma del Tratado de Paz de Versalles.

¹⁷⁵ Versión digitalizada de: «El Tratado de Versalles de 1919 y sus antecedentes», Publicaciones del Instituto Ibero-Americano de Derecho Comparado, Madrid, 1920, parte XIII Trabajo; [esta edición digital es una reproducción fotográfica facsimilar del original perteneciente al fondo bibliográfico de la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla, visto en Internet 24 de septiembre de 2016, <https://goo.gl/jwlf6H>].

un artículo de comercio”. Era imprescindible un cambio de mentalidad, y la existencia de un interés por adoptar medidas en las que se incluyera la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, o de una semana laboral de cuarenta y ocho horas. El apartado quinto del artículo 427 del Tratado, abogaba por la adopción «de un descanso semanal de veinticuatro horas, por lo menos, que deba comprender los domingos, siempre que sea posible».

Pues bien, las normas de la Organización Internacional de Trabajo tienen un valor vinculante para los Estados que los ratifican, y establecen unos principios y derechos básicos en el trabajo. De hecho, la Constitución española establece que un Tratado Internacional surte efectos, y forma parte del ordenamiento jurídico interno, siempre y cuando se encuentre publicado oficialmente en el Boletín Oficial del Estado (BOE)¹⁷⁶. Según el Tribunal Constitucional los convenios de la OIT que estén publicados oficialmente, «no pueden sustentar por si solos recursos de amparo (TC 84/1989 de 10 de mayo)¹⁷⁷, pero pueden fundamentar pretensiones ante el Orden jurisdiccional social.

Tras la Conferencia General de la OIT convocada en Washington (1919) se adoptó el Convenio C-1¹⁷⁸ sobre las horas de trabajo en la industria. La duración del trabajo personal no podía exceder de ocho horas por día, y de cuarenta y ocho por semana, «en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia»¹⁷⁹. Pero no se hacía ninguna referencia a ningún tipo de descanso semanal, a pesar de establecer una jornada de trabajo no superior a cuarenta y ocho horas semanales. Hubo que esperar a la reunión de Ginebra del 25 de octubre del año 1921, en la que la Conferencia General de la OIT estableció el Convenio C-14, relativo a la aplicación del descanso

¹⁷⁶ La publicación no es un requisito de validez, ni de eficacia del Tratado, pero sí un requisito para su aplicabilidad. Un Tratado válido, una vez publicado crea obligaciones y derechos a los particulares, y tiene un valor superior a la ley. Sin embargo, es inferior a la Constitución, por lo que puede ser objeto de un recurso de inconstitucionalidad en el caso de transgredir un precepto constitucional.

¹⁷⁷ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 32ª ed., Madrid, 2011, pp.199-200.

¹⁷⁸ OLIVAR DE JULIAN, J. M.: *Convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por España*, Laocoonte, Pamplona, 2009, pp.50-51; el Convenio C001 quedó ratificado por España el 22 de septiembre de 1929 (a fecha de hoy no se encuentra ratificado por Estados Unidos).

¹⁷⁹ *Ibidem* p. 44; (OIT - C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm.1), véase artículo segundo).

semanal en las empresas industriales¹⁸⁰. El Convenio C-14 establecía un descanso que comprendía como mínimo veinticuatro horas consecutivas en períodos de siete días. El descanso debía de concederse al mismo tiempo a todo el personal de la empresa si fuera posible. Aunque no establecía un día determinado de la semana para disfrutarlo, «el descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o región»¹⁸¹. Por ello quedaba abierto el día de disfrute al legislador de cada país. Y el empresario estaba obligado a dar a conocer los días y horas de descanso colectivo, en anuncios bien visibles en los establecimientos, cuando el descanso semanal se concediera a todo el personal de manera conjunta.

En el año 1930, la OIT adoptó el Convenio C-30¹⁸² relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas. Se definió la expresión horas de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador estaba a disposición del empresario, y se excluían los descansos en los que no estaban a disposición. También se estableció que la jornada no podía exceder de cuarenta y ocho horas semanales, y ocho por día. Además, en el caso de interrupción del trabajo motivado por las fiestas locales, podía prolongarse la jornada para recuperar las horas de trabajo perdidas. Un año más tarde, en el año 1931, el Convenio C-31¹⁸³ por el que se limitaban las horas de trabajo en las minas de carbón, el artículo sexto reflejaba que no se debía de emplear a los trabajadores en domingos y días de fiestas legales. Al no entrar en vigor, fue revisado por el Convenio C-46 en el año 1935, y se añadió al artículo sexto «sin embargo, se considerará como cumplida esa disposición si los trabajadores disponen de un descanso de veinticuatro horas consecutivas, de las cuales dieciocho, por lo menos, estarán comprendidas dentro del domingo o día de fiesta legal»¹⁸⁴.

¹⁸⁰ El Convenio entró en vigor el 19 de junio de 1923, y fue ratificado por España en 1924. Lo curioso es que a día de hoy, no está ratificado por países como Estados Unidos.

¹⁸¹ OLIVAR DE JULIAN, J. M.: «Convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por España», Cit., p.124; (OIT - C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm.14), véase artículo segundo).

¹⁸² Ibidem pp.231-237; (OIT - C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930). Ratificado por España el 29 de agosto de 1932, y tampoco esta ratificado por Estados Unidos.

¹⁸³ Ibidem pp. 239-246; (OIT C031 Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931, véase artículo sexto, no llegó a entrar en vigor, fue revisado en 1935 por el Convenio núm.46.

¹⁸⁴ Convenio OIT - C046, Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935, véase artículo sexto; se considera un instrumento retirado, [visto en Internet el 24 de septiembre de 2016, <https://goo.gl/apy7pB>].

Tras la Segunda Guerra Mundial (1946), la OIT pasó a convertirse en una agencia especializada de las Naciones Unidas. A partir de ese momento, la comunidad internacional tomó conciencia de las discriminaciones raciales y religiosas, y empezó a tomar medidas antidiscriminatorias. La [Declaración Universal de Derechos Humanos](#) del año 1948 se considera como el fundamento de las normas internacionales de los Derechos Humanos, y en ella se reconocen los derechos básicos y libertades fundamentales que son inherentes a todos los seres humanos. Los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, independientemente de donde hayan nacido, sin distinción del lugar de residencia, su raza, el color de la piel, su sexo, su idioma, religión, opinión o cualquier otra condición. El ser humano tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión¹⁸⁵. Asimismo, se afirma que todo ser humano tiene derecho al trabajo, elegirlo libremente, y por supuesto «toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas»¹⁸⁶.

El Convenio C-106¹⁸⁷, relativo al descanso semanal en las oficinas (1957) establecía en el artículo sexto que el período de descanso semanal es de veinticuatro horas como mínimo y debe ser de carácter ininterrumpido, en períodos de siete días, similar al Convenio C-14. Dicho descanso debe coincidir siempre que sea posible, «con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición...». Como novedad, las tradiciones y costumbres de las minorías religiosas debían de ser respetadas siempre que fuera posible. La distribución del descanso semanal en relación a las normas del Convenio C-106, puede plantear problemas en sectores como la hostelería, donde una posible solución son los descansos compensatorios¹⁸⁸.

El Convenio C-14 permite una cierta flexibilidad, ya que autoriza que se apliquen excepciones al descanso semanal, y para ello, habría que estipular períodos de descansos compensatorios. En cambio, las excepciones del Convenio C-106 son más estrictas, el Convenio «autoriza excepciones temporales, que también exigen

¹⁸⁵ Declaración Universal de Derechos Humanos de la Asamblea General de Naciones Unidas, París, 1948, artículos 1, 2, y 18.

¹⁸⁶ Véase artículo 24, Declaración Universal de Derechos Humanos.

¹⁸⁷ OLIVAR DE JULIAN, J. M.: «Convenios de la Organización...», Cit., pp.643-650; (C106 - Convenio sobre el descanso semanal [comercio y oficinas], 1957, véase artículo sexto). Ratificado por España en el año 1971, y es un Convenio que no se encuentra ratificado por Estados Unidos.

¹⁸⁸ OIT, *Tiempo de trabajo, reducción de la duración del trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas*, Informe III, Conferencia Internacional de Trabajo 70ª reunión, Ginebra, 1984, p.104.

consultar previamente a las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas, únicamente en caso de accidente, fuerza mayor o trabajos urgentes en los locales y los equipos, así como ante una presión anormal de trabajo y para impedir la pérdida de materias perecederas»¹⁸⁹. Los trabajadores tienen derecho por cada período de siete días, a un descanso cuya duración total sea por lo menos equivalente al período normal de veinticuatro horas, de manera ininterrumpida. La OIT ha planteado algunas soluciones al rendimiento de trabajo de los trabajadores y a su capacidad de atención, sería dar dos días sucesivos de descanso, flexibilizar el tiempo de trabajo, con trabajo a turnos y «ciertos tipos de semanas de trabajo comprimidas»¹⁹⁰. En resumidas cuentas, la organización del tiempo de trabajo suele producir un aumento en las horas de descanso, al que si se le añade un horario flexible que permita a los trabajadores elegir su horario, los trabajadores pueden atender sus necesidades y reducir el cansancio excesivo, dado que un solo día de descanso parece insuficiente. Incluso atender a la observación de sus obligaciones religiosas, sin que choquen dentro las esferas laborales, los derechos del empresario con los del trabajador.

En la gran mayoría de los países, la legislación establece para el conjunto de los trabajadores la simultaneidad del descanso semanal. De hecho, el día fijado como descanso por las legislaciones es el reflejo de cada país. En los países musulmanes suele ser por norma general el viernes el día dedicado al descanso, a diferencia de los países europeos que está establecido en domingo por una larga tradición. Normalmente, el día de descanso se suele determinar en función de las diferentes confesiones religiosas¹⁹¹, aunque el trabajo dominical es menos frecuente en la UE porque el 24% de los establecimientos funciona los domingos, y el 26% de los trabajadores trabajan como mínimo un domingo al mes¹⁹².

En cuanto a los trabajadores domésticos, el Convenio C-189¹⁹³ (2011) reconoce la contribución significativa de dichos trabajadores a la economía mundial. Considera

¹⁸⁹ OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI, preparatorio para el debate de la reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre 2011)*, TMEWTA/2011, pp.7-8.

¹⁹⁰ *Ibidem* p.70.

¹⁹¹ OIT, «Tiempo de trabajo, reducción de la duración del trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas», *Cit.*, p.92.

¹⁹² *Ibidem* p.48.

¹⁹³ Convenio OIT – C-189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011, [visto en Internet el 24 de septiembre de 2016, <https://goo.gl/QZ81qX>, y a día de hoy no se encuentra ratificado por España].

que este tipo de trabajo se encuentra infravalorado e invisible¹⁹⁴, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de trabajo. En lo esencial establece un período de descanso semanal de al menos veinticuatro horas consecutivas, “residan o no en el domicilio”. La OIT estima que el 83% de todos los trabajadores domésticos son mujeres, y constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal. En el mundo existen cincuenta y tres millones de trabajadores domésticos con jornadas de trabajo muy largas, y que no tienen garantizado un día de descanso. Por otra parte, la estrategia de la OIT, consiste en fortalecer las capacidades y las instituciones nacionales, para promover la ratificación e implantación del Convenio C-189, y la Recomendación R-201¹⁹⁵ sobre trabajadores domésticos. En dicha Recomendación se dictamina que el día fijado para el descanso semanal debe de determinarse de común acuerdo entre las partes, siempre en conformidad con la legislación nacional o los convenios colectivos, y se atenderá a los requerimientos del trabajo y a las necesidades culturales, religiosas y sociales del trabajador doméstico. En el informe de la OIT sobre el impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España (2016), se aclara que antes de la reforma con el Real Decreto 1620/2011, los empleados de hogar tenían derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas, de las cuales veinticuatro eran consecutivas, que debían coincidir preferentemente con el domingo, y el resto se acordaría por las partes. Después de la reforma, los empleados de hogar pueden disfrutar de un descanso de treinta y seis horas consecutivas, que comprenden la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, como norma general. Asimismo, se han ajustado los días festivos a aquellos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores¹⁹⁶. Pese a todo, es muy importante que todos los países tengan ratificados los Convenios y las ratificaciones¹⁹⁷.

¹⁹⁴ Principalmente lo realizan mujeres y niñas, donde muchas son inmigrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas.

¹⁹⁵ Recomendación OIT, R-201, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 16 de junio de 2011, [visto en Internet el 24 de septiembre de 2016, <https://goo.gl/b18QN4>].

¹⁹⁶ DIAZ GORFINKIEL, M. / FERNANDEZ LOPEZ, C.: «Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España», *Condiciones de trabajo y empleo* núm.82, OIT, Ginebra, 2016.

¹⁹⁷ España tiene ratificados 133 Convenios de la OIT [Ratificaciones de España, visto en Internet el 15 de abril de 2017, <https://goo.gl/nc9js9>]. Italia 113, Francia 127, Alemania 85, Reino Unido 87, frente a los Estados Unidos que solo tienen ratificados 14 Convenios. Canadá tiene 35 Convenios ratificados, Argentina 81, Perú 75, Colombia 61 y Chile 62 (datos a 15 de abril de 2017).

El descanso en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Se debían de crear unas condiciones que permitieran a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, además de sus derechos civiles y políticos. Dicho Pacto, se encontraba abierto a la firma¹⁹⁸ de todos los Estados miembros de las Naciones Unidas, y se comprometía a garantizar la no discriminación de ningún tipo, tal y como enunciaba el artículo segundo, «por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social». En virtud del derecho de libre determinación, establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural. Se reconoce en el artículo séptimo (d), que toda persona debe de gozar de unas condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, igualmente «del descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos»¹⁹⁹.

Por otro lado, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, emitió un informe sobre el derecho a las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Se explicaba que la crisis de los últimos años había provocado que se adoptaran medidas de austeridad que debilitaron los avances que se habían conseguido, unos contratos laborales cada vez más complejos, además de «la erosión de las normas nacionales e internacionales del trabajo, la negociación colectiva y las condiciones de trabajo, que a menudo redundan en una protección insuficiente de las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que exige el Pacto»²⁰⁰. La discriminación, las desigualdades, la falta de descanso y de disfrute de tiempo libre afectan a muchos trabajadores alrededor del mundo. El tiempo libre de descanso que disfrutaban los trabajadores ayuda a mantener un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal, con lo que se evitan los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y estrés. Cualquier modalidad de trabajo flexible en los períodos de descanso, deberían de permitir días de trabajo prolongado a cambio de

¹⁹⁸ Instrumento de Ratificación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966, BOE núm.103, de 30 de abril de 1977.

¹⁹⁹ Además, reconoce el derecho de las personas a un nivel de vida adecuado, a un salario digno, a la enseñanza, al derecho a participar en la vida cultural, al progreso científico, en definitiva, a reconocer los derechos fundamentales y libertades de las personas, para tener una mejor calidad de vida.

²⁰⁰ Informe en relación al artículo séptimo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 20 de enero de 2015.

un día adicional de descanso en un período semanal o quincenal²⁰¹. En cuanto a los períodos de descanso semanal, todos los trabajadores deben de gozar de un descanso mínimo de al menos veinticuatro horas consecutivas a lo largo de una semana²⁰², no obstante, es preferible que sean dos días de descanso consecutivos. Dichos días de descanso deben corresponder con las costumbres y tradiciones de los trabajadores y de los países donde se establecen²⁰³. En caso de fuerza mayor, el trabajador debe ser compensado con un descanso compensatorio de al menos veinticuatro horas dentro de un período laboral de siete días.

El descanso en la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o convicciones (ONU)²⁰⁴.

Se declaró que nadie podía ser objeto de discriminación por motivos de religión o convicciones por parte de ningún Estado, institución, o grupo de personas o particulares. La discriminación entre los seres humanos por motivos religiosos o de convicciones, constituye una ofensa a la dignidad humana. El derecho a la libertad de pensamiento, de religión o de convicciones comprende la libertad de practicar el culto o de celebrar reuniones en relación a la religión o las convicciones, que debe ser íntegramente respetada y garantizada. Es esencial promover la comprensión, la tolerancia y el respeto en las cuestiones relacionadas con la libertad religiosa, y es sustancial observar los días de descanso, y los días de celebración de las festividades y ceremonias de las minorías religiosas, en conformidad con los preceptos de su religión o convicción. La adopción de la Declaración constituye un progreso en la lucha de los grupos religiosos, sobre todo en la búsqueda de protección contra una discriminación constante que se produce. Pero al ser una declaración, no es un documento obligatorio, aunque “lleva el peso moral de las Naciones Unidas”, y produce un cierto efecto legal que implica una esperanza, de que las minorías religiosas de la comunidad internacional puedan ser respetadas²⁰⁵. Ahora bien, está en consonancia con el Pacto sobre los Derechos Civiles y Políticos, donde la vertiente negativa establece que los Estados tienen que abstenerse de

²⁰¹ Cuestiones sustantivas que se plantean en la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, p.11 del informe.

²⁰² Convenio C-14, sobre el descanso semanal en la industria del año 1921, artículo 2.1; y Convenio C-106, sobre el descanso semanal en el comercio y las oficinas del año 1957, artículo 6.1.

²⁰³ Convenio C-106, sobre descanso semanal en comercio y oficinas del año 1957, artículo 8.1.

²⁰⁴ Resolución 36/55, de 15 de noviembre del año 1981.

²⁰⁵ LERNER, N.: «La declaración de la ONU sobre intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones», *Anuario jurídico del departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, México*, núm.20, 1990, pp.194-195.

limitar la libertad de los individuos, y respetar y proteger a los que no profesan ninguna religión. Aunque los Estados socialistas se opusieron a cualquier tipo de declaración sobre el tema de la religión, y los países musulmanes también «pusieron enormes reservas al tema y nunca aceptaron el principio de que la persona fuera libre para cambiar de religión o convicción»²⁰⁶.

La Relatora Especial de Naciones Unidas manifestó que la discriminación religiosa casi siempre va acompañada de la violación de otros derechos, como en el caso de «observar días de descanso y celebrar festividades y ceremonias de conformidad con los preceptos de una religión o convicción»²⁰⁷. Hay que tener en cuenta que hay quien rechaza todas las religiones, basan sus vidas sobre la razón y la humanidad, y los hay que cuando no se sienten miembros de una comunidad a la que no pertenecen los no musulmanes, «difícilmente se interesarán en promover el bienestar de todos, en intentar llegar a acuerdos que permitan el igual desarrollo de todos los miembros de la sociedad y el común respeto a los derechos humanos, entre los que la libertad religiosa ocupa un destacado lugar»²⁰⁸.

En este sentido, es preciso recordar el informe del Relator Especial sobre la libertad de religión o de creencias del año 2017. Se observa que las limitaciones comunes y recurrentes de la manifestación de los principios religiosos o de los conceptos de creencias suelen afectar a la libertad de culto, los símbolos religiosos, a la observancia de las fiestas religiosas y los días de asueto, al derecho de los padres a dar a sus hijos una educación religiosa y moral acorde con sus convicciones, entre otras. El Relator observa que los miembros de las comunidades minoritarias y otras personas o grupos en situación de vulnerabilidad, se ven afectados de manera desproporcionada por las restricciones a las manifestaciones de la religión o las creencias. Algunos Estados donde se ha dado a la religión condición “oficial” o privilegiada, se restringen o invalidan de manera desproporcionada los derechos fundamentales de otras personas, especialmente de las mujeres y de las minorías religiosas. Es necesario prestar atención a las formas de discriminación encubiertas, y hacer frente a las manifestaciones de discriminaciones directas y abiertas, dado

²⁰⁶ RHENAN SEGURA, J.: «La libertad religiosa en el sistema de Naciones Unidas», *Revista IIDH (Instituto Interamericano de Derechos Humanos)* Volumen núm.19, 1994, pp.121-122.

²⁰⁷ *Ibidem* p.129.

²⁰⁸ IBAÑEZ MARTIN J. A.: «Las Naciones Unidas y el ámbito de la libertad religiosa: una segunda mirada», *Revista española de pedagogía*, vol.60, núm.222, La Rioja, 2002, pp.216-217.

que pueden surgir problemas con respecto los días festivos oficiales, los reglamentos del trabajo, las normas de salud pública u otras cuestiones. Hay que superar todas «las formas de discriminación en el campo de la religión o las creencias, entre ellas la discriminación indirecta y estructural, es una tarea compleja que requiere pasar de la mera igualdad formal o codificada al concepto de igualdad sustantiva, adoptando por ejemplo medidas prácticas que aseguren ajustes razonables en ámbitos diversos de la vida cotidiana de creyentes y no creyentes»²⁰⁹.

2.1.2. El descanso semanal en la Unión Europea

La Unión Europea se ha propuesto combatir la exclusión social, la discriminación, la igualdad entre hombres y mujeres, y la protección social. En el sentido de la política social, la Unión Europea tiene competencia compartida con los Estados miembros, y para ejercer las competencias de la Unión, las instituciones pueden adoptar actos legislativos en forma de reglamentos, directivas, decisiones, recomendaciones y dictámenes²¹⁰. Para el traslado al ordenamiento jurídico español, España ha aceptado el derecho comunitario «como un todo, sometiendo su ordenamiento a todas las exigencias del sistema de fuentes del Derecho Comunitario»²¹¹. Ahora bien, el Tribunal Constitucional afirmó que a partir de la fecha de su adhesión a la Unión Europea, «el Reino de España se halla vinculado al Derecho de las Comunidades Europeas, originario y derivado, (...) constituye un ordenamiento jurídico propio, integrado en el sistema jurídico de los Estados miembros y que se impone a sus órganos jurisdiccionales»²¹².

Los derechos sociales fundamentales indicados en la Carta Social Europea, y en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, se han tenido muy presentes dentro de la legislación de la Unión Europea. La

²⁰⁹ Informe del Relator Especial sobre la *libertad de religión o de creencias*, de 17 de enero de 2017, Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, A/HR/C/34/50, [visto en Internet el 10 de marzo de 2017, <https://goo.gl/fwJMpW>].

²¹⁰ Las Directivas son actos jurídicos de la Unión, que obligan a los Estados miembro destinatarios, en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios. Todas la Directivas tienen una fecha de transposición, antes de la cual los Estados deben de tomar todas las disposiciones necesarias para garantizar los resultados fijados. Mientras que los Reglamentos son actos legislativos vinculantes, que tienen alcance general y son obligatorios en todos sus elementos, además de ser directamente aplicables en cada Estado. En cambio, las decisiones solo son obligatorias para sus destinatarios, y las recomendaciones y dictámenes, no son vinculantes.

²¹¹ ALZAGA VILLAMIL, O. / GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, I. / RODRIGUEZ ZAPATA, J.: *Derecho Político español. Constitución y fuentes de derecho*, Vol. I, Madrid, CERA, 1997, p.628.

²¹² STC 28/1991, de 14 de febrero de 1991.

legislación laboral de la Unión Europea abarca dos grandes esferas que incluyen las condiciones de trabajo, y la información y consulta de los trabajadores. Las condiciones de trabajo comprenden la regulación de la jornada de trabajo, los horarios, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo de duración determinada, entre otros aspectos²¹³. Es más, la Unión Europea vela por alcanzar un alto nivel de empleo con una fuerte protección social, mejorando las condiciones de la vida y del trabajo de sus ciudadanos. Las medidas adoptadas sirven de complemento a las iniciativas de cada país miembro a establecer normas mínimas. Pues bien, en el Tratado de Lisboa se estableció que para la consecución de los objetivos de política social, se apoyaría y se complementarían con la acción de los Estados miembro, en la mejora del entorno de las condiciones de trabajo para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Es decir, el derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas. Igualmente se emprenderían acciones en las que se tuviera en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, en particular en la esfera de las relaciones contractuales. Tanto la Carta Social Europea, como la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, recogen el derecho al descanso semanal, así como las directivas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo.

No podemos olvidarnos de la jurisprudencia dentro de cada Estado, por ejemplo el Tribunal Supremo holandés, estableció la importancia del derecho a ejercer la libertad religiosa, impone que la denegación de un día de fiesta por el empresario en estos supuestos pueda solo justificarse en el caso de que ello supusiera un grave perjuicio para la productividad de la empresa. Además, la Ley de horarios de trabajo que garantiza a los trabajadores un mínimo de trece festivos, en la que existe la posibilidad de elegir un día de descanso semanal distinto del domingo, cuando las creencias religiosas se lo impongan, siempre que se comunique por escrito al empresario²¹⁴. También los tribunales belgas han tutelado a un miembro de la congregación judía (caso *Cymerman*), que se le había negado la indemnización de desempleo por negarse a acudir a la oficina de empleo en sábado. Por el artículo 14 de la Constitución de Bélgica, la Comisión de Apelación anuló la decisión que estableció, «queda garantizada la libertad de cultos, la de su ejercicio público, así

²¹³ Mientras que en relación a la información y consulta, se establece un marco jurídico para garantizar la participación de los trabajadores en la marcha de las empresas y en las decisiones que les conciernen.

²¹⁴ GARCIA PARDO, D.: «Descanso semanal y festividades religiosas islámicas», Cit., p.195.

como la libertad de manifestar sus opiniones en cualquier materia, salvo la represión de los delitos cometidos con ocasión del uso de esas libertades»²¹⁵. Por otro lado, en el litigio dentro de unos centros de jardinería, el Tribunal estimó que era incompetente para responder a la cuestión planteada²¹⁶. Los centros abrían al público los siete días de la semana, y esta práctica era contraria a esa ley. Se solicitaba el cese de esa práctica y se ordenaba respetar el día de descanso semanal. Cuando una situación jurídica no está comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia no tiene competencia para conocer de ella, y las disposiciones de la Carta eventualmente invocadas no pueden fundar por sí solas tal competencia. En materia de libre prestación de servicios, la norma controvertida es aplicable a todos los operadores que ejercen su actividad dentro del territorio nacional, y los posibles efectos restrictivos sobre la libre prestación de servicios son demasiado aleatorios e indirectos para poder considerar que la obligación establecida puede constituir un obstáculo a esa libertad.

Carta Social Europea. Como afirma Jean-Michel Belorgey²¹⁷, la Carta Social²¹⁸ es el instrumento internacional que contiene el catálogo más completo de derechos sociales, y «constituye en el terreno de los derechos humanos, la prolongación del Convenio Europeo para la salvaguardia de los derechos humanos y de las libertades fundamentales»²¹⁹. En la Carta Social Europea, el descanso aparece reflejado en el derecho a unas condiciones de trabajo equitativas. Es más, el artículo segundo garantiza el reposo semanal en su apartado quinto, y éste debe coincidir «en lo posible con el día de la semana reconocido como día de descanso por la tradición y

²¹⁵ NAVARRO VALLS, R. / MARTINEZ TORRON, J.: *Conflictos entre conciencia y ley, las objeciones de conciencia*, 2ª ed., Lustel, Madrid, 2012, p.456.

²¹⁶ STJUE de 8 de mayo de 2014, caso C-483/12, *Pelckmans v Walter Van Gestel*. Se solicitaba la interpretación del artículo sexto del Tratado de la Unión Europea (TUE), y los artículos 20-21 de la Carta de los derechos Fundamentales de la UE, en relación a la Ley de horarios de apertura en el comercio.

²¹⁷ Jean-Michel Belorgey fue antiguo presidente (durante los años 2003-2006), y ponente general del Comité Europeo de Derechos Sociales.

²¹⁸ Carta Social Europea hecha en Turín el 18 de octubre de 1961. Fue perfeccionada a posteriori por tres protocolos en los años 1988, 1991 y 1995. Ratificados por España los protocolos del año 1988 y del año 1991, el 24 de enero de 2000.

²¹⁹ BELORGEY J. M.: «La Carta Social Europea del Consejo de Europa y su órgano de control: el Comité Europeo de Derechos Sociales», *Revista de Derecho Político (UNED)*, núm.70, 2007, pp.349-352. La Carta original «se componía de un preámbulo, 19 puntos (parte I) y 38 artículos agrupados en cuatro partes (II a V) —únicamente la parte II, esto es los artículos 1 a 19, se refería a los derechos garantizados—, así como de un anexo. La Carta revisada, firmada en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, entró en vigor en el año 1999; se compone igualmente de un preámbulo, 31 puntos (parte I) y 48 artículos (31 artículos numerados del 1 al 31, y 14 numerados de la A a la O) que constituyen sus partes II a V».

los usos del país o la región», que normalmente suele coincidir con el domingo. No obstante el Comité Europeo de Derechos Sociales, «considera que puede ser otro día de la semana siempre que abarque el día completo»²²⁰. Se debe garantizar el ejercicio efectivo a fijar una razonable duración diaria y semanal de las horas de trabajo, reduciendo progresivamente la semana laboral. Aunque, las disposiciones de la Carta Social Europea no afectan a las disposiciones del derecho interno de cada país, ni a la de los tratados, convenios o acuerdos bilaterales o multilaterales que estén vigentes, o puedan entrar en vigor conforme a los cuales se concede un trato más favorable a las personas protegidas.

La Carta Social Europea ha sido enunciada en el preámbulo del Tratado de la Unión Europea (TUE), y en el Título X de Política Social del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)²²¹. El propio artículo 151 (TFUE) declara que la Unión tiene presente la Carta en el objetivo del fomento del empleo, y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Incluso el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha nombrado la Carta Social Europea²²² en su jurisprudencia, citada por casos tan llamativos como el asunto *Defrenne*²²³ (Sentencia de 15 de junio de 1978 «el Tribunal hizo valer el derecho fundamental a la no discriminación sexual en las condiciones laborales»)²²⁴.

Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Con posterioridad al Acta Única Europea en 1986 y con anterioridad al Tratado de la Unión Europea en 1992, los Jefes de Estado miembros de la Comunidad Europea se reunieron en Estrasburgo (1989) para establecer los grandes principios sobre los que se debía de basar el modelo europeo de derecho laboral. Adoptaron una declaración que constituía la

²²⁰ AA.VV.: *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, comentario artículo por artículo*, Fundación BBVA, Bilbao, 2008, p. 534, (artículo 31 comentado por LOPEZ ESCUDERO, M.).

²²¹ Tratado de Lisboa, por el que se modifica el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de fecha 13 de diciembre del año 2007 (2007/C 306/01).

²²² La Carta Social Europea fue ratificada por España el 29 de abril de 1980 (Instrumento de Ratificación de 29 de abril del año 1980, de la Carta Social Europea, hecha en Turín de 18 de octubre de 1961, BOE núm.153, de 26 de junio de 1980). España interpreta y aplica los artículos 5º y 6º de la Carta, en relación con el artículo 31 y el anexo a la Carta, de manera que sus disposiciones son compatibles con los artículos 28, 37, 103.3, y 127 CE.

²²³ Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) de 15 de junio de 1978, C-149/77, asunto *Defrenne/Sabena*.

²²⁴ Además, se ha venido reiterando de una manera constante, como «en el caso *Chacón Navas* (sentencia de 27 de junio de 2006, asunto C-540/03), caso *Kiiski* (sentencia de 20 de septiembre de 2007, asunto C-116/06, o el caso *Impact* (sentencia del 15 de abril de 2008, asunto C-268/06)». JIMENA QUESADA, L.: «La Carta Social Europea y la Unión Europea», *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, núm.13/1er Semestre 2009, p.396.

Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, «para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, permitiendo su equiparación por vía del progreso»²²⁵. La garantía de los derechos sociales, dependían en ese momento de la responsabilidad de los Estados miembro, ya fuera por vía legislativa o de convenios colectivos. Además, se estableció la propuesta de una directiva para la ordenación del tiempo de trabajo, sobre todo para el bienestar y la salud de los trabajadores. El punto octavo de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales recogía el derecho al descanso semanal, en el que todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho al descanso semanal.

En el año 2000, el Parlamento Europeo, la Comisión y el Consejo, proclamaron solemnemente el contenido de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Dicha Carta fue recogida en el Tratado de Lisboa en el año 2007 como un anexo, aunque en el artículo sexto del TUE se determina que «la Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta (...) la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados». La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE pretende reforzar la protección de los derechos fundamentales, donde aparece el descanso reflejado en dentro del capítulo cuarto, dedicado a la Solidaridad. Un apartado similar al de la Carta Social Europea pero con una redacción diferente, «condiciones de trabajo justas y equitativas». La Carta establece en el artículo 31.2 que los trabajadores tienen «derecho a la limitación máxima de la jornada de trabajo y a los períodos de descanso diarios y semanales». Y en el apartado primero, se establece que el trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad. Conviene destacar la concordancia del artículo 31 de la Carta con nuestra Constitución del año 1978, sería el artículo 35²²⁶, situado dentro del Título I de los Derechos y Deberes Fundamentales. Un artículo que el Tribunal Constitucional reconoce que se encuentra ubicado fuera del marco de los derechos dotados del amparo del Tribunal.

²²⁵ DE LA VILLA DE LA SERNA, P.: «Las tres «Cartas» Europeas sobre Derechos Sociales», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm.32, dedicado a Derecho Social Internacional y Comunitario, 2001, p.274.

²²⁶ ALONSO GARCÍA, R. / SARMIENTO, D.: *La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (explicaciones, concordancias, jurisprudencia)*, Aranzadi, Pamplona, 2006, pp.274-275.

El *Praesidium*²²⁷ de la Convención que redactó la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, explicaba el primer apartado del artículo 31, que se basaba en la Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo²²⁸. Y que el segundo apartado, estaba inspirado en la Directiva 93/104/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, «así como en el artículo segundo de la Carta Social Europea y en el punto octavo de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales». La Carta de los Derechos Fundamentales vino a culminar un proceso encaminado a dotar al ordenamiento comunitario de un elenco de derechos sociales básicos²²⁹.

El descanso en las Directivas relativas a determinados aspectos del tiempo de trabajo. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) observó que se debería adoptar una fórmula para que los trabajadores tuvieran periodos de descanso suficientes, dado el excesivo recurso de las prolongadas jornadas laborales²³⁰. Se reiteraba que entre los derechos fundamentales comunitarios debería figurar el derecho a un período de descanso semanal de más de veinticuatro horas a la semana. Dicho período de descanso semanal, constituye un elemento importante en la protección de la salud de los trabajadores. En la mayoría de los Estados comunitarios el domingo es en principio un día de descanso, si bien en todos los Estados se permiten algunas excepciones por razones específicas. Con arreglo a la evolución de los convenios colectivos, el período de descanso semanal debería de tener una duración superior a veinticuatro horas. El CESE recordaba la Recomendación R-103 de la OIT, por la que se solicita un período de descanso de treinta y seis horas. Además lamentaba que la Comisión no había tenido suficientemente en cuenta la Carta Social del Consejo de Europa, ni las normas de

²²⁷ Explicaciones sobre la Carta de los Derechos Fundamentales, Diario Oficial de la Unión Europea C 303/17 (2007/C 303/02), el *Praesidium* presentó una serie de explicaciones sobre la Carta, y posteriormente fueron actualizadas a la vista de las adaptaciones de la redacción del texto y de la evolución del Derecho de la Unión.

²²⁸ «Se inspira igualmente en el artículo tercero de la Carta Social Europea y en el punto 19 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores así como, en lo que se refiere al derecho a la dignidad en el trabajo, en el artículo 26 de la Carta Social Europea revisada».

²²⁹ DE LA VILLA GIL, L. E.: «La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm.32, dedicado a Derecho Social Internacional y Comunitario, 2001, p.34. La Carta vino a culminar un proceso encaminado a dotar al ordenamiento comunitario de un elenco de derechos sociales básicos.

²³⁰ Dictamen sobre la propuesta de Directiva relativa a determinados aspectos de la distribución del trabajo, Comité económico y Social, Diario Oficial de las Comunidades Europeas núm.C60/32 de 8 de marzo del año 1991.

la OIT al elaborar la Directiva relativa a determinados aspectos de la distribución de trabajo. Tampoco se habían tenido en cuenta los convenios de la OIT C-14 y C-106 que estipulaban que en la medida de lo posible, se concedería simultáneamente el periodo de descanso a la totalidad del personal de cada empresa. Igualmente, que el período de descanso coincida con los días ya establecidos por las tradiciones o las costumbres de cada país, que coincide en líneas generales con la Carta Social Europea. Por último, disponía que en los países con tradiciones cristianas, el día de descanso debía de ser el domingo.

Directiva 93/104/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Se intentaba garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores. Para ello, los trabajadores debían de disfrutar de períodos mínimos de descanso, a la par de establecer un límite máximo de la duración de la semana de trabajo²³¹. Es una Directiva que tiene carácter de mínimos, «pero permitiéndose una gran flexibilidad en la determinación de los parámetros a los que ha de ajustarse la medición de los períodos de trabajo y descansos que establece»²³². Se define que «el período de descanso es todo período que no sea tiempo de trabajo», y que dichos períodos de descanso debían de armonizarse por la vía del progreso y en conformidad con las prácticas nacionales. En lo referente al período de descanso semanal, «conviene tener en cuenta debidamente la diversidad de factores culturales, étnicos, religiosos y otros en los Estados miembros; que, en particular, corresponde a cada Estado miembro decidir en última instancia si y en qué medida el domingo debe incluirse en el descanso semanal»²³³. El descanso semanal estaba recogido en el artículo quinto, y establecía que todos los Estados miembro debían adoptar las medidas necesarias «para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, a las que se añadirían las once horas de descanso diario establecidas». En principio, el domingo sería el período mínimo de descanso, pero cuando las circunstancias lo justificaran, ya sean objetivas, técnicas u organizativas, se podría

²³¹ Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, Diario Oficial de las Comunidades Europeas núm.L307 de 13 de diciembre de 1993. Estuvo vigente entre el 2 de enero del año 1994 hasta el 1 de agosto de 2004.

²³² RODRIGUEZ PASTOR, G.: *El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p.37.

²³³ Considerando, de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, (Diario Oficial de las Comunidades Europeas núm.L308 de 13 de diciembre de 1993).

establecer un período de descanso mínimo de veinticuatro horas. Para el período de referencia de aplicación al descanso semanal, se establecía que no podía exceder de catorce días²³⁴. Para realizar una correcta transposición en España se modificaron: a) la Ley 11/94 de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social²³⁵; b) el Real Decreto 2001/83 de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, horas extraordinarias y descansos²³⁶; c) la Ley 8/80 de 10 de marzo, sobre el Estatuto de los Trabajadores²³⁷; d) Y el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo²³⁸.

El artículo quinto de la Directiva 93/104 fue modificado por el artículo primero de la Directiva 2000/34²³⁹, en cuya redacción se suprimía el domingo como período mínimo de descanso. En el considerando quinceavo, se explicaba que «a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, debe suprimirse la disposición relativa al descanso dominical». En este caso, solo se modificaron el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores²⁴⁰ y la Ley 5/2003 de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud²⁴¹.

La Directiva 93/104/CE, y la Directiva 94/33/CE²⁴² que regulaba la protección de los jóvenes en el trabajo²⁴³, constituyeron el marco normativo que regulaba la jornada de trabajo y los descansos que debían de disfrutar todos los trabajadores. De hecho, recogen una serie de derechos que encuentran en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, garantizan el descanso tanto diario como semanal, y

²³⁴ Véase artículo 16 de la Directiva 93/104/CE.

²³⁵ BOE núm.122, de 22 de mayo de 1994.

²³⁶ BOE núm.180, de 29 de julio de 1983.

²³⁷ BOE núm.64, de 14 de marzo de 1980.

²³⁸ BOE núm.230, de 26 de septiembre de 1995.

²³⁹ Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de junio de 2000, por la que se modifica la Directiva 93/104/CE del Consejo relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, para incluir los sectores y las actividades excluidos de dicha Directiva (Diario Oficial de las Comunidades Europeas núm.L195, de 1 de agosto de 2000).

²⁴⁰ BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995.

²⁴¹ BOE núm. 301, de 16 de diciembre de 2003.

²⁴² Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, (Diario Oficial de las Comunidades Europeas núm. L 216, de 20 de agosto de 1994).

²⁴³ Establecía que los jóvenes en el trabajo, por cada período de siete días, debían de disfrutar de un período mínimo de dos días, a ser posible consecutivos.

«suponen la desvinculación temporal del trabajador de su trabajo»²⁴⁴. Asimismo, son las predecesoras de la actual y vigente Directiva 2003/88, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Ahora bien, tanto el Reino Unido como Irlanda del Norte, intentaron que se desestimara dicha Directiva. En la Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE²⁴⁵ se consideró que la Directiva se había adoptado válidamente y desestimó el motivo basado en la existencia de vicios sustanciales de forma. En cambio, el Tribunal anuló el párrafo segundo del artículo quinto de la Directiva 93/104, en la que el domingo aparecía como día de descanso²⁴⁶. No obstante, el Tribunal entendió que correspondía a los Estados fijar el día de descanso laboral, sin que fuera legítima ninguna precisión comunitaria al respecto. A cada Estado le correspondía decidir en qué medida el domingo debía incluirse en el descanso semanal, «el mismo criterio resulta de aplicación mutatis mutandis, a las festividades laborales»²⁴⁷.

Directiva 2000/34/CE, para incluir los sectores y actividades excluidos en la Directiva 93/104/CE. La Comisión se propuso modificar²⁴⁸ la Directiva 93/104/CE, donde algunos sectores y actividades quedaban excluidos de su ámbito²⁴⁹. Eran una serie de medidas para proteger a los trabajadores no cubiertos por la Directiva 93/104 contra los efectos perniciosos de la seguridad y la salud, derivados de trabajar durante períodos demasiados largos, sin descansos suficientes o turnos de

²⁴⁴ MELENDEZ MORILLO-VELARDE, L. / MONJAS BARRENA, M.: «El derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas», en AA.VV.: *Comentarios a la Constitución Europea, Libro II - los derechos y las libertades*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, p.1184.

²⁴⁵ STJ de 12 de noviembre de 1996, asunto C-84/94, Reino Unido e Irlanda del Norte v Consejo UE.

²⁴⁶ Asunto C-84/94, véase punto 37: «por lo que se refiere al párrafo segundo del artículo 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 artículo quinto, en relación con el décimo considerando), no es menos cierto que el Consejo no logró 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 artículo 5 de la Directiva, que puede desligarse de las demás disposiciones de la Directiva»

²⁴⁷ GARCIA GONZALEZ, G.: «Descanso semanal y festividades religiosas en el ámbito laboral: un análisis desde la jurisprudencia del TEDH», en AA.VV.: *Identidad religiosa y relaciones de trabajo. Un estudio de la jurisprudencia del TEDH*, Comares, Granada, 2015, p.201.

²⁴⁸ Dictamen de la Comisión sobre las enmiendas del Parlamento Europeo a la posición común del Consejo sobre la propuesta de la Directiva por la que se modifica la Directiva 93/104/CE, para incluir los sectores y actividades excluidos en dicha Directiva, COM (1999) 699 final, Bruselas, 20 de enero de 2000.

²⁴⁹ Sectores como el transporte aéreo, el transporte por ferrocarril, el transporte por carretera, la navegación interior, la pesca marítima y tras actividades marítimas, además de los médicos en período de formación.

trabajo irregulares²⁵⁰. La Directiva 2000/34/CE²⁵¹ dispone que la seguridad y la salud de los trabajadores, “se debe proteger en el lugar de trabajo”, no por pertenecer a un sector o dedicarse a una actividad concreta, sino por ser trabajadores. Todos los trabajadores deben tener períodos de descansos adecuados, es decir, unos períodos regulares de descanso cuya duración se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que perjudiquen su salud.

En referencia a los descansos de los trabajadores que ejercen su actividad a bordo de barcos de pesca marítima, se añadió que el límite del número de horas de descanso no puede ser inferior a diez horas por cada período de veinticuatro, ni a setenta y siete horas por cada período de siete días²⁵². Al adoptarse la Directiva 2000/34, la aviación civil quedó incluida dentro de ella, y en noviembre del año 2000 se adoptó la Directiva 2000/79²⁵³, relativa a la aplicación del Acuerdo europeo sobre la ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil. En ella se fijan disposiciones más concretas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil²⁵⁴. Del mismo modo, el personal de vuelo en la aviación civil tiene derecho a una serie de días libres, en los que no podrá ser requerido para ningún servicio, misión o permanencia, distribuidos: al menos siete días locales por mes civil incluidos los períodos de descanso exigidos por ley, y al menos noventa y seis días locales por año civil, incluidos los períodos de descanso²⁵⁵.

²⁵⁰ Como la enmienda núm.7 que tenía por objeto limitar el número de horas que pueden trabajar anualmente los trabajadores a bordo de buques de pesca de navegación marítima, que se fijaba en un máximo de 48 horas semanales de media durante el período de referencia de doce meses.

²⁵¹ Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de junio de 2000, por la que se modifica la Directiva 93/104/CE del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del trabajo, para incluir los sectores y las actividades excluidos de dicha Directiva, Diario Oficial de las Comunidades Europeas L195/41, de 1 de agosto de 2000.

²⁵² El capitán del barco tiene el derecho y la obligación de exigir que un marino preste servicio para garantizar la seguridad del buque, o para socorrer a otros buques. Por lo que se pueden suspender los descansos por el tiempo necesario hasta que se haya restablecido la normalidad.

²⁵³ Directiva 2000/79/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa a la aplicación del Acuerdo europeo sobre la ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil celebrado por la *Association of European Airlines* (AEA), la *European Transport Workers Federation* (ETF), la *European Cockpit Association* (ECA), la *European Regions Airline Association* (ERA) y la *International Air Carrier Association* (IACA), Diario Oficial L 302 de 1 de diciembre de 2000.

²⁵⁴ El tiempo máximo de trabajo anual, incluidos los períodos de espera y las permanencias determinadas con arreglo a la legislación aplicable, será de 2.000 horas, de las cuales el tiempo de vuelo total o puede exceder de 900 horas, que se repartirá a lo largo del año de la forma más uniforme posible.

²⁵⁵ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm.75, de 29 de marzo de 1995; Derogado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del

Directiva 2002/15/CE relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera. La Directiva 2002/15/CE²⁵⁶ establece las normas mínimas para la ordenación del tiempo de trabajo de los conductores, y se completa con las disposiciones del Reglamento (CE) 561/2006²⁵⁷, que establece normas comunes en relación con el tiempo de conducción y el tiempo de descanso de los conductores²⁵⁸. Los trabajadores deben conocer con precisión cuáles son los tiempos dedicados a actividades de transporte que se consideran tiempo de trabajo, no obstante, deben saber cuáles están excluidos, que se considera tiempo de pausa, tiempo de descanso o de disponibilidad. Es decir, se deben de respetar los descansos mínimos diarios y semanales. La duración máxima de la jornada semanal es de cuarenta y ocho horas, aunque puede llegar hasta las sesenta horas siempre que la duración media calculada sobre un período de cuatro meses no exceda de las cuarenta y ocho horas.

El Reglamento 561/2006 obliga al conductor a tomar un período de descanso semanal normal, al menos una vez cada dos semanas. En síntesis, un descanso es cualquier período ininterrumpido durante el cual un trabajador puede disponer libremente de su tiempo. Un período de descanso semanal²⁵⁹, es un período semanal durante el cual un trabajador puede disponer libremente de su tiempo, ya sea «un periodo de descanso normal (cualquier período de descanso de al menos cuarenta y cinco horas) o reducido²⁶⁰ (cualquier período de descanso inferior a cuarenta y cinco horas que se puede reducir hasta un mínimo de veinticuatro horas

Estatuto de los Trabajadores, BOE núm.255, de 24 de octubre de 2015. Además, Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, BOE núm.301 de 17 de diciembre de 2003.

²⁵⁶ Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera, Diario Oficial de las Comunidades Europeas núm.L80/35, de 23 de marzo de 2002.

²⁵⁷ Reglamento (CE) núm.561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los reglamentos (CEE) núm.3821/85 y (CE) núm.12135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) núm.13820/85 del Consejo, Diario Oficial de la Unión Europea L102/1, de 11 de abril de 2006.

²⁵⁸ Se especifica que el tiempo de trabajo corresponde a la conducción, la carga y descarga, la asistencia a los pasajeros, limpieza y mantenimiento técnico, todas las tareas relacionadas con la seguridad del vehículo, así como cumplir las obligaciones legales vinculadas a una operación de transporte específica, y cualquier otro período en que se considere que el conductor esté disponible para trabajar.

²⁵⁹ Un período de descanso semanal tendrá que comenzarse antes de que hayan concluido seis períodos consecutivos de 24 horas desde el final del anterior período de descanso semanal.

²⁶⁰ Los trabajadores no pueden tomarse más de tres períodos de descanso diario reducido entre dos períodos de descanso semanales.

consecutivas)». En el transcurso de dos semanas consecutivas e trabajador tendrá que tomar al menos dos períodos de descanso semanal normal, o un período de descanso semanal normal y un período de descanso semanal reducido de al menos veinticuatro horas²⁶¹.

El Reglamento 1073/2009²⁶² modificaba el Reglamento 561/2006, que insertaba en el artículo octavo, el apartado 6bis. Se establece que un conductor que efectúe un único servicio discrecional de transporte internacional de viajeros, «podrá posponer el período de descanso semanal hasta doce períodos consecutivos de veinticuatro horas siguientes a un período de descanso semanal regular previo, siempre que: a) el servicio incluya veinticuatro horas consecutivas como mínimo en un Estado miembro o en un tercer país al que se aplique el Reglamento distinto de aquel en el que se ha iniciado el servicio; b) tras la aplicación de la excepción, el conductor se tome: dos períodos de descanso semanal regular, o un período de descanso semanal regular y un período de descanso semanal reducido de al menos veinticuatro horas»²⁶³.

Por lo que se refiere a la transposición a la normativa española, se estableció: a) el Real Decreto 902/2007²⁶⁴, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera; b) el Real Decreto 1635/2011²⁶⁵, en relación con el tiempo de disponibilidad en el transporte por carretera; c) y el Real Decreto 128/2013²⁶⁶, para los trabajadores autónomos que realizan actividades móviles de transporte por carretera.

²⁶¹ Las reducciones se compensará, con un descanso equivalente tomado en una sola vez antes de finalizar la tercera semana siguiente a la semana de que se trate.

²⁶² Reglamento (CE) 1073/2009, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de octubre de 2009, por el que se establecen normas comunes de acceso al mercado internacional de los servicios de autocares y autobuses por el que se modifica el Reglamento (CE) 561/2006, Diario Oficial de la Unión Europea núm.L300/88, de 14 de noviembre de 2009.

²⁶³ Artículo 29, no obstante, la reducción se compensará con un período equivalente de descanso ininterrumpido antes de finalizar la tercera semana siguiente a la semana del período de excepción.

²⁶⁴ Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera, BOE núm. 171, de 18 de julio de 2007.

²⁶⁵ Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre, de modificación del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas de trabajo especiales, en relación con el tiempo de disponibilidad e el transporte por carretera, BOE núm. 303, de 17 de diciembre de 2011.

²⁶⁶ Real Decreto 128/2013, de 22 de febrero, sobre la ordenación del tiempo de trabajo para los trabajadores autónomos que realizan actividades móviles por carretera, BOE núm.47, de 23 de febrero de 2013.

Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Por otro lado, la Directiva 2003/88/CE²⁶⁷ promulga las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo para los trabajadores. Disposiciones que abarcan los períodos mínimos de descanso diario y semanal, las pausas y la duración máxima de trabajo semanal, las vacaciones y los aspectos del trabajo nocturno y por turnos. Según afirmaba en el dictamen del CESE²⁶⁸, la codificación se efectuaba después de la Sentencia dictada del Tribunal de Justicia a raíz del recurso interpuesto por el Reino Unido. Según la Comisión, todos los trabajadores deben de tener períodos de descanso adecuados. Igualmente aclaraba que el concepto de descanso²⁶⁹. Pues bien, el artículo quinto quedó redactado de la siguiente manera, «se adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, a las que se añadirán las once horas de descanso diario establecidas en el artículo tercero. Cuando lo justifiquen condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, podrá establecerse un período mínimo de descanso de veinticuatro horas».

Resumiendo, por cada período de siete días, se realizará un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, al que hay que añadir las once horas de descanso diario²⁷⁰. Hay que ser sensibles con los trabajadores que realicen un trabajo nocturno, de hecho, el preámbulo de la Directiva recuerda que hay estudios que demuestran que el organismo humano es especialmente sensible durante la noche a las perturbaciones ambientales. En relación a los trabajadores que ejercen su actividad a bordo de buques de pesca marítima, el artículo 21 establecía que cualquier trabajador tiene derecho al descanso adecuado, y que se limite el número

²⁶⁷ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, Diario Oficial de las Comunidades Europeas núm. L 299, de 18 de noviembre de 2003.

²⁶⁸ Dictamen del Comité Económico y Social sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo de 18 de septiembre de 2002, Diario Oficial de la Unión Europea núm. C 61/123. Se estableció un límite máximo de duración de la semana de trabajo.

²⁶⁹ Debe de expresarse en unidades de tiempo, es decir, días, horas, o fracciones de los mismos.

²⁷⁰ Por otro lado, los trabajadores deben tener una duración media de trabajo semanal de un máximo de 48 horas, dentro de las que hay que incluir las horas extraordinarias por cada período de siete días.

de horas de trabajo a una media de cuarenta y ocho horas semanales calculadas sobre la base de un período de referencia que no puede exceder de doce meses²⁷¹.

El texto de la Directiva²⁷² ha conseguido imponer unas condiciones mínimas en las legislaciones nacionales, vinculando la salud laboral y la ordenación del tiempo de trabajo. Pero seguimos sin ver ninguna referencia a las minorías religiosas y al disfrute de la observación de los días propios de su religión. Los descansos, ya sean diarios, entre jornadas o semanales, son imprescindibles desde el punto de vista de la salud laboral²⁷³. En cuanto a la transposición al articulado español se dictaron: a) la Orden Ministerial 121/2006²⁷⁴ sobre jornada de trabajo de Militares; b) la Orden Ministerial 107/2007²⁷⁵, por la que se modifican las normas sobre jornada de los Militares; c) la Ley 7/2007²⁷⁶ del Estatuto Básico del Empleado Público; d) el Real Decreto 1579/2008²⁷⁷ sobre jornadas especiales; e) y el Real Decreto 311/2016²⁷⁸ sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno²⁷⁹.

²⁷¹ El número mínimo de horas de descanso no puede ser inferior a diez horas por cada período de 24 horas, ni a 77 horas por cada período de siete días. Pero las horas de descanso pueden dividirse en dos períodos como máximo, uno de los cuales debe ser de al menos seis horas, y el intervalo entre períodos consecutivos de descanso no puede exceder de 14 horas.

²⁷² Esta Directiva derogaba la Directiva 93/104/CE.

²⁷³ CARDENAL CARRO, M.: «Significado y alcance de las Directivas comunitarias sobre ordenación de tiempo de trabajo y descanso», en AA.VV.: *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*, Laborum, Murcia, 2009, p.143.

²⁷⁴ Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, por la que se aprueban las normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los Militares Profesionales de las Fuerzas armadas, BOD (Boletín Oficial de Defensa) núm.197, de 9 de octubre de 2006, derogada por Orden DEF/1363/2016 de 28 de julio de 2016, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas, BOE núm.192, de 10 de agosto de 2016 (actualmente derogada).

²⁷⁵ Orden Ministerial 107/2007, de 26 de julio, por la que se modifican las normas sobre jornada y horario de trabajo, de los Militares Profesionales, BOD núm.151, de 2 de agosto de 2007.

²⁷⁶ Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, BOE núm.89, de 13 de abril de 2007, derogada por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre de 2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, BOE núm.261 de 31 de octubre de 2015(actualmente derogada).

²⁷⁷ Real Decreto 1579/2008, de 26 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo y se regulan determinados aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector del transporte ferroviario, BOE núm.240, de 4 de octubre de 2008.

²⁷⁸ Real Decreto 311/2016, de 29 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno, BOE núm.183, de 30 de julio de 2016.

²⁷⁹ Sin embargo, el Tribunal de Justicia (STJ de 20 de mayo de 2010, asunto C-158/09, *Comisión Europea v Reino de España*) declaró que España había incumplido la transposición de la Directiva 2003/88, al no haber adoptado dentro del plazo establecido «todas las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a dicha Directiva por lo que respecta al personal no civil de las Administraciones Públicas».

De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se deduce la posibilidad de que los trabajadores gestionen su tiempo con menos limitaciones y se dediquen a sus asuntos personales, es un elemento que permite afirmar que el período de tiempo no constituye tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88²⁸⁰. La noción de descanso se define en términos negativos al aludir al tiempo de trabajo, es decir, cuando se dice que todo lo que no es tiempo de trabajo es tiempo de descanso. Una definición negativa que hace pensar «en un acoplamiento sin fisuras entre dos conceptos sobre los que gravita el peso de la regulación acerca de la ordenación del tiempo de trabajo»²⁸¹. Además, el legislador europeo ha encajado un aspecto de flexibilidad a la definición de tiempo de trabajo, finalizando con la frase “de conformidad con las prácticas y/o legislaciones internas”, luego equivale a los Estados, a adoptar el término concreto «en los que se entenderá que concurren los elementos que permiten calificar una situación como tiempo de trabajo»²⁸².

Directiva 2009/13/CE por la que se aplica el acuerdo relativo al Convenio sobre trabajo marítimo. Cuando la OIT adoptó el Convenio sobre trabajo marítimo (2006), su objetivo era crear un instrumento único que recogiera todas las normas actualizadas de los convenios y recomendaciones internacionales vigentes sobre el trabajo marítimo²⁸³. Pues bien, las organizaciones del sector marítimo europeas establecieron un Acuerdo²⁸⁴ que se aplica a la gente del mar, que se encuentren a bordo de un buque registrado o que lleve el pabellón de alguno de los Estados miembro de la UE. La Directiva 2009/13/CE²⁸⁵ establece las normas mínimas²⁸⁶ en cuanto a la limitación de la jornada máxima de trabajo, y los períodos de descansos diarios y semanales. Además de modificar la Directiva 1999/63²⁸⁷, recoge el Acuerdo

²⁸⁰ Véase STJ de 3 de octubre de 2000, asunto C-303/98, *Simap v Consejería de Sanidad de la Generalidad Valenciana*.

²⁸¹ MARTINEZ YAÑEZ, N. M.: «Tiempo de trabajo y período de descanso en la Directiva 03/88/CE y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (análisis de jurisprudencia)», *Revista de Derecho Social*, núm.25, Bomarzo, Alicante, 2004, p.133.

²⁸² *Ibidem* p.146.

²⁸³ Además de los principios fundamentales de otros convenios internacionales sobre trabajo.

²⁸⁴ Celebrado el 19 de mayo del año 2008, y que modifica el acuerdo europeo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar, suscrito en Bruselas el 30 de septiembre de 1998.

²⁸⁵ Directiva 2009/13/CE del Consejo, de 16 de febrero de 2009, por la que se aplica el Acuerdo celebrado entre las *Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA)* y la *Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF)* relativo al Convenio sobre trabajo marítimo, 2006, y se modifica la Directiva 1999/63/CE, Diario Oficial de la UE núm.L124/31 de 20 de mayo de 2009.

²⁸⁶ Respetando los derechos fundamentales y los principios establecidos en la Carta de los derechos fundamentales de la UE, y en particular su artículo 31, en el que se establece que todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.

²⁸⁷ Directiva 1999/63/CE del Consejo de 21 de junio 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar suscrito por la *Asociación de Armadores de la Comunidad*

del sector marítimo²⁸⁸. Se debe asegurar que los buques que enarbolan pabellón europeo, tomen en consideración los distintos orígenes culturales y religiosos, de los miembros de sus tripulaciones. Así como tener en cuenta los intereses de la gente del mar con prácticas religiosas y sociales diferentes, en relación al alojamiento y a las instalaciones de ocio. Las medidas nacionales de transposición en España fueron: a) Real Decreto 1561/1995²⁸⁹ sobre jornadas especiales de trabajo; b) Real Decreto 285/2002²⁹⁰, en lo relativo al trabajo de la gente del mar; c) Real Decreto 568/2011²⁹¹, en el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud de los trabajadores del mar; d) Real Decreto 357/2015²⁹² sobre cumplimiento y control de la aplicación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo; e) el Real Decreto Legislativo 2/2011²⁹³, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y la Marina Mercante; y f) Instrumento de Ratificación del Convenio sobre el trabajo marítimo (2006)²⁹⁴.

La Directiva 93/104 excluía al sector marítimo de su ámbito de aplicación, por lo que el objeto de la Directiva 1999/63²⁹⁵ era aplicar el Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar²⁹⁶. La gente del mar tiene un día de descanso semanal, además de los días de descanso correspondientes a los días festivos oficiales. Por otro lado, el personal que deba estar en situación de disponibilidad, tiene derecho a un período de descanso compensatorio, que garantice un descanso suficiente y que limite la fatiga²⁹⁷.

Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la UE (FST), Diario Oficial de la UE núm.L167 de 2 de julio de 1999.

²⁸⁸ Las horas de trabajo y de descanso de la gente del mar se regulan en la Directiva 1999/63.

²⁸⁹ Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre de 1995, BOE núm.230, 26 de septiembre de 1995.

²⁹⁰ Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo de 2002, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre de 1995, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo de la gente del mar, BOE núm.82, de 5 de abril de 2002.

²⁹¹ Real Decreto 568/2011, de 20 de abril de 2011, por el que se modifica el Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero de 1999, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar, BOE núm.114, de 13 de mayo de 2011.

²⁹² Real Decreto 357/2015, de 8 de mayo de 2015, cumplimiento y control de la aplicación del Convenio sobre Trabajo Marítimo 2006, en buques españoles, BOE núm.111, de 9 de mayo de 2015.

²⁹³ Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, BOE núm.253, de 20 de octubre de 2011.

²⁹⁴ Instrumento de ratificación del Convenio sobre trabajo marítimo 2006, hecho en Ginebra el 23 de febrero de 2006, BOE núm.19, de 2 de enero de 2013.

²⁹⁵ La transposición se realizó con el Real Decreto 285/2002.

²⁹⁶ Celebrado el 30 de septiembre del año 1998 por las organizaciones representativas de los interlocutores sociales del sector marítimo (ECSA y FST).

²⁹⁷ GARCIA NINET, J. I.: «La ordenación del tiempo de trabajo de los trabajadores del mar», en AA.VV.: *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*, Laborum, Murcia, 2009, pp.371-372.

2.1.2.1. Jurisprudencia del descanso semanal en el TEDH

Konttinen v Finlandia (1996). *Tuomo Konttinen*²⁹⁸ era un trabajador de los ferrocarriles finlandeses que se había unido a la Iglesia Adventista del Séptimo Día. En marzo de 1992 empezó a salir los viernes antes de la puesta de sol abandonando su puesto de trabajo, motivo por el que fue advertido. Siguió faltando en varias ocasiones más, y a pesar de los esfuerzos por parte del empleador para transferirlo a otro puesto, esto no fue posible. De hecho, el incumplir de una manera continua sus funciones de trabajo fue el motivo por el que fue despedido. Aunque un miembro de la Junta disciplinaria discrepaba con la decisión, entendía que la decisión era desproporcionada, ya que el trabajador se había comprometido a compensar las horas de ausencia²⁹⁹.

Konttinen reclamó que su derecho a la libertad religiosa había sido violado al amparo del artículo noveno del CEDH, ante la Comisión Europea de Derecho Humanos. Un derecho que supuestamente incluye el derecho a que se le respete el día santo, siempre y cuando no sea irrazonable desde el punto de vista del empleador. Dentro de unos límites razonables, el artículo noveno también implica el derecho a un trabajador a negarse a ejercer funciones contrarias a su creencia religiosa, siempre y cuando ello no afecte de manera significativa al ejercicio de sus funciones. El conflicto entre su obligación de respetar sus convicciones religiosas, y por otro lado sus horas de trabajo, solo se manifestó unas cinco veces al año por la temprana puesta de sol durante el invierno. Sus peticiones para cambiar el turno del viernes a la mañana no eran irrazonables, y no le habrían proporcionado ninguna ventaja en comparación con sus compañeros. También se quejaba de que su despido fue discriminatorio, ya que en virtud sobre la legislación del tiempo de trabajo el día de descanso era el domingo, día sagrado de las principales comunidades religiosas finlandesas. Y dado que sus compañeros pertenecían a una confesión mayoritaria, ellos sí podían disfrutar del descanso semanal de acuerdo con sus convicciones religiosas, en cambio él no podía disfrutar del sábado. La manifestación de sus

²⁹⁸ *Tuomo Konttinen v Finland* (1996), núm.24949/94, de 3 de diciembre de 1996.

²⁹⁹ En Finlandia se reconocen dos Iglesias estatales mayoritarias, la Iglesia Evangélica Luterana y la Iglesia Ortodoxa. Según la Constitución de 1919, tenía derecho a manifestar su religión tanto en privado como en público, siempre que no violara la ley o las buenas prácticas. Los derechos y obligaciones de un ciudadano finlandés no dependen de si pertenece o no a una determinada comunidad religiosa. Además, la Constitución garantizaba la libertad religiosa a todo el mundo, incluso el derecho a manifestar sus creencias.

creencias religiosas no había puesto en peligro el orden público, y las argumentaciones por parte de los ferrocarriles nunca explicaron que los ajustes propuestos habrían causado inconvenientes a sus compañeros de trabajo. Por lo que fue un despido desproporcionado, y se demostraba una inflexibilidad debido a la fuerte oposición de la Iglesia Evangélico-Luterana.

El Gobierno estimaba que el despido estaba de acuerdo con la ley, perseguía fines legítimos además de ser proporcional a los objetivos perseguidos y necesarios en una sociedad democrática. Afirmaba que en la mayoría de los países sólo las fiestas religiosas de la mayoría se celebraban como días festivos. Los miembros de las diferentes confesiones en Finlandia son iguales ante la ley que regulaba las horas de trabajo, y los funcionarios públicos cuya presencia en el trabajo era necesaria en domingo no podían negarse a desempeñar sus funciones. Por lo que acomodar las reglas de diferentes confesiones religiosas para respetar los deseos del empleador era irrazonable en cuanto al empleador y a los demás trabajadores. La Comisión consideraba que el demandante, como funcionario de los ferrocarriles, tenía el deber de aceptar ciertas obligaciones con respecto a su empleador, incluida la obligación de respetar las normas que regían sus horas de trabajo. Fue advertido por su empleador, y no había renunciado a su puesto de trabajo después de que surgiera un conflicto irreconciliable entre sus convicciones y sus horas de trabajo. Por lo que la Comisión consideraba que no fue despedido por sus convicciones religiosas, sino por haber rehusado a respetar sus horas de trabajo e incumplir su horario. Además no había sido presionado para cambiar su religión o creencia. Descartó la vulneración del artículo noveno CEDH, ya que no había indicios de que el despido del demandante interfería en el ejercicio de sus derechos. La legislación finlandesa tampoco contenía disposiciones que garantizaban a los miembros de una determinada comunidad religiosa el derecho absoluto a tener un día particular considerado como su día santo.

Según Navarro Valls, el principal aspecto negativo de la afirmación de que la celebración de una festividad religiosa y el preceptivo descanso laboral, no necesariamente constituye una manifestación de la religión protegible bajo el artículo noveno del CEDH. Hay que entender el rechazo del empresario a acomodar las creencias del trabajador, dado que no implica una limitación de su libertad religiosa, aunque sea indirectamente. Eso revela al empresario la necesidad de justificar su

negativa a buscar un ajuste razonable entre las creencias de sus trabajadores y la organización empresarial. Equivale a considerar que «las decisiones adoptadas sobre la base de una convicción profunda de carácter religioso o moral ha de ser tratada de igual modo que otras decisiones adoptadas arbitrariamente por razones triviales. Lo cual nos parece que priva de sentido al artículo 9 y reduce injustificadamente su radio de acción»³⁰⁰.

Stedman v Gran Bretaña (1997). *Louise Stedman*³⁰¹ era una ciudadana británica que trabajaba en una agencia de viajes, y pertenecía a la Iglesia Católica. Cuando la empresa la reclamó que debía trabajar los domingos, llegó a trabajar diez de un total de veinticinco domingos. Pero en el año 1992, notificó que ya no estaba preparada para trabajar en domingo por considerar que era un día dedicado a actividades no comerciales, familiares y religiosas. La empresa la comunicó que su contrato de trabajo debía modificarse para incluir el domingo como día normal de trabajo, en régimen rotatorio. *Stedman* se negó a firmar el contrato, y fue despedida.

Stedman interpuso un recurso ante los tribunales británicos por negarse a trabajar en domingo, pero según la legislación inglesa no podía presentar un recurso por despido improcedente dado que no había estado empleada por un período de dos años, y que no existía en este ámbito un derecho comunitario que diera primacía sobre el derecho interno³⁰². De ahí que presentara una demanda ante la Comisión Europea de Derechos Humanos. Se quejaba sobre su despido al negarse a trabajar en domingo, porque constituía una violación de la libertad de manifestar su religión en el culto, la práctica y la observancia, según el artículo noveno del CEDH. Aunque la Comisión observó que el Estado no era directamente responsable de su despido, recordaba que cada Estado debía garantizar a todos los que estén dentro de su jurisdicción los derechos y libertades definidos en el Convenio. Por lo que si una violación de estos derechos es el resultado del incumplimiento de esa obligación en la legislación interna, la responsabilidad del Estado está comprometida.

³⁰⁰ NAVARRO VALLS, R. / MARTINEZ TORRON, J.: «Conflictos entre convivencia y ley: las objeciones de conciencia», Cit., pp.450-451.

³⁰¹ *European Commission of Human Rights*, núm.29107/95, caso *Louise Stedman v The United Kingdom* (1997), 9 de abril de 1997.

³⁰² La *Sunday Trading Act* (1994) permitía abrir las tiendas en domingo, y los empresarios británicos podían imponer a sus trabajadores la obligación de trabajar dicho día. El Tribunal de Justicia había declarado que no se aplicaba la prohibición de abrir en domingo.

La Comisión recordaba el caso *Konttinen*, donde el trabajador se había negado a respetar sus horas de trabajo, en el que la demandante había sido despedida por no haber aceptado trabajar determinadas horas en lugar de su creencia religiosa, y que era libre de dimitir. En ausencia del propio despido, que constituye una injerencia en los derechos del demandante en virtud del artículo noveno, el hecho de que no pudiera reclamar un despido improcedente ante los tribunales no constituía una infracción de la Convención, por lo que la demanda estaba infundada en base al artículo 27 del CEDH. También había reclamado discriminación por ser cristiana, y que al no considerarse una minoría como los musulmanes se encontraba desprotegida frente a sus días sagrados religiosos. Pero la Comisión estimaba que no se la había tratado de manera diferente a los empleados de otra convicción religiosa diferente. Incluso que restringir el acceso a un Tribunal de trabajo por despido improcedente a un trabajador con menos de dos años de antigüedad perseguía un objetivo legítimo para ofrecer protección a los que ya tenían un empleo establecido, y se había dado al empresario dos años sin carga. Por lo que era una medida que no era arbitraria y no perjudicaba la esencia del derecho de la Convención. La Comisión rechazó todas sus demandas, manifestó que todas ellas estaban infundadas y declaró la solicitud inadmisibles. La Comisión consideró que los despidos de los trabajadores se habían producido por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sin valorar en qué medida habían estado motivados por sus creencias religiosas. Se limitó a otorgar la protección al empresario «primando las obligaciones y derechos derivados de la relación contractual, y no da relevancia jurídica a la protección de las creencias religiosas de la trabajadora»³⁰³. La Comisión no tuvo en cuenta las creencias de la trabajadora, ni su necesidad de no trabajar en domingo, actuó a favor del empresario.

Bueno, a principios del año 2016, la Unión Europea tenía una población de 510,1 millones de habitantes (un incremento de 1,8 millones más que el año anterior), debido al aumento de la inmigración, que creció considerablemente. Según los datos de la encuesta de la población activa de la Unión Europea, la tasa de empleo de las personas de quince a sesenta y cuatro años, se sitúa en el 64, 9%. Entre el inicio de la crisis financiera y económica, y el 2014, se registraron diferencias considerables

³⁰³ MESEGUER VELASCO, S.: «La cuestión de las prácticas religiosas en el ámbito laboral: la jurisprudencia de Estrasburgo», *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Volumen XLVIII, núm.144, Universidad Nacional Autónoma de México, 2015, p.1046.

en el rendimiento del mercado laboral.³⁰⁴ Puesto que en la Unión Europea hay más de 250 millones de trabajadores, el Derecho de la Unión permite a un elevado número de ciudadanos gozar de sus derechos laborales, con efectos positivos en su esfera de la vida cotidiana. También hay que tener presentes que la pluralidad religiosa afecta hoy en día a cualquier relación laboral dentro de la Unión Europea, y que aunque todos debemos ser tolerantes, también hay que cumplir con nuestras obligaciones en “pro” de la igualdad.

2.1.2.2. Iniciativa en el Parlamento Europeo de solicitud del domingo como día de descanso (2009)

Todavía existen voces discordantes dentro de la Unión Europea por mantener el domingo como pilar esencial de la herencia y del modelo social europeo. Varios parlamentarios europeos presentaron en el año 2009 una iniciativa popular para reclamar el domingo como día de descanso semanal. En la Declaración sobre la protección del domingo como día no laborable, se solicitaba «proteger el domingo como día de descanso semanal en la futura legislación nacional y comunitaria relativa al calendario laboral, con el fin de mejorar la protección de la salud de los trabajadores y la conciliación de la vida laboral y la vida familiar»³⁰⁵. Dicha iniciativa caducó al no ser respaldada por una suficiente mayoría para que fuera debatida en el Parlamento Europeo. Pese a ello, el día 24 de marzo del año 2010³⁰⁶, a tenor del desarrollo de una iniciativa ciudadana se aprovechó a reclamar al domingo como día de descanso semanal:

- Intervención del diputado *Peter van Dalen* (ECR): «*Señor Presidente, me gustaría llamar la atención expresamente sobre una iniciativa ciudadana que se ha lanzado recientemente. Es una iniciativa del señor Kastler (...) que pide que se deje libre el domingo como día de descanso y quede reservado para la familia y la contemplación. Apoyo plena e incondicionalmente su petición y estoy trabajando con él para recoger todas las firmas posibles en los Países Bajos. Le pediría a todo el*

³⁰⁴ Eurostat: encuesta de la población activa de la Unión Europea (EPA-UE), «*population and population changes statistics*», datos a julio de 2016, [visto en Internet el 22 de septiembre de 2016, <https://goo.gl/KtdzEz>].

³⁰⁵ Declaración por escrito (0009/2009), *Anna Záborská, Martin Kastler, Jean Louis Cottigny, Patrizia Toia y Konrad Szymański*, 2 de febrero del año 2009, sobre la protección del domingo como día no laborable por constituir un pilar esencial del modelo social europeo y formar parte del patrimonio cultural comunitario, [visto en Internet el 20 de septiembre de 2016, <https://goo.gl/A7GSBI>].

³⁰⁶ Debate del Parlamento Europeo del miércoles 24 de marzo de 2010, [visto en Internet el 20 de septiembre de 2016: <https://goo.gl/mwhREG>].

mundo que apoyara y divulgara esta iniciativa. Iniciativas como esta señalan lo que los ciudadanos consideran importante».

- Intervención del diputado *Martin Kastler* (PPE): *«soy una de las personas que ha planteado una de las primeras peticiones de iniciativa ciudadana, en concreto, sobre el tema de proteger los domingos. Hoy, tenemos el placer de debatir —y después tomar una decisión— sobre una posible forma de involucrar a los ciudadanos en el proceso de la actividad política de Europa. Eso quiere decir que es una posible forma de crear más democracia y de hacer frente al cansancio europeo».*

- Intervención del diputado *Seán Kelly* (PPE): *«merece ser tomada en cuenta: aquella que habla de convertir el domingo en un día especial y de si queremos descansar el séptimo día, como nuestro creador, o tratarlo como cualquier otro día de la semana. Es una consideración importante».*

Por esta razón, en Europa se ha creado la Alianza Europea del Domingo, que es una red de alianzas nacionales, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y de las comunidades religiosas, que están comprometidas para aumentar la concienciación sobre el valor único del tiempo libre. Esta Alianza busca que el domingo sea un día de descanso, es decir, un día común para que todos los europeos no trabajen. Un día que permita a los ciudadanos de la Unión su plena «participación en la vida cultural, deportiva, social y religiosa, buscar el enriquecimiento cultural y el bienestar espiritual, y participar en el trabajo de voluntariado y las actividades de asociación»³⁰⁷. Los eurodiputados que promueven esta iniciativa están recopilando firmas para promover una modificación de la legislación en la Unión Europea, que garantice *«un domingo libre»*.

En la tercera reunión del grupo interés europeo para equilibrar la vida³⁰⁸, se presentó la importancia del trabajo decente en vista del aumento de los riesgos psicosociales, y los nuevos desafíos de la creciente presión, para que los minoristas abran los domingos. Se compartieron los hallazgos de la sexta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS)³⁰⁹, sobre un período entre 2000-2015. Donde hubo

³⁰⁷ Véase enlace de Internet: <http://www.europeansundayalliance.eu/>.

³⁰⁸ Celebrada el 10 de diciembre de 2015, Visto en *European Sunday Alliance*, [Visto en Internet el 22 de septiembre de 2016, <https://goo.gl/rmqaVu>]. Prometen el domingo como día libre de trabajo.

³⁰⁹ *Eurofound*, sexta encuesta europea de las condiciones de trabajo, publicada el 23 de noviembre de 2015, [Visto en Internet el 22 de septiembre de 2016, <https://goo.gl/SgX8YY>].

un aumento del 32% de trabajo en domingo, así como del trabajo por turnos, en un 21%. La jornada laboral atípica, es decir, el trabajo en sábados y domingos, las jornadas diarias muy largas (de más de diez horas), el trabajo por turnos o el trabajo nocturno, son una característica de la vida laboral para más del 50% de los trabajadores de la Unión Europea. Más de la mitad de los trabajadores, un 52% trabajan como mínimo un sábado al mes, mientras que un 32% hacen jornadas diarias prolongadas, de diez horas o más, al menos una vez al mes. Además, el 14% de los trabajadores sigue preocupado por su trabajo durante el tiempo libre «siempre» o «casi siempre»; el 21% está «siempre» o «casi siempre» demasiado cansado para realizar algunas de las tareas domésticas necesarias, y al 11% el trabajo le impide dedicar tiempo a su familia «siempre» o «casi siempre». Por último, en el 3% de los trabajadores las responsabilidades familiares y de cuidado afectan negativamente a su trabajo³¹⁰.

Ahora bien, tal y como están regulados la jornada de trabajo y los descansos, que han quedado definidos como todo período que no sea tiempo de trabajo, y la flexibilidad a la que se está sometiendo a los trabajadores con las continuas reformas laborales, no es posible volver a los tiempos pasados donde el descanso se realizaba en domingo. Sobre todo en la Unión Europea, donde prevalece el interés económico a los derechos de los trabajadores. A pesar de sentencias como la del Tribunal Constitucional austriaco que confirmó la prohibición de la apertura de los establecimientos en domingos y festivos, es consistente con la Constitución austríaca. El Tribunal aducía que los objetivos generales del cierre de las tiendas, son la protección de los intereses de los consumidores, los objetivos del régimen de competencia y la función socio-política. Además, «el cambio social en las últimas dos décadas no tiene nada de sincronización con el principio de descanso de fin de semana modificado en el interés público. En todas las sociedades europeas, hay un día de descanso en la semana, esto puede ser por razones religiosas, dispuestos por el bien de recreación para las personas que trabajan o por otras razones de política social y familiar»³¹¹.

³¹⁰ Aunque la regularidad en la jornada laboral diaria o semanal, en el número de días de trabajo a la semana, y en las horas de entrada y salida sigue siendo la norma para la mayoría de los trabajadores.

³¹¹ Sentencia del Tribunal Constitucional de Austria, de 14 de junio de 2012, (G66/11-8), [Visto en Internet el 22 de septiembre de 2016, <https://goo.gl/wfsMoi>].

Tal y como se hacía referencia en la comunicación COM (2010) de la Comisión, en relación a la revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo, adoptar el domingo como día de descanso semanal en lugar de cualquier otro día es complejo. Suscita preocupación por el efecto en la salud y la seguridad y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, así como problemas de naturaleza social, religiosa y educativa³¹².

2.1.2.3. Italia

Según las estimaciones de la Fundación ISMU³¹³, en relación a los inmigrantes que residen en Italia a 1 de enero del año 2016, el número de extranjeros que residen en Italia y profesan la religión ortodoxa son 1,6 millones, los musulmanes 1,4 millones, los católicos poco más de un millón. Los budistas extranjeros se estiman en 182.000, los evangelistas cristianos 121.000, los hindúes 72.000, y 19.000 cristianos coptos. Los musulmanes son el 2,3% del total de la población y los cristianos ortodoxos el 2,6%, y respecto al origen se estima que 424.000 musulmanes provienen de Marruecos. Además, se estima que la población judía es del 0,05% del total de la población, y asciende aproximadamente a 30.000 habitantes.

Italia tiene ratificados 113 convenios de la OIT³¹⁴, dentro de los cuales se encuentran los convenios C-14 sobre el descanso semanal en la industria, el convenio C-106 sobre el descanso semanal en comercios y oficinas, el convenio C-189 sobre los trabajadores domésticos, además del Convenio sobre el trabajo marítimo 2006³¹⁵. Además, la Constitución de la Republica Italiana³¹⁶ establece el descanso de un trabajador en el artículo 36, «el trabajador tendrá derecho al descanso semanal y a las vacaciones anuales pagadas y no podrá renunciar a estos derechos». Por otro lado, la regla fundamental del descanso semanal se encuentra en el artículo 2109

³¹² COM (2010) 801 final, Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la Revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo, Bruselas, 2010, p.12.

³¹³ *Fondazione Ismu*, (organismo científico independiente), sobre encuesta de aspectos multiétnicos y multiculturales de inmigrantes y religiones en Italia, basados en datos propios y del ISTAT (*Instituto Nazionale di Statistica*), [visto en Internet el 26 de septiembre de 2016, <https://goo.gl/K3Pknv>].

³¹⁴ Ratificaciones OIT por Italia, [Visto en Internet el 21 de noviembre de 2017, <https://goo.gl/xAvTI3>].

³¹⁵ Ratificados el convenio C-14 el 8 de septiembre de 1924, el convenio C-106 el 12 de agosto de 1963, el convenio C-189 el 22 de enero de 2013, y el convenio marítimo el 19 de noviembre de 2013.

³¹⁶ Constitución de la Republica Italiana, promulgada el 21 de septiembre de 1947, *Gazzetta Ufficiale* núm.298, de 27 de diciembre de 1947, [visto en internet el 21 de septiembre de 2016 <https://goo.gl/A2iEXE>].

del Código Civil³¹⁷ dedicado al periodo de descanso, y establece que el empleado tiene derecho a un día de descanso a la semana, generalmente “debe coincidir con el domingo”³¹⁸. En otro orden de cosas, en el Decreto Legislativo núm.66 (2003)³¹⁹ se aplican las disposiciones especiales que permiten la utilización del descanso semanal en un día diferente del domingo. De donde se deduce que se permite a las empresas establecer modelos técnicos y organizativos, donde el descanso semanal de veinticuatro horas consecutivas puede fijarse en un día que no coincida con el domingo, y pueden implantarse el sistema de turnos. La Ley 133/2008³²⁰ permite organizar los tiempos de trabajo a turnos siempre que dentro de los catorce días, el trabajador tenga cuarenta y ocho horas de descanso.

Al transponer las directivas de la Unión Europea, el Tribunal Constitucional italiano explicó que el sistema jurídico no eligió modificar o complementar las disposiciones anteriores, como para proceder a la plena reescritura de la organización de la disciplina del trabajo. Pero, en el sistema actual «se prevé la creación de un promedio total de horas semanales, todos los días de un período mínimo de descanso de 11 horas cada 24, y un período de descanso semanal de 24 horas cada siete días»³²¹. En cuanto al carácter ininterrumpido del descanso semanal, la doctrina italiana lo ha interpretado de forma rígida, ya que deriva de la propia noción del descanso, tal y como regulaba el artículo primero de la Ley del año 1934³²². Ahora bien, otro caso es precisar si las veinticuatro horas deben corresponder a la jornada solar, es decir, de medianoche a medianoche. La jurisprudencia italiana mantiene que «sólo el reposo continuado de una medianoche a otra puede garantizar la recuperación de las energías físicas y psíquicas, objetivo prioritario del instituto»³²³. De hecho, el Tribunal Constitucional afirmó que la consecutividad de veinticuatro horas es un elemento esencial del descanso semanal, «ya que permite distinguir, y que no se solapa el período de descanso diario y anual, en uno, para

³¹⁷ Código Civil Italiano, Libro V del trabajo, Título II-Trabajo de la empresa, Capítulo I, Sección III-Del empleo, de la constitución de la relación laboral, [visto en internet el 21 de septiembre de 2016 <https://goo.gl/TkSWL4>].

³¹⁸ Y tiene su origen en la Regla 7 de 1907, de 7 de julio, publicada en el DO núm.174 del 23 de julio de 1907.

³¹⁹ Decreto Legislativo núm.66, de 8 de abril de 2003, publicado en la *Gazzetta Ufficiale* núm.87, de 14 de abril de 2003 (S.O. núm.61). Transpone las Directivas 93/104/CE y 2000/34/CE.

³²⁰ Ley 133/2008, de 6 de agosto de 2008, *Gazzetta Ufficiale* núm.195 de 21 de agosto de 2008.

³²¹ Sentencia del Tribunal Constitucional italiano núm.153, de 21 de mayo de 2014, [visto en Internet el 5 de octubre de 2016, <https://goo.gl/pZtBAx>].

³²² Ley 370 de 22 de febrero de 1934, publicada en la *Gazzetta Ufficiale* núm.65 de 17 de marzo.

³²³ GIL GIL, J. L.: «La jornada de trabajo», en AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, ACARL, Madrid, 1991, p.609.

asegurarle un período de tiempo razonable para dedicarse a actividades de ocio para ellos mismos y para la familia»³²⁴. El Tribunal declaró inconstitucional el párrafo 2.5 del artículo primero, de la Ley de 22 de febrero del año 1934, en la medida en que permite que el período de descanso semanal por el personal de vuelo, corresponden a las veinticuatro horas que no son consecutivas. En cambio, declaró conforme al artículo 27 de la Ley de 11 de marzo del año 1953, que las excepciones³²⁵ en la medida en que permiten que el descanso semanal, corresponden a veinticuatro horas que no son consecutivas.

Acuerdos del Estado italiano con congregaciones religiosas minoritarias. En el artículo octavo de la Constitución italiana se establece que todas las religiones son igualmente libres ante la ley, y que las confesiones religiosas distintas a la católica tienen derecho a organizarse según sus propios estatutos³²⁶. Igualmente, toda persona tiene derecho a profesar libremente su propia fe religiosa en cualquier forma, de manera individual o en asociación, para difundirlo en privado o en el culto público, «siempre que los ritos no sean contrarios a la moral», según dispone el artículo 19. Para que una congregación religiosa pueda iniciar el procedimiento de celebración de un Acuerdo, primero ha de obtener el reconocimiento previo de personalidad jurídica de la confesión por el Ministerio del Interior³²⁷. Aunque sobre la base jurídica de la negociación de los Acuerdos con las confesiones minoritarias, tanto en Italia como en España han seguido caminos diferentes. En España, las negociaciones vinieron marcadas por el interés del Gobierno en tratar con federaciones de confesiones religiosas, y no con las confesiones religiosas singulares. En cambio, los problemas relativos a la constitución de federaciones no se han planteado en Italia, dado que los Acuerdos (*Intesa*) han tenido lugar con las confesiones religiosas singulares³²⁸. Todos los Acuerdos con el Estado italiano desarrollan un contenido similar tanto en su preámbulo como en las declaraciones generales, que incluyen la asistencia espiritual en instituciones, la educación, el

³²⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional italiano de 4 de febrero de 1982, núm.23, [visto en Internet el 5 de octubre de 2016 en <https://goo.gl/1wbXOs>].

³²⁵ La ilegitimidad constitucional del artículo 1.2 párrafos 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 de la Ley de 22, de febrero de 1934, núm.370.

³²⁶ Las relaciones con el Estado deben estar reguladas por Ley.

³²⁷ Tal y como establece la Ley de 24 de junio de 1929 (núm.1159), sobre el ejercicio de cultos permitidos en el Estado. El Real Decreto de 28 de febrero de 1930 (núm.289) establece las normas para la aplicación de la Ley 1159.

³²⁸ GARCIA PARDO, D.: *El sistema de acuerdos con las confesiones minoritarias en España e Italia*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1999, p.109.

matrimonio, normas de tratamiento fiscal, normas para las protecciones de los lugares de culto, normas sobre el libre ejercicio de su ministerio, y reglas para el reconocimiento de festividades religiosas de cada confesión³²⁹.

En cuanto al descanso semanal, el Acuerdo entre la Republica Italiana y la Unión de las Iglesias Cristianas Adventistas del Séptimo Día, reconoce a los miembros de esta congregación el derecho a observar de descanso en sábado. Precepto que se encuentra en el artículo 17 de la Ley 516/1988³³⁰: «1) La República Italiana reconoce que los miembros de las Iglesias Cristianas Adventistas tienen el derecho de observar el reposo sabático bíblico que va desde el atardecer del sol el viernes hasta la puesta de sol del sábado; 2) Los adventistas que dependen del Estado, organismos públicos o individuos privados o que ejercen una actividad autónoma, o comercial, o que están asignados al servicio civil sustitutivo, tienen el derecho de usar, a petición de ellos, un descanso sabático como descanso semanal. Este derecho se ejerce en el marco de la flexibilidad de la organización del trabajo. En cualquier caso, las horas de trabajo no previstas los sábados se recuperarán los domingos o en otros días laborales sin derecho a ninguna indemnización extraordinaria; 3) En cualquier caso, los requisitos esenciales de los servicios previstos por la ley no se verán afectados; 4) La ausencia de estudiantes adventistas de la escuela el sábado se considera justificada a petición de los padres o del estudiante si es mayor de edad; 5) Al establecer el diario de oposiciones, las autoridades competentes tomarán las medidas adecuadas para permitir que los candidatos adventistas que lo soliciten lo realicen otro día, si el examen se realiza en sábado».

Por otro lado, los trabajadores judíos también tienen derecho a observar como día de reposo el sábado. El reconocimiento del descanso semanal se encuentra en el artículo cuarto de la Ley 101/1989³³¹: «1) La República Italiana reconoce a los judíos el derecho de observar el descanso sabático que va desde media hora antes del

³²⁹ FERRUCCIO SEPE: *L'Esercizio della Libertá Religiosa in Italia, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ufficio del segretario Generale, Dipartimento per L'Editoria, Luglio, 2013, pp.19-20.*

³³⁰ Acuerdo Unión de iglesias cristianas Adventistas del séptimo día con la República Italiana, Legge núm.516, de 22 de noviembre de 1988, «*Norme per la regolazione dei rapporti tra lo stato e L'Unione italiana delle Chiese cristiane avventiste del 7º giorno*», [visto en Internet el 25 de septiembre de 2016, <https://goo.gl/iqiXnn>].

³³¹ Acuerdo Unión de Comunidades Judías de Italia con la República Italiana, Legge nº101, de 8 de marzo de 1989, «*Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e L'Unione delle Comunità ebraiche italiane*», [visto en Internet el 25 de septiembre de 2016, <https://goo.gl/zXMMr8>].

ocaso del viernes hasta una hora después de la puesta de sol del sábado; 2) Los judíos dependientes del Estado, organismos públicos o privados o autónomos o comerciales, militares y aquellos que están asignados a la función pública, tienen el derecho a beneficiarse, a petición suya, del descanso sabático como descanso semanal. Este derecho se ejerce en el marco de la flexibilidad de la organización de trabajo. En cualquier otro caso, las horas de trabajo no pagadas los sábados se recuperarán los domingos u otros días laborales, sin derecho a ninguna compensación extraordinaria; 3) Al establecer el diario de oposiciones, las autoridades competentes tendrán en cuenta la necesidad de respetar el descanso sabático. Al establecer el diario del examen, las autoridades escolares, en cualquier caso, tomarán las medidas adecuadas para permitir que los candidatos judíos que lo soliciten presenten no se examinen en sábado; 4) La ausencia de alumnos judíos de la escuela el sábado se considera justificada a petición de los padres o del alumno si es mayor de edad». Al igual que los trabajadores adventistas, los trabajadores judíos no trabajan en sábado, por lo que las horas que no trabajen en sábado tendrán que recuperarlas el domingo u otro día. También están sujetos a las exigencias ineludibles de los servicios esenciales prestados por el sistema legal, y en caso de tener en su agenda un examen en sábado, se deberá tener en cuenta el respeto al descanso, realizando dicho examen otro día.

La legislación sobre el respeto al sábado ha generado algunas dificultades por la fijación de fechas de oposiciones y concursos, en gran medida por las autoridades y las Administraciones públicas. Sin embargo, no se han detectado problemas en la relación laboral donde se temía que podía haber obstáculos. Las congregaciones judías intervienen a petición de sus miembros a fin de cambiar las fechas de las oposiciones o concursos, y pedir exenciones u otras medidas. Cuando se fija un sábado para el examen de una oposición, o pruebas de acceso a la universidad es porque las aulas normalmente están vacías en esas fechas³³².

En relación con el sábado, el Tribunal ordinario de Roma³³³ dictaminó sobre el despido de un portero de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, por negarse a

³³² GIORGIO SACERDOTI: «L'intesa tra stato e unione della comunita ebraiche del 1987 e la sua attuazione, il rispetto del sábado», en AA.VV.: *Dall'Accordo del 1984 al disegno di legge sulla libertà religiosa – un quindicennio di política e di legislazione ecclesiastica*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma, 2001, p.334.

³³³ Tribunale Ordinario di Roma, I Sezione Lavoro, de 26 de marzo de 2002.

trabajar en sábado según sus creencias religiosas. El trabajador prestaba servicios como portero en un hotel, que le cambió sus turnos de trabajo. Le asignaron un turno en el que debía trabajar en sábado, y fue despedido porque no se presentó a trabajar en su día sagrado. La dirección del hotel reiteró que el cambio de los horarios se debía a las necesidades de la empresa. Aunque había otros dos trabajadores que estaban para cubrir los turnos que no se cubrían, y podían haber trabajado ese sábado. La jurisprudencia considera que constituye una discriminación por parte del empresario, una conducta que afecte a la expresión de las creencias religiosas de un trabajador, cuando no es contradictorio, absurdo o no se justifica por necesidades comerciales objetivas. Sin embargo, en el año 1975 se había rechazado la demanda de un piloto miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, que reclamaba el derecho al descanso laboral en sábado³³⁴.

Pues bien, los Acuerdos (*Intesa*) celebrados con el Estado Italiano son³³⁵:

- *Valdense*, Ley 449/1984³³⁶.
- *Unión de iglesias cristianas Adventistas del Séptimo Día*, Ley 516/1988³³⁷.
- *Asambleas de Dios en Italia (ADI)*, Ley 517/1988³³⁸.
- *Unión de Comunidades Judías de Italia (UCEI)*, Ley 101/1989³³⁹.
- *Unión Cristiano Evangélico Bautista de Italia (UCEBI)*, Ley 116/1995³⁴⁰.
- *Iglesia Evangélica Luterana en Italia (CELI)*, Ley 520/1995³⁴¹.
- *Santa archidiócesis ortodoxa de Italia y Exarcado Europa Sur*, Ley 126/2012³⁴².

³³⁴ NAVARRO VALLS, R. / MARTINEZ TORRON, J.: «Conflictos entre conciencia y ley, las objeciones de conciencia», Cit., p.457.

³³⁵ «*Le intese con le confessione religiose*», *Governo Italiano, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Acuerdos con el Estado de las confesiones religiosas*, [visto en Internet el 25 de septiembre de 2016, <https://goo.gl/X1pgfG>].

³³⁶ Acuerdo firmado el 21 de febrero de 1984, con modificaciones realizadas el 25 de enero de 1993 y el 4 de abril de 2007, aprobadas por la Ley 409/1993 y Ley 68/2009.

³³⁷ Acuerdo firmado el 29 de diciembre de 1986, y posteriores modificaciones de 6 de noviembre de 1996 y 4 de abril de 2007, Ley 637/1996 y Ley 67/2009.

³³⁸ Acuerdo firmado el 29 de diciembre de 1986 y aprobado por la Ley 517/1988.

³³⁹ Acuerdo firmado el 27 de febrero de 1987, y modificado el 6 de noviembre de 1996, aprobados por Ley 101/1989, y Ley 638/1996.

³⁴⁰ Acuerdo firmado el 29 de marzo de 1993, y modificado el 16 de julio de 2010, aprobados por Ley 116/1995 y Ley 34/2012.

³⁴¹ Acuerdo firmado el 20 de abril de 1993, aprobado por la Ley 520/1995.

- *Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días*, Ley 127/2012³⁴³.

- *Iglesia Apostólica en Italia*, Ley 128/2012³⁴⁴.

- *Unión Budista Italiana (UBI)*, Ley 245/2012³⁴⁵.

- *Unión Italiana hindú*, Ley 246/2012³⁴⁶.

- *Instituto Italiano budista Soka Gakkai (IBISG)*, Ley 130/2016³⁴⁷.

Además, la congregación cristiana de los *Testigos de Jehová* tiene firmado ya el Acuerdo³⁴⁸, pero aún no ha sido aprobado por Ley. Y a pesar del alto número de musulmanes, no existe Acuerdo por falta de una autoridad reconocida por todas las asociaciones con las que poder cerrar las negociaciones. Pero existe un borrador de *Intesa*³⁴⁹ con la COREIS (*Comunità Religiosa Islámica Italiana*) donde se alude al derecho a disfrutar del viernes como día festivo, y en aquellos supuestos en que ello no sea posible se prevé que tendrán derecho a participar en la oración comunitaria del viernes³⁵⁰.

2.1.2.4. Alemania

El descanso semanal en Alemania está recogido en la Ley de horarios de trabajo³⁵¹ del año 1994. Los domingos y los festivos estatales se encuentran reconocidos como un día de descanso de trabajo, y de la mejora espiritual en la protección de los trabajadores. Es de vital importancia el artículo §9 del capítulo tercero, que reconoce el derecho de los trabajadores a no trabajar en domingo y los festivos desde las cero horas hasta las veinticuatro horas en punto. Aunque en explotaciones de múltiples niveles, con turnos tanto diurnos como nocturnos regulares, pueden comenzar o al final de los domingos y descansar con una variación de seis horas, o moverse hacia

³⁴² Acuerdo firmado el 4 de abril de 2007, aprobado por Ley 126/2012.

³⁴³ Acuerdo firmado el 4 de abril de 2007, aprobado por Ley 127/2012.

³⁴⁴ Acuerdo firmado el 4 de abril de 2007, aprobado por Ley 128/2012.

³⁴⁵ Acuerdo firmado el 4 de abril de 2007, aprobado por Ley 245/2012.

³⁴⁶ Acuerdo firmado el 4 de abril de 2007, aprobado por Ley 246/2012.

³⁴⁷ Acuerdo firmado el 27 de junio de 2015, aprobado por Ley 130/2016.

³⁴⁸ Acuerdo firmado el 4 de abril de 2001.

³⁴⁹ *Proposta di Intesa tra la Repubblica Italiana e la Comunità Islamica in Italia*, [visto en Internet el 17 de abril de 2017, <https://goo.gl/J1x6UK>].

³⁵⁰ GARCIA PARDO, D.: «Descanso semanal y festividades religiosas islámicas», Cit., p. 173.

³⁵¹ *Arbeitszeitgesetz (ArbZG)*, de 6 de junio de 1994 (BGBI.IS.1170, 1171), Ley de horas de trabajo modificada por el artículo tercero de la ley de 20 de abril de 2013, [visto en Internet el 15 de octubre de 2016, <https://goo.gl/57wfiy>]. Además la Ley fue modificada por la Ley del 20 de abril de 2003.

atrás cuando el tiempo de descanso ha pasado las veinticuatro horas, incluso para los conductores el inicio de las veinticuatro horas en domingos y festivos, puede adelantarse dos horas. Sin embargo, existen disposiciones en cuanto a trabajos que no pueden llevarse a cabo de lunes a viernes, por lo que el domingo puede desplazarse, como es el caso de los servicios de emergencia, servicios de rescate y bomberos, etcétera³⁵². También se pueden realizar trabajos en domingo, si no se puede detener la producción por funcionar de manera continua, de una forma similar a lo que ocurre en España.

Cuando un trabajador realiza su jornada laboral en domingo debe ser compensado, y debe poder librar al menos quince domingos al año. Todos ellos deben de disfrutar de un día de descanso que no puede retrasarse en el tiempo más de dos semanas. No obstante, por convenio colectivo pueden producirse modificaciones en reducir el total de días libres en domingo a diez, en compañías de teatro a ocho, y en salas de cine y cría de animales a seis domingos al año. En definitiva, la Ley de tiempo de trabajo alemana limita el máximo diario del tiempo de trabajo, y establece unos descansos mínimos de descanso. Según la normativa europea, el propósito de la ley es la seguridad y la salud de los trabajadores, y mejora el marco de las horas de trabajo flexibles, donde las reglas especiales para diferentes sectores permiten las excepciones de manera flexible. Ahora bien, en los convenios colectivos también se pueden configurar las condiciones laborales, donde el contenido tradicional comprende la negociación del salario, la jornada de trabajo, las mejoras en las medidas de protección frente al despido y a las condiciones de trabajo. Sobre todo las reglas para la reducción del tiempo de trabajo, que desde el año 1984 situó la negociación colectiva en las treinta y cinco horas semanales³⁵³. Se busca una mayor flexibilidad dentro de la empresa, y ofrecer alternativas a las pretensiones individuales de los trabajadores «sin alterar el núcleo central del convenio colectivo,

³⁵² Además del mantenimiento del orden público, la seguridad, y el funcionamiento de los tribunales con el propósito de la defensa; los hospitales y otras instalaciones para el cuidado de personas; los restaurantes y alojamientos; actuaciones musicales, teatrales, cines, exposiciones, espectáculos u eventos similares; para actividades no comerciales y eventos de iglesias, comunidades religiosas, partidos políticos o grupos similares; deportes y ocio, instalaciones recreativas, turismo y museos; en la radiodifusión, prensa deportiva y agencias de noticias; ferias, exposiciones y mercados; en empresas de transporte y servicios de energía y agua; en la agricultura y ganadería; en el sector de la vigilancia y seguridad; así como otros que eviten daños sustanciales a las instalaciones de producción.

³⁵³ Aunque los nuevos contenidos de la negociación colectiva están marcados por la necesidad de dar una respuesta a los cambios de producción en el mundo laboral.

es decir, sin descuidar la protección de los trabajadores»³⁵⁴. En principio, el sábado es un día laborable, y su exclusión efectiva de la semana laboral, sólo es posible a base de convenios colectivos o de libres pactos³⁵⁵.

En la Constitución alemana del año 1919³⁵⁶ ya se establecía que el domingo y los días festivos reconocidos oficialmente, quedaban protegidos por ley como días de descanso laboral y de recogimiento espiritual. En la actualidad, el artículo cuarto de la Constitución alemana³⁵⁷ reconoce que la libertad de creencias, de conciencia, y la libertad de confesiones religiosas e ideológicas, son inviolables. Donde nadie puede ser discriminado por su permanencia o no permanencia a una confesión religiosa o a una ideología, y al igual que en España, nadie está obligado a manifestar sus creencias religiosas. Hay que tener en cuenta que el Estado alemán es laico, y no tiene ninguna competencia en relación con el contenido de la religión, en consecuencia existe una verdadera separación entre Iglesia y Estado. A los *Länder* (o Estados Federados) les corresponden las competencias legislativas y administrativas en los asuntos sobre esa relación entre Iglesia y Estado³⁵⁸. El principio de neutralidad obliga al Estado a no identificarse con ninguna religión, y el principio de tolerancia obliga al Estado a mantener una posición de indiferencia ante cualquier orientación religiosa, incluso debe asegurar una esfera de tolerancia activa que deje espacio a las exigencias religiosas de la sociedad. Esto quiere decir que aunque no tome partido frente al hecho religioso a favor de una u otra confesión, si puede llevar a cabo una política de cooperación con las confesiones religiosas para permitir la «realización religiosa del individuo dentro de la sociedad»³⁵⁹. El sistema de Acuerdos de Derecho eclesiástico en Alemania tiene más de 150 años, donde la relación Iglesia-Estado conjuga los principios de tolerancia, neutralidad y paridad. El Estado Federal (*Bund*) tiene capacidad para desarrollar una política de cooperación

³⁵⁴ ULRICH ZACHERT: «La negociación colectiva en Alemania», en AA.VV.: *La negociación colectiva en Europa*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004, pp.38-39.

³⁵⁵ WOLFRANG DÄUBLER: *Derecho del Trabajo*, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994, p.593.

³⁵⁶ Artículo 139 de la Constitución de Weimar de 11 de agosto del año 1919.

³⁵⁷ Ley Fundamental de la Republica Federal de Alemania, del 23 de mayo del año 1949, Boletín Oficial Federal 1, p.1, (BGBl III 100-1), enmendada por la ley de 29 de julio de 2009 (BOF I p.2248).

³⁵⁸ STEFAN MUCKEL: «El Estado y la Iglesia en Alemania», *Revista Catalana de Derecho Público*, núm.33, Barcelona, 2006, p.14.

³⁵⁹ ROSSELL GRANADOS, J.: «El sistema de acuerdos Estado-Iglesias en la Republica Federal de Alemania: su posición en el ordenamiento jurídico», en MARTINEZ TORRON, J. (ed.): *La libertad religiosa y de conciencia ante la justicia constitucional, Actas del VIII Congreso Internacional de Derecho Eclesiástico del Estado, Granada, 13-16 de mayo de 1997*, Comares, Granada, 1998, p.789.

con las diferentes congregaciones religiosas, además de los acuerdos que tienen los distintos Estados Federales (*Länder*)³⁶⁰, que tienen su propia constitución. Al igual que en España, las comunidades judías tienen firmados Acuerdos con los *Länder*, del mismo modo que los católicos y los evangélicos³⁶¹, así como el reconocimiento de los festivos de las congregaciones religiosas.

2.1.2.5. Francia

El pueblo francés, en su lucha por las libertades, se levantó contra la monarquía en el año 1789, y estableció la Primera República francesa. La Asamblea Nacional adoptó la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en el año 1789, en la que se establecía que todos los hombres nacían y permanecían libres e iguales en derechos, donde la libertad consistía en poder hacer todo lo que no perjudicaba a los demás. Nadie debía ser incomodado por sus opiniones, incluso la religiosa, siempre que su manifestación pública no perturbara el orden público. La Constitución francesa del año 1791, dispuso que “la soberanía reside en el pueblo”, y proclamaba la libertad de pensamiento y religión. Garantizaba como derechos naturales y civiles, la libertad de ejercer el culto religioso al que pertenece, muy similar a la actual Constitución de 1958³⁶².

Francia es una República laica que garantiza la igualdad ante la ley de todos sus ciudadanos sin distinción de origen, raza o religión, donde se deben de respetar todas las creencias. De hecho, Francia fue uno de los primeros países en implantar el descanso semanal siguiendo la iniciativa española. En el año 1906 se estableció la Ley del Descanso Semanal³⁶³, donde se prohibía tener a los trabajadores trabajando más de seis días por semana, y el descanso semanal debía de tener una duración mínima de veinticuatro horas. El descanso semanal se estableció en domingo, sin embargo, si todo el personal observaba el domingo a la vez sería perjudicial, por lo que se podía disfrutar en otro día que no fuera en domingo, de ahí que se determinara un régimen de excepciones a los trabajos en domingo.

³⁶⁰ ROSSELL GRANADOS, J.: *Los acuerdos del Estado con las Iglesias en Alemania*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1997, p.15.

³⁶¹ AA.VV.: «Judaísmo, Sefarad, Israel, Actas del II Encuentro sobre Minorías Religiosas», Cit., p.84.

³⁶² *Constitution du 4 octobre 1958, (versio consolidée au 24 mars 2017)*, [visto en Internet el 15 de diciembre de 2016, <https://goo.gl/OPQAx0>].

³⁶³ *Loi du 3 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers, JO.14 juillet 1906, p.4831*, [visto en Internet el 16 de diciembre de 2016, <https://goo.gl/CE9xKs>].

El Código del Trabajo (*Code du Travail*)³⁶⁴ vigente, establece el descanso semanal³⁶⁵ en los artículos L3132-1 al L3132-31. Se determina la prohibición de trabajar más de seis días a la semana, y el descanso semanal tiene una duración mínima de veinticuatro horas consecutivas. Ahora bien, en interés de los empleados, el descanso se observa en domingo³⁶⁶. No obstante, la Corte de Casación estableció que el descanso semanal tiene un carácter imperativo y no renunciable por parte del trabajador³⁶⁷. En la sección segunda del Código de Trabajo se encuentran las excepciones relativas al descanso semanal, para el caso de los trabajos urgentes «incluyendo la ejecución inmediata en organizar las medidas de rescate para prevenir accidentes inminentes o reparación de equipos, instalaciones o edificios, el período de descanso semanal puede ser suspendido para el personal necesario en la ejecución de dichos trabajos». En este caso, los trabajadores tienen derecho a un descanso compensatorio igual al trabajado.

Además, existe un régimen de festivos para las zonas turísticas³⁶⁸, ya que es importante permitir a todo tipo de empresas el emplear trabajadores en domingo, y seguir las recomendaciones de la situación económica actual³⁶⁹. Aunque para el caso de industrias que se ocupan de productos perecederos, o que tienen que responder a un extraordinario volumen de trabajo, el descanso semanal también puede ser suspendido dos veces al mes, pero no puede ser superior a seis a lo largo del año. El descanso semanal también puede ser suspendido en las Instituciones del Estado o en interés de la defensa nacional, y en las industrias, los convenios colectivos pueden organizar el trabajo de forma continua por motivos económicos y

³⁶⁴ *Code du Travail*, [visto en Internet el 25 de marzo de 2017, <https://goo.gl/5FvQCt>].

³⁶⁵ Parte Tercera “Las horas de trabajo, salarios, participación en ganancias y los ahorros de los empleados”, Libro I “La duración del trabajo, descanso y vacaciones”, del Título III “El descanso y las vacaciones”, Capítulo 2 “El descanso semanal, Artículos L3132-1 al L3132-31.

³⁶⁶ Hay que respetar el período de descanso diario de once horas consecutivas. También es interesante el artículo L3132-3-1, donde la negativa del demandante de empleo para aceptar un trabajo que implica el trabajo en domingo no es un patrón de exclusión para la cotización de solicitud de empleo.

³⁶⁷ GARCIA PARDO, D.: «Descanso semanal y festividades religiosas islámicas», Cit., p.196. Sentencia de 4 de junio de 1989.

³⁶⁸ *Decision* núm.2009-588 DC, de 6 de agosto de 2009, *Loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salaires volontaires*, [visto en Internet el 25 de marzo de 2017, <https://goo.gl/XUbStz>].

³⁶⁹ Un empresario no puede negarse a contratar a una persona que se niegue a trabajar en domingo.

disponer del descanso semanal a turnos. En todo caso, la ley establece un nivel mínimo de protección que sirve de referencia en los convenios colectivos³⁷⁰.

No obstante, los tribunales franceses de primera instancia, consideraron justificados los despidos por las ausencias en días declarados festivos por las congregaciones religiosas, aunque la Corte de Casación invalidó dichas sentencias. Sobre esta base jurídica, la sentencia del 16 de diciembre de 1981, declaraba que el empresario se había extralimitado en su derecho a organizar con libertad su empresa, al despedir a una trabajadora de la religión musulmana que faltó el día festivo de *Aid-el Kebir*. Trabajadora que se había ausentado para cumplir sus obligaciones religiosas. Se entendió que la negativa del empresario solo estaba justificada cuando «la organización del trabajo se viera perjudicada de manera notable por una comunicación tardía del empleado respecto a la necesidad de ausentarse por una preceptiva celebración religiosa»³⁷¹.

2.1.2.6. Gran Bretaña

Las *Working Time Regulations (WTR)*³⁷² reconocen el derecho al descanso semanal. Un trabajador adulto tiene derecho a un período de descanso ininterrumpido no inferior a veinticuatro horas en cada período de siete días. En cambio, para trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso semanal no puede ser inferior a cuarenta y ocho horas. El empresario puede configurar el descanso semanal de sus trabajadores de tres formas diferentes: primero, puede permitir un descanso semanal de veinticuatro horas a las que se debe añadir las once horas del descanso diario; segunda, dos descansos cada uno de ellos de veinticuatro horas ininterrumpidas que se pueden disfrutar de manera separada dentro del período de catorce días, pudiendo no coincidir con el mismo día de la semana; y por último, un descanso de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas,

³⁷⁰ El convenio colectivo es un contrato como resultado de la voluntad de las partes que los han elaborado, y crea obligaciones recíprocas. Cuando un empresario está sujeto a un convenio colectivo, sus disposiciones se aplican a todos los contratos de trabajo que firma. Las disposiciones del convenio sustituyen de manera automática a las del contrato individual, que son contrarias a él, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo firmado establece la relación entre el empresario y el trabajador. JACQUES ROJOT: «Los convenios colectivos en Francia», en AA.VV.: *La negociación colectiva en Europa*, Cit., pp.95-100

³⁷¹ NAVARRO VALLS, R. / MARTINEZ TORRON, J.: «Conflictos entre conciencia y ley, las objeciones de conciencia», Cit., p.455.

³⁷² *Working Time Regulations (WTR) 1998, Part II, Rights and obligations concerning working time, 11-Weekly rest period. [Reglamentación del Tiempo de Trabajo - WTR]*.

que se disfrute de manera acumulada dentro de un período de catorce días, a las que hay que añadir el descanso diario anterior³⁷³.

En las *WTR*³⁷⁴ también existe un régimen de excepciones a determinados sectores de actividad, como el transporte aéreo, ferroviario, por carretera o marítimo, igualmente para los trabajos en el mar o pesca marítima, incluso para los médicos, fuerzas armadas o policía. A las que debemos añadir las actividades de vigilancia y seguridad, que exijan una presencia permanente para proteger bienes y personas, como guardias de seguridad, o bien cuando las actividades de los trabajadores supongan la necesidad de la continuidad de la producción o de servicios. Además de actividades cuando se produzca un aumento previsible de actividad, como en el caso de agricultura, turismo y servicios postales, o accidente o riesgo de accidente³⁷⁵.

En cuanto a la jurisprudencia en relación a los descansos semanales, es muy interesante el caso de *Ahmab v Reino Unido*. Ahmad era un profesor musulmán que impartía clases en una escuela de lunes a viernes, y disponía de un descanso para el almuerzo de una hora. Los viernes acudía a rezar a la mezquita a la hora de comer, con lo que llegaba cuarenta y cinco minutos tarde al trabajo. Aunque se le había dado la opción de cambiar su contrato a tiempo parcial, fue despedido. No se puede decir que la escuela no pusiera de su parte, dado que le cedió una sala para las oraciones del viernes, y se había negado. Ante los tribunales apeló la vulneración del artículo noveno del CEDH. Pero esta disposición no podía interpretarse en el sentido de que autoriza a un empleado a ausentarse de su lugar de trabajo durante las horas de la prestación laboral, y en violación de su contrato de trabajo con fines de culto religioso³⁷⁶. Ahmad entendía que el sistema laboral británico privilegiaba a los cristianos, imponiendo a los musulmanes, fieles a sus convicciones, a una reducción de salario y de promoción, ya que les obligaba a firmar contratos a tiempo parcial y no a tiempo completo. Sin embargo, el Tribunal manifestó que la libertad

³⁷³ FERRANDO GARCIA, F. M.: *Régimen jurídico del tiempo de trabajo en Gran Bretaña*, Comares, Granada, 2003, p.229.

³⁷⁴ Aplican la Directiva 93/104/CE, relativa a determinados aspectos de ordenación del trabajo, y las disposiciones sobre jóvenes en el trabajo.

³⁷⁵ *WTR*, Part III, *Exceptions*, también los trabajadores domésticos, servicios de atención en hospitales, residencias o prisiones, trabajos en muelles o aeropuertos, prensa, radio, televisión, telecomunicaciones, transporte, distribución de gas, agua y electricidad..., [visto en Internet el 2 de mayo de 2017, <https://goo.gl/eFnFYU>].

³⁷⁶ Sentencia de 22 de marzo de 1977, *Ahmad v Inner London Education*.

religiosa tiene sus límites, y uno de ellos era la obligación de cumplir su horario de enseñanza de acuerdo a su contrato laboral. También entendía que rebajar su horario y modificar su contrato a tiempo parcial era una medida equilibrada. Por lo que fue tratado al igual que otros trabajadores, «el hecho de que los días de descanso y las festividades coincidan con las de las creencias mayoritarias de la población puede considerarse normal»³⁷⁷. Frente a su reclamación ante la Comisión Europea de Derechos Humanos (1981)³⁷⁸, se entendió que no se podía admitir. El artículo noveno del Convenio no podía considerarse base jurídica suficiente para legitimar al trabajador para acudir a rezar a la mezquita. La Comisión argumentó que la libertad religiosa garantizada «no es absoluta, sino que se encuentra sujeta a las limitaciones establecidas en el artículo 9.2. Cuando en el año 1968 el recurrente fue entrevistado y contratado, no indicó ninguna objeción a trabajar en viernes, ya que si lo hubiera hecho, sólo se le habría ofrecido trabajo a tiempo parcial»³⁷⁹.

La jurisprudencia en Gran Bretaña mantiene la primacía de las relaciones contractuales sobre las posibles exigencias de naturaleza religiosa que un trabajador plantea a su empresario. Las posibles represalias son una consecuencia lógica del cumplimiento del contrato de trabajo, como el despido. Al empresario no se le exige una acomodación a las prácticas religiosas de los trabajadores. De ahí, que los argumentos jurídicos son similares a la doctrina del Tribunal Europeo³⁸⁰. Con este telón de fondo jurídico, en el caso *Ali v Capri*, el Tribunal estimó procedente el despido de un trabajador que había solicitado un cambio de horario para poder acudir al rezo de los viernes. Consideró que las obligaciones laborales no entraban en conflicto con sus convicciones religiosas, pero sí que el cambio horario implicaba consecuencias negativas para el proceso productivo³⁸¹.

Del mismo modo en el caso *Esson*³⁸², el Tribunal concluyó que no se había demostrado que el empresario tuviera otra posibilidad para acceder a las aspiraciones del empleado. Un conductor de autobuses se había negado a trabajar

³⁷⁷ MONTILLA, A.: «Derecho a conmemorar las festividades y descanso semanal», en AA.VV.: *Jurisprudencia del TEDH en torno al derecho de la libertad religiosa en el ámbito laboral*, Comares, Granada, 2016, p.12.

³⁷⁸ Decisión Comisión Europea de Derechos Humanos 8160/78, de 12 de marzo de 1981.

³⁷⁹ GARCIA GONZALEZ, G.: «Descanso semanal y festividades religiosas en el ámbito laboral: un análisis desde la jurisprudencia del TEDH», Cit., p.203.

³⁸⁰ MONTILLA, A., «Derecho a conmemorar las festividades y descanso semanal», Cit., p.22.

³⁸¹ GARCIA PARDO, D.: «Descanso semanal y festividades religiosas islámicas», en AA.VV.: *Los musulmanes en España, libertad religiosa e identidad cultural*, Trotta, Madrid, 2004, p.194.

³⁸² *Esson v United Transport Executive* (1975), I.R.L.R. 48.

en sábado, ya que se había convertido a la Iglesia Adventista del Séptimo Día. En su contrato no se le había garantizado que pudiera descansar los sábados, y se le indicó que debía arreglar los cambios de turno él mismo. Fue despedido al ausentarse durante varios sábados que no pudo justificar. En los tribunales laborales se dictaminó que el despido había sido procedente, dado que se había incumplido el contrato de trabajo, y si el empresario aceptaba la solicitud de su empleado, hubiera causado un efecto negativo sobre los demás trabajadores, porque tendrían que trabajar más sábados de los acordados, y eso se debía aceptar de forma voluntaria³⁸³.

En ninguna circunstancia a un empresario se le exige que realice acciones de acomodar al trabajador a sus necesidades religiosas, en Gran Bretaña. Algo similar ocurrió en el caso *Copsey*³⁸⁴, donde un trabajador que prestaba servicios en una cantera que aumentó su producción, se le exigió trabajar en domingo. Los trabajadores disfrutaban de una jornada de lunes a viernes, con algún trabajo ocasional en sábado. Copsey era católico y se negó a trabajar en domingo debido a sus creencias religiosas. Fue despedido al no estar de acuerdo con los nuevos términos contractuales. El Tribunal estimó que no se le había despedido por sus creencias religiosas, sino que se había negado a aceptar un cambio contractual. Aunque se vislumbra un ligero atisbo de cambio en el Tribunal frente a la sentencia *Esson*, dado que se exige una conducta activa al empresario de acomodar las necesidades religiosas del trabajador vinculadas a su conciencia³⁸⁵.

2.1.3. El descanso semanal en América del Norte

Ante los casos de objeción de conciencia en los Estados Unidos, la jurisprudencia norteamericana ha obligado a los sujetos de la relación laboral a buscar una razonable acomodación (*reasonable accomodation*). Es un sistema en el que se exige al trabajador una conducta activa ante una oferta razonable del empresario, o bien en caso de no llegar a un acuerdo, a una contraoferta que no puede producir un gravamen excesivo para el desarrollo normal de las relaciones laborales, y sobre

³⁸³ NAVARRO VALLS, R. / MARTINEZ TORRON, J.: «Conflictos entre conciencia y ley, las objeciones de conciencia», Cit., p.452.

³⁸⁴ *Stephen Copsey v WWB Devon Clay Ltd. (2005)*, EWCA civ 932, Court of Appeal.

³⁸⁵ MONTILLA, A.: «Derecho a conmemorar las festividades y descanso semanal», Cit., p.24.

todo con los demás trabajadores de la empresa, que no pueden verse afectados³⁸⁶. Dichos casos de objeción de conciencia laboral, se fundamentan la gran mayoría en la Primera Enmienda y la legislación federal sobre discriminación en el empleo. Cualquier empresario norteamericano está obligado por la legislación federal sobre derechos civiles, a evitar cualquier tipo de discriminación por motivos religiosos, y a una necesidad de acomodación razonable en la organización del trabajo, a las convicciones religiosas de los trabajadores siempre que no suponga una carga indebida a la empresa. Como se ha señalado, el día de descanso semanal de la propia religión se incluye dentro de la objeción de conciencia al trabajo³⁸⁷. Como afirma Steven Jamar, el término acomodar en el entorno del empleo se usa explícitamente para crear un deber afirmativo o positivo en un empleador para hacer algo adicional que satisface las necesidades religiosas de un trabajador. El Gobierno no tiene el deber similar o de hacer algo adicional para satisfacer las necesidades religiosas de los gobernados. Pero bajo el título VII, el deber de acomodar ha llegado a ser una regla con factores y estándares relativamente discretos para aplicarse más que un principio de formulación del discurso y de orientación en la dirección. El empresario necesita satisfacer las necesidades de sus trabajadores solo si la carga que se le impone es de “*minimus*”. El empresario tiene el deber de acomodar a sus trabajadores, pero un trabajador no puede negar irrazonablemente un ajuste razonable³⁸⁸.

La *Civil Rights Act* (1964) era una ley que intentaba eliminar todo tipo de discriminación tanto en el empleo privado como el público. En ella se establecía que todas las personas tienen el mismo derecho en todos los Estados, a elaborar y hacer cumplir los contratos. Cualquier práctica discriminatoria implica la provisión de un ajuste razonable, donde se deben demostrar los esfuerzos de buena fe y consultar la necesidad de un alojamiento, para identificar y hacer un ajuste razonable que proporcione al trabajador una oportunidad de igualdad, y no cause una carga excesiva para la empresa³⁸⁹. Cuando se habla del término de religión, se incluyen

³⁸⁶ NAVARRO VALLS, R. / MARTINEZ TORRON, J.: *Las objeciones de conciencia en el derecho español y comparado*, McGraw Hill, Madrid, 1997, p.149.

³⁸⁷ MARTINEZ-TORRON, J.: «Separatismo y cooperación en la experiencia jurídica norteamericana», en AA.VV.: *Acuerdos del Estado español con confesiones religiosas minoritarias (Actas del VII Congreso Internacional de Derecho Eclesiástico del Estado)*, Marcial Pons, Barcelona, 1996, p.108.

³⁸⁸ JAMAR, STEVEN D.: «Accommodating Religion at Work: A Principled Approach to Title VII and Religious Freedom», *Ney York Law School Law Review*, Vol.40, pp. 719-832, 1996, [visto en Internet el 3 de marzo de 2017, <https://goo.gl/dgijwxx>], p.37.

³⁸⁹ *US Code*, Código de los Estados Unidos, Título 42, Capítulo 21, subcapítulo I.

todos los aspectos de la observancia y la práctica religiosa, así como la creencia, a menos que el empresario demuestre que es incapaz de realizar una acomodación razonable a la observancia o la práctica religiosa de un empleado. Además se dispuso que, era una práctica ilegal de un empresario, el negarse a contratar o despedir a un trabajador, u otra manera de discriminación con respecto a su compensación, términos, condiciones o privilegios en el empleo, debido a la raza, color, sexo, origen nacional o religión³⁹⁰.

El artículo §1605.2³⁹¹ del *US Code* sobre el alojamiento razonable, establece que es una práctica laboral ilegal que un empleador falle en acomodar las prácticas religiosas de un empleado o futuro empleado, a menos que demuestre que el alojamiento se traduciría en una carga excesiva en la realización de sus actividades. Después que el empleado notifica al empresario la necesidad de una adaptación religiosa, éste tiene la obligación de acomodar razonablemente a su trabajador dentro de la organización del trabajo. Se deben proporcionar alternativas sin poner al trabajador en desventaja con respecto a las condiciones contractuales, por lo que se debe de ofrecer la alternativa menos inconveniente del individuo frente a sus posibilidades en el empleo. Debe tenerse en cuenta la creación de un horario flexible en el trabajo a las personas que solicitan un alojamiento razonable. El Congreso también estableció para los trabajadores federales, un tiempo libre compensatorio para las prácticas religiosas, que requieren la abstención del trabajo durante ciertos períodos de tiempo, y se puede optar por trabajar en un tiempo extra para recuperar el tiempo perdido³⁹². Pues bien, el derecho norteamericano no otorga un derecho absoluto de objeción, sino que «establece un marco legislativo de negociación que conduce al cambio de turnos con el fin de que se respete la conciencia del objetor. Si no puede llegarse a un acuerdo, o resulta gravoso por encima de un límite razonable para el empresario, no se produce un derecho a no trabajar en sábado o domingo»³⁹³. También debe subrayarse que la denominación de *sabbatarian cases*, son los casos en los que el propósito se ocupa de la negativa de un sujeto a realizar

³⁹⁰ *US Code*, Código de los Estados Unidos, Título 42, Capítulo 21, subcapítulo VI, §2000e.

³⁹¹ 29 CFR 1605.2, *Reasonable accommodation without undue hardship as required by section 701(j) of title VII of the Civil Rights Act of 1964*, [visto en Internet el 11 de febrero de 2017, <https://goo.gl/bg3gkR>].

³⁹² 5 US Code §5550a, *Compensatory Time Off for Religious Observances*, [visto en Internet el 11 de febrero de 2017, <https://goo.gl/7mQcxh>].

³⁹³ PALOMINO R.: *Las objeciones de conciencia, conflictos entre conciencia y ley en el derecho norteamericano*, Montecorvo, Madrid, 1994, p.412.

cualquier actividad laboral en sábado, por respetar un día de descanso acorde a sus creencias religiosas³⁹⁴. Y que al amparo de la enmienda *Randolph* (1972) al Título VII de la *Civil Rights Act*, se perfilaron criterios a aplicar para resolver los conflictos religiosos en la esfera laboral³⁹⁵, aunque la ley ya prohibía la discriminación indicaba a los tribunales las líneas maestras de los intereses en juego: la obligación de la adaptación razonable por parte del empresario, y el límite de la adaptación «indebido o excesivo»³⁹⁶. A pesar de que en Estados Unidos el trabajador tiene derecho a afirmar su libertad religiosa en el contrato de trabajo, «hasta el punto en el que ello represente un perjuicio injustificado y excesivo para la empresa (...) ésta debe realizar los ajustes razonables en su organización a fin de facilitar la libertad religiosa de los trabajadores»³⁹⁷. En cambio, en Europa se ha negado esta posibilidad, dado que las empresas no están obligadas a atender las demandas religiosas de sus trabajadores. Ahora bien, en el contexto español como afirma Borges Blázquez, el acomodo razonable resultaría «totalmente coherente con el mandato que el artículo 9.2 CE realiza a los poderes públicos, junto con el artículo 14 CE, y podría devenir una herramienta potencial para la igualdad efectiva»³⁹⁸.

Por otro lado, el modelo de la acomodación razonable en Canadá utiliza la imaginación práctica, dado que se admite un tratamiento diferenciado, y busca sacar unas consecuencias concretas. Esa adaptación razonable apela al espíritu ético que presupone el respeto del uno al otro, además tiene en cuenta un tejido social sin la cual no puede la existencia de la comunidad humana. Por tanto, es una consecuencia natural del derecho a la igualdad, donde influyen el sentido común y la flexibilidad. El concepto del ajuste razonable es el producto de una extensión cualitativa y significativa del concepto de discriminación. Aparece a mediados de los años 80 en Canadá, y es analizada en el caso *Simpsons-Sears*. Ahora bien, como afirma Gómez-Quintero, el pluralismo exige tolerancia frente a la libertad religiosa, y que parece acertada la postura de la Corte Suprema en el caso *Simpsons*. Donde

³⁹⁴ NAVARRO VALLS, R. / MARTINEZ TORRON, J.: «Conflictos entre conciencia y ley, las objeciones de conciencia», Cit., p.423.

³⁹⁵ AA.VV.: *El ejercicio de la libertad religiosa en España – Cuestiones disputadas*, Ministerio de Justicia – BOE, Madrid, 2003, p.231.

³⁹⁶ NAVARRO VALLS, R. / MARTINEZ TORRON, J.: «Conflictos entre conciencia y ley», Cit., p.424.

³⁹⁷ ROSELL GRANADOS, J.: *La no discriminación por motivos religiosos en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2008, p.108.

³⁹⁸ BORGES BLAZQUEZ, L.: «Derechos e integración: el acomodo razonable como instrumento para la igualdad material», *CEFD – Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, núm.23, 2011, pp.69-70.

solo caben dos caminos, o «acomodar cierto tipo de demandas razonables, intentando así la integración de la diversidad religiosa; o, por el contrario, asimilar a las minorías desde una visión secular que anteponga un espacio de laicismo frente a las manifestaciones religiosas»³⁹⁹. Un ajuste razonable requiere políticas que corrijan las desigualdades históricas y promover el entendimiento intercultural. Además de integrar de una forma «explícita los valores fundamentales protegidos por la Carta en el razonamiento jurídico utilizado para identificar los límites de los ajustes razonables»⁴⁰⁰. Pero una cosa está clara, el solicitante no puede exigir algo imposible de realizar, o contrario a los derechos de los otros trabajadores, y tampoco algo que sea contrario a los valores democráticos. Ambas partes deben de hacer un esfuerzo de buena fe y que sea real⁴⁰¹.

2.1.3.1. Estados Unidos

A pesar de que Estados Unidos es un país con una amplia jurisprudencia en referencia al descanso semanal, su legislación es muy ambigua sobre el tema. El Capítulo 29 del Código de los Estados Unidos (*US Code*)⁴⁰² es el relativo a las Normas Razonables de Trabajo (*Fair Labor Standards Acts 1938*). En el artículo §207 (*Maximun hours*) se establece que una semana de trabajo no puede exceder de las cuarenta horas de trabajo, a no ser que el empleado reciba una compensación por las horas extraordinarias, aunque no se hace ninguna referencia al descanso semanal. En Estados Unidos, tanto las vacaciones, los días festivos y la jornada de trabajo se establecen en los acuerdos de trabajo, por un pacto individual de negociación con el empleador, o bien en los convenios colectivos tras la negociación colectiva entre los sindicatos y la patronal. Por lo que el descanso semanal será lo que diga el pacto del trabajador con el empresario, o en su defecto el convenio colectivo.

³⁹⁹ SEGLERS GOMEZ-QUINTERO, A.: «La «acomodación» de las festividades religiosas y la nueva protección por discriminación indirecta en el orden laboral», *IUS CANONICUM*, XLIV, núm.88, 2004, p.656.

⁴⁰⁰ PIERRE BOSSET: *Les Fondements Juridiques et L'évolution de L'obligation D'Accommodement Raisonnable*, Direction des communications de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, en «*L'obligation d'accommodement : quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*», Quebec, 2007, [visto en Internet el 26 de octubre de 2016, <https://goo.gl/b5GR9K>], p.19.

⁴⁰¹ ELOSEGUI ITXASO, M.: *El concepto jurisprudencial de acomodamiento razonable. El Tribunal Supremo de Canadá y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ante la gestión de la diversidad cultural y religiosa en el espacio público*, Aranzadi, Pamplona, 2013, p.144.

⁴⁰² Véase NUÑEZ VAZQUEZ, C. J.: «El artículo 158(b) del Título 29 del Código de los Estados Unidos. Un estudio contextualizador y comparado con el derecho de la UE, y traducción castellana», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, Volumen V, 2013, pp.95-96.

Para poder comprender las relaciones laborales de los descansos, vamos a analizar varios convenios colectivos. En el convenio colectivo de la empresa *Acme Markets, Inc. and United Food & Commercial Workers Union (UFCW)*⁴⁰³, la semana de trabajo para trabajadores a tiempo completo es de cuarenta horas, y tiene varias formas de programación. Lo general es trabajar cinco días a la semana en una jornada de ocho horas, o bien tres turnos de ocho horas y dos turnos flexibles con las restantes. El horario de los trabajadores, junto con sus días de descanso se muestra en un calendario semanal, y establece que todos los trabajadores presten servicios hasta dos domingos al mes, aunque los que tengan una antigüedad suficiente podrán solicitar no trabajar los domingos. El descanso semanal de los trabajadores es variable, y se encuentra determinado por la programación de la empresa. Sin embargo, los trabajadores a tiempo parcial, pueden ser programados hasta un máximo de treinta y cinco horas a la semana, donde el domingo es parte de su semana de trabajo⁴⁰⁴. En cuanto a los festivos, tienen derecho a ocho días libres a lo largo del año, Navidad, Año Nuevo, Acción de Gracias, día del Trabajo, día de la Independencia, Memorial Day, el día de la elección presidencial e incluye el día del cumpleaños del trabajador.

En el convenio de los trabajadores del *Metal del Estado de California*⁴⁰⁵, la jornada de trabajo se establece en jornadas de ocho horas de lunes a viernes. Por lo que el descanso parece quedar definido por su ausencia, en el fin de semana⁴⁰⁶. Ahora bien, para el caso de realizar trabajos en tres turnos, el turno de trabajo que termina el sábado por la mañana es considerado como trabajo de viernes, y el turno de domingo que termina el lunes por la mañana es considerado trabajo de domingo. El convenio establece que los días festivos son los designados por el Estado de California, y si alguno cae en domingo se observará el lunes siguiente⁴⁰⁷. En otros Estados, los convenios del metal son similares, pero lo que realmente destaca es

⁴⁰³ Convenio Colectivo: *Acme Markets, Inc and United Food & Comercial Workers Union (UFCW)*, [visto en Internet el 15 de mayo de 2017, <https://goo.gl/xdMa4t>]. Cadena de supermercados.

⁴⁰⁴ El anexo del convenio establece que los trabajadores con una antigüedad de contratación anterior a 1987, el domingo no es parte de la semana de trabajo, tanto para trabajadores a tiempo completo como a tiempo parcial.

⁴⁰⁵ Convenio Colectivo: *California Iron Worker Employers Council Inc. and Districy Council of Iron Workers of the State of California*, [visto en Internet el 15 de mayo de 2017, <https://goo.gl/zrbfvh>].

⁴⁰⁶ En el caso de trabajar fines de semana, es decir los sábados o domingos, o los festivos, el tiempo se computa como horas extras.

⁴⁰⁷ Al igual que el convenio anterior, existe una clausula de negociación entre empresarios y sindicatos en la que se obliga por ley a no discriminar a ninguna persona por cualquier motivo, incluido el religioso.

que ninguno tiene un apartado específico dedicado al descanso semanal, se intuye porque solo se establece la jornada de trabajo y su ausencia es significativa.

En el convenio de la industria del papel, química y de energía de Maryland con la *corporación Westvaco*⁴⁰⁸, se establece una semana laboral de siete días. Semana que comienza el lunes en las fábricas, y es continúa hasta el lunes siguiente, por lo que el trabajo se desarrolla las veinticuatro horas al día, y se dispone de turnos rotatorios de ocho horas. El convenio reconoce a los trabajadores once días festivos⁴⁰⁹ pagados, pero todos son elegibles para trabajar esos días con su correspondiente compensación económica. No existe una clara definición del descanso semanal.

En la *empresa Boeing*⁴¹⁰ se trabajan los siete días de la semana. Existen cuatro tipos diferentes de horarios a los que se les puede asignar a un trabajador a tiempo completo, que dependen si la semana es de cuarenta horas de lunes a viernes, o bien la jornada normal incluye los sábados o domingos. Tampoco existe una definición clara del descanso semanal, se deduce que será el tiempo libre que no se trabaje.

El convenio colectivo para empleados de la *Universidad de Cornell*⁴¹¹ establece que un trabajador a tiempo completo tiene una programación de treinta y cinco horas a la semana de trabajo efectivo, y a tiempo parcial aquellos con un mínimo de veinte horas. Aunque la Universidad se reserva el derecho de determinar y modificar las horas diarias de trabajo y los horarios de trabajo semanales. A pesar de ello, la Universidad hará todo lo posible para dar cabida a la solicitud de un empleado a ser excusado, incluso puede exigir que sus trabajadores realicen horas extras.

⁴⁰⁸ Convenio colectivo: *Westvaco Corporation and Paper, allied-Industrial, Chemical and Energy Workers International Union (PACE)*, [visto en Internet el 16 de mayo de 2017, <https://goo.gl/MFyaJ5>].

⁴⁰⁹ Año Nuevo, el cumpleaños de Washington, Viernes Santo, Lunes de Pascua, Memorial Day, cuatro de julio, el día del Trabajo, Acción de Gracias y su día siguiente, el 24 de diciembre y el día de Navidad.

⁴¹⁰ Convenio colectivo: *Boeing Company and Society of Professional Engineering Employees in Aerospace (SPEEA)*, [visto en Internet el 16 de mayo de 2017, <https://goo.gl/ABrwHu>].

⁴¹¹ Convenio colectivo: *Cornell University and Cornell Service & Maintenance Unit (UAW)*, [visto en Internet el 16 de mayo de 2017, <https://goo.gl/c66ysb>].

*Harley Davidson*⁴¹² es una de las empresas más emblemáticas de Estados Unidos, y su convenio colectivo establece que aunque existen turnos de trabajo para los fines de semana y festivos (en los que se trabajan los siete días de la semana), el horario semanal regular consiste en cinco días de ocho horas de lunes a viernes. Y cuando un trabajador ha devengado un año de trabajo en la empresa, tiene derecho a una licencia de un día, u ocho horas de ausencia por motivos personales, pero solo será remunerado si la ausencia está autorizada por su supervisor.

En definitiva, ninguno de los convenios colectivos analizados dispone de una cláusula específica referente al descanso semanal, tan solo se establece lo que es la jornada semanal de trabajo, que en la mayoría de los casos es de siete días de lunes a domingo. No obstante, en algunos casos determinados, hemos detectado que en los convenios colectivos existen cláusulas que permiten a los trabajadores solicitar días de licencia para observar días religiosos. Incluso se tiene en cuenta que la legislación permite una razonable acomodación para el tema religioso siempre que no imponga una carga excesiva al empresario.

Pues bien, Estados Unidos fue el primer país del mundo en establecer la neutralidad religiosa del Estado para salvaguardar el principio de la libertad religiosa. La Primera Enmienda protege el derecho de la libertad religiosa, sin la interferencia del Gobierno, y el Congreso estadounidense no puede adoptar ninguna religión como religión oficial, o impedir que las diferentes religiones se practiquen libremente en sociedad. La Primera Enmienda exige una actitud de imparcialidad, de ahí que no se pueden hacer juicios de valor, ni favorecer a una religión más que a otra. La legislación que se establece debe ser secular, aunque a pesar de que el Estado norteamericano se creó al margen de cualquier religión, «la sociedad norteamericana ha sido y sigue siendo profundamente religiosa»⁴¹³. Las ideas de tolerancia religiosa de *John Locke* influyeron de forma positiva en la redacción de Bill of Rihts (1776), que se basaba en la separación Iglesia-Estado donde se permitía la coexistencia, para que la Iglesia no interviniera en los asuntos políticos imponiendo a los ciudadanos la

⁴¹² Convenio colectivo: *Harley- Davidson Motor Company Inc. And International Association of Machinist and Aerospace Workers (IAM)*, [visto en Internet el 16 de mayo de 2017, <https://goo.gl/mDFPhk>].

⁴¹³ CARMONA FERNANDEZ, F.: «Cristianismo, laicismo y laicidad», en AA.VV.: *Historia del cristianismo, Volumen IV (El mundo contemporáneo)*, Trotta, Granada, 2010, p.730.

aceptación de los puntos de vista de la propia Iglesia⁴¹⁴. En el caso *Engel v Vitale* (1962)⁴¹⁵, el Juez White había afirmado que el objetivo de la clausula de establecimiento, se basaba en la creencia de que una unión de gobierno y religión tiende a destruir al Gobierno y degrada la religión, y que otro objetivo era descansar sobre una toma de conciencia del hecho histórico de que las religiones establecidas por el gobierno y las persecuciones religiosas van de la mano.

Las dos clausulas de la Primera Enmienda garantizan la libertad religiosa, y son la clausula de establecimiento (*Establishment Clause*), y la clausula de libre ejercicio (*Free Exercise Clause*). La primera de ellas prohíbe que el Gobierno apruebe leyes que puedan establecer una religión como oficial, o bien muestren algún tipo de preferencia de una religión sobre otra, en definitiva, prohíben que las leyes den un tratamiento preferente a una o a alguna religión, a la par de prohibir que interfiera en los establecimientos estatales que puedan dar un tratamiento preferencial a alguna religión. Y la clausula de libre ejercicio prohíbe al Gobierno intervenir en la práctica religiosa de las personas. Aunque los tribunales han declarado constitucionales algunas de las actuaciones del Gobierno relacionadas con la religión⁴¹⁶, y permitir las leyes de descanso dominical. La clausula de libre ejercicio reserva el derecho de los ciudadanos a aceptar cualquier tipo de creencia religiosa, y la de participar en rituales religiosos, por lo que es una clausula que protege no solo de las creencias religiosas, sino de acciones realizadas en nombre de esas creencias. Sin embargo, la *Free Exercise Clause* implica alojamientos especiales de ideas y acciones religiosas, por lo que las dos clausulas podrían estar en conflicto. El propio Tribunal Supremo ha afirmado que hay tensiones entre las clausulas de establecimiento y libre ejercicio, como señaló en *Thomas v Review Board* (1981)⁴¹⁷: en primer lugar, «el crecimiento de la legislación de bienestar social durante la última parte del siglo XX se ha ampliado en gran medida la posibilidad de conflicto entre las dos clausulas, ya que dicha legislación afecta a la persona en tantos momentos de su vida (...) del

⁴¹⁴ MORAN GARCIA, G. M.: *La protección jurídica de la libertad religiosa en USA*, Servicio de publicaciones de la Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, 1989, p.21.

⁴¹⁵ *Engle v Vitale* (1962), 370 US 421.

⁴¹⁶ El Juez White afirmó en *Everson v Board of Education of Township* [330 US1 (1947)], que la legislación tal y como se aplicaba, no hacía nada más que proporcionar un programa general para ayudar a los padres, para que sus hijos, independientemente de su religión, de manera segura y rápida pudieran acudir a las escuelas (sobre un bienestar público). Y sobre todo que la Primera Enmienda había levantado un muro entre la Iglesia y el Estado, que debía mantenerse bien alto e inexpugnable, citando las palabras del Presidente Thomas Jefferson.

⁴¹⁷ *Thomas v Review Board of the Indiana Employment Security Division* (1981), 450 US 707.

mismo modo multiplica el número de casos en los que podría surgir tensión, y tercera, y quizás más importante, causa tensión en nuestra interpretación excesivamente amplia de ambos extremos». En *Wallace v Jaffree* (1985), se interpretó la Primera Enmienda de manera que el objeto era el no tolerar, y mucho menos avanzar, «en el mahometismo, o el judaísmo, o la infidelidad, postrándose al cristianismo, pero que excluye toda rivalidad entre las sectas cristianas, y para evitar cualquier establecimiento eclesiástico nacional, que debe dar a una jerarquía el patrocinio exclusivo del gobierno nacional, por lo tanto cortar los medios de persecución religiosa, y de la subversión de los derechos de conciencia en materia de religión»⁴¹⁸.

Centramos el análisis de estas cláusulas en la objeción de conciencia tal como observó el Tribunal Supremo, donde la objeción puede tener raíces en la conciencia de un reclamante y la personalidad en el carácter religioso, y surge porque se siente atado en conciencia de no comprometer sus creencias religiosas⁴¹⁹. Y como afirmó el Congreso, la creencia en una relación con un Ser Supremo guarda relación con derechos superiores a los derivados de cualquier relación humana, y es un código moral⁴²⁰. Asimismo, el Juez Douglas declaró que los hombres pueden creer lo que no pueden probar, «no se podrán someter a la prueba de sus doctrinas o creencias religiosas. Las experiencias religiosa que son tales como la vida para algunos pueden ser incomprensibles para los demás»⁴²¹.

2.1.3.1.1. Jurisprudencia descanso semanal en Estados Unidos

Ante todo, la historia de las leyes dominicales se remonta a la historia colonial de los Estados Unidos. Tal y como afirmó el Juez Warren, «no es difícil discernir qué tal y como está actualmente escrito y administrado, la mayoría de ellos, al menos, son laicas más que de un carácter religioso, y que actualmente no guardan relación con el establecimiento de la religión como dichas palabras se utilizan en la Constitución (...) la mayor parte de las leyes de cierre dominical proporcionan un día de descanso uniforme a todos los ciudadanos, y el hecho que este día es el domingo, un día de

⁴¹⁸ *Wallace v Jaffree*, (1985), 472 US 38.

⁴¹⁹ *Gillette v USA* (1971), 401 US 437.

⁴²⁰ *USA v Seeger* (1965), 380 US 163.

⁴²¹ *USA v Ballard* (1944), 322 US 78.

especial importancia para los cristianos dominantes, no impide que el Estado, logre sus objetivos seculares»⁴²².

Son muchos los casos que se han generado en relación al descanso dominical, todos ellos producidos por la rica diversidad de cultos existentes en los Estados Unidos. Es de gran importancia el caso *McGowan v Maryland* (1961), en el que se presentó la petición de declarar el descanso dominical anticonstitucional por violar las cláusulas de establecimiento y de libre ejercicio⁴²³. El Tribunal consideró que aunque el descanso semanal tuviera un origen religioso, actualmente era un día secular que solo mantenía la esencia del reposo semanal. El Juez Burger fortaleció la postura del descanso semanal, el Estado debía de proporcionar a los trabajadores un descanso semanal uniformemente para un mejor provecho y bienestar de la comunidad⁴²⁴. En esta sentencia se analizó que el cierre dominical era anterior a la independencia americana, y se habían prohibido los trabajos corporales en domingo por Eduardo VI en el siglo XVI. Las leyes coloniales promulgaban que para la mejor observación y santificar el día del señor, comúnmente llamado Domingo: «promúlguese que todas las leyes promulgadas, y en vigor relativa a la observación del día (...) de cada día del Señor dedicarse a la observación de la misma, mediante el ejercicio de sí mismos al respecto en los deberes de la piedad y la religión verdadera». Aunque en el caso *Crowley*⁴²⁵ se había establecido que «la ley de ajuste a un lado el domingo como un día de descanso se mantiene, pero no da derecho al Gobierno a legislar para la promoción de las prácticas religiosas, sino de su derecho a la protección de todas las personas de la degradación física y moral que proviene de labor ininterrumpida».

En el análisis de la sentencia del caso *Braunfeld v Brown* (1961), se observa como unos judíos ortodoxos ponen en “entre dicho” la constitucionalidad de una ley de cierre dominical porque se les había impedido desarrollar libremente su religión. Un problema que influía en su supervivencia empresarial al tener que cerrar en

⁴²² *McGowan v Maryland* (1961), 366 US 420.

⁴²³ Los empleados de un centro comercial transgredieron las ordenanzas locales que limitaban y restringían las actividades comerciales en domingo. Los demandantes entendían que el día de descanso favorecía a un grupo religioso frente a otros (cláusula de establecimiento), e impedía el libre ejercicio de la libertad religiosa, dado que otros grupos religiosos observaban el día de descanso en otro día de la semana, pero que al tener que trabajar no podían desarrollar su religión (cláusula de libre ejercicio).

⁴²⁴ MORAN GARCIA, G. M.: «La protección jurídica de la libertad religiosa en USA», Cit., p.92.

⁴²⁵ *Soon Hing v Crowley* (1885), 113 US 703.

domingo, dado que por su religión no abrían en sábado y por tanto no generaban beneficios dicho día. En cambio, la jurisprudencia *Shebert* (1963) fundamenta que no se ha limitado a ser una solución para un caso de descanso sabático, «sino que ha tenido un enorme y prolongado impacto en el tratamiento jurídico de la libertad religiosa en los Estados Unidos, más allá del estricto ámbito de las objeciones de conciencia contra el trabajo en día festivo»⁴²⁶. Un miembro de la congregación religiosa Adventista del Séptimo Día no pudo obtener un empleo por estar en contra de sus convicciones religiosas, e intentó acogerse al seguro de desempleo que le fue denegado. La cláusula de libre ejercicio, contenida en la Primera Enmienda, no prohíbe al Gobierno «limitar las prácticas religiosas a través de leyes de general aplicación»⁴²⁷.

El Tribunal Supremo consolidó de una manera progresiva la aplicación de un criterio de proporcionalidad, en virtud del cual el derecho de libertad religiosa de los individuos solo puede ser limitado en la medida mínima imprescindible para satisfacer un interés dominante del Estado. Así surgió la doctrina jurisprudencial del “*Balancing Test*”, consagrada en la sentencia *Shebert*⁴²⁸. Donde es posible distinguir tres fases en su aplicación: la primera fase es una ponderación de la sinceridad y de la relevancia de la práctica religiosa del individuo; la segunda es la prueba, que normalmente le incumbe al Estado; y la tercera fase es la comprobación de que no existen medidas alternativas y de uso de los medios con carácter menos restrictivos⁴²⁹. Supone la identificación, una evaluación y una comparación de los intereses en un conflicto determinado, «dando un valor o rango a esos intereses», donde ambos tienen una legitimidad inicial, en un reconocimiento de las leyes⁴³⁰.

La Corte de Apelaciones del Sexto Circuito sostuvo el despido de un trabajador que se había negado a trabajar en domingo por razones religiosas. En *Dewey v Reynolds Metals* (1970)⁴³¹, se estableció que no fue una práctica ilegal ni

⁴²⁶ MARTINEZ-TORRON, J.: «Separatismo y cooperación en la experiencia jurídica norteamericana», Cit., p.152.

⁴²⁷ CAÑAMARES ARRIBAS, S.: «La protección de las minorías religiosas en el derecho norteamericano. A propósito de la sentencia *Gonzales v O Centro Espirita Beneficente*, del Tribunal Supremo de los Estados Unidos», *Revista de Derecho Político UNED*, núm.68, 2007, p.189.

⁴²⁸ Ibidem p.192.

⁴²⁹ LLAMAZARES FERNANDEZ, D.: *Derecho de la libertad de conciencia I, libertad de conciencia y laicidad*, 3ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2007, p.272.

⁴³⁰ PALOMINO R.: «Las objeciones de conciencia, conflictos entre conciencia y ley en el derecho norteamericano», Cit., p.41.

⁴³¹ *Kenneth Dewey v Reynolds Metals Company*, (1970), 429 F.2d 324.

discriminatoria la asignación por parte del empresario del trabajo en domingo, ni en su efecto, ni en su objeto. Y en consonancia con las directrices de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC), el empresario había hecho un ajuste razonable de las creencias de los empleados, dando al trabajador la oportunidad de asegurarle un reemplazo para su trabajo en domingo. Según los acuerdos de la negociación colectiva la empresa tenía derecho a fijar los horarios y las horas extras exigidas por la sociedad, excepto cuando un empleado tuviera una razón sustancial y justificable para no trabajar. Se proporcionaba un método justo y equitativo de la distribución de la carga de trabajo, entre los empleados, sin discriminación contra cualquiera de ellos.

Es lógico pensar que los servicios públicos deben dar un servicio a los ciudadanos las veinticuatro horas del día durante todo el año, aún así también ocurren conflictos, como en *United States v City of Albuquerque* (1976)⁴³². Un bombero Adventista del Séptimo Día fue despedido por no presentarse a trabajar un sábado. Para evitar trabajar los sábados el bombero cogía bajas por enfermedad. Tenía tres maneras de evitarlo: la primera era tomarse una licencia sin sueldo; una segunda manera era no tener que trabajar en el turno que coincidía con su observancia religiosa, cosa que no estaba en su mano; y por último, cambiar su turno con un compañero. El Tribunal encontró que los responsables de la ciudad habían hecho las adaptaciones razonables a sus prácticas religiosas, y que un alojamiento adicional habría dado lugar a una carga excesiva. Había sido despedido por insubordinación al negarse a presentarse a trabajar cuando se le había ordenado, y su actitud fue muy intransigente. El servicio de extinción de incendios es de interés público, y está destinado a proteger las vidas y las propiedades de los ciudadanos dependientes.

Otro caso similar fue el de un trabajador de una compañía de suministro de gas. En *Williams v Gas Company* (1976)⁴³³ el trabajador era miembro de la Iglesia de Dios, y también fue despedido por negarse a trabajar en un sábado. A diferencia del caso anterior, la empresa programaba a sus trabajadores en turnos de cinco días de trabajo ocho horas al día, a pesar que la política de la empresa era que todos los trabajadores debían estar disponibles los siete días de la semana, las veinticuatro horas al día, y que el servicio de gas era un suministro continuo e ininterrumpido.

⁴³² *United States of America v City of Albuquerque* (1976), 545 F 2d 110.

⁴³³ *Larry Williams v Southern Union Gas Company* (1976), 529 F 2d 483.

Cuando el trabajador se convirtió a la Iglesia de Dios, se le avisó que sería muy difícil prometerle que nunca sería llamado en sábado. El conflicto se produjo durante la construcción de un oleoducto que debía estar en servicio lo antes posible, y estaba situado en un lugar alejado. Aún así, la empresa había dejado al trabajador tomarse un día libre para celebrar un festivo obligatorio por su religión. El trabajo se retrasó un día que coincidió en sábado, y dada la importancia crítica del trabajo empresarial se solicitó su presencia. La empresa se enfrentaba a una situación de emergencia donde no había reserva de mano de obra calificada para poder terminar el proyecto, y el Tribunal entendió que la empresa había actuado de una manera razonable.

En *Redmon v GAF* (1978)⁴³⁴, un miembro de la congregación de los Testigos de Jehová era profesor de estudio de la Biblia, y sus clases fueron cambiadas a los sábados. Es cuando surgió el conflicto con su empresa y fue despedido. Tenía programado trabajo extra durante algunos sábados en su empresa, y el trabajador eligió entre sus prácticas religiosas. El Tribunal certificó la idea de que el término religión del Título VII sobre discriminación en el empleo, incluía todos los aspectos de la observancia y de la práctica religiosa, y además, la empresa no hizo ningún esfuerzo para acomodarlo en base a su religión. Quedaba claro que cada caso de un ajuste razonable, dependía de sus propios hechos y circunstancias, y se reducía a una determinación de razonabilidad en las circunstancias únicas de la relación individual entre trabajador y empresario, donde el Juez es el que está en la mejor posición para sopesar estas consideraciones.

También se ha debatido sobre la constitucionalidad de una ley estatal que garantizaba el derecho a no trabajar el día festivo de su religión en el Estado de Connecticut. *Thorton v Caldor* (1985) puso en evidencia una ley que establecía que nadie que observe un día concreto de la semana como el *Sabbath*, puede ser forzado por su empresario a trabajar dicho día, y que negarse a trabajar no podía ser causa de despido. Se estableció que no se podía favorecer a los observantes del Sabbath frente a otras religiones. Según Gloria Moran, es una sentencia débil en la

⁴³⁴ *Rodges Redmon v GAF Corporation* (1978), 574 F 2d 897.

coherencia argumental y «extraña al planteamiento y posiciones jurisprudenciales de la Corte»⁴³⁵.

En cuanto a las oportunidades de encontrar un empleo realizando una oposición, nos encontramos con el caso de un judío ortodoxo que demandó al Distrito Sanitario. Minkus⁴³⁶ era un judío ortodoxo que no pudo presentarse a un examen porque se había convocado en sábado, hecho que estaba en contra de sus convicciones religiosas sabáticas. El conflicto se generó cuando el Distrito Sanitario se negó a realizar los arreglos para que pudiera hacer el examen en otro momento. Aunque el Tribunal de Distrito no le dio la razón, el Tribunal de Apelación entendió que no se había realizado ningún esfuerzo para dar cabida a las prácticas religiosas del demandante, a pesar de que la ley requería que todos los candidatos realizaran la prueba exactamente en las mismas condiciones. El Tribunal estimó que los costos de realizar un examen por separado no eran muy gravosos y creía que se podían haber programado exámenes en días diferentes al sábado. El Distrito se defendió señalando que «la mayoría de las personas trabajan durante la semana, el viernes es el sábado musulmán, y el domingo es el día de descanso cristiano». Además, era una práctica habitual el programar los exámenes en sábado, por lo que quedaban excluidos los judíos ortodoxos de la posibilidad de conseguir un empleo, así como las demás congregaciones que observan el sábado. El Juez entendía que una agencia pública tenía la obligación de prever y planificar con antelación la realización de los ajustes razonables para los solicitantes de los grupos religiosos, que constituyen un segmento significativo para la comunidad. El Distrito tenía una política muy rígida, y podía haber desalentado a muchas personas de aplicar en la oposición por motivos religiosos.

Bueno, de acuerdo con la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) se ha observado un ligero aumento de las acciones judiciales por discriminación religiosa. Se pasaron de 2.541 casos en el año 2006 a 3.825 casos en el año 2016. En cuanto a las causas de acomodo razonable en las que se determinó que si hubo una discriminación basada en las pruebas obtenidas durante las investigaciones, se paso de 137 casos (2006) a 121 casos (2016). Mientras que los casos en que no se encontró ninguna causa razonable para creer que hubo

⁴³⁵ MORAN GARCIA, G. M.: «La protección jurídica de la libertad religiosa en USA», Cit., p.94.

⁴³⁶ *Minkus v Metropolitan Sanitary District* (1979), 600 F 2d 80.

discriminación basada en las pruebas obtenidas durante la investigación, fue de 1.524 casos (2006) a 2.706 casos (2016). Cuando se determina una causa razonable, generalmente los casos son seguidos por los esfuerzos para conciliar las cuestiones discriminatorias que dieron lugar a las denuncias⁴³⁷.

Mc Gowan v Maryland (1961). Los empleados de unos grandes almacenes⁴³⁸ fueron multados por vender en domingo, ya que las leyes de Maryland prohibían la venta de todo tipo de mercancías en ese día de la semana, a pesar de existir algunas excepciones. El Juez Warren presentó la opinión de la Corte, donde los problemas se referían a la constitucionalidad de las leyes de Maryland⁴³⁹. Leyes en las que se prohibía el trabajo, los negocios y otras actividades comerciales en domingo. Los recurrentes alegaron que las leyes violaban la igualdad ante la ley, eran contrarias a la Decimocuarta Enmienda, y eran leyes respecto al establecimiento de la religión y prohibían su libre ejercicio. Las excepciones legales para la venta de mercancías en domingo hacían arbitrario al estatuto bajo el que habían sido condenados. La Corte había sostenido hasta el momento, que la Decimocuarta Enmienda permitía a los Estados un amplio margen de discrecionalidad en la promulgación de leyes que afectaran a algunos grupos de ciudadanos de manera diferente frente a los demás. Los recurrentes argumentaban que el domingo era el día de reposo de las sectas cristianas predominantes, y que el propósito de la interrupción forzada de la mano de obra era facilitar y fomentar la asistencia a la iglesia. También que el propósito de establecer el domingo como día de descanso universal era inducir a las personas sin ninguna religión, o que tuvieran creencias religiosa marginales, para unirse a las sectas cristianas predominantes. Por lo que el propósito de crear una atmosfera de tranquilidad creado por el cierre en domingo, era ayudar a la realización de los servicios de la iglesia y la observancia de ese día sagrado. El Tribunal entendió que no había duda que las leyes originales que trataban sobre la mano de obra en domingo estuvieron motivadas por fuerzas religiosas. Pero lo que había que decidir es si la actual legislación sobre el domingo, todavía conservaba su carácter religioso.

⁴³⁷ EEOC (US Equal Employment Opportunity Commission), *Religion Based Charges* 2016, grafico que representa el número total de cargos presentados y resueltos de acuerdo con el Título VII en los que se alega discriminación basada en la religión, [visto en Internet el 25 de junio de 2017, <https://goo.gl/8tejKY>].

⁴³⁸ *McGowan v Maryland* (1961), 366 US 420.

⁴³⁹ Conocidas como leyes de cierre dominical o "Sunday Blue Laws".

El Tribunal estimaba que legislación de las leyes dominicales revelaban que había sido en beneficio de la Iglesia establecida. Que en el momento de la adopción de la Primera Enmienda y tras la Independencia, cada una de las colonias disponía de leyes que restringían algún tipo de trabajo en domingo. Pero las disposiciones coloniales que requerían de asistencia a la iglesia fueron abrogadas, y justificaciones seculares habían sido propuestas para hacer del domingo un día de descanso. Casi todos los Estados tienen algún tipo de regulación sobre el domingo, a pesar de ello, en la actualidad no guarda relación con el establecimiento de la religión. El Tribunal también aceptaba la idea de que, el propósito del Estado no es simplemente proporcionar el paro de un día de cada siete, busca establecer «un día de diferencia de todos los demás como un día de descanso, el reposo, la recreación y la tranquilidad. Un día en el que los miembros de una familia y de la comunidad, tienen la oportunidad de pasar y disfrutar juntos, un día en el cual existe una relativa calma y la disociación de la intensidad diaria de las actividades comerciales, un día en el que las personas pueden visitar a amigos y familiares que no están disponibles durante los días laborables». Por todo ello, el Tribunal estableció que los estatutos de Maryland no eran leyes con respecto al establecimiento de la religión, y rechazaba los argumentos de los recurrentes. No obstante, el Juez Frankfurter añadió que cualquiera que sea la naturaleza de «las propulsiones subyacentes del paro laboral en domingo impuesta por el Estado durante estos siglos anteriores a los veinte, es evidente que su efecto fue la creación de una institución del domingo como un día de diferencia. Sin duda, los orígenes eran religiosos, pero a través del uso de una larga tradición se habían convertido en una parte de la vida de la gente inglesa».

La opinión del Juez Douglas fue discrepante. Para él la cuestión no era si un día de cada siete podía ser impuesta por un Estado como un día de descanso. Tampoco si el domingo puede mantenerse como un día de descanso por la fuerza de la costumbre y del hábito. La pregunta era si un Estado podía imponer sanciones, a los que a diferencia de la mayoría cristiana que conforma la sociedad, el culto en un día diferente o no comparta los escrúpulos religiosos de la mayoría. Afirmaba que las instituciones de la sociedad se basaban en la creencia de que hay una autoridad más alta que la autoridad del Estado, que hay una ley moral que el Estado es incapaz de alterar, y que el individuo posee los derechos conferidos por el Creador, que el Gobierno debe de respetar. De hecho, en la Declaración de Independencia se

había manifestado que todos los hombres son creados iguales, y son dotados por su creador de ciertos derechos inalienables. El propio Tribunal expresó en *Zorach v Clauson*: «somos un pueblo religioso cuyas instituciones presuponen un Ser Supremo. Garantizamos la libertad de adorar a lo que uno elija. Hacemos espacio para la más amplia variedad de creencias y credos como las necesidades espirituales del hombre consideren necesarias. Patrocinamos una actitud por parte del Gobierno que no hace acepción a ningún grupo y que permite a cada florezcan según el celo de sus adherentes y el atractivo de su dogma»⁴⁴⁰.

Es más, los legisladores que establecieron la Primera Enmienda decidieron que Dios era para ser servido, pero que su servicio no sería motivado por medidas coercitivas del Gobierno. El Estado no puede obligar a uno a comportarse de sí mismo como para no ofender los escrúpulos religiosos de otro. La idea era limitar el poder del Gobierno para su actuación en materia religiosa, por lo que en asuntos de este tipo el Gobierno debe ser neutral. El Juez entendía que el domingo es una palabra en gran medida superpuesta con connotaciones y tradiciones, que se derivan de las raíces cristianas de nuestra civilización. Se reconocía la existencia de jueces que habían reconocido la importancia religiosa del domingo, incluso que las leyes habían existido para hacer cumplir el mantenimiento de su significado. El Juez Douglas evoco una cita de *Davis v Somerville*, «nuestros antepasados puritanos pretendían que el día no fuera solo un día de descanso de trabajo, sino también un día dedicado al culto público y privado, y a la meditación y reposo religioso, sin ser molestados por los ciudadanos seculares o las diversiones. Consideraron conveniente imponer la observancia del día por medio de la legislación penal, y los reglamentos estatutarios que crearon a tal efecto han continuado en vigor, sin ninguna modificación sustancial, hasta la actualidad»⁴⁴¹. Además, la historia podía resumirse como dijo el Juez Terry del Tribunal Supremo de California hace un siglo, «por mucho que pueda ser disfrazada, un día de descanso es una idea puramente religiosa. Derivado de las instituciones sabáticas del hebreo antiguo, se ha adoptado en todos los credos de éxito de las sectas religiosas en todo el mundo civilizado, y ya sea el viernes mahometano, el sábado israelita, o el domingo de la cristiana, es igualmente fijado en el efecto de sus seguidores, más allá del poder de la erradicación, y en la mayoría de los Estados de nuestra confederación, la ayuda de

⁴⁴⁰ *Zorach v Clauson* (1952), 343 US 306.

⁴⁴¹ *Davis v City of Somerville* (1880), 128 Mass. 594.

la ley para hacer cumplir su observancia se ha dado bajo el pretexto de una, o la regulación de la policía civil municipal». Incluso el Juez Burnett había afirmado en referencia a una ley dominical, que la legislatura no puede obligar a los ciudadanos a hacer aquello que la Constitución lo deja libre para hacer u omitir, a su elección. Y que dicho acto viola tanto la libertad religiosa de los cristianos como de los judíos.

Al Juez Douglas le parecía claro que las leyes de los Estados obligaban bajo las sanciones de las propias leyes de abstenerse del trabajo, o de la recreación del domingo debido a creencias religiosas de la mayoría en ese día. Pero que es una extraña declaración de derechos que hace posible que el grupo religioso dominante “traiga a la minoría en cintura”. Las leyes dominicales obligaban a las minorías a obedecer los sentimientos religiosos de la mayoría, y proporcionan un estímulo coercitivo a los hermanos más débiles. La historia de la cláusula religiosa de la Primera Enmienda fue una lucha para liberarse de las sanciones a la adhesión de otras religiones. Las actuales leyes dominicales colocaban a judíos ortodoxos y sabatarios bajo cargas adicionales a causa de sus opiniones o creencias religiosas. Que requieren que se abstengan de su comercio o negocio en domingo, por lo que se reduce su semana laboral a cinco días, a menos que violen los preceptos de su propia religión. Todo esto los colocaba en desventaja competitiva, los penalizaba por adherirse a sus creencias religiosas. En opinión del Juez Douglas, la protección especial que las leyes dominicales daban a los grupos religiosos dominantes, era una interferencia del Estado con el libre ejercicio de la religión. Por todo ello, disentía de la aplicación de sanciones contra ninguno de los reclamantes, ya que ello implicaba a los Estados en cuestiones religiosas contrarias al mandato Constitucional.

Braunfeld v Brown (1961). Unos comerciantes judíos⁴⁴² demandaron la ejecución de una Ley promulgada en Pensilvania, que prohibía la venta al por menor en domingo. Afirmaban que dicha ley violaba la Decimocuarta Enmienda de “Igualdad y Protección”, y que interfería en el libre ejercicio de su religión al imponer unas serias desventajas económicas, dado que ellos observaban el sábado. El Tribunal Supremo estimó que la Decimocuarta Enmienda no era violada, dado que ya se había aclarado en la sentencia *Harrison-Allentown v McGinley*⁴⁴³. Y la única cuestión

⁴⁴² *Braunfeld v Brown* (1961), 366 US 599.

⁴⁴³ *Two Guys from Harrison-Allentown v McGinley* (1959), 179 F. Supp.944.

que quedaba por resolver era si dicha ley interfería con el libre ejercicio de la religión. Los comerciantes alegaban que su establecimiento ya había estado abierto en domingo, y que era un día en el que hacían una sustancial cantidad de dinero. El domingo compensaban las pérdidas acumuladas por el cierre en sábado. En dicha situación podían perder su negocio, en beneficio de sus competidores no “sabatistas”. Y como resultado, les obligaría a renunciar a la observancia del sábado, que era un principio básico para los judíos ortodoxos. Igualmente, la Corte estaba de acuerdo en que había ciertos aspectos de la práctica religiosa que no podían ser restringidos de ninguna manera por ley alguna. Aunque la libertad de actuar no está totalmente libre de restricciones legislativas como se vio en la sentencia *Cantwell v Connecticut*⁴⁴⁴. Por otra parte, el efecto de la ley no incomodaba a todos los miembros de la fe judía ortodoxa, solo para los que creían necesario trabajar en domingo, y dicha ley dominical simplemente regulaba una actividad secular.

El Juez Warren afirmó que la legislación no hacía ilegal la práctica del ejercicio de la religión, y que eran una nación cosmopolita compuesta por muchas religiones diferentes. No se podría esperar que los legisladores aprobaran ninguna ley que pusiera en desventaja económica a algún sector religioso. Pero si un Estado regulaba una conducta mediante la promulgación de una ley general, cuyo propósito fuera promover los objetivos seculares, la ley era válida a pesar de tener una carga indirecta sobre la práctica religiosa. En cambio, el Juez Brennan disenta, los demandantes eran pequeños comerciantes, fieles a la fe judía ortodoxa, y que se veían perjudicados. El cierre del negocio en el domingo les afectaba, dado que el área de los negocios en viernes noche y sábado son horas punta. Y sin embargo los judíos ortodoxos cerraban sus negocios a sabiendas que obtendrían pérdidas económicas, y que con dicha ley perdían la capacidad de ganarse la vida. El Juez Stewart aseguraba que Pensilvania había aprobado una ley que obligaba a un judío ortodoxo a elegir entre su fe religiosa y su supervivencia económica, y que era una elección cruel. Afirmó que «para mí, esto no es algo que pueda ser barrido debajo de la alfombra y olvidado en el interés de la unión forzada del domingo. Creo que el impacto de esta ley en los recurrentes viola flagrantemente su derecho constitucional al libre ejercicio de su religión».

⁴⁴⁴ *Cantwell v Connecticut* (1940), 310 US 296. Incluso cuando la ley está de acuerdo con sus convicciones religiosas.

Sherbert v Verner (1963). A lo largo de la historia jurisprudencial norteamericana se han dado casos similares de reclamaciones sobre las prestaciones de desempleo, sobre todo por negarse a trabajar en el día de descanso de su religión. En *Frazze v Illinois*⁴⁴⁵, el trabajador se había negado a prestar servicios en domingo por sus creencias religiosas cristianas. Se entablaba una discusión histórica de prohibiciones religiosas contra el trabajo en sábado o en domingo. No era miembro de una secta religiosa o iglesia establecida, ni tampoco podía afirmar que su negativa al trabajo era el resultado de una creencia. La Corte de Apelación había rechazado su reclamación al entender que no trabajar en domingo debía encontrarse en un principio o dogma de una religión establecida. El trabajador no era miembro de ninguna Iglesia, y no era una buena razón para su negativa a trabajar en domingo. Pese a ello, el Tribunal Supremo recordó que las creencias arraigadas en la religión estaban protegidas por la cláusula de libre ejercicio, y que aunque existan una amplia variedad de denominaciones cristianas que no profesan ser obligados por su religión a rechazar el trabajo en domingo, esto no disminuía la protección del Sr. Frazze. Con lo que la sentencia del Tribunal de Apelaciones fue invertida. También fue declarada una violación de la cláusula de libre ejercicio en *Hobbie v Unemployment Florida*⁴⁴⁶, en relación al despido de un trabajador por su negativa a prestar servicios en su día de descanso religioso (sábado), donde el trabajador se veía obligado a elegir entre el trabajo y la fidelidad a sus creencias religiosas. Pero la sentencia *Sherbert* tuvo una enorme transcendencia, dado que fue casi coetánea a la Ley de Derechos Civiles. Sus efectos fueron más allá del ámbito laboral, y marcaron «las pautas interpretativas fundamentales acerca de la protección de la libertad religiosa»⁴⁴⁷.

La sentencia *Sherbert*⁴⁴⁸ trata de una mujer miembro de la iglesia Adventista del Séptimo Día, que solicitó una compensación por desempleo y le fue denegada. La mujer prestaba sus servicios laborales como operadora en una empresa textil cuando se convirtió adventista. Su empleador la permitió trabajar en una semana laboral de cinco días. Pero años más tarde, la empresa la cambió a una semana

⁴⁴⁵ *Frazee v Illinois Department of Employment Security* (1989), 489 US 829.

⁴⁴⁶ *Hobbie v Unemployment Appeals Comm'n Florida* (1987), 480 US 136.

⁴⁴⁷ DIEZ FERNANDEZ, J. A.: «La libertad religiosa de personas jurídicas en el ámbito laboral. Análisis comparado entre jurisprudencia europea y norteamericana», en CANO RUIZ, I. (ed.): *Identidad religiosa y relaciones de trabajo: un estudio de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Comares, Granada, 2015, p.173.

⁴⁴⁸ *Sherbert v Verner* (1963), 374 US 398.

laboral de seis días para establecer turnos de trabajo por necesidades empresariales. Sin embargo, se negó a trabajar los sábados en conciencia con su fe, y fue despedida. Se encontró incapaz de encontrar un trabajo donde no se trabajara en sábado. Presentó una reclamación bajo la ley de compensación de desempleo. Dicha reclamación le fue denegada porque no había aceptado un empleo cuando se le había ofrecido, y cuyo problema era que debía de trabajar en sábado. La ley de Carolina establecía que para poder recibir esa compensación el solicitante debía de ser capaz de trabajar y disponible para trabajar. Y no se podía negar a aceptar un empleo que se le ha ofrecido por parte de la oficina de empleo. Se sugirió que la recurrente no se encontraba con derecho al desempleo, porque no había sido resultado de la falta de trabajo. Era cierto que la falta de disponibilidad para el trabajo por algunas razones personales, no tenía nada que ver con asuntos de conciencia o religión, y se la inhabilitó en los beneficios de desempleo. Aunque la recurrente sostenía que la cláusula de libre ejercicio impedía que el Estado se negara a conceder los beneficios por razones personales de no trabajar en sábado.

El Juez Brennan afirmaba que el reconocimiento del derecho a las prestaciones por desempleo, no servían para coartar las libertades religiosas de cualquier persona. Este no era un caso en el que las convicciones religiosas de un trabajador sirvieran para hacer de él un miembro no productivo de la sociedad. Ningún Estado podía excluir a católicos, luteranos, bautistas, musulmanes, judíos, metodistas, no creyentes, o los miembros de cualquier otra fe, a causa de su fe, o falta de ella, a partir de la recepción de los beneficios de la legislación sobre el bienestar público. El Juez determinó que en garantía del libre ejercicio de la religión tanto en la Primera como en la Decimocuarta Enmienda, «no tenemos ocasión de considerar la reclamación del recurrente de que la denegación de beneficios también la privó de la igual protección de la violación de las leyes», con lo que invertía la sentencia del Supremo de Carolina dando la razón a la trabajadora demandante.

El Juez Douglas determinaba que muchas personas tienen creencias diferentes a las de la mayoría de la sociedad. Creencias que estaban protegidas por la Primera Enmienda, pero que podrían ser fácilmente “pisados” bajo la apariencia de regulaciones que muestran los puntos de vista de la mayoría. Afirmaba que muchos habían pensado que la mayoría podía, a través de la acción del Estado, a obligar a una minoría a observar sus reservas religiosas particulares, siempre y cuando la

regla de la mayoría pudiera decirse que realizara alguna función secular válida. El Juez Steewart aseguraba que la Corte de Carolina no podía, bajo la circunstancia de negarse a trabajar en sábado por su fe, declarar que fuera no disponible para trabajar en el sentido de su Estatuto, porque hacerlo violaría su derecho constitucional al libre ejercicio de la religión.

En cambio, el Juez Harlan optó por un voto disidente, y manifestó que la Ley de Compensación por Desempleo había sido promulgada en 1936, en respuesta a los graves problemas económicos y sociales que habían surgido durante dicho período. En ella se afirmaba que la inseguridad económica debida al desempleo era una seria amenaza para la salud, la moral y el bienestar de la gente. El interés del legislador fue evitar el caos social, durante los períodos que no había trabajo, y al mismo tiempo no había intención de proporcionar un alivio a aquellos que por razones puramente personales no estaban disponibles para el trabajo. Explicaba que el Tribunal de Carolina alegaba que todas las fábricas de la zona, operaban seis días a la semana, por lo que a la recurrente se la consideraba disponible para el trabajo, y por tanto, no elegible para los beneficios. Y que las convicciones religiosas no tenían importancia para la aplicación de la ley, dado que el Estado no discriminaba al recurrente en base a sus creencias religiosas, sino que se le negaban los beneficios al igual que a cualquier otro que estuviera disponible para el trabajo.

Trans World Airlines (TWA) v Hardison (1977). Hardison trabajaba en una aerolínea en un departamento que operaba las veinticuatro horas al día todos los días del año. Cuando se convirtió a la religión de la Iglesia de Dios, debía observar el sábado y ciertas fiestas al año. Cuando informó a su jefe de su nueva situación, acordó buscar un cambio en el trabajo o bien un cambio en los días de descanso compatibles con sus creencias religiosas, y el problema estuvo resuelto temporalmente. En cuanto a los festivos no había problema dado que a él no le importaba trabajar las fiestas tradicionales, que era cuando sus compañeros las disfrutaban. El problema sobrevino cuando fue transferido a otro edificio, donde el sistema de antigüedad era independiente del que tenía. En su antiguo edificio disponía de la suficiente antigüedad para poder librar los sábados. Pero en este edificio se encontraba en la parte inferior de la lista y era difícil librar todos los sábados. A Hardison se le solicitó que trabajara en sábado cuando un compañero se fue de vacaciones. Pero el sindicato no estaba dispuesto a violar las disposiciones

de antigüedad del convenio colectivo. Aunque Hardison propuso trabajar solo cuatro días a la semana, la oferta fue rechazada porque podía poner en peligro las funciones críticas de las operaciones. Al no llegar a un alojamiento razonable, se negó a presentarse a trabajar los sábados, y fue despedido por insubordinación.

Hardison invocó⁴⁴⁹ la Ley de Derechos Civiles, que hace que sea una práctica ilegal en el empleo, la discriminación a un empleado sobre la base de su religión. El Tribunal de distrito fallo a favor de TWA, y el Tribunal de Apelaciones revocó la sentencia sosteniendo que la compañía no había satisfecho la obligación de acomodarlo. En opinión del Tribunal de Apelaciones, TWA había rechazado tres alternativas razonables, y cualquiera de ellas hubiera cumplido con su obligación sin dificultades. Con el tiempo se concedió la petición de “*certiorari*” para que el Tribunal Supremo⁴⁵⁰ estudiara el caso, y el Juez White dio la razón a la TWA.

El Juez White afirmó que la EEOC había modificado sus directrices, para que los empresarios hicieran los «ajustes razonables a las necesidades religiosas de los empleados actuales y futuros, donde dichas adaptaciones se pueden hacer sin dificultad excesiva para el ejercicio de la actividad del empresario». Aunque la ley no proporcionaba ninguna orientación para determinar el grado de acomodación que se requería de un empresario. El Juez White aseguró no estar de acuerdo con el Tribunal de Apelaciones en cuanto a los esfuerzos de la TWA en hacer los esfuerzos razonables para acomodar a Hardison. En cuanto al sistema de antigüedad, si representaba un alojamiento significativo tanto a las necesidades religiosas como seculares de todos los empleados de la compañía, dado que representaba una forma neutral de reducir al mínimo el número de ocasiones en las que el empleado debía de trabajar, en un día que preferiría descansar. Además, aseguró que la negociación colectiva estaba «destinada a efectuar acuerdos viables y ejecutables entre empresarios y trabajadores (...) no podemos estar de acuerdo con Hardison y la EEOC que un sistema acordado de antigüedad debe dar paso cuando sea necesario, el dar cabida a las prácticas religiosas». También afirmó que no había voluntarios para los sábados para sustituir a Hardison, y darle los días libres. Por lo que la TWA habría tenido que privar a otro trabajador de su descanso que no tuviera una religión en la que se observara el sábado. En opinión del Juez White, fue una

⁴⁴⁹ Invocó el artículo 42 USC 2000e del Título VII de la Ley de Derechos Civiles.

⁴⁵⁰ *Trans World Airlines TWA v Hardison* (1977), 432 US 63.

casualidad que el sistema de antigüedad suscitara problemas en el ejercicio de su religión, el sistema no estaba diseñado para discriminar a ninguna religión.

A pesar de todo, tanto el Juez Marshall como el Juez Brennan tenían una opinión contraria. Ambos pensaban que TWA podría haber acomodado a Hardison sin privar a ningún empleado de sus derechos contractuales, y tampoco se hubieran impuesto considerables costes a la compañía. También manifestaron su descontento, dado que a Hardison se le había privado de su medio de vida de una manera innecesaria, simplemente por haber optado por seguir los dictados de su conciencia. Declararon que «la tragedia final es que a pesar de los esfuerzos del Congreso (...) de nuestra hospitalidad a la diversidad religiosa- está seriamente erosionada. Todos los estadounidenses serán un poco más pobres hasta que se borre la decisión de hoy. Respetuosamente disentimos».

Wren v T.I.M.E. DC (1979). Donald Wren⁴⁵¹ estaba bautizado en la Iglesia de Dios, y trabajaba en una empresa de transportes que funcionaba los 365 días del año. La empresa tenía un sistema de antigüedad donde los conductores que llevaban más tiempo en la empresa, podían solicitar el día de descanso que pedían. Wren tenía la suficiente antigüedad para poder librar la gran mayoría de los sábados por sus creencias religiosas hasta que llegó una crisis financiera. Con la crisis la empresa redujo su plantilla y el número de conductores. Los trabajadores que quedaron en activo tuvieron que trabajar a máxima capacidad, con lo que Wren tenía que trabajar con mayor frecuencia en sábado. Pero después de varias ausencias que afirmaba haber ido al médico, o que estaba enfermo, Wren fue advertido, y finalmente despedido.

Wren alegaba una discriminación religiosa en base a la Ley de Derechos Civiles. El Tribunal ya había declarado en el caso TWA, que el Título VII no requería que un empresario no estaba obligado a tomar medidas si tenían que soportar los costes. Si bien es cierto que la empresa no hizo todo lo posible por acomodar al trabajador, hizo esfuerzos dentro del sistema de antigüedad. El Tribunal afirmó que la empresa no podía ser obligada a soportar más que un coste de mínimos, y violaría el sistema de los trabajadores con mayor antigüedad, por lo que rechazó sus pretensiones.

⁴⁵¹ *Donald Wren v T.I.M.E. DC (1979)*, 595 F 2d 441.

Thorton v Caldor (1985). Thorton⁴⁵² era miembro de la congregación presbiteriana, que observa como día de descanso el domingo. Empezó a trabajar en una cadena de tiendas al por menor, momento en que las tiendas estaban cerradas en domingo en conformidad con la ley estatal. Pero los legisladores revisaron las leyes de cierre dominical, y permitieron que ciertos tipos de negocios abrieran. Además se añadió una disposición (53-303e §) que prohibía el empleo de cualquier trabajador más de seis días a la semana, y garantizaba a los empleados el derecho a no trabajar en base a su fe religiosa. Después de la revisión de la ley, el dueño abrió sus tiendas en domingo. Pero a pesar de observar el domingo como día en su religión, Thornton trabajó algunos domingos. Cuando fue transferido a otra tienda, comunicó que ya no iba a trabajar más domingos porque era el día de reposo que debía observar. Invocó la protección de la disposición 53-303e §, «ninguna persona que afirma que se observa un día en concreto de la semana como su día de reposo puede ser requerido por el empresario para trabajar en dicho día. La negativa de un empleado a trabajar en su día de reposo no será razón suficiente para su despido».

Thorton rechazó la oferta de ser trasladado a otra tienda que cerraba en domingo o de ser trasladado a otra tienda con un sueldo inferior. Sin embargo, en 1980 la empresa traslado al trabajador a una tienda de Connecticut, y renunció dos días después. Presentó una queja ante la Junta Estatal de Mediación alegando que se había violado la ley de Connecticut. La Junta evaluó la sinceridad de su reivindicación y llegó a la conclusión que se basaba en una convicción religiosa sincera, por lo que ordenó restituirle en su puesto de trabajo. Aunque el Tribunal Supremo de Connecticut invirtió la sentencia, ya que sostenía que la ley no tenía un propósito secular claro, y que al autorizar a cada empleado a designar su día de descanso permitía avanzar en la religión.

El Juez Burger, afirmó que bajo las cláusulas sobre religión, el Gobierno debe protegerse de las actividades que incidan sobre la libertad religiosa, y debe esforzarse en no obligar a la gente a actuar en nombre de ninguna religión. Una ley debe tener un propósito secular, y no debe fomentar el enredo excesivo del Gobierno con la religión, dado que su efecto principal es no avanzar o inhibir la religión. En esencia, el estatuto de Connecticut imponía a los empleados y empleadores el deber de conformar sus prácticas comerciales a las prácticas

⁴⁵² *Estate of Thorton v Caldor* (1985), 472 US 703.

religiosas particulares de cada empleado mediante la observación del sábado, que el empleado designa unilateralmente. Añadió que el estatuto no tenía en cuenta la conveniencia o los intereses del empleador, o las de los otros empleados que no observaban ese día de reposo. Y que no permitía ninguna consideración en cuanto a que el empleador había hecho propuestas de una adaptación razonable, «esta ponderación inflexible a favor de los observadores del sábado sobre todos los otros intereses contraviene el principio fundamental de las cláusulas de religión». Sostenía que el estatuto proporcionaba a los observadores del sábado un absoluto e incondicional derecho a no trabajar en su día de reposo, con lo que violaba la cláusula de la Primera Enmienda.

El Juez O'Connor tuvo un voto concurrente, afirmó que la ley tenía un efecto inadmisibles porque transmitía el mensaje de un respaldo a la observancia del sábado, y que ese mensaje iba en detrimento de los que no la comparten. Afirmaba que las disposiciones de la Ley de Derechos Civiles se oponían a la discriminación en el empleo basada en una religión personal, y requieren que los empleadores acomoden de una manera razonable las prácticas religiosas de sus trabajadores a menos que ello causara una dificultad excesiva para su negocio. Una ley debía manifestar un propósito secular válido, y su efecto debía ser admisible en virtud de la Cláusula de Establecimiento. Resumiendo, era inconstitucional que la legislación de un Estado ordene a los empleadores, que acomoden los horarios de trabajos a las obligaciones sabáticas de sus empleados. Sin embargo, según la sentencia Sherbert es «constitucionalmente obligatorio pagar el subsidio de desempleo cuando el trabajador pierde su puesto por cumplir con el precepto religioso del descanso sabático»⁴⁵³.

Protos v Volkswagen (1986). Los empresarios están obligados a realizar los ajustes razonables para que los trabajadores puedan observar sus prácticas religiosas bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles. En este caso, el Tribunal de Distrito había dictaminado que Volkswagen se había negado a acomodar a una trabajadora miembro de la Iglesia de Dios, que debía ser dispensada de las horas extras en sábado. Cuando Angeline Protos⁴⁵⁴ fue contratada, su trabajo no entraba en conflicto con sus principios religiosos, ya que trabajaba de lunes a viernes. Pero

⁴⁵³ MARTINEZ-TORRON, J.: «Separatismo y cooperación en la experiencia jurídica norteamericana», Cit., p.109.

⁴⁵⁴ *Angeline Protos v Volkswagen of America* (1986), 797 F 2d 129.

cuando la empresa anunció que programaban horas extraordinarias obligatorias en sábado, Protos comunicó su incapacidad de trabajar por motivos religiosos. Fue advertida por la empresa ante su ausencia durante varios sábados, y presentó una denuncia por discriminación ante la EEOC. En ese momento la empresa exploró la posibilidad de asignarla a un nuevo puesto, pero la lista de espera era larga, y dependía de la antigüedad por convenio colectivo. No podía ser seleccionada sin una renuncia por parte del sindicato. El sindicato se negó y no la asignaron a un nuevo puesto, y a causa de un par de ausencias, fue irremediabilmente despedida.

Desde la sentencia de *TWA v Hardison*, varios tribunales habían establecido directrices para utilizar en los casos de adaptación religiosa. Primero había que establecer un caso *prima facie*, mostrando que el trabajador tiene una autentica creencia religiosa que entra en conflicto con el requisito del empleo, que había informado al empresario, y por último, que había sido disciplinado por no cumplir algún requisito en el empleo. Una vez que el trabajador demandante había demostrado un caso *prima facie*, la carga se desplazada a la empresa para producir la evidencia que muestre que no puede acomodar de una manera razonable al trabajador sin incurrir en una carga excesiva. Protos había establecido un caso *prima facie*, y la empresa estaba de acuerdo con las creencias sinceras del trabajador, por lo que el Tribunal de Distrito había articulado la norma jurídica de forma correcta. Aunque el Tribunal de Apelación afirmó que se había equivocado cuando otorgó los beneficios del desempleo, no se equivocó al declarar que Volkswagen podría haber dado acomodo razonable al trabajador sin dificultades excesivas. Y el requisito de la adaptación religiosa del Título VII no violaba la clausula de establecimiento. Sin embargo, erró en la inclusión de la indemnización de los atrasos del trabajador, para el beneficio de desempleo.

Elmenayer v ABF (2003). En el caso de *Elmenayer v ABF*⁴⁵⁵ se analiza si el rechazo presuntamente razonable de un empresario, sobre la propuesta de establecimiento de las necesidades religiosas de uno de sus trabajadores es una violación continua. *Elmenayer* era un conductor musulmán que antes del año 1996 no tuvo problemas. El trabajador era capaz de coordinar el compromiso religioso de los viernes con su programa de entregas. Acudía a rezar a la mezquita durante su hora de almuerzo. Pero el problema surgió cuando fue asignado a una nueva zona

⁴⁵⁵ *Amr F. Elmenayer v ABF Freight System Inc.* (2003), 318 F 3d 130.

de trabajo, en vez de una ruta que hacía normalmente. En el momento que comenzó la pausa del viernes⁴⁵⁶ viajó a la mezquita más próxima y tardó más tiempo del que disponía, incumpliendo las normas de la empresa. Cuando su jefe (Murphy) le preguntó por su retraso, *Elmenayer* respondió que era musulmán practicante y había estado rezando en la mezquita. Murphy le avisó que podía ser despedido por abandono de su puesto de trabajo, y como resultado de este incidente fue suspendido con dos semanas sin sueldo. Presentó a la empresa una solicitud para que le acomodaran razonablemente, y se le permitiera cumplir con las obligaciones religiosas del viernes. Propuso que se le permitiera combinar el descanso del café con la pausa del almuerzo de los viernes, y tendría unos minutos adicionales para su oración, además se ofreció para entrar media hora antes o salir una hora después. Fue informado de que no se le concedía la petición, y en su lugar su jefe le ofertó el turno de noche que le permitiría no tener obligaciones laborales durante los viernes. Además, se le dio la opción de acudir a la oración en su pausa del almuerzo, dentro de la hora asignada, aunque esta opción estaba restringida por la advertencia de despido por estar fuera de su ruta los viernes a la hora del rezo. Por otra parte, no tenía la suficiente antigüedad para el cambio al turno de noche, y dicho trabajo tenía el inconveniente que no entraba dentro de sus competencias. El trabajador tuvo un incidente con un camión, y cometió el error de no informar hasta el día siguiente. Y en base a este incidente también fue suspendido con dos días sin paga⁴⁵⁷.

El trabajador presentó ante la EEOC una reclamación por discriminación. Alegó que se le había negado el alojamiento solicitado, y fue sancionado con la advertencia de ser despedido en base a su religión musulmana. La EEOC desestimó los cargos y demandó a ABF ante el Tribunal de Distrito. El Juez Gleeson llegó a la conclusión que su demanda frente a su suspensión fue extemporánea, dado que no había presentado cargos en el tiempo establecido. También entendía que la suspensión se había hecho antes de saber que era musulmán, y que la propuesta de su jefe para trabajar de noche era un ajuste razonable para sus prácticas religiosas. No parecía que ninguna decisión sobre el ajuste razonable del empresario parecía una violación continua de las prácticas religiosas del empleado.

⁴⁵⁶ Establecida en una hora según el convenio colectivo.

⁴⁵⁷ El trabajador no había sido entrenado, ni advertido que debía reportar cualquier incidente en el acto, y entendía que la suspensión equivalía a un trato desigual en comparación con sus compañeros.

2.1.3.2. Canadá

La Constitución de Canadá⁴⁵⁸ determina que toda persona tiene como libertad fundamental la libertad de conciencia y religión, que toda persona es igual ante la ley, y tienen derecho a igual protección e igual beneficio de la ley sin discriminación. En particular, sin discriminación basada en la raza, el origen nacional o étnico, color, religión, sexo, edad o discapacidad mental o física. Además, la neutralidad religiosa del Estado implica la prohibición de estar a favor o en contra de una religión sobre otra. Por otra parte, las leyes canadienses buscan reducir las desigualdades producidas por la discriminación sistémica, y materializar la igualdad en el medio laboral, «de modo que nadie se vea privado de ventajas u oportunidades por motivos distintos a su competencia»⁴⁵⁹. En 1982 se aprobó la Carta Canadiense de Derechos y Libertades, que pasó a formar parte de la Constitución de Canadá. Se crearon dos Instituciones dedicadas al estudio de los mecanismos necesarios para la puesta en práctica del contenido de la Carta, así como las resoluciones de litigios que se sustentaban sobre su contenido. Se crearon la Comisión de Derechos de la Persona, y el Tribunal de Derechos de la Persona. No obstante, las diferentes provincias que conforman el Estado fueron aprobando Cartas sobre los derechos de las personas, y sobre todo legislación referente a la discriminación⁴⁶⁰.

Canadá adoptó oficialmente una política multicultural, en la que conviven los pueblos indígenas que vivían antes que los europeos se instalaran en América, con los anglófonos y francófonos, además de las cientos de culturas diferentes producto de la inmigración⁴⁶¹. Según la oficina del censo de Canadá, 12,9 millones de canadienses son católicos que son el 43% de la población, el 29% son protestantes (8.654.850) siendo el segundo grupo religioso del país. Los musulmanes ascienden al 2% de la población (579.640). Los ortodoxos son el 1,6%, los hindúes el 1%, y el 1,1% son judíos (329.995), frente a 16% de la población que afirma no tener

⁴⁵⁸ *Constitution Act 1982, Canadian Charter of Rights and Freedoms*, [visto en Internet el 25 de octubre de 2016, <https://goo.gl/9nsj3F>].

⁴⁵⁹ DENISE HELLY: «Logros y limitaciones del multiculturalismo canadiense», *Política Exterior* núm.120, Vol. XXI, noviembre-diciembre 2007, p.116.

⁴⁶⁰ CAMOS VICTORIA, I.: «La evolución del tratamiento de la discriminación en materia de empleo en la aplicación de las Cartas de Derechos y Libertades de las personas en Canadá y en Quebec», *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales*, núm.37, 2002, pp.122-123.

⁴⁶¹ RUIZ VIEYTEZ, E. J.: «Crítica del acomodo razonable como instrumento jurídico del multiculturalismo», *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, núm.18, 2009, pp.4-5.

religión⁴⁶². La particularidad confesional de las colonias canadienses «está en la pervivencia y simultaneidad de las iglesias oficiales con la tolerancia y el pluralismo religioso»⁴⁶³. Igualmente, la Ley canadiense sobre multiculturalismo del año 1988 reconoce y promueve el entendimiento de que, el multiculturalismo refleja la diversidad cultural y racial de la sociedad, donde se reconoce la libertad de todos los canadienses para preservar, mejorar y compartir su patrimonio cultural. Por lo que asegura a todos los canadienses de cualquier origen, tengan la misma oportunidad de obtener un empleo, y establece que las personas pertenecientes a minorías étnica, religiosas o lingüísticas, no se les pueda negar a gozar de su propia cultura, a profesar y practicar su propia religión y/a utilizar su propio idioma⁴⁶⁴.

La jurisprudencia canadiense apoya de una manera firme, que el Estado no debe discriminar a las religiones, o imponer cargas a los creyentes religiosos que no se imponen a otros, o retener los beneficios de los creyentes religiosos que se conceden a otros. Es más, el Estado de Canadá no está obligado a ser neutro en cuanto a la religión en general. Tampoco está obligado a abstenerse de facilitar o apoyar el ejercicio de la libertad religiosa mientras lo haga sin discriminar ningún sistema de creencias religiosas o de conciencia en particular⁴⁶⁵. La comprensión canadiense de los derechos religiosos es una manifestación positiva del compromiso con un modelo de ciudadanía no asimilacionista, cuyo objetivo es promover la igualdad y el multiculturalismo⁴⁶⁶. Además, en la conformación multicultural de su sociedad, la doctrina sobre los derechos del hombre explica la sensibilidad y el grado de protección que alcanza su ordenamiento en cuanto a los derechos la libertad de pensamiento, conciencia y religión⁴⁶⁷.

En cuanto a los descansos semanales, el Código de Trabajo de Canadá⁴⁶⁸ establece que para cada trabajador, las horas de prestación de trabajo a lo largo de una semana deben estar programadas y por lo menos dispondrá de un día completo de

⁴⁶² Estadísticas de la Oficina del Censo de Canadá, [visto en Internet el 25 de octubre de 2016, <https://goo.gl/Gd12tT>].

⁴⁶³ RELAÑO PASTOR, E.: «Derechos (humanos) individuales y pluralismo religioso: conflictos y propuestas», en AA.VV.: *Derechos humanos y diversidad religiosa*, Alberdania, Zarautz, 2010, p.235.

⁴⁶⁴ *Canadian Multiculturalism Act*, RSC 1985, aprobada el 25 de julio de 1988, [visto en Internet el 25 de octubre de 2016, <https://goo.gl/wbzdZ9>].

⁴⁶⁵ RICHARD MOON: *Law and religious pluralism in Canada*, UBC Press, Toronto, 2008, p.94.

⁴⁶⁶ *Ibidem* p.106.

⁴⁶⁷ MONTILLA, A.: «Derecho a conmemorar las festividades y descanso semanal», *Cit.*, p.20

⁴⁶⁸ *Canada Labour Code* (R.S.C., 1985, c. L-2), *Part III – Standard Hours, Wages, Vacations and Holidays, Division I – Hours of Work* (173), [visto en Internet el 25 de octubre de 2016, <https://goo.gl/5rSUT8>].

descanso semanal. Siempre que sea posible el domingo será el día normal de descanso. Ahora bien, la Ley de normas de trabajo⁴⁶⁹ establece que un trabajador, con una semana laboral de cuarenta horas, tiene derecho a un período mínimo de descanso semanal⁴⁷⁰ de treinta y dos horas consecutivas⁴⁷¹. La Ley Federal del Día del Señor (*Lord's Day Act*) había prohibido desde el año 1906 todas las transacciones comerciales en domingo, y fue denunciada en el caso *Big M Drug Mart* (1985)⁴⁷². El acusado había violado esa Ley federal al realizar venta de bienes en domingo, cuando el periodo de prohibición comenzaba la media noche del sábado y terminaba la medianoche del domingo. Es un caso donde se llevó al Alto Tribunal la interpretación de la libertad de conciencia y religión que estaba garantizada en la Carta Canadiense de Derechos y Libertades (la Carta). Se entendía que era inconstitucional y daba una apariencia de discriminación contra los no cristianos, coaccionaba a todas las personas a observar el día de reposo cristiano. El análisis histórico de la ley revelaba un propósito de ser claramente religiosa. Además el preámbulo de la Carta establecía que «Canadá está fundada en principios que reconocen la supremacía de Dios», y que tiene una intención de reflejar la multiculturalidad y multiconfesional del país. La observancia universal del día de descanso preferido por una religión, no es compatible con la conservación y la mejora del patrimonio multicultural de los canadienses. La Ley del Día del Señor obligaba a la observancia del domingo «como un día de fiesta religioso por todos los habitantes de Canadá. Obliga a cristianos y a no cristianos a observar el domingo como un día de fiesta religioso».

El Tribunal ilustró la sentencia con un pasaje de *Chaput v Romain* (1955) donde se recordaba que en Canadá no existe una religión estatal, «todas las religiones son en igualdad de condiciones, y los católicos, así como los protestantes, Judíos y otros adherentes a varias denominaciones religiosas, disfrutar de la más completa libertad de pensamiento. La conciencia de cada uno es un asunto personal y la preocupación de nadie más. Sería penoso pensar que una mayoría podría imponer sus puntos de

⁴⁶⁹ *Loi Sur les Normes du Travail*, N-1.1, [visto en Internet el 25 de octubre de 2016, <https://goo.gl/1DMcS1>].

⁴⁷⁰ La Ley de Descanso Semanal, derogada en 1979, establecía que todas las personas debía de tener un descanso semanal de 24 horas consecutivas, *Loi Sur le Reqs Hebdomadaire*, R-24, [visto en Internet el 25 de octubre de 2016, <https://goo.gl/xQf11V>].

⁴⁷¹ Para el caso de trabajadores agrícolas, el día de descanso puede ser pospuesto para la siguiente semana con el consentimiento del trabajador.

⁴⁷² *R v Big M Drug Mart Ltd*, (1985) – 1 SCR 295, caso 18125, [visto en Internet el 27 de octubre de 2016, <https://goo.gl/tQxYN0>].

vista religiosos en una minoría, y también sería un error impactante para creer que uno sirve a su país o de su religión, negando de una sola provincia, a una minoría, los mismos derechos que se reclama con razón»⁴⁷³. La libertad se caracteriza por la ausencia de restricción o coerción, si una persona se ve obligada por el Estado o por la voluntad de otro a realizar una acción que no ha elegido, no estaría actuando por su propia voluntad, y no podría decirse que es verdaderamente libre. En la medida que la Ley del Día del Señor obligaba a todos a un ideal cristiano, funcionaba como una forma de coerción contraria al espíritu de la Carta y la dignidad de todos los no cristianos, «al proclamar las normas de la fe cristiana, la Ley crea un clima hostil, y da la apariencia de discriminación contra los no cristianos canadienses». El Presidente del Tribunal Supremo Dickson, afirmó que la Ley atentaba contra el derecho a la libertad de religión de la Carta, y sostuvo que utilizaba la fuerza del Estado, por tanto, una forma de coerción. La Ley del Día del Señor fue declarada inconstitucional en su totalidad. No constituía un límite razonable, dado que violaba la garantía de libertad de conciencia y religión. La Ley de la observancia del domingo, fue derogada en el año 1986, establecía que «se prohíbe en los domingos con fines de lucro, pero sin embargo el caso de necesidad o emergencia, ejecutar o hacer cumplir cualquier trabajo industrial, y para ejercer cualquier negocio o vocación»⁴⁷⁴.

Por otro lado, la acomodación razonable tiene como objetivo garantizar el derecho a la igualdad en el trabajo, es decir, los empresarios están obligados a buscar activamente una solución a un empleado para ejercer plenamente sus derechos. También se podría definir la acomodación razonable como toda forma de arreglo dirigido a la gestión de un conflicto de orden cultural, religioso o similar. O bien, consiste en la adaptación de una norma jurídica «con el objetivo de atenuar o eliminar el impacto que esta norma puede tener sobre un derecho o libertad constitucionalmente protegida, como por ejemplo la libertad de conciencia o religión»⁴⁷⁵. A los empresarios se les obliga a hacer un esfuerzo para tratar de adaptar sus normativas o políticas con las creencias y prácticas religiosas con las que entran en conflicto, a menos, que el ajuste requerido no sea causa de una carga excesiva. Cuando el miembro de una religión «tiene creencias que le impiden

⁴⁷³ *Chaput v Romain* (1955), SCR 834.

⁴⁷⁴ *Loi Sur L'Observance du Dimanche*, O-1, [visto en Internet el 25 de octubre de 2016, <https://goo.gl/86bYJW>].

⁴⁷⁵ RUIZ VIEYTEZ, E. J.: «Crítica del acomodo razonable como instrumento jurídico del multiculturalismo», Cit., p.8.

trabajar en un día determinado, el empresario debe buscar una manera de tenerlo en cuenta»⁴⁷⁶. La acomodación consiste en tomar las medidas razonables en una búsqueda de soluciones creativas para que los trabajadores competentes no sean excluidos por motivos religiosos, «que nada tienen que ver con la ejecución y el desempeño seguro y eficaz de sus responsabilidades profesionales»⁴⁷⁷. La Corte Suprema señaló que el principio de igualdad no implica un trato uniforme, sino de igualdad de resultados según los objetivos de la ley. Por lo que es necesario proteger a los ciudadanos de las prácticas discriminatorias «no intencionadas provocadas por leyes neutrales que pueden desplegar efectos perjudiciales para determinados colectivos»⁴⁷⁸.

No obstante, la Carta de Quebec de los Derechos Humanos y las Libertades⁴⁷⁹ afirma en su artículo decimo, que «toda persona tiene derecho al reconocimiento y el ejercicio en condiciones de igualdad de derechos y libertades, sin distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, género, identidad o expresión de género, embarazo, orientación sexual, estado civil, edad, salvo lo dispuesto por la ley, la religión, las convicciones políticas, la lengua, el origen étnico o nacional, condición social, la discapacidad o el uso de cualquier medio para paliar una desventaja. Existe discriminación cuando una distinción, exclusión o preferencia produce como efecto anular o alterar ese derecho». Se garantiza el derecho a la igualdad de todas las personas, y los mandatos para responder a una solicitud de ajuste razonable en una situación de discriminación basada en el artículo decimo, en especial para el caso de la religión.

Pero, ¿cuáles pueden ser los requisitos que puede invocar un trabajador?, la naturaleza religiosa de las creencias, es decir, el trabajador debe profesar unas convicciones religiosas como el adventismo, o el judaísmo, que tienen la observación del sábado como día de reposo religioso. Un segundo requisito es la sinceridad en las creencias, sean o no de naturaleza religiosa, donde existe un

⁴⁷⁶ BARNETT, L. / NICOL, J. / WALKER, J., «L'obligation d'adaptation dans le contexte des droits de la personne au Canada, Division des affaires juridiques et législatives», *Publications de Recherche de la Bibliothèque du Parlement du Canada*, 2012, [visto en Internet el 26 de octubre de 2016, <https://goo.gl/Wi4b0e>].

⁴⁷⁷ SEGLERS GOMEZ-QUINTERO, A.: «La «acomodación» de las festividades religiosas y la nueva protección por discriminación indirecta en el orden laboral», Cit. p.660.

⁴⁷⁸ RUIZ VIEYTEZ, E. J.: «Crítica del acomodo razonable como instrumento jurídico del multiculturalismo», Cit., p.9.

⁴⁷⁹ *Charte des Droits et Libertés de la Personne Québec*, [visto en Internet el 24 de octubre de 2016, <https://goo.gl/9ILo3q>].

precepto moral, además de la honestidad y franqueza del trabajador. Y por último, la contrariedad derivada de la oposición entre su convicción personal y la norma laboral que le impide ser cumplida, por motivos de conciencia⁴⁸⁰. Los empresarios deben demostrar la condición de la norma que impone no es discriminatoria a los trabajadores, en relación con su puesto de trabajo. También debe demostrar que ha dado todos los pasos y esfuerzos posibles para acomodar al trabajador. Y finalmente, deberá probar que «la acomodación religiosa supone para la empresa un gravamen ciertamente excesivo»⁴⁸¹. Es decir, que esa norma aparentemente discriminatoria es necesaria para el funcionamiento de la empresa, y que los derechos de terceras personas no puedan ser vulnerados por la acomodación.

Pues bien, la Comisión de Derechos Humanos se constituyó en virtud de la Carta de los Derechos Humanos y de las Libertades de 1976. La misión de la Comisión es promover y defender los principios establecidos en la Carta, y llevar a cabo investigaciones en los casos de discriminación y explotación, además de ofrecer un servicio de asesoramiento sobre el acomodación razonable. En el caso *Bedard*⁴⁸², una compañía de autobuses tuvo que pagar una indemnización por daño moral a un miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, por no haber previsto una acomodación razonable para ejercer su trabajo en relación a la imposibilidad de trabajar los viernes por la tarde. Además, tuvo que readmitirle en las condiciones en las que pudiera guardar el reposo sabático observado por su religión. El Sr. Bedard tuvo que dimitir porque la empresa se había negado a realizar una acomodación razonable, para permitir cumplir en su día de reposo con los requisitos de su religión, y tuvo que elegir entre sus principios religiosos o aceptar las condiciones de su trabajo. El trabajador era conductor de un autobús escolar, cuando se unió a la Iglesia Adventista decidió cumplir con los requisitos del reposo sabático, y pidió a su empleador una solución para el transporte de los viernes por la tarde.

El transporte escolar era el que debía ajustarse al horario de las clases y no al revés, y ciertas operaciones se realizaban en los meses de invierno después de la puesta de sol. La empresa no adecuó sus obligaciones en la búsqueda de una solución

⁴⁸⁰ SEGLERS GOMEZ-QUINTERO, A.: «La «acomodación» de las festividades religiosas...», Cit., pp.662-664.

⁴⁸¹ Ibidem p.665.

⁴⁸² *Commission des Droits de la Personne du Quebec, Darquise Bedard V. Autobus Legault Inc.*, T.D.P.Q. ABITI, 1994 CanLII 2805, 18 de noviembre de 1994, [visto en Internet el 20 de octubre de 2016, <https://goo.gl/6xZagM>].

para permitir que el trabajador realizara su trabajo en plena igualdad, sin exclusión basada en su religión. Podía haber reducido su horario, o incluso reemplazarle en el último autobús de los viernes por la tarde. Tampoco había evidencia de que hubiera dañado a los derechos de otros empleados con su cambio, con un reajuste de la programación, y se podía haber hecho con el consentimiento de otros empleados.

En resumidas cuentas, las normas buscan en la medida que es razonable, proporcionar la equidad o la justicia en el lugar de trabajo a personas de todas las religiones. El deber de acomodar es un aspecto fundamental en la legislación de Derechos Humanos, y como parte integrante del derecho a la igualdad en el lugar de trabajo. Y en cuanto al multiculturalismo y los ajustes razonables⁴⁸³, en base a la encuesta realizada por SES investigación para el Instituto de investigación de política pública, se encontró que los canadienses son mucho más propensos que los que no se oponen a las minorías. El 53% de los canadienses encuestados opinaban que los inmigrantes deberían adaptarse plenamente a la cultura canadiense, en oposición al 18% que creía que es razonable dar cabida a las minorías religiosas y culturales. Y en la pregunta que se refería a los “ajustes razonables”, un 54% de los canadienses pensaban que las leyes y las normas no deberían ser modificadas para adaptarse a las minorías (una proporción que aumentó en 2009 hasta el 62%).

Simpsons-Sears (1985). *Simpsons-Sears*⁴⁸⁴ trata sobre los problemas del descanso sabático de una trabajadora que se convirtió a la religión de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. La señora Theresa O'Malley⁴⁸⁵ trabajaba como vendedora a tiempo completo en los almacenes *Simpson Sears*. La tienda donde trabajaba estaba abierta los viernes por la noche y los sábados, y ese era el momento más activo de la semana, en cuestión de ingresos para la empresa. Los trabajadores de ventas a tiempo completo trabajaban de forma rotativa los viernes por la noche, y dos sábados de cada tres. La trabajadora había trabajado durante siete años en sábado, hasta que se convirtió a la Iglesia Adventista, que tiene como precepto religioso el descanso semanal en sábado. En consonancia con su nueva fe, ya no podía trabajar

⁴⁸³ *Government of Canada, A literature review of Public, Opinion Research on Canadian attitudes towards multiculturalism and immigration, 2006-2009*, [visto en Internet el 25 de octubre de 2016, <https://goo.gl/LGR1le>].

⁴⁸⁴ PIERRE BOSSET: «*Les Fondements Juridiques et L'évolution de L'obligation D'Accommodement Raisonnable*», Cit., pp.5-7.

⁴⁸⁵ *Ontario Human Rights Commission and Theresa O'Malley vs Simpsons-Sears Limited*, [1985] 2 S.C.R. 536, de 17 diciembre de 1985, [visto en Internet el 24 de octubre de 2016, <https://goo.gl/zsel8P>].

los sábados sin comprometer sus creencias religiosas. La empresa le ofreció trabajar a tiempo parcial en vez de despedirla, ya que había sido una buena empleada durante años. O'Malley aceptó la oferta a pesar de perder la condición de trabajar a tiempo completo. La empresa se comprometió a recolocarla en cuanto hubiera una plaza disponible que se acomodara a sus necesidades personales. Sin embargo, esto nunca llegó a suceder.

O'Malley presentó su queja ante la Comisión de Derechos Humanos de Ontario. Aludía que había sido discriminada a causa de sus creencias religiosas, y solicitó percibir la diferencia entre su sueldo a tiempo completo y el empleo a tiempo parcial. El Tribunal estudió el efecto adverso de la discriminación. Decretó que la discriminación por accidente ("discriminación negativa"), es tan errónea como la discriminación intencional. Desde que O'Malley se convirtió en adventista y deseaba mantener su día de reposo, la regla que la obliga a trabajar los sábados tenía un involuntario "efecto adverso" en ella. Una discriminación directa se produce cuando un empresario adopta una práctica o norma que discrimina en su "cara" por un motivo prohibido, y este no era el caso. La Corte Suprema revocó las decisiones anteriores e hizo tres declaraciones clave que ahora son parte integrante de los Derechos Humanos en Canadá. Primero, que no era necesario demostrar la intención de probar la discriminación. Segundo, que una política de empleo de aplicación universal, podía seguir siendo considerada discriminatoria. Y por último, que un empleador tiene la obligación de tomar las medidas razonables para dar cabida a un trabajador que ha sido afectada por debajo de una carga excesiva en la operación del negocio. Si estos pasos razonables no resuelven el problema, la persona afectada debía de elegir entre sus principios religiosos o su empleo. Además, la persona reclamante debía demostrar que estaba experimentando una discriminación. Entonces el empleador debía demostrar que había tomado las medidas razonables para dar cabida a los empleados sin sufrir una carga excesiva.

El Tribunal Supremo decidió que la empresa no había tomado las medidas razonables para tratar de acomodarse a la trabajadora. La empresa podría haber cambiado su horario de trabajo sin causar un problema. El empresario actuó irrazonablemente en los pasos para dar cabida a la demandante, después de saber que el empleo era incompatible con su práctica religiosa de trabajar en sábado. Por lo que el Tribunal decidió que este era efecto adverso de discriminación en acción.

La demandante se había quejado de discriminación en base a su religión. El Código otorga el derecho a estar libre de discriminación en el empleo, y debe ser interpretado y aplicado de manera flexible para proteger el derecho del trabajador que es objeto de discriminación. O'Malley también afirmaba que la exigencia de trabajar los sábados era una norma impuesta por razones de negocio a todos los empleados, y la discriminaba por que le obliga a actuar en contra de sus creencias religiosas, y no por lo que afectaba a otros miembros de la plantilla.

Central Okanagan School v Renaud (1992). Un trabajador Adventista prestaba sus servicios para el Consejo escolar en un horario que le incluía el turno del viernes por la noche. Como su religión le obligaba observar el descanso que comenzaba el viernes por la noche, se estudiaron alternativas para intentar acomodarlo. La única posibilidad de alojamiento era crear un turno de domingo a jueves, pero este alojamiento era una excepción del convenio colectivo, y necesitaba el consentimiento sindical. El sindicato se negó a la propuesta, y la Junta lo despidió por negarse a completar su turno de trabajo. Por lo que presento una demanda en conformidad con la Ley de Derechos Humanos.

Dado que no se había acomodado al trabajador por sus creencias religiosas, el miembro designado para estudiar el caso, encontró una discriminación por el efecto adverso. Además, entendía que un sindicato se convertía en parte de la discriminación, al participar en la formulación de una norma de trabajo que tenía efecto discriminatorio. Incluso podía ser responsable, si impedía que un empresario realizara los esfuerzos razonables para acomodar al trabajador. En este caso, la adaptación razonable solo era posible con la cooperación del sindicato. Sin embargo, el sindicato bloqueó los esfuerzos para aliviar el efecto discriminatorio. No obstante, el deber de acomodar no debe sustituir la discriminación contra otros empleados por la discriminación sufrida a un trabajador. El trabajador también tiene que cooperar, para asegurar un alojamiento apropiado, tiene el deber de facilitar la aplicación de la propuesta. Y está obligado a aceptar acomodaciones razonables. En este caso el trabajador hizo todo lo posible por acomodarse. El juez de la Corte Suprema de Canadá⁴⁸⁶ estimó que el miembro designado para el estudio del caso había llegado a una conclusión correcta. Tanto la Junta como el sindicato no habían cumplido con su deber de acomodar, tuvieron un impacto en fijar las condiciones de

⁴⁸⁶ *Central Okanagan School District núm.23 v Renaud* (1992), 2SCR 970.

los trabajadores, y por tanto, ambos eran responsables de los efectos adversos causados por las condiciones laborales. Asimismo, el trabajador había cumplido plenamente con el deber que le correspondía.

2.1.4. Descanso semanal en América del Sur

La mayor parte de la población en América del Sur es católica, sin embargo las minorías religiosas en países como Argentina, Perú, Colombia y Chile, están creciendo. Son países donde el descanso semanal es por tradición en domingo, y es por ello por lo que las minorías reclaman sus derechos, para respetar las prescripciones de sus respectivas religiones.

2.1.4.1. Argentina

En Argentina, la regulación del descanso semanal⁴⁸⁷ se encuentra en «Ley del Contrato de Trabajo», encuadrado en la Ley núm. 20.744⁴⁸⁸ (1976). Más concretamente, en el capítulo II denominado «del Descanso Semanal», dentro del Título IX «de la duración del trabajo y descanso semanal». El artículo 204 determina la prohibición de trabajar, «queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece horas del día sábado hasta las veinticuatro horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos (...) en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen las disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales».

En la sentencia *Marcelo v Longseller* de la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo (2004)⁴⁸⁹ se planteó el despido de un trabajador Adventista del Séptimo

⁴⁸⁷ En el año 1969, la Ley 18.204 de 12 de mayo, estableció un régimen de descanso semanal uniforme para toda la República Argentina: «queda prohibido desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día domingo siguiente, el trabajo material por cuenta ajena y el que se efectúe con publicidad por cuenta propia en actividades, explotaciones, establecimientos o sitios de trabajo públicos o privados, aunque no persigan fines de lucro, sin otras excepciones que las autorizadas por los reglamentos que se dictaren en cumplimiento de la presente ley». A su vez derogaba las leyes 4.661 y 11.640, y el Decreto-Ley 10.375-56, y «tiénense por sustituidas las leyes provinciales que estatuyen sobre descanso días sábados por la tarde y día domingo».

⁴⁸⁸ Ley núm.20.744 de 13 de mayo de 1976, Ley de Contrato de Trabajo, Texto ordenado por Decreto 390/1976, [visto en Internet el 1 de noviembre de 2016, <https://goo.gl/8tLXcJ>].

⁴⁸⁹ Sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo, Sala X, de 26 de abril de 2004, (32352/02), *Sánchez, Marcelo v Longseller*, s/ despido.

Día⁴⁹⁰. Un cambio en su horario de trabajo le impedía respetar la observancia del sábado. Aunque no se había negado a los cambios, aceptaba cualquier modificación a lo largo de la semana que no incluyera trabajar desde la puesta de sol del viernes hasta la puesta de sol del sábado tal y como establecen las doctrinas de su religión⁴⁹¹. Según el Tribunal, la facultad organizativa y el poder de dirección que ostenta el empresario, reconoce la posibilidad de realizar modificaciones en las condiciones de trabajo siempre que no se alteren las condiciones esenciales del contrato de trabajo, donde la jornada laboral es una de ellas. Este cambio se puede llevar a cabo de una manera consensuada con el trabajador a través de un nuevo acuerdo, o bien, invocando una situación objetiva ineludible para el fin común de la empresa. El despido fue considerado improcedente ante la negativa del trabajador a aceptar el cambio horario en el viernes por la tarde.

Navarro Floria muestra las razones de objeción de conciencia del demandante, y el entorno del *ius variandi* ejercida de manera abusiva. El objetor de conciencia «se ve constreñido a optar entre dos mandatos contradictorios: el externo que proviene de la ley, y el interno que es dictado por su conciencia moral»⁴⁹². El objetor tampoco desea un castigo, pero como lo considera injusto se anima a discutirlo y pedir una consideración particular en su situación. La sentencia determinó que «no se respetó el requisito de indemnidad, toda vez que el trabajador invoca y acredita la existencia de un perjuicio moral concreto, esto es el impedimento de cumplir con los mandatos de su culto religioso, como venía haciéndolo hasta el momento»⁴⁹³. Navarro Floria aclara que es un claro caso de “*balancing test*”, una forma de valorar la objeción de conciencia entre un empresario y un trabajador. Por otro lado, es un abuso del derecho, aunque el empresario tiene derecho a variar las condiciones de trabajo dentro de unos límites aceptables, el trabajador tiene un derecho subjetivo a cumplir con los preceptos de su religión. El empresario se negó a acomodar al trabajador al horario planteado por el demandante, ni propuso una solución razonable, lo que lo convierte en un despido abusivo, quizás desproporcionado. Y lo empeoró porque había quedado probado que el empresario tenía conocimiento de que el trabajador

⁴⁹⁰ El demandante había estado trabajando en su empresa durante diez años. Salía de trabajar a las 16 horas, y con el nuevo cambio horario debía entrar a las 13 horas y salir a las 22 horas.

⁴⁹¹ En cambio, hemos observado que el Convenio C-106 (1957), sobre el comercio semanal en el comercio y oficinas no está ratificado por Argentina.

⁴⁹² NAVARRO FLORIA, J. G.: *Un caso de objeción de conciencia*, Consejo Argentino para la Libertad Religiosa, p.1, [visto en Internet el 20 de marzo de 2007, <https://goo.gl/ojxoUB>].

⁴⁹³ Ibidem p.4.

pertenecía a una congregación religiosa, actuando de mala fe. La sentencia también aclaraba que el objetor «no debe obtener un beneficio indebido, sino que hay que arbitrar los medios para que compense lo que deja de cumplir, con otra prestación al menos equivalente». Es decir, permitir al trabajador realizar un horario compatible con su compromiso religioso, trabajando la misma cantidad de tiempo. Se dio la razón al trabajador porque se habían alterado las condiciones esenciales del contrato de trabajo⁴⁹⁴.

Ahora bien, el Consejo Argentino para la Libertad Religiosa en 2014 presentó una declaración, exhortando a los legisladores a incorporar en las leyes las previsiones necesarias para salvaguardar los derechos de libertad religiosa de las personas que profesan cualquier religión, con normas de descanso semanal diferentes de las estipuladas en las leyes generales. Las leyes tienen a reforzar la obligatoriedad del descanso semanal en domingo, por lo que suscitan problemas a personas sometidas a un mandato vinculante con una fuente religiosa de descanso en un día diferente. Dichas personas quedan en una situación de desigualdad con aquellas personas cuyo día de descanso laboral y/o religioso es el domingo. Las normas deberían de promover medidas de “acomodación razonable” para permitir el respeto a todos por igual. El Consejo considera que el descanso semanal es un derecho fundamental. Un derecho que debe ser reconocido a toda persona. Sin embargo existen confesiones religiosas que mantienen otro día de descanso y dedicado al culto, por lo que sus fieles tienen derecho a que les sea respetado. Y añade que el respeto a la libertad religiosa exige que nadie sea obligado a trabajar en los días en que se encuentra sujeto a un imperativo de conciencia de descansar o ejercer su culto⁴⁹⁵.

El caso *Belotto* es otro caso parecido de discriminación en el trabajo en relación con la observancia del sábado. Tras llevar diez años trabajando en un hotel, se convirtió a la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Momento en el que se negó a trabajar en

⁴⁹⁴ Conviene destacar que en la propia Ley de Contrato de Trabajo dispone en el artículo 68, que el empresario «siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho».

⁴⁹⁵ La mayoría de las comunidades religiosas reconocen el domingo como el día especial destinado al recogimiento y al culto, sin embargo, existe una inquietud entre otras comunidades religiosas como los Evangélicos, judíos o Adventistas del Séptimo Día, que obedecen a un mandato de respeto del día de descanso en otro día. Declaración del Consejo Argentino para la Libertad Religiosa (CALIR), sobre las Leyes de Descanso Dominical Obligatorias y la Libertad Religiosa, Buenos Aires, 23 de abril de 2014.

sábado, por lo que pidió que le permitieran observar dicho día en consonancia con su nueva fe. El hotel denegó su petición ya que el sábado era el día de máxima actividad. El trabajador mostró su predisposición a trabajar más horas con tal que se le respetara ese principio elemental de conciencia, pero dejó de trabajar en sábado. El hotel consideró que no era motivo suficiente para justificar sus inasistencias, al principio la sancionó, pero al final tuvo que despedirla. La Sra. Belotto⁴⁹⁶ alegó que las suspensiones fueron inmerecidas y se la estaba discriminando por razones religiosas.

El Tribunal revisó la normativa aplicable, recordó el artículo 14 de la Constitución, y la normativa internacional suscrita por Argentina⁴⁹⁷. También incluyó algunos antecedentes como la sentencia *Shebert v Verner* en Estados Unidos, la sentencia española del Tribunal Constitucional 19/1985, y las sentencias de Colombia que con el tiempo fueron dando un giro al reconocer la libertad religiosa, que estimaba el derecho a la libertad de conciencia y de culto. El Tribunal también analizó la sentencia del caso *Longseller*, que se refería a la acomodación razonable donde se reconocen ciertos límites a la exigencia de la acomodación. Dichos límites son la necesidad empresarial, la buena fe, y la carga excesiva. Había que demostrar que había una carga excesiva que exime de la acomodación razonable al demandante, y le incumbe al empresario. Los principios en los que se debía basar la solución, era el respecto al empresario, que debía respetar las objeciones de conciencia presentadas por sus trabajadores. Objeciones fundadas en cuestiones religiosas y que se podían limitar siempre que no existieran medios alternativos al alcance del empresario para resolver las necesidades, «en que el respeto por las obligaciones religiosas del trabajador la colocan. Y segundo respecto al Estado, que solo podrá limitar sus manifestaciones externas «si consigue demostrar que un interés preponderante debe ser protegido y que no existe otro medio menos lesivo para tales fines».

En Argentina no se han promulgado leyes que regulen de una manera particular el caso de los miembros de las congregaciones religiosas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día con respecto al descanso en sábado. En cambio, si se han dictaminado

⁴⁹⁶ Corte Suprema causa L.107.323, de 3 de diciembre de 2014, *Rosa Belotto v Asociación Bancaria (SEB)*.

⁴⁹⁷ Haciendo referencia al Pacto Internacional de Derechos Civiles, donde se garantiza el derecho a la libertad de conciencia.

leyes para observar el día de descanso y festividades, de los rituales religiosos mayoritarios fundados en convicciones morales. Con lo que se desprende el respeto, para los «creyentes de determinadas religiones es obligatorio en ciertos días el abstenerse de trabajar para dedicarlos al culto respectivo». En este caso, el empresario no alcanzó a poner los medios alternativos, sin agredir los límites de la libertad religiosa, para obtener para que el trabajador tuviera la satisfacción en términos de su contrato laboral. Por lo que si existió una grave afectación al derecho de la libertad religiosa. La posición de la Sra. Belotto «al declararse injuriada por las sanciones que le fueron impuestas, al denunciar el contrato de trabajo y considerarse indirectamente despedida, resulta entonces justificada, y debe ratificarse el reconocimiento, por parte del tribunal».

El Juez Negri añadió que el conflicto suscitado entre las partes tuvo como núcleo una situación en la que se confrontaba el derecho a la libertad religiosa, y el pretendido derecho a dirigir y desarrollar una actividad económica. Además, agregó que no se podía forzar a nadie a obrar en contra de su conciencia, ni se le podía impedir que obrara según ella salvando los requerimientos propios del orden público. Y finalizó diciendo que el ser humano «enaltecido con una responsabilidad personal, nos sentimos moralmente obligados a buscar la verdad, sobre todo en lo que se refiere a aquellas dimensiones que superando la realidad cotidiana acercan a lo trascendente».

Actualmente, Argentina también tiene ratificados el Convenio C-1 de la OIT (1919), sobre las horas de trabajo en la industria, y el Convenio C-14 (1921) sobre el descanso semanal en la industria, que establece que todo el personal de cualquier empresa debe de disfrutar en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas⁴⁹⁸.

2.1.4.2. Perú

El artículo 25 de la Constitución de Perú establece que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal remunerado, su disfrute y compensación se regulan por ley o por convenio. Los derechos reconocidos del artículo 25 deben tener

⁴⁹⁸ Y dicho descanso debe de coincidir siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o costumbres de cada país.

presentes⁴⁹⁹: Primero, el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que dispone que toda persona tiene derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre. Segundo, el artículo séptimo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reconoce el derecho a toda persona, al goce de las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial el disfrute del tiempo libre. Y por último, el artículo séptimo del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de derechos económicos, sociales y culturales, que reconoce el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

El Decreto Legislativo 713 (1991)⁵⁰⁰ consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Se establece que todos los trabajadores tienen derecho como mínimo a veinticuatro horas consecutivas de descanso en cada semana, que preferentemente se realiza en domingo. Además, es obligación del empresario el otorgar el descanso semanal y los feriados no laborables debidamente subvencionados⁵⁰¹. El empresario puede establecer regímenes alternativos o acumulativos de las jornadas de trabajo y de los descansos. Se debe respetar la debida proporción o designando como día de descanso distinto al domingo, cuando sea indispensable por la producción. Y determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio de forma individual o colectiva⁵⁰². Particularmente, los descansos tienen como objetivo crear un espacio de tiempo libre para que los trabajadores recuperen las energías desgastadas durante su actividad laboral. La doctrina de los descansos sostiene que el espacio de inactividad laboral en la prestación personal del servicio por parte del trabajador, sustenta la protección de la salud, donde debe recuperar el agotamiento propio del desgaste de sus energías en el cumplimiento de su trabajo.

⁴⁹⁹ Conforme a la disposición cuarta final y transitoria de la Constitución, y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

⁵⁰⁰ Decreto Legislativo núm.713, de 7 de noviembre de 1991, por el que se regulan los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada en Perú.

⁵⁰¹ Artículo 42 de la Ley sobre modalidades formativas laborales, Ley núm.28518, de 24 de mayo de 2005.

⁵⁰² Cuando los trabajadores que trabajan en su día de descanso y no puede ser sustituido por otro día, tienen derecho a una compensación económica del 100%. Y la remuneración por el día de descanso semanal obligatorio es equivalente al de una jornada ordinaria, y se abona en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados (artículos tercero, y cuarto del Decreto Legislativo 713).

La población de Perú es mayoritariamente religiosa, y su cultura guarda una tradición arraigada con la religión donde existe una mayoría católica⁵⁰³, aunque en Perú se encuentran arraigadas confesiones como la anglicana, la islámica y la judía, que en los últimos años han desarrollado un ligero crecimiento. El Estado tiene un sistema de relaciones con las congregaciones religiosas establecido en su Constitución. Pero con independencia del Acuerdo con la Santa Sede, el Estado no ha conformado ningún Acuerdo con otras congregaciones religiosas⁵⁰⁴. Es más, el principio de libertad religiosa lo garantiza el artículo primero de la Ley de Libertad Religiosa⁵⁰⁵, «el Estado garantiza el derecho fundamental de toda persona a la libertad de religión reconocido y amparado por la constitución Política de Perú y por todos los Tratados Internacionales ratificados por el Estado peruano». Y también garantiza el derecho a conmemorar las festividades y guardar el día de descanso que se considere sagrado en su religión, se deben «armonizar los derechos de los trabajadores con los de la empresa o administración pública para la que labore», según afirma el artículo tercero (f). De hecho, el Decreto Supremo núm.006-2016-JUS⁵⁰⁶ establece el nuevo reglamento sobre Libertad Religiosa, y el artículo séptimo establece los días sagrados de descanso. Se garantiza la observancia de los días sagrados, de descanso o de guardar, procurando armonizarlos de manera razonable con la jornada laboral, sin perjuicio del ejercicio del poder de dirección de le compete al empresario.

Sentencia Tribunal Constitucional 895/2001. Un medico adventista interpuso una acción de amparo contra el hospital donde trabajaba, porque se le obligaba a que

⁵⁰³ La primera Constitución de Perú del año 1823 declaraba que la religión de la República era Católica, y en la Constitución del año 1860 prohibía al ejercicio en público de cualquier otra religión distinta a la católica. Un ejercicio que fue derogado en el año 1915 por la Ley 2193, aunque la Constitución de 1920 mantenía el monopolio de la religión católica, incluyó en su articulado que nadie podía ser perseguido por sus ideas o creencias. La primera constitución que reconoció la libertad para el ejercicio de culto fue la de 1933, que estableció que la libertad de conciencia y de creencias es inviolable. La Constitución de 1979 estableció un nuevo modelo de Estado de relaciones con la Iglesia Católica y las demás confesiones. [Constituciones de Perú, visto en Internet el 20 de marzo de 2017, <https://goo.gl/ZJQKl8>]. La actual Constitución del año 1993 afirma en su artículo 50 que: «el Estado reconoce a la Iglesia Católica como elemento importante en la formación histórica, cultural y moral de Perú, y le presta su colaboración. El Estado respeta otras confesiones y puede establecer formas de colaboración con ellas».

⁵⁰⁴ FLORES SANTANA, G.: «Libertad Religiosa en el Perú: El sistema de Relación del Estado con las Entidades Religiosas», *Revista Latinoamericana de Derecho y Religión*, núm.2, Vol.2, Santiago de Chile, 2016, pp.1-3, [visto en Internet el 20 de marzo de 2017, <https://goo.gl/oWsjJY>].

⁵⁰⁵ Ley de Libertad Religiosa núm.29.635, de 16 de diciembre de 2010.

⁵⁰⁶ Decreto Supremo núm.006-2016-JUS, Reglamento de la Ley de Libertad Religiosa, publicado en el Diario Oficial Peruano el 19 de julio de 2016, [visto en Internet el 20 de marzo de 2017 <https://goo.gl/D0HdRt>].

prestara sus servicios en sábado. El médico entendía que se vulneraban sus derechos constitucionales de libertad de conciencia y libertad de religión, y mucho más importante, a no ser discriminado por motivos religiosos. Al Sr. Adanaque⁵⁰⁷ le incluyeron en los cuadrantes para trabajar en sábado en 2001, con lo que estaría obligado a incumplir sus preceptos doctrinarios o a generar inasistencias injustificadas que le causarían su despido. El hospital señaló que la orden laboral de distribución equitativa de los sábados entre los médicos se justificaba por necesidad institucional, y no constituía ninguna discriminación, ya que respondía a un trato de igualdad de horario laboral. Además, aducía que las prácticas religiosas no podían obligar a las instituciones públicas a modificar la distribución de los turnos laborales a favor de algún trabajador. Incluso propuso una excepción por falta de agotamiento de la vía administrativa, indicando que el trabajador no había puesto ninguna reclamación ante el hospital antes de poner la demanda, por lo que el Tribunal del juzgado civil declaró fundada dicha excepción y declaró improcedente la demanda. Sentencia que fue recurrida, porque reclamaba que se le eximiera del cumplimiento de la orden dictada por el hospital, en razón de que su confesión religiosa no le permitía obedecerla.

La libertad de religión comporta el derecho fundamental de todo individuo de formar parte de una determinada confesión religiosa, de creer en el dogma y la doctrina propuesta por dicha confesión, de manifestar pública y privadamente las consecuencias convicciones religiosas y de practicar el culto. El Tribunal consideró que no permitir al demandante actuar conforme a los imperativos de conciencia, «implicaría que el derecho a la formación de esta careciera de toda vocación de transcendencia, pues sucumbiría en la paradoja perversa de permitir el desarrollo de convicciones para luego tener que traicionarlas o reprimirlas con la consecuente afectación en la psiquis del individuo y, por ende, en su dignidad de ser humano».

El derecho constitucional a la objeción de conciencia, permite al individuo objetar el cumplimiento de un determinado deber jurídico, por considerar que tal cumplimiento vulneraría aquellas convicciones personales generadas a partir del criterio de conciencia y que pueden provenir de profesar una determinada confesión religiosa.

⁵⁰⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional de Perú, de 19 de agosto de 2002, Exp. Núm.0895-2001, *Caso Lucio Valentín Rosado Adanaque*. Prestaba servicios en un hospital desde 1988, y como sus jefes tenían conocimiento de que pertenecía a la Iglesia Adventista, no le incluían en los cuadrantes de trabajo en sábado.

La objeción de conciencia puede considerarse como «la negativa de un individuo, por razones de conciencia, al cumplimiento de una obligación que, en principio, le resultaría jurídicamente exigible, sea que esta provenga de un mandato legal, una resolución judicial, un acto administrativo un contrato»⁵⁰⁸. El demandante pertenecía a la Iglesia Adventista desde 1993, y con el tiempo incorporó a su patrimonio ideológico la doctrina de su fe, donde uno de sus prefectos era la observación del sábado. Quedó demostrado que el hospital tenía conocimiento de su religión, razón por la que «se puede presumir con razonable objetividad que éste fue el motivo por el que no le se programó en las jornadas laborales en los sábados». Por tanto, no existían razones legítimas para que pasado el tiempo, el hospital cambiara de decisión. Igualmente se entiende que otorgar al trabajador el beneficio de acudir a trabajar los sábados, pudiera significar que afectara al derecho de igualdad de los demás médicos que prestaban servicio, sin perjuicio de que se le pudiera añadir como día laborable el domingo, a diferencia de otros médicos. Considerando que el hospital no aportó razones objetivas que les permitieran realizar el cambio de turnos fijado, el Tribunal ordenó que no se le incluyera en las jornadas de los sábados, y se le permitiera al demandante compensar dichas inexistencias con medidas razonables que no afecten a la productividad laboral.

Es muy interesante el voto singular discrepante del Magistrado Rey Terry. El Magistrado aludía que no era aceptable que un trabajador, cualquiera que fuera su religión, se ampara en ella para que le exceptuaran en sus obligaciones laborales en un día determinado de la semana, por considerar que ese día se encontraba proscrito en el trabajo en cualquiera de sus formas. Y que al ser médico, se dedicaba a los cuidados de la salud, que podían afectar a los pacientes y que podrían requerir sus servicios en un día en el que él no trabajaba. No se le podía dar un trato de privilegio se amparaba «en una opción de carácter religioso, aunque pudiera completar en los otros días el total de la jornada ordinaria establecida en la legislación». El Magistrado también entendía que la función responsable del empleador y del principio del *ius variandi*, podía efectuar cambios y regularizar actividades laborales sin incurrir en ninguna discriminación.

⁵⁰⁸ DIAZ MUÑOZ, O.: «Tribunal Constitucional y objeción de conciencia en las relaciones laborales», Cit., p.167.

También se oponía la Magistrado Delia Revoredo, ya que pensaba que el demandante fue el que decidió libremente ser médico, trabajar en el hospital, y optar por la religión Adventista, con las restricciones que le imponían. Y que el hospital no le había prohibido ejercer su derecho de conciencia, ni le había impedido optar por la religión de su elección. Afirmaba que cuando eligió esa profesión conocía los sacrificios que esa carrera, que le limitaría el reposo sobre su libertad personal. Y sobre todo, conocía que debía ceñirse a la organización laboral impuesta por sus superiores, y no condicionó la contratación laboral a no trabajar en dicho centro los sábados. Del mismo modo, interpretaba que los pacientes no pueden elegir los días que enferman, y es evidente la necesidad de un servicio médico en sábado. El buen funcionamiento del hospital y «la atención a la salud de los pacientes son valores que la ley pone por encima de autorizaciones benevolentes por razones de culto, aunque tales concesiones hayan sido reiteradas». La Magistrado entendía que el Tribunal debía dar más peso al valor de la salud colectiva como bien social, que al derecho individual del demandante a descansar en sábado por motivos de culto, y por eso existían las restricciones al derecho de conciencia y de religión. Diaz Muñoz afirmaba que se había de buscar una adaptación razonable, «un esfuerzo de acomodación de los intereses en juego, en el que se busque conciliar la protección del derecho fundamental de libertad religiosa del trabajador con los legítimos intereses del empresario»⁵⁰⁹.

2.1.4.3. Colombia

El artículo 53 de la Constitución de Colombia establece como uno de los principios mínimos en relación al trabajo “*el descanso*”, en una sociedad pluralista fundada en el respeto a la dignidad humana. De tal modo que, los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados «hacen parte de la legislación interna». Los convenios de la OIT sobre las horas de trabajo en la industria C-1(1919), el convenio C-14 sobre el descanso semanal en la industria (1921), y el convenio C-106 sobre el descanso semanal en el comercio y las oficinas (1957) se encuentran ratificados por el Estado colombiano. También se encuentra garantizada la libertad de conciencia, como un derecho fundamental de aplicación directa e inmediata, donde nadie será

⁵⁰⁹ DIAZ MUÑOZ, O.: «Tribunal Constitucional y objeción de conciencia en las relaciones laborales», Cit., p.179.

molestado por razón de sus convicciones o creencias, ni obligado a revelarlas, ni “obligado a actuar en contra de su conciencia»⁵¹⁰.

En el año 1926 se promulgó la Ley 57⁵¹¹, por la que se estableció el descanso dominical. El artículo primero decretaba obligatorio un día de descanso «después de seis de trabajo o cada seis días, para todo empleado u obrero de un establecimiento industrial o comercial y sus dependencias, cualquiera que sea la naturaleza del establecimiento, público o privado. El descanso tendrá una duración mínima de veinticuatro horas, y debe ser dado el día domingo»⁵¹². Actualmente, el descanso semanal⁵¹³ se encuentra regulado en el Código Sustantivo de Trabajo⁵¹⁴. El artículo 172 fija un descanso con una duración mínima de veinticuatro horas, donde el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos los trabajadores⁵¹⁵. Ahora bien, el párrafo primero del artículo 179 especifica que, «el trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical⁵¹⁶ obligatorio institucionalizado». También existe un régimen de excepciones, sobre todo en los trabajos que no son susceptibles de interrupción por naturaleza o por carácter técnico, o en los trabajos como los servicios públicos, como los médicos. Ante todo, la jornada ordinaria máxima en Colombia es de cuarenta y ocho horas semanales⁵¹⁷.

⁵¹⁰ Véase artículo 18 Constitución Política de Colombia, [visto en Internet el 11 de septiembre de 2017, <https://goo.gl/vTbf76>]. Además, la libertad de cultos está garantizada por el artículo 19, donde toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión, donde todas las confesiones religiosas e Iglesias son igualmente libres ante la Ley.

⁵¹¹ Ley 57 de 1926 de 16 de noviembre, por la cual se establece el descanso dominical y se dictan otras disposiciones sobre legislación obrera, Diario Oficial Año LXII núm.20349, de 17 de noviembre de 1926.

⁵¹² Quedaban exentos de trabajar en domingo los trabajos que no fueran susceptibles de interrupciones por motivos de carácter técnico, y por razones que determinaban un perjuicio al interés público, a la misma industria o al comercio, además de las industrias o comercios que respondían a las necesidades indispensables de la alimentación. Se incluían dentro de la industria, los servicios de mantenimiento, para reparación o limpieza indispensable para la maquinaria. Y los trabajadores que trabajaran en domingo, deberían recibir un día de descanso compensatorio.

⁵¹³ Código Sustantivo de Trabajo, adoptado por el Decreto Ley 2663 de 5 de agosto de 1950, publicado en el Diario Oficial núm.27.407 de 9 de septiembre de 1950.

⁵¹⁴ Título VII «Descansos Obligatorios», Capítulo primero «Descanso Dominical Remunerado».

⁵¹⁵ Los artículos 173, 174 y 176, especifican la forma de remuneración del descanso dominical. Además de los artículos 179 al 185, sobre trabajo dominical y festivo. El trabajo debe ser remunerado en los días de descanso obligatorio, o bien con un descanso compensatorio.

⁵¹⁶ La expresión dominical contenida en el régimen laboral, es en sentido exclusivamente para el efecto de un descanso obligatorio.

⁵¹⁷ Aunque según el artículo 164, esas horas semanales de trabajo pueden repartirse, ampliando la jornada ordinaria en dos horas, con el fin de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado.

En el año 1997 el Estado de Colombia firmó un Convenio de Derecho Público⁵¹⁸ con algunas Entidades Religiosas Cristianas no Católicas, dentro de las cuales se encuentra la Iglesia Adventista del Séptimo Día. El Estado reconoció la diversidad de creencias religiosas que protege a las personas en su culto, y a las entidades religiosas para que puedan cumplir sus objetivos. Con el fin de hacer efectiva la libertad religiosa, el artículo XXIII del Convenio, reconoce el descanso semanal en sábado para los miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día «siempre que medie acuerdo entre las partes», desde la puesta de sol del viernes hasta la puesta de sol del sábado. Para los alumnos tanto en centros públicos como privados, quedan dispensados de la asistencia a clase y de la celebración de exámenes en sábado. Las oposiciones se podrán señalar en una fecha alternativa para los fieles Adventistas, cuando no haya una causa motivada que lo impida.

Antes de que entrara en vigor el Convenio del año 1997, la Corte Constitucional⁵¹⁹ ya se había pronunciado frente a las pretensiones de un fiel Adventista a negarse a asistir a clase en sábado en la universidad, en contra de sus convicciones religiosas. El Tribunal estableció que las Universidades podían establecer sus horarios en base al principio de autonomía, sin tener que modificarlos por un solo estudiante. Pero en sentencias posteriores el Tribunal dictaminó a favor del demandante, aplicando la normativa para la Iglesia Adventista⁵²⁰, «debe aclararse que especialmente las entidades educativas de carácter público, pero también las privadas (...) por razón de sus convicciones religiosas, no pueden cumplir regularmente el calendario académico u otras obligaciones (...) ha de propiciarse la obtención de tales acuerdos con los alumnos que estén en esos supuestos, siempre y cuando el interesado lo solicite desde el primer momento y demuestre que es miembro activo de una iglesia o confesión religiosa previamente reconocida por el Estado colombiano»⁵²¹.

La línea jurisprudencial colombiana estableció que el derecho a la libertad de conciencia y de cultos, implica no solo la protección de sus manifestaciones

⁵¹⁸ Decreto 354 de 19 de febrero de 1998, por el cual se aprueba el Convenio de Derecho Público Interno núm.1 de 1997, entre el Estado colombiano y algunas Entidades Religiosas Cristianas no Católicas, firmado en Santa Fe de Bogotá el 2 de diciembre de 1997, [visto en Internet el 21 de marzo de 2017, <https://goo.gl/qHV6Kd>].

⁵¹⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional, T 539 A de 1993.

⁵²⁰ PRIETO, V.: *Factor Religioso y Relaciones Laborales en Colombia*, Universidad Nacional Autónoma de México, p.335, [visto en Internet el 21 de marzo de 2017, <https://goo.gl/Bf2u8P>].

⁵²¹ Sentencia del Tribunal Constitucional T-448/07, de 31 de mayo de 2007, caso Hernando Vega v Universidad Nacional de Colombia.

privadas, sino la de su ejercicio público. Los conflictos entre la libertad religiosa y algunos derechos patronales como la determinación del horario, debe resolverse bajo el principio de minimización de los límites a esa libertad. Asimismo, el derecho fundamental a la libertad religiosa de toda persona incluye el derecho a la protección de guardar un día de descanso para la adoración de Dios, cuando ésta constituya un elemento fundamental de la religión que se profesa y la creencia de la persona “es seria y no acomodaticia”. De este modo, el empresario no puede desconocer esta garantía imponiendo horarios de trabajo en el día de la adoración, cuando existen medios alternativos a su alcance. En consecuencia, y teniendo en consideración que el ámbito de protección constitucional del derecho a la libertad religiosa de los miembros de la Iglesia Adventista, comprende el derecho a que tanto las instituciones educativas, como los lugares donde se labore, tomen en consideración la santidad del Sábado para los mismos, y esta garantía no puede supeditarse a un acuerdo previo de las partes.

Sentencia Tribunal Constitucional C-1261/00⁵²². Se interpuso una acción de inconstitucionalidad al artículo de una Ley donde se establecía que el empresario “está obligado a dar el descanso dominical a todos sus empleados”, que a su juicio era de carácter religioso. El demandante entendía que de acuerdo con los mandatos originales de la religión cristiana, el día destinado a adorar al Señor es el sábado, y no el domingo que es el día actual de descanso obligatorio, «se demanda ante la Corte Constitucional el derecho a ejercer un juicio independiente para adorar a Dios de acuerdo con los dictados de la conciencia». También argumentaba que la norma reclamada discrimina a los trabajadores, que en razón de sus creencias religiosas observan un día de descanso diferente al domingo.

El apoderado del Ministerio refutaba que era cierto que en Colombia el día de descanso coincidía con el día de descanso establecido por la Iglesia Católica, y «ello no implica que la consagración del reposo dominical tenga un carácter religioso, pues actualmente el tratamiento legal de los festivos obedece a las perspectivas económicas, sociales y más específicamente del trabajo». La norma obedecía a una larga tradición cultural, que era la religión mayoritaria del país, que el diseño del calendario de descanso de la población obedecía a circunstancias diferentes a las espirituales. Dicho señalamiento se encuentra dentro de la órbita de las

⁵²² Sentencia Tribunal Constitucional C-1261/00, 20 de septiembre de 2000, caso *Edgard Rico Briñez*.

competencias del legislador, «no significa la obligación para ningún colombiano de practicar esas profesiones de la fe, o de no practicarlas». El Tribunal⁵²³ observó que las normas demandadas eran constitucionales. Señaló que la laicidad otorgaba al Estado una función arbitral a las referencias religiosas, con independencia frente a todos los credos. En especial, «la autonomía estatal para expedir las regulaciones laborales de los días festivos, eliminando la posibilidad de que la Iglesia, como antaño, pudiese intervenir en dicho proceso». El Tribunal resolvió que el artículo 172 del Código Sustantivo de Trabajo era constitucional.

Sentencia Tribunal Constitucional T-982/01⁵²⁴. La Corte analizó la tutela instaurada por una creyente adventista que había sido despedida por no acudir a trabajar los sábados, tal y como había dispuesto el empresario. La trabajadora había solicitado en varias ocasiones que le permitieran compensar las horas de trabajo del sábado en otro día de la semana para poder cumplir con sus deberes religiosos. El empresario había denegado su solicitud, y fue despedida sin causa justa. La empresa había decidido aumentar el horario de trabajo⁵²⁵. La libertad religiosa no tiene un carácter absoluto, tanto en la faceta para poder realizar ciertos actos como en la faceta de no ser obligado a hacer algo en razón a las creencias, pero si goza de un derecho en su dimensión espiritual individual. Por ello, el Tribunal afirmó que la Constitución reconocía el derecho a toda persona para que crea en lo que quiera, sin ningún tipo de restricción. En cambio las acciones y omisiones derivadas de la religión tienen sus límites, y el ejercicio está garantizado constitucionalmente.

La Sala de Revisión consideró que la decisión del empresario al imponer al trabajador la obligación de trabajar en sábado era una afectación grave del derecho a la libertad religiosa. Aunque la empresa estaba autorizada a fijar su horario por ley, en este caso la medida era irrazonable y desproporcionada. Por este motivo ordenó al empresario la reasignación de las horas del sábado en otro día de la semana y reintegrar a la trabajadora. La Corte afirmó que el derecho a la libertad religiosa de toda persona, incluye la protección de guardar un día de descanso para la adoración

⁵²³ El Tribunal ya se había pronunciado sobre la constitucionalidad de algunas leyes referentes a las jornadas de descanso laboral obligatorio, establecidas para los domingos y feriados de carácter religioso de la Iglesia Católica.

⁵²⁴ Sentencia Tribunal Constitucional T-982/01, 13 de septiembre de 2001, caso *Ana Chávez Pereira v Cafamaz*.

⁵²⁵ Fijado originariamente de lunes a viernes, además de tres horas los sábados, para completar las 48 horas que compone la jornada laboral.

de Dios, cuando éste constituye un elemento fundamental de la religión que profesa y la creencia de la persona es seria y “no acomodaticia”. Hecho que no puede ser desconocido por el empresario al imponer un horario de trabajo el día de la adoración, cuando existen medios alternativos a su alcance menos onerosos para la libertad y proporcionados al beneficio buscado por él.

Igualmente, en el ejercicio de su libertad religiosa, las personas «tienen entre otras garantías el derecho “de practicar, individual o colectivamente, en privado o en público, actos de oración y culto; conmemorar sus festividades, y no ser perturbados en el ejercicio de estos derechos” y , tampoco, podrán ser “obligados a actuar contra su conciencia”». Esto implica que debido a las particulares creencias de los adventistas, tienen el derecho fundamental constitucional de consagrar a Dios el tiempo comprendido entre la puesta de sol del viernes hasta la puesta de sol del sábado. Incluso en la sentencia T-044/08⁵²⁶, la Corte estableció claramente que no resultaba necesario un acuerdo entre las partes, para hacer efectivo el derecho de los miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día disfrutar del sábado. Razón por la cual, las instituciones educativas debían propiciar formulas que les permitiera atender sus deberes en días y horarios acordes con sus creencias, «el ámbito de la protección constitucional (...) comprende el derecho a que tanto las instituciones educativas como los lugares donde laboran, tomen en consideración la santidad del Sabbath para los mismos. No puede supeditarse, en consecuencia, el ejercicio de este derecho a la voluntad de las partes respecto del respeto de las festividades y celebraciones propias del culto religioso».

Sentencia Tribunal Constitucional T-327/09⁵²⁷. El Sr. Salomón Mattos⁵²⁸ entendía que había sido objeto de una persecución laboral al cambiarle su horario de trabajo, y se le había negado el permiso para librar los sábados. Al inicio de su relación laboral había pactado una jornada de lunes a viernes, y compensaba las horas del sábado a lo largo de la semana. Al obligarle a trabajar en sábado, fue despedido por incumplimiento de su horario laboral. El trabajador alegó que su derecho a la libertad religiosa había sido vulnerado. La empresa consideraba que podía impartir las

⁵²⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional T-044/08, de 24 de enero de 2008, caso *Yanira Montaña y Leidy Marcela v Universidad Nacional de Colombia*.

⁵²⁷ Sentencia Tribunal Constitucional T-327/09, de 14 de mayo de 2009, caso *Salomon Mattos v Clínica del Prado*.

⁵²⁸ Desde niño había sido miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, y había trabajado desde 1999 hasta 2008 en la Clínica del Prado.

instrucciones que consideraba pertinentes para su buen desarrollo, y que el quebrantamiento de las mismas daba lugar al cese del vínculo laboral. El Tribunal avalaba el derecho a la libertad religiosa del trabajador, en cuanto que fue gravemente dañado. Tampoco cabía duda que el despido del trabajador había sido por la ausencia del trabajador en sábado ante la negativa de los permisos a ausentarse por los motivos religiosos que aducía, y que con la conducta asumida por parte de la empresa, la Clínica desconocía el derecho a la libertad religiosa del trabajador.

El Tribunal expresó que el derecho a la libertad religiosa «implica no solo la posibilidad de profesar de manera privada y silenciosa el credo de la preferencia, sino que la garantía se extiende a la difusión y realización de actos públicos asociados con las convicciones espirituales». Que para las personas pertenecientes a la Iglesia Adventista, comprende el derecho a que en los lugares donde laboren, tienen que tener en cuenta la santidad del sábado. Por tanto, la limitación del derecho fundamental no se encuentra justificada, y recordaba que el artículo 23 del Código de Trabajo señalaba que en desarrollo del elemento de la subordinación que origina el contrato laboral no puede afectarse “el honor, la dignidad y los derechos del trabajador en concordancia con los Tratados o Convenios Internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país”; además, las limitaciones de los derechos fundamentales deben estar justificadas.

El Tribunal interpretó que la decisión de la empresa había sido desproporcionada. Mediante el ejercicio de una facultad legal que encuentra su límite en el respeto a los derechos fundamentales, se afecta de manera grave a la libertad religiosa de una persona, «en aras de ejercer un derecho que protege un interés relativamente menor y que puede ser alcanzado por otros medios». El derecho constitucional permitía que el trabajador en el ejercicio de sus creencias, se abstuviera de realizar actividades durante el sábado. Aunque por otro lado se encontraba la facultad del empresario para determinar el horario de los trabajadores. No obstante, ese horario impuesto limitaba de forma grave el derecho a la libertad religiosa, dado que el trabajador debía elegir entre su credo o perder su trabajo.

2.1.4.4. Chile

La Ley de descanso dominical de 1907 se convirtió en una cuestión social para el bienestar de las clases obreras de la época. Durante su tramitación se hizo referencia a que descansar el séptimo día de la semana era una institución universal, no solo por ser un precepto divino, sino un descanso reparador social⁵²⁹. Se afirmó que había sido un día en común a casi todos los pueblos de la antigüedad como el pueblo judío, los persas, egipcios, y otros pueblos del norte de Europa⁵³⁰. La ley estableció que «los dueños, gerentes, administradores de fábricas, manufacturas, talleres, oficinas (...) darán un día de descanso a los individuos que hayan trabajado todos los días hábiles de la semana. Este descanso será obligatorio e irrenunciable para los menores de dieciséis años y para las mujeres»⁵³¹. El descanso sería el domingo, salvo convenio expreso en contrario, en cuyo caso el descanso podía ser en conjunto para todos los individuos o en turnos para no paralizar la marcha del trabajo. Igualmente existían un régimen de excepciones, como las encaminados a reparar deterioros por causa mayor, explotaciones o trabajos que exijan por carácter técnico puedan producir un perjuicio al interés público o a la industria. También los trabajos que por las condiciones naturales no se podían realizar en otras estaciones, además de los trabajos imprescindibles para el funcionamiento de la maquinaria. Aunque en estos casos el descanso se postergara, el derecho era irrenunciable y debía de realizarse cada dos semanas⁵³². Años más tarde, la ley de descanso dominical del año 1917 volvió a confirmar que los trabajadores debían de disfrutar de un día de descanso cada semana, y sería el domingo⁵³³.

El Código de Trabajo⁵³⁴ establece que la jornada ordinaria se encuentra sujeta a límites que ambas partes deben de respetar, no se puede exceder de cuarenta y cinco horas de trabajo a la semana, y si se trabaja en una semana de cinco días, el

⁵²⁹ Ya se habían establecido en otros países el descanso dominical, en Alemania y Rusia en 1900, en España en 1904 o en Francia en 1892, entre otros países.

⁵³⁰ Historia de la Ley núm.1990, sobre descanso de un día en la semana, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, [visto en Internet el 2 de abril de 2017, <https://goo.gl/9sKXtV>].

⁵³¹ El descanso debía de comenzar a las nueve de la noche de la víspera, y debía de terminar a las seis de la mañana del día siguiente al fijado para el reposo.

⁵³² Ley núm.1990 de 26 de agosto de 1907, sobre descanso de un día en la semana, [visto en Internet el 2 de abril de 2017, <https://goo.gl/8KRdCg>].

⁵³³ Ley núm.3321 de descanso dominical, de 5 de noviembre de 1917, [visto en Internet el 2 de abril de 2017, <https://goo.gl/kd1C4w>].

⁵³⁴ Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código de Trabajo, Decreto con Fuerza de Ley núm.1 de 31 de julio de 2002, [visto en Internet el 2 de abril de 2017, <https://goo.gl/GY6HBp>].

trabajador tiene derecho a disfrutar los dos días siguientes. En cambio, si la jornada se distribuye a lo largo de seis días, el trabajador tiene derecho a un solo día de descanso a la semana. Por otra parte, el descanso semanal se encuentra regulado en los artículos 35 a 40, donde los domingos y los días feriados son de descanso. Las partes pueden pactar que la jornada de trabajo que se distribuya en cinco o seis días. Es decir de lunes a viernes o de lunes a sábado, con lo que descansará uno o dos días dependiendo del pacto, en todo caso debe de descansar el domingo⁵³⁵. Esta norma admite una excepción, y es la referida a las alteraciones que se produzcan por motivo de las rotaciones de los turnos de trabajo. También existe un régimen de descanso semanal compensatorio, cuando los trabajadores incluyen dentro de la jornada de trabajo los domingos o festivos, en cuyo caso deben recibir un día de descanso en la semana de compensación por las labores prestadas en domingo y otro por cada festivo que se trabaje.

Y como ocurría en la ley del año 1907, el régimen de excepciones al trabajo en domingo incluye las tareas de reparación por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable. Asimismo, las empresas que por carácter técnico o por las necesidades que satisfacen o para evitar perjuicios notables al interés público o de la industria. Y en las labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse en determinados períodos, e incluso los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa. A lo que debemos añadir los trabajos a bordo de naves, las faenas portuarias, en los establecimientos comerciales y de servicios que atienden directamente al público según la modalidad del establecimiento, o deportistas profesionales y actividades conexas.

Bueno, aunque la Constitución Política de la República de Chile no reconoce expresamente el descanso, tal y como establece el artículo quinto, la soberanía reconoce los límites de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, por lo que se deben de respetar y promover esos derechos en los Tratados Internacionales ratificados. Hay que tener en cuenta que Chile tiene ratificados los convenios de la OIT, C-1 sobre las horas de trabajo, C-14 sobre el descanso semanal en la industria, y C-189 sobre trabajadores domésticos, en cambio no tiene ratificado el convenio C-106 sobre el descanso semanal en oficinas.

⁵³⁵ Conforme al artículo 36, el descanso correspondiente al domingo comienza a las 21 horas del día anterior, y termina a las seis horas del día siguiente.

En relación con la libertad religiosa, la Ley 19.638⁵³⁶ establece que el Estado garantiza la libertad religiosa, donde ninguna persona puede ser discriminada por sus creencias religiosas. Las personas pueden desarrollar libremente sus actividades religiosas, sobre todo para conmemorar sus festividades, celebrar ritos y observar su día de descanso semanal. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la sentencia del 5 de febrero de 2001 (caso *Olmedo Bustos v Chile*) determinó que, el derecho a la libertad de conciencia y de religión permite que las personas conserven, cambien, profesen y divulguen su religión o sus creencias. Un derecho que es uno de los cimientos de la sociedad democrática. En su dimensión religiosa, constituye un elemento transcendental en la protección de las convicciones de los creyentes y en su forma de vida.

Orden 5865 de la Dirección de Trabajo⁵³⁷. Una trabajadora de hogar había solicitado pronunciamiento jurídico respecto al descanso dominical, dado que prestaba servicios en un domicilio donde profesaban la religión adventista. La trabajadora gozaba de dos días de descanso, jueves y sábado, y con la nueva reglamentación debía obligatoriamente descansar en domingo, lo que la afectaba. Aunque mejoraba el sistema de descanso semanal y de festivos de los trabajadores de hogar (trabajadores puertas adentro). La Dirección de Trabajo afirmó que, «hoy, el descanso en día sábado o domingo, desde la perspectiva jurídico laboral, no se funda en el cumplimiento de imperativos de carácter religioso; sino que dichos días de la semana -en particular el domingo-, posibilitan el encuentro y reunión con otras personas del entorno social, con el objeto de participar en actividades familiares, religiosas o de otra diversa índole, que resultarían incompatibles con el cumplimiento de jornada laboral en dichas oportunidades». Se entiende que el legislador, al contemplar el descanso en sábado o domingo, favorece y facilita el ejercicio de culto, u otras actividades sociales que los trabajadores pueden dedicar en su período de descanso. Por eso se determinó que sobre la base de la legislación actual, «el descanso semanal conferido a las trabajadoras de casa particular que viven en el domicilio del empleador, no impone condiciones discriminatorias respecto de los miembros de la Iglesia Adventista ni restringen la libertad de culto».

⁵³⁶ Ley núm.19.973 de 1 de octubre de 1999, que establece las normas sobre la constitución jurídica de las iglesias y organizaciones religiosas, [visto en Internet el 3 de abril de 2017, <https://goo.gl/G57Rwb>].

⁵³⁷ Orden 5865 de 11 de noviembre de 2015, K4 (5) 2015, de la Dirección de Trabajo, [visto en Internet el 3 de abril de 2017, <https://goo.gl/zo8RXC>].

2.2. Descanso semanal en España

El origen del descanso semanal en España nos hace ver el sentido religioso que existía en las primeras leyes que lo promulgaron. El atisbo de un descanso semanal de «raíz religiosa (con tradición Judea del sábado, trasladada al domingo por influencia cristiana), se encuentra hoy fundada en razones económicas y sociales»⁵³⁸. Pero, ¿cuál es la verdadera finalidad del descanso semanal?, permite al trabajador conciliar su actividad profesional con su vida personal, familiar, social, y cultural, algo que sería imposible si los trabajadores no dispusieran de unos descansos regulares. Los descansos «permiten al trabajador despejar sus problemas personales y familiares, así como cumplir con sus obligaciones sociales»⁵³⁹, además de descansar físicamente. Por lo que el trabajador recupera las energías consumidas, además de desarrollar las actividades «propias de la condición humana, y de la inserción del individuo en sociedad»⁵⁴⁰.

Stuart Mill habló sobre la legislación del descanso en su libro “*Sobre la libertad*” (1859). Fue un pionero en cuanto a la legislación sobre el descanso semanal, dado que observó las necesidades de las diferentes religiones de la época. Entendía que abstenerse de las ocupaciones ordinarias durante un día de la semana, siempre que lo permitieran las exigencias de la vida, era una costumbre altamente saludable aunque no constituyera un deber religioso, como lo era para los judíos. También afirmaba que se debería establecer de un día de asueto para la clase obrera y percibía que no tolerar a los demás lo que su religión les permite, sólo era porque la religión del perseguidor se lo prohibía. Además, estimaba que era justo y admisible que la ley garantizara a cada uno la observancia general de sus costumbres. Se debían suspender durante un día prefijado las principales operaciones en la industria. Pero esta justificación, «fundada en el interés directo que tienen los demás en que cada uno observe esta práctica, no se aplica a las ocupaciones que una persona pueda escoger y en las que encuentre conveniente emplearse en sus ratos

⁵³⁸ GARCIA GIL, B.: «Descanso Semanal», en AA.VV.: *Enciclopedia laboral básica*, Aranzadi, Pamplona, 2009, p.519.

⁵³⁹ BODAS MARTIN, R.: *La jornada laboral*, Dykinson, Madrid, 2002, p.26.

⁵⁴⁰ NORES TORRES, L. E.: «El descanso semanal», en AA.VV.: *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, *Relaciones Laborales* núm.86, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008, p.125.

de ocio; no es aplicable, ni siquiera en grado pequeño, a las restricciones legales referentes a las diversiones. La diversión de unos es un día laborable para otros»⁵⁴¹.

Los congresos internacionales sobre el descanso semanal provocaron un estado de opinión favorable para propagar la idea de dicho descanso manera activa. Se respondía a los anhelos de la clase obrera, y se promulgaron leyes que permitieron el descanso semanal. Era una idea que traspasaba fronteras, y todos los países empezaron a aceptar este principio dentro de sus normas jurídicas. En España se sometió la cuestión al Parlamento en 1903, se discutieron las posibles repercusiones, y estos debates empezaron a traducirse en leyes que obligaban al descanso semanal. La tradición de España asegura la existencia de numerosos testimonios de la regulación desde la antigüedad, como en el Derecho de Castilla, que dio testimonio de la observancia del sábado por parte de los judíos, o la prohibición a los pescadores en festivos y domingos por la Cofradía de San Vicente de la Barquera en el año 1330, entre otras⁵⁴².

El descanso semanal es un derecho obligatorio para todos los trabajadores, un derecho que con el paso del tiempo se ha ido flexibilizando. Como hemos visto en las Directivas de la Unión Europea, se establece un descanso mínimo e ininterrumpido, que puede ser acumulado por períodos establecidos en la legislación, además de ser un derecho irrenunciable. Analizamos los orígenes del descanso semanal, que se originó a finales del siglo XIX, que desembocó en la Ley de Descanso Dominical (1904). Tuvo sus modificaciones durante la Segunda República y posteriormente con la dictadura de Franco hasta la llegada de la democracia, y sobre todo con la instauración de la Constitución del año 1978. Momento en el que se estableció el Estado aconfesional en España, y la regulación de la figura del descanso semanal pasó a tener en el Estatuto de los Trabajadores un sentido tradicional y laico, pese a su origen religioso. También analizaremos los convenios colectivos de diferentes sectores económicos en la búsqueda de que alguno de ellos contenga alguna cláusula que respete lo estipulado en los Acuerdos del Estado español con las congregaciones religiosas (1992), sobre el descanso de minorías religiosas en su día más sagrado. Sin embargo, de vital importancia son los Acuerdos citados con los

⁵⁴¹ STUART MILL, J.: *Sobre la libertad*, Aguilar, Madrid, 1977, pp.102-103.

⁵⁴² AA.VV.: *Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo VII*, Francisco Seix Editor, Barcelona, 1955, pp.221-225.

musulmanes, judíos y protestantes, que establecen el derecho individual al descanso semanal propio de cada congregación.

Antecedentes del descanso semanal. En el último cuarto del siglo XIX la economía española vivió una alta expansión que intensificó la industria. Las condiciones de trabajo de la clase obrera se deterioraron hasta el punto en que las jornadas de trabajo superaban las doce horas, aunque la realidad era que las jornadas duraban de “sol a sol”, alrededor de las dieciocho horas⁵⁴³. A esas largas jornadas de trabajo, que endurecían la vida de los trabajadores, hay que añadir las horas extras, «los largos desplazamientos a pié en la minería y la agricultura, y un descanso semanal no pagado que se reducía a la tarde del domingo, y en muchos lugares ni eso»⁵⁴⁴. *Salarich* afirmó «el trabajo continuado en demasía, fatiga el cuerpo y gasta sus fuerzas, conviene tomar de tiempo en tiempo el descanso necesario»⁵⁴⁵. Fue una época en la que empezó a legislarse sobre el derecho laboral, con reformas que favorecieron la reducción de la jornada, y a principios de siglo la Ley del descanso dominical, que supuso una mejora de las condiciones de vida de los trabajadores.

Durante la Primera Republica (1873-1874) los poderes públicos promulgaron⁵⁴⁶ una Ley que excluía a los niños menores de diez años que trabajaban en las fábricas, talleres, fundiciones o minas⁵⁴⁷, con la idea de poner fin a la explotación⁵⁴⁸. Del mismo modo los cambios en el sistema productivo derivados de la revolución industrial, los problemas sociales y políticos en el mundo laboral, además de las propuestas legislativas conocidas como la reforma social. De ahí, que el Derecho del

⁵⁴³ AA.VV.: *Historia de España, Tomo VIII, Revolución burguesa, oligarquía y constitucionalismo (1834-1923)*, Labor, 2ª ed., Barcelona, 1988, p. 351.

⁵⁴⁴ SARAUSA C.: «Trabajo y trabajadores en la España del siglo XIX», *Unidad de Historia Económica*, núm.7, Universidad Autónoma de Barcelona, 2005, p.4.

⁵⁴⁵ SALARICH, J.: *Higiene del tejedor, o sean medios físicos y morales para evitar las enfermedades y procurar el bienestar de los obreros ocupados en hilar y tejer el algodón*, Imprenta y Librería de Soler Hermanos, Barcelona, 1858, p.35.

⁵⁴⁶ Ley de 24 de julio, excluyendo á los niños y niñas menores de 10 años del trabajo en fábricas, talleres, fundiciones ó minas, y fijando las horas de trabajo en las mismas, Gaceta de Madrid núm.209, de 28 de julio de 1873.

⁵⁴⁷ Véase el artículo cuarto en el que se prohibía trabajar de noche «a los menores de 15 años, y a las jóvenes menores de 17 años en establecimientos en los que se empleen motores hidráulicos o vapor»; artículo tercero: no se podía exceder de trabajar 8 horas, a los menores entre 13 y 16 años, y las menores de 14 a 17 años.

⁵⁴⁸ La Ley sobre el trabajo de menores (1873), conocida como *Ley Benot*, fue una de las primeras leyes que dieron origen al Derecho del Trabajo. Además se aprobaron la Ley de 26 de julio de 1878 sobre el trabajo de mujeres y niños, y la Ley de accidentes de trabajo de 20 de enero de 1900.

Trabajo surgió como un movimiento legislativo de reforma social⁵⁴⁹. El movimiento obrero de la época forzó a que el Estado creara la Comisión de Reformas Sociales, y que estudiara la situación de los obreros para proponer soluciones a la mejora de las condiciones de trabajo⁵⁵⁰. El Instituto de Reformas Sociales se encargó de estudiar e investigar el hecho económico-social del trabajo, preparar proyectos de normas laborales, velar por el cumplimiento de las normas una vez promulgadas, y promover la mejora y el bienestar de las clases obreras⁵⁵¹. El asegurar las condiciones de vida de los trabajadores, con jornadas, descansos y salarios mejores, constituyó «la base de sustentación del modelo democrático de ordenación jurídica de las relaciones laborales»⁵⁵².

El Ministro Eduardo Dato, durante el reinado de Alfonso XIII (1886-1931), creía haber hallado una fórmula para que en ella coincidieran «los sentimientos religiosos de nuestro pueblo, las exigencias de la higiene y las reclamaciones de la justicia»⁵⁵³, a la hora de establecer las reformas sociales en el proyecto de Ley del descanso dominical⁵⁵⁴. Asimismo, se prohibía el trabajo nocturno a niños menores de catorce años, el trabajo en domingo y durante las fiestas. Se puede observar la clara influencia de la iglesia católica en el artículo octavo, en el que se debían de conceder dos horas para adquirir instrucción de primaria y de religión a los menores de catorce años.

Fue en el año 1904 cuando se aprobó la Ley de Descanso Dominical⁵⁵⁵, en la que se prohibía trabajar en domingo. Esta Ley incluían algunas excepciones a trabajar en domingo, sin embargo las mujeres y los niños menores de dieciocho años tenían

⁵⁴⁹ MARTIN VALVERDE, A. / RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. / GARCIA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 21ª ed., Madrid, 2012, p. 64.

⁵⁵⁰ SECO SERRANO, C.: «El Instituto de Reformas Sociales: un empeño conciliatorio entre dos ciclos revolucionarios», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Derecho del Trabajo, Centenario del Instituto de Reformas Sociales, núm. extraordinario, 1998, p.34.

⁵⁵¹ SANCHEZ MARIN, A. L.: «El Instituto de Reformas Sociales: origen, evolución y funcionamiento», *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, núm.8, 2014, p.28.

⁵⁵² PALOMEQUE LOPEZ, M. C. / ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 19ª ed., Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2011, p.57.

⁵⁵³ Real decreto autorizando al Ministro de la Gobernación para que presente á las Cortes un proyecto de ley estableciendo el descanso dominical, Gaceta de Madrid núm.339, de 5 de diciembre de 1899.

⁵⁵⁴ En el proyecto de Ley del 30 de noviembre de 1899, establecía sobre el descanso laboral «la prohibición de trabajar los obreros en domingo y días festivos en establecimientos industriales y mercantiles». En cierto modo, se observó que aún no se respetaban los derechos de los menores, y por ello se aprobó una Ley que prohibía trabajar a los menores de diez a los. Ley dictando disposiciones para que los menores de ambos sexos que no hayan cumplido diez años no sean admitidos en ninguna clase de trabajos, Gaceta de Madrid núm.73, de 14 de marzo de 1900.

⁵⁵⁵ Ley de Descanso Dominical, Gaceta de Madrid núm.64, de 4 de marzo de 1904.

prohibido trabajar dicho día. A los trabajadores que no podían descansar en domingo o en día festivo, se les debía de otorgar el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes religiosos⁵⁵⁶. Ese mismo año se aprobó el Reglamento⁵⁵⁷ que contenía las excepciones al descanso dominical, y como se regulaban dichas excepciones⁵⁵⁸. Por último, se regulaba la duración del descanso dominical, donde el domingo empezaba a contar desde las doce de la noche del sábado y terminaba a la misma hora del domingo, por lo que la duración del descanso era de veinticuatro horas⁵⁵⁹. Con posterioridad, los beneficios del descanso dominical se fueron extendiendo a sectores que aún no se habían favorecido por la Ley⁵⁶⁰. Como afirmaba Builla y Gordino, la Ley del descanso dominical podía decirse que «cumple con los elevados fines que toda ley debe cumplir, es justa y moral, responde a una íntima necesidad sentida y reporta no pequeños beneficios al débil defendiéndole contra el poderoso»⁵⁶¹.

Los descansos laborales se caracterizaban por la influencia de la Iglesia católica, más que un reconocimiento al reposo del trabajo. Como expone Montoya Melgar sobre la primera legislación de descanso dominical, «apela, más que a consideraciones fisiológicas o a motivaciones fundadas en una psicología del ocio, a puros razonamientos religiosos con los que se quiere explicar la concesión al obrero de ciertas jornadas de descanso»⁵⁶². Esa influencia religiosa estaba muy integrada en la vida social de la época, y la observamos en los comentarios del libro de Fernández de Castro “*el Descanso Dominical*”⁵⁶³ (1918). El libro analizaba las disposiciones aprobadas en la época sobre el descanso dominical, y comentaba que

⁵⁵⁶ Véase artículo primero de la Ley de Descanso Dominical.

⁵⁵⁷ Real decreto aprobando el reglamento que se inserta para la aplicación de la ley de 3 de Marzo de 1904, sobre el descanso dominical, Gaceta de Madrid núm.235, de 22 de agosto de 1904.

⁵⁵⁸ Véanse, artículos 7 y 8 de la Ley de descanso dominical. Trabajos que no sean susceptibles de interrupción, por motivos de carácter técnico, y por razones que determinaban un grave perjuicio al interés público o a la industria. También los trabajos de reparación o limpieza indispensables para no interrumpir con ellos los trabajos de la semana en establecimientos industriales.

⁵⁵⁹ Véase artículo 10, de la Ley de Descanso Dominical.

⁵⁶⁰ DE LA VILLA GIL, L. E.: *La formación histórica del Derecho español del Trabajo*, Comares, Granada, 2003, pp. 145-146; «por el R.D. de 15 de enero de 1920 se declaró aplicable a empresas y agencias periodísticas; por la Real Orden de 27 de noviembre de 1923 a los limpiabotas al servicio de sociedades, círculos, casinos, hoteles, etc. No consiguieron la excepción del régimen general, las administraciones de loterías, a tenor de la Real Orden de 7 de diciembre de 1921».

⁵⁶¹ BUILLA Y GORDINO, J.: *Estudio comparado acerca de la ley del descanso dominical (Tesis)*, Uria Hermanos, Oviedo, 1906, p.34.

⁵⁶² MONTOYA MELGAR, A.: *Ideología y lenguaje en las primeras leyes laborales de España*, Civitas, Madrid, 1975, p.33.

⁵⁶³ FERNANDEZ DE CASTRO R.: *El Descanso Dominical, Legislación de España*, Tipografía «La Académica», Barcelona, 1918.

la Ley resultaba muy deficiente por las quejas incesantes y las numerosas reclamaciones. Afirmaba que las prácticas religiosas también las tienen en domingo los protestantes, «el descanso en Domingo es un precepto instituido por Dios (...) así como descansó al séptimo día después de crear la magnificencia del Universo, ha querido que nosotros los descendientes de Adán sigamos la senda que nos trazó (...) bajo pena de pecado que es el séptimo día de la semana descansaran los hombres de todo trabajo material»⁵⁶⁴. Tras sancionar la Ley del descanso dominical «el Gobierno se limita en la nueva ley, aparte de los trabajos que autoriza en Domingo, a que se cumpla con la obligación de la misa por medio de sus palabras»⁵⁶⁵; «quisiéramos ver el domingo en completa inactividad»⁵⁶⁶; «desearíamos que las chimeneas que se alzan arrogantes sobre los centros de la industria, no despidieran en domingo más humo que el incienso del trabajo ofrecido a Dios Nuestro Señor (...) ¡Bienvenida sea al estadio de las ardorosas luchas sociales la Ley del Descanso Dominical!»⁵⁶⁷.

Entre los años 1900 y 1910, «se promulgan en España nada menos que 531 disposiciones de carácter social y laboral»⁵⁶⁸. Se agudizó la tendencia a la reducción de la jornada de trabajo⁵⁶⁹, que incidió en una mejora del nivel de vida y de un mayor tiempo libre disponible. Pero una cosa son las leyes, y otro caso es que se cumplan, «la Ley del Descanso Dominical se vulneraba constantemente, al igual que las demás leyes que favorecían a los obreros», afirmaba *Coynat* en 1917. *Coynat* afirmaba que cuando desapareció el Gobierno de Maura, la Ley quedó relegada, y la prueba era que públicamente se trabajaba en todas partes. Una Ley que «a pesar de ser tan humanitaria, justa y sana, quienes la decretaron no fueron muy celosos que digamos para intimar su cumplimiento»⁵⁷⁰.

Durante la dictadura de Primo de Rivera, se aprobaron nuevas disposiciones normativas en materia de jornada de trabajo que incidían en los descansos labo-

⁵⁶⁴ Ibidem pp.3-4.

⁵⁶⁵ Ibidem p.5.

⁵⁶⁶ Ibidem p.9.

⁵⁶⁷ Ibidem p.10.

⁵⁶⁸ GARRIDO MARTIN, A.: «Parlamento y «cuestión social» en la restauración», *Historia Contemporánea*, núm.29, Universidad del País Vasco, 2004, p.720.

⁵⁶⁹ En 1912 se aprobó la Ley de descanso nocturno de la mujer, que obligaba a un descanso entre jornadas de 12 horas. MARTINEZ FENOLL, J. S.: *El tiempo de trabajo*, CISS, Valencia, 1996, p.30.

⁵⁷⁰ COY CONAT: *El descanso dominical, aplicación del mismo en España*, Librería de M. Verges, Barcelona, 1917, pp.79-83.

rales⁵⁷¹. Momento en el que se desarrolló el primer Código de Trabajo (1926)⁵⁷². Tras la ratificación por parte de España del Convenio C-14 de la OIT en 1924⁵⁷³, se volvió a regular el descanso dominical en 1925⁵⁷⁴. Se establecía que todos los días del año eran laborables a excepción de los domingos. El reglamento flexibilizó el régimen del descanso dominical, permitía trabajar a los obreros durante dos domingos consecutivos, y establecía «la posible remisión de la prohibición de trabajar en domingo en atención a las circunstancias económicas y organizativas de las empresas»⁵⁷⁵.

La Segunda República (1931-1939) «supuso un período de liberalización y modernización de la legislación española»⁵⁷⁶. En la Constitución de la República (1931)⁵⁷⁷, el trabajo se consideraba como una obligación social, gozaría de protección legislativa, y aseguraba a todos los trabajadores las condiciones necesarias de una existencia digna⁵⁷⁸. Supuso un cambio ideológico en cuanto a la libertad religiosa, dado que el artículo tercero reconocía que «el Estado español no tiene religión oficial». Por lo que se convirtió en un Estado aconfesional que influyó «en la naturaleza jurídica del descanso semanal y de las fiestas»⁵⁷⁹. La Constitución se limitaba a «proclamar la abstención de los poderes públicos en el orden religioso, a diferencia de textos fundamentales anteriores, que constitucionalizaban la unidad religiosa»⁵⁸⁰, al menos, la existencia de una religión protegida, la católica, y otras toleradas. Una de las causas de su fracaso fue su declarado carácter antirreligioso y agresivamente laicista, donde «se produjo una persecución religiosa que precedió y acompañó al

⁵⁷¹ LOPEZ AHUMADA, J. E.: *Evolución normativa de los descansos laborales, primer centenario de la promulgación de la Ley de Descanso Dominical de 1904*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004, p.40.

⁵⁷² El Código de Trabajo del 23 de agosto de 1926, fue obra del Ministro de Trabajo Eduardo Aunós, con la recopilación de toda la normativa laboral existente hasta la fecha.

⁵⁷³ En el que se establecía un descanso que comprendía como mínimo de 24 horas consecutivas en períodos de siete días.

⁵⁷⁴ Real decreto-ley de 8 de julio de 1925, prohibiendo en domingo el trabajo material por cuenta ajena y el que se efectúe con publicidad por cuenta propia, para todo el personal de fábricas, talleres, almacenes, tiendas, comercios fijos o ambulantes, empresas periodísticas y bancarias, minas, canteras, puertos, transportes, explotaciones de obras públicas, Gaceta de Madrid núm.160, de 9 de junio de 1925. Desarrollado reglamentariamente por el Real Decreto de 17 de diciembre de 1926, para la aplicación del Decreto-ley de 8 de Junio de 1925, relativo al Descanso dominical, Gaceta de Madrid núm.356, de 22 de diciembre de 1926.

⁵⁷⁵ LOPEZ AHUMADA, J. E.: «Evolución normativa de los descansos laborales...», Cit., p.49.

⁵⁷⁶ Ibidem p.53.

⁵⁷⁷ Constitución de la República Española de 8 de diciembre de 1931, Gaceta de Madrid núm.344, de 10 de diciembre de 1931.

⁵⁷⁸ Véase artículo 46 de la Constitución de la República.

⁵⁷⁹ LOPEZ AHUMADA, J. E.: «Evolución normativa de los descansos laborales...», Cit., p.53.

⁵⁸⁰ TORRES DEL MORAL, A.: *Constitucionalismo histórico español*, 6ª ed., Servicio de publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, Madrid, 2009, p.208.

estallido de la guerra civil, todo culto fue prohibido, y el privado perseguido»⁵⁸¹. Tanto en la Ley del 1 de julio de 1931⁵⁸², en la que se establecía la jornada máxima de ocho horas⁵⁸³, como en la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931⁵⁸⁴, no quedó claramente definido el descanso semanal. Según el artículo 20, en los contratos de trabajo que se hicieran por escrito debería de consignarse, «la fijación de la jornada de trabajo y de los descansos, con arreglo a la legislación vigente».

Descanso semanal durante la dictadura franquista (1939-1975). Es un período en el que se vuelve a la influencia de la Iglesia católica. En el Decreto que se aprobaba el Fuero del Trabajo (1938)⁵⁸⁵, se afirmaba que «el Estado mantendrá el descanso dominical como condición consagrada en la prestación de trabajo»⁵⁸⁶. En la nueva redacción de la Ley de descanso dominical del año 1940, «se intenta renovar la tradición católica de justicia social», y que los «preceptos de excepción no pueden suponer, en modo alguno, la merma de las facultades propias de la jurisdicción eclesiástica en la materia»⁵⁸⁷. Se prohibía el trabajo material mediante el ejercicio de las facultades físicas, incluso el trabajo intelectual por cuenta ajena, todos los domingos y fiestas oficiales de carácter religioso, con un descanso de veinticuatro horas. El Reglamento de desarrollo del descanso dominical se aprobó en 1941⁵⁸⁸, y se establecía que todos los días del año eran laborables a excepción de los domingos, fiestas oficiales y fiestas religiosas equiparadas al domingo⁵⁸⁹. Del

⁵⁸¹ MANTECON SANCHO, J.: *El hecho cristiano y España, Actas del XV Congreso Internacional "Diálogo Fe-Cultura" y XVII Encuentro en la Cultura 2006*, Democracia y sociedad plural, p.96, [visto en Internet el 7 de octubre de 2016 <https://goo.gl/Jx8MTE>].

⁵⁸² Decreto disponiendo sea de ocho horas diarias la duración máxima legal de la jornada de trabajo, Gaceta de Madrid núm.183, de 2 de julio de 1931.

⁵⁸³ Véase artículo primero de Ley del 1 de julio de 1931: «la duración máxima legal de la jornada de trabajo para los obreros (...) será de 8 horas diarias, salvo las exclusiones, reducciones y ampliaciones que se preceptúan o autorizan en el presente Decreto».

⁵⁸⁴ Ley relativa al contrato de trabajo, Gaceta de Madrid núm.326, de 22 de noviembre de 1931.

⁵⁸⁵ Decreto aprobando el Fuero del Trabajo formulado por el Consejo Nacional de Falange Española Tradicionalista y de las J.O.N.S., BOE núm.505, de 10 de marzo de 1938. Véase el artículo I3: «el derecho a trabajar es consecuencia del deber impuesto al hombre por Dios, para el cumplimiento de sus fines individuales y la prosperidad y grandeza de la Patria».

⁵⁸⁶ Véase punto segundo del Título II del Fuero del Trabajo.

⁵⁸⁷ Véase exposición de motivos, Ley de 13 de julio de 1938, relativa al descanso dominical, BOE núm.200, de 18 de julio de 1940.

⁵⁸⁸ Decreto por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Descanso Dominical, BOE núm.64, de 5 de marzo de 1941.

⁵⁸⁹ Las fiestas religiosas y oficiales equiparadas a domingo se encuentran en los artículos 55 y 56. Se instituyeron reglas especiales para determinadas industrias como la pesca, trabajo a bordo de buques, industrias de hospedaje, establecimientos de artículos de comer y beber, empresas y agencias periodísticas, expendedorías de tabacos y administraciones de loterías, aseos, farmacias y expedición de carga y descarga de mercancías.

mismo modo se incluía un listado de las fiestas religiosas equiparadas a los domingos en cuanto a los efectos del trabajo. Además las fiestas locales en que por disposición del Autoridad eclesiástica era obligatorio el precepto de oír misa y la abstención de trabajos manuales.

Durante este período se aprobaron leyes como la Ley de contrato de trabajo (1944)⁵⁹⁰, la legislación de accidentes de trabajo (1956)⁵⁹¹, la Ley sobre convenios colectivos sindicales (1958)⁵⁹², la Ley por la que se implantaba el seguro nacional de desempleo (1961)⁵⁹³, la Ley sobre bases de la Seguridad Social (1963)⁵⁹⁴, o la ordenanza general de trabajo en el campo (1969)⁵⁹⁵, entre otras de carácter social⁵⁹⁶. Con la llegada de la democracia y en un período de transición (1975-1978) antes de promulgarse la Constitución, se aprobó la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales (LRL)⁵⁹⁷. Fue una Ley que constituía un propósito legislativo «unificador, actualizador e innovador» de las normas básicas reguladoras del Derecho laboral, donde se perfeccionaban los aspectos fundamentales de la normativa de trabajo. Se introdujo el descanso semanal mínimo de un día y medio de manera ininterrumpida. El domingo era el día completo de reposo, y se podía tomar la tarde del sábado o la mañana del lunes libre⁵⁹⁸.

⁵⁹⁰ Decreto de 26 de enero de 1944 por la que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley del Contrato de Trabajo, BOE núm.55, de 24 de febrero de 1944.

⁵⁹¹ Decreto de 22 de junio de 1956 por el que se aprueba el texto refundido de la legislación de accidentes de trabajo y reglamento para su aplicación, BOE núm.197, de 15 de julio de 1956.

⁵⁹² Ley de 24 de abril de 1958 sobre convenios colectivos, BOE núm.99, de 25 de abril de 1958.

⁵⁹³ Ley 62/1961 de 22 de julio, por la que se implanta el seguro nacional de desempleo, BOE núm.175, de 24 de julio de 1961.

⁵⁹⁴ Ley 193/1963 de 28 de diciembre, sobre bases de la Seguridad Social, BOE núm.312, de 30 de diciembre de 1963.

⁵⁹⁵ Orden del Ministerio de Trabajo de 2 de octubre de 1969, por a que se aprueba la Ordenanza general de trabajo en el campo, BOE núm.240, de 7 de octubre de 1969: donde la jornada normal de trabajo efectiva en el campo será de ocho horas, y de conformidad con la Ley de Descanso Dominical, los trabajadores disfrutarán del descanso dominical y de los días festivos (con las excepciones de las faenas del personal mínimo necesario). Aunque dentro de la jornada del domingo o festividad religiosa, podrá disponer de una hora para el cumplimiento de los deberes religiosos.

⁵⁹⁶ Uno de los valores más protegidos del régimen franquista fue la religión católica. SANCHEZ GONZALEZ, S.: «El Constitucionalismo español», en AA.VV.: *El sistema de fuentes en el ordenamiento español*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2010, p.89.

⁵⁹⁷ Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, BOE núm.96, de 21 de abril de 1976.

⁵⁹⁸ Artículo 25.1: «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». Por lo que se estableció un período mínimo de 36 horas semanales ininterrumpidas.

La LRL estableció que la jornada de trabajo máxima debía de ser de cuarenta y cuatro horas semanales. Aunque las empresas podían mantener en funcionamiento sus centros de trabajo las veinticuatro horas, siempre que se respetaran los máximos diarios y los descansos. En la disposición adicional segunda, se disponía que la duración máxima de la semana de trabajo podía ser objeto de una reducción progresiva por el Gobierno, y con la ampliación del período mínimo de descanso semanal. El descanso semanal nació y se desarrolló ligado al cumplimiento de una función religiosa «que la evolución de la vida social y jurídica tiene hoy por superada»⁵⁹⁹. La LRL estableció el domingo de descanso como carácter tradicional, por lo que la festividad el domingo dejó de ser un «elemento intrínseco al derecho al descanso para convertirse en simple cuestión referente al disfrute»⁶⁰⁰. Se trata de una redistribución del tiempo de «no trabajo» acumulado.

El Real Decreto 860/1976⁶⁰¹ regulaba la aplicación del descanso semanal de la LRL, en relación a empresas con régimen de trabajo a turnos. Se podía computar por períodos de hasta cuatro semanas los descansos de doce horas entre jornadas, y de día y medio semanal. Igualmente, el descanso semanal en el comercio podía fraccionarse, con independencia del correspondiente al domingo, para que el trabajador descansase medio día en cualquier día laboral de la semana, o de un día completo cada dos semanas. En cuanto a los descansos de los trabajadores del mar regulados en el Real Decreto 2279/1976⁶⁰², el día y medio de descanso podía computarse por períodos de meses naturales. El descanso se consideraba obligatorio para todo el personal, y si al finalizar el mes natural no se había disfrutado del descanso, se abonaría en metálico. Aunque se podía optar a disfrutar esos días cuando el buque llegara a puerto, o bien acumularlos a las vacaciones⁶⁰³. En realidad, las relaciones laborales han convivido siempre con los incómodos requerimientos de la economía, las crisis económicas y el ordenamiento laboral,

⁵⁹⁹ MATIA PRIM, J.: «Descanso semanal y anual», en AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Facultad de derecho de la Universidad Complutense, Madrid, 1977, p.312.

⁶⁰⁰ *Ibidem* p.313.

⁶⁰¹ Real Decreto 860/1976, de 23 de abril, por el que se regula la aplicación de los artículos 23 y 25 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, en las Empresas con sistema de trabajo a turno y en el comercio, BOE núm.103, de 29 de abril de 1976 (derogado por el RD 2001/1983 de 28 de julio).

⁶⁰² Real Decreto 2279/1976 de 16 de septiembre, por el que se regula con carácter transitorio el régimen de jornada y descansos en el trabajo en el mar, BOE núm. 235, de 30 de septiembre de 1976 (derogado por el RD 2001/1983 de 28 de julio).

⁶⁰³ Para los casos excepcionales que pudieran originar grave perjuicio, no procedía la acumulación de los descansos.

además de adaptarse y flexibilizarse a la realidad económica del entorno cambiante⁶⁰⁴. La nueva regulación se adaptaba a las libertades propias de una sociedad democrática.

En la sentencia del Tribunal Supremo del 29 de septiembre de 1975, una sentencia anterior a la proclamación de la Constitución del año 1978, observamos que el Tribunal pretendía explicar si el recurrente tenía o no derecho a trabajar en domingo. La sentencia delimitaba las razones del mantenimiento del descanso dominical. Dicho descanso, además de servir para facilitar la santificación de las fiestas, trataba de proporcionar al trabajador un período de reposo, en el que pudiera atender sus necesidades personales y familiares. Según Rodríguez Moya se trataba de una “sentencia laica”, si tenemos en cuenta que España era en ese momento un Estado confesional, y no se consideraba en absoluto a la autoridad eclesiástica a la hora de poder no trabajar en domingo. La única autorización válida era la del órgano competente en materia laboral. No obstante, en España se produjo un cambio con la aprobación de la Constitución, en la concepción de un Estado aconfesional, y sobre todo con la aprobación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁶⁰⁵. Ahora bien, el Tribunal Central de Trabajo⁶⁰⁶ desestimó el recurso de un trabajador de RENFE, que solicitaba se le reconociera el sábado como descanso semanal dado que su disfrute había sido tolerado durante un período de seis meses, un acuerdo que había sido ratificado por sus compañeros y la autorización de su jefe de empresa directo.

Descanso semanal con posterioridad a la Constitución de 1978. La Constitución Española (1978)⁶⁰⁷ supuso un hito en cuanto a los derechos fundamentales de los españoles. España se constituía en un Estado social y democrático de derecho⁶⁰⁸. El Estado español es laico, puesto que la laicidad está implícita en los artículos 1 y 16 CE, que se limita a no identificar al Estado con una religión oficial. La afirmación de «ninguna confesión tendrá carácter estatal» correspondiente al punto tercero del artículo 16, es una desvinculación de toda fundamentación y condicionamiento

⁶⁰⁴ PALOMEQUE LOPEZ, M. C. / ALVAREZ DE LA ROSA, M.: «Derecho del Trabajo», Cit., p.77.

⁶⁰⁵ RODRIGUEZ MOYA, A.: *El Tribunal Supremo y la religión en la España Democrática (jurisprudencia 1975-2000)*, Dykinson, Madrid, 2001, pp.111-112.

⁶⁰⁶ STCT de 29 de septiembre de 1986.

⁶⁰⁷ Constitución Española (CE), BOE núm.311, de 29 de diciembre de 1978.

⁶⁰⁸ Sentencia STC 18/1984 de 7 de febrero, «la CE... al establecer en su artículo 1.1 la norma que configura al Estado como social y democrático de Derecho, está afirmando un principio que se ajusta a una realidad propia del mundo occidental de nuestra época y que trasciende a todo el orden jurídico», véase PORTERO MOLINA, J.A.: *Constitución y jurisprudencia constitucional (selección)*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012, p. 19.

religioso. Aunque no se recoge el término laico de una manera expresa, como en otros textos constitucionales europeos como el francés⁶⁰⁹. Pero la laicidad no es solamente separar la Iglesia del Estado, «es apoyar unos valores ilustrados que fomentan la tolerancia, la libertad de conciencia, la autonomía moral»⁶¹⁰. Un Estado laico debe ser neutral en cuanto a religiones o ideología, incluso de toda determinación moral de las finalidades de la vida⁶¹¹. Ante todo, la intervención de los poderes públicos debe ser prioritaria para mejorar las condiciones laborales, debe garantizar el descanso necesario⁶¹² mediante la limitación de la jornada laboral. El derecho al descanso semanal quedaba íntimamente unido a la limitación de la jornada laboral, de manera que repercutía en calidad de vida del trabajador. No obstante, la legislación laboral es de competencia exclusiva del Estado. Hecho que el Tribunal Constitucional afirmaba que «la legislación laboral se atribuye al Estado de forma exclusiva y las Comunidades Autónomas sólo pueden asumir competencia de simple ejecución»⁶¹³.

La Ley Orgánica 7/1980 de Libertad Religiosa⁶¹⁴ reconocía el derecho de los individuos a profesar las creencias religiosas que los individuos elijan, el derecho a practicar los actos de culto, conmemorar sus festividades y celebrar sus ritos. Ese mismo año se decreto la Ley 8/1980⁶¹⁵ del Estatuto de los Trabajadores (ET). El artículo 37 establecía que todos los trabajadores tienen «derecho a un descanso semanal mínimo, 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». Un artículo con una redacción similar a la LRL (1976), pero con la diferencia del inciso, «sin perjuicio de que por disposición legal, convenio colectivo, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descenso laboral para actividades concretas». Este inciso toleraba que por convenio colectivo, contrato de trabajo, precepto expreso, y acto

⁶⁰⁹ GOTI ORDEÑANA, J.: *Secularización y laicidad en la experiencia moderna*, Librería Carmelo, San Sebastián, 1996, p. 83.

⁶¹⁰ GARCIA-SANTESMASES, A.: «Laicismo, agnosticismo y fundamentalismo», Cit., p. 63.

⁶¹¹ ZARCA, Y.C. / FLEURY, C.: *Difícil Tolerancia*, Escolar y Mayo, 2008, p.46.

⁶¹² Véase artículo 40.2 Constitución Española.

⁶¹³ STC 18/1982, de 4 de mayo de 1982.

⁶¹⁴ Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa, BOE. núm.177, de 24 de julio de 1980.

⁶¹⁵ Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm.64, de 14 de marzo de 1980 [derogada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, BOE núm.75, de 29 de marzo de 1995.- que posteriormente ha sido derogada por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 3 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm.255, de 24 de octubre de 2015].

administrativo, se permitían realizar excepciones de la ordenación del régimen de descanso si se respetaba la duración mínima fijada. Un inciso que «no ampara cualquier régimen de descanso, sino tan sólo aquellas modificaciones que no desnaturalicen los caracteres esenciales del derecho al descanso semanal (...) resulta necesario mantener que tiene un alcance limitado, y que no permite modificar la duración del descanso»⁶¹⁶.

El descanso semanal es mejorable por convenio colectivo, como en el caso del convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas⁶¹⁷, en el que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos. Regla que establecía que uno de ellos era el domingo, y el otro podía ser o el sábado o el lunes. Incluso en el Estatuto del Minero⁶¹⁸ del año 1983 se establecía una reducción de la jornada incrementando el descanso semanal, donde los trabajadores que prestaban servicios en puestos de trabajo subterráneos tenían derecho a dos días como descanso semanal. Pero en función de las características técnicas de las empresas y mediante negociación colectiva, el descanso semanal podía disfrutarse de forma ininterrumpida, o bien fraccionarse de modo que el segundo día de descanso pudiera ser disfrutado en períodos de hasta cuatro semanas, aisladamente o acumulado a otros descansos, o disfrutarse en cualquiera de las formas previstas por el artículo 37.1 ET.

Dentro de la redacción del artículo 37.1 ET se aprecia una flexibilidad que demarca la posibilidad de una autonomía privada e incluso de forma unilateral, por lo que la regla general del descanso semanal es el domingo, «la excepción a esa regla, al referirse a actividades laborales concretas, parece estar pensado más en las exigencias de la organización de la empresa que en la de los trabajadores. Ello se desprende con claridad de la lectura de los distintos convenios colectivos, en los que la regla general es que no se haga alusión a esta materia»⁶¹⁹, no se dice nada acerca del respeto a las obligaciones religiosas de los trabajadores.

⁶¹⁶ GIL GIL, J. L.: «La jornada de trabajo», Cit., pp.620-622.

⁶¹⁷ Resolución de 27 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas, BOE núm.36, de 11 de febrero de 2016, (Código de Convenio nº 99000875011981).

⁶¹⁸ Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto Minero, BOE núm.3, de 4 de enero de 1984.

⁶¹⁹ CASTRO JOVER, A.: «Libertad Religiosa y descanso semanal», *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, núm.6, Universidad del País Vasco, 1990, pp.301-302.

El domingo había sido habitualmente el día de descanso por la tradición española, motivado por un profundo carácter religioso de la tradición cristiana. Pero esto estaba cambiando, la Carta Social Europea garantizaba el descanso semanal, y debía coincidir en lo posible con el día de la semana reconocido como día de descanso por la tradición y los usos del país. Del mismo modo, la redacción del artículo del descanso semanal, discrepaba con el artículo III⁶²⁰ del Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede, que establecía «el Estado reconoce como días festivos todos los domingos. De común acuerdo se determinará qué otras festividades religiosas son reconocidas como días festivos». El ordenamiento del descanso semanal se configuró en cada actividad concreta «conforme a la voluntad de las partes más directamente afectadas de forma que se va produciendo el acoplamiento a las tendencias imperantes en cada momento en la materia y en función de los diferentes factores que pueden intervenir»⁶²¹.

Tiempo después, el Real Decreto 2001/1983⁶²², sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos⁶²³, sistematizo en un solo texto la dispersa normativa sobre las jornadas denominadas especiales. El artículo 44 «reproduce en el número uno el contenido del mismo número del artículo 37 ET, estableciendo las previsiones legales en orden al abono del descanso semanal cuando no puede ser disfrutado»⁶²⁴. El descanso semanal⁶²⁵ de día y medio podía computarse en períodos de hasta cuatro semanas⁶²⁶. Sin embargo, a tenor de la sentencia STC 19/1985, en relación a un supuesto despido discriminatorio de un miembro de la Iglesia Adventista⁶²⁷, el Tribunal argumentó que el descanso en domingo era un día

⁶²⁰ 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 núm.300, de 15 de diciembre de 1979.

⁶²¹ TRUJILLO CABRERA, A.: «Descanso semanal y fiestas», Cit., pp.81-82.

⁶²² Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

⁶²³ Las disposiciones generales del reglamento «serán pactadas en Convenios Colectivos o contrato de trabajo, que, en todo caso, respetarán lo establecido con carácter de derecho necesario en las disposiciones legales y reglamentarias».

⁶²⁴ TRUJILLO CABRERA, A.: «Descanso semanal y fiestas», *Boletín de información* núm.1530, Ministerio de Justicia e Interior, 1989, p.81.

⁶²⁵ Artículo 44.2, «el descanso semanal será retribuido, debiendo tenerse en cuenta al determinar los salarios que se comprenda la retribución del descanso».

⁶²⁶ Dichas jornadas especiales se referían a empleados de fincas urbanas y guardas vigilantes no ferroviarios, trabajo en el campo, transportes por carretera, trabajo en el mar transportes ferroviarios, trabajo del personal de vuelo y de tierra relacionado con el tráfico aéreo, y el trabajo en situaciones especiales de aislamiento.

⁶²⁷ Que se había negado a trabajar en sábado, desde la puesta de sol del viernes por convicción religiosa.

secular que venía dado por una larga tradición en nuestro país. A raíz de esta sentencia se deduce que el día de descanso puede ser modificado por acuerdo entre las partes, dado que a pesar de estar fijado en domingo, es una regla general y no un imperativo jurídico. La obligación de la trabajadora era adaptarse a la regla general del descanso dominical, y un cambio en las creencias de una persona no presupone un cambio en las condiciones de un contrato de trabajo. El Tribunal abordó la cuestión del descanso semanal en la perspectiva de trabajadores cuya fe religiosa les impide el trabajar en un día inhábil para su religión. Recordó que los contratos contrarios a la efectividad de aquellos son nulos. Cosa que no autoriza a que una de las partes pueda exigir modificaciones de la relación contractual existente, «si uno ha aceptado libremente un vínculo contractual, no puede luego intentar desembarazarse del mismo invocando sus creencias religiosas, incluso si estas son sobrevenidas. Esta afirmación jurisprudencial, dicho sea incidentalmente, es importante a la hora de abordar la cuestión más general de la renuncia a los derechos fundamentales»⁶²⁸. Además, el Tribunal aseguró que el descanso en domingo se encontraba en consonancia con lo exigido por la OIT en su carácter tradicional. Así Fernández Coronado afirmaba que el cambio del descanso semanal no podía suponer que las empresas tuvieran que acomodar su actividad o funcionamiento a las creencias de los individuos, «en base a la doctrina del Constitucional (...) si una empresa niega dicha posibilidad al trabajador, no podía hablarse de lesión del principio de neutralidad, sino de incompatibilidad entre los deberes religiosos y el cumplimiento de las obligaciones laborales»⁶²⁹.

El descanso tras la incorporación de España a la Unión Europea en 1986.

Supuso un gran cambio en la legislación española⁶³⁰ al tener que adaptarse a la legislación europea. De hecho, el Acta Única Europea (1986) establecía las condiciones mínimas para promover la mejora del medio de trabajo, proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Un hecho muy importante en esta época, fue la firma de los Acuerdos de cooperación del Estado con las confesiones religiosas en el año 1992. Con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas

⁶²⁸ DIEZ-PICAZO, L. M.: *Sistema de derechos fundamentales*, 3ª ed, Aranzadi, Pamplona, 2008, pp.251-252.

⁶²⁹ FERNANDEZ CORONADO, A.: *La normativa del estado sobre festividades religiosas*, Diario la Ley, Tomo II, 1985, p.570.

⁶³⁰ La firma de España al Tratado de adhesión a las Comunidades Europeas se produjo el 12 de junio del año 1985, y se hizo efectiva el 1 de enero de 1986.

de España (FEREDE) se promulgó la Ley 24/1992⁶³¹, con la Federación de Comunidades Israelitas de España (FCI) la Ley 25/1992⁶³², y con la Comisión Islámica de España (CIE) la Ley 26/1992⁶³³. Todos ellos contemplan un derecho individual a la celebración de festividades y al día de descanso laboral. El descanso para los miembros adventistas de la FEREDE se estipula en el sábado, al igual que el descanso para los miembros de la FCI, que incluye la tarde del viernes. A diferencia de los miembros de la Comisión Islámica de España, que pueden solicitar la interrupción de su trabajo los viernes de cada semana, que coincide con el rezo colectivo obligatorio para los musulmanes. Aunque el cambio del descanso semanal, no supone que las empresas tienen que acomodar su actividad a las creencias del trabajador, y en base a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, «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»⁶³⁴.

Pues bien, la Ley 11/1994⁶³⁵ que reformaba algunos artículos del ET, reordenó la jornada laboral en base a la Directiva 93/104⁶³⁶. Dicha ley estableció los límites en materia de jornada, descansos, trabajos a turnos y nocturno, por razones de seguridad y salud, donde se fijaron la reglas de juego para que la negociación colectiva pudiera hacer compatibles las necesidades organizativas de la empresa y los intereses de los trabajadores. De hecho, se trató del «cambio normativo laboral más importante desde el ET de 1980»⁶³⁷. El descanso semanal de un día y medio ininterrumpido se concebía como imperativo, y la negociación colectiva solo podía mejorar el régimen legal, «ya de por sí más favorable que el mínimo de la Directiva

⁶³¹ Ley 24/1992 de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, BOE núm.272, de 12 de noviembre de 1992.

⁶³² Ley 25/1992 de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de España, BOE núm.272, de 12 de noviembre de 1992.

⁶³³ Ley 26/1992 de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España, BOE núm.272, de 12 de noviembre de 1992.

⁶³⁴ RAMIREZ NAVALON, R. M.: «Las festividades religiosas», en AA.VV.: *Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes*, Universidad Pontificia de Salamanca, Salamanca, 1994, p.251.

⁶³⁵ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos 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 núm.122, de 23 de mayo de 1994.

⁶³⁶ Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

⁶³⁷ RODRIGUEZ PASTOR, G.: «El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo», Cit., p.42.

93/104, establecido en veinticuatro horas»⁶³⁸. La Directiva 93/104 establecía un período de referencia que no excedía de catorce días para la aplicación del descanso semanal. El artículo 37 quedó redactado de manera que los trabajadores tuvieran derecho a un descanso mínimo semanal acumulable por períodos de hasta catorce días, 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». Del mismo modo, las reformas posteriores posibilitaron que el tiempo de descanso pasara a ser competencia de los convenios colectivos, dado que era una materia que antes estaba regulada por ley⁶³⁹. Ahora bien, la regla del domingo obedecía a la tradición cristiana, implantada como costumbre en nuestra sociedad, no podía «ser tachada de inconstitucional por violación de los artículos 14 o 16 CE, como tampoco lo serían los convenios, prácticas o decisiones de empresa que impusieran el citado o parecido régimen de descanso. Por supuesto, no hay inconveniente para que la fijación del descanso semanal se produzca en la esfera individual o colectiva»⁶⁴⁰. Pero aun existiendo modificaciones, el descanso semanal no se alteró ni sustancialmente, ni en su duración, ni siquiera en su ordenación, dado que ya era bastante flexible⁶⁴¹.

Tal y como afirmó el Tribunal Constitucional, «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»⁶⁴². Pero para quienes profesan una religión, «que pide la inactividad o la práctica del culto en fecha diversa a la de su descanso semanal no pueden invocar válidamente el derecho (artículos 14-16 CE) a la ausencia de discriminaciones por sus ideas religiosas con el fin de disfrutar, a título individual, el reposo en otra fecha (STC 19/1985)»⁶⁴³. Sentencias como «la del TS de 20 de abril de 1988, condicionan

⁶³⁸ CABEZA PEREIRO, J.: «Descanso semanal, fiestas, permisos y reducción de jornada por lactancia y guarda legal», en AA.VV.: *El Estatuto de los Trabajadores veinte años después*, Volumen II, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 2000, p.783.

⁶³⁹ CCNCC: *La negociación colectiva en España en 2006, 2007 y 2008*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), Madrid, 2009, p.132.

⁶⁴⁰ CABEZA PEREIRO, J.: «Descanso semanal, fiestas, permisos y reducción de jornada por lactancia y guarda legal», Cit., p.784.

⁶⁴¹ ALFONSO MELLADO, C.: «Vacaciones, descanso semanal, fiestas y permisos», en AA.VV.: *Otras modificaciones del Estatuto de los Trabajadores. Extinción individual y extinciones colectivas del contrato de trabajo*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1995, p.129.

⁶⁴² STS 19/1985, de 13 de febrero de 1985.

⁶⁴³ MONTOYA MELGAR, A. / GALIANA MORENO, J. M. / SEMPERE NAVARRO, A.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Pamplona, 1995, pp.180-181.

la potestad del empresario a la concurrencia de motivos suficientes en el normal funcionamiento de la organización empresarial»⁶⁴⁴. Siempre que medie un acuerdo entre las partes, el descanso puede sustituirse por «otro más acorde con las prácticas religiosas de las Iglesias Evangélicas, Comunidades Israelitas o Comunidades Islámicas, conforme al correspondiente artículo 12 del anexo que acompaña a las leyes 24, 25 y 26 de 10 de noviembre de 1992, aprobado sendos Acuerdos de cooperación entre el Estado español y cada una de las referidas confesiones religiosas»⁶⁴⁵.

Durante este período, la jurisprudencia en unificación de doctrina sobre el artículo 37 del ET no contiene grandes aportaciones conceptuales, y las escasas sentencias con la problemática del descanso semanal se asocian a cuestiones retributivas. Como la Sentencia del Tribunal Supremo⁶⁴⁶ en donde se afirmaba que el cambio de los días de descanso semanal, supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. O como que la retribución de los períodos de descanso computables como trabajo integran el concepto de salario⁶⁴⁷. O bien, sobre la distribución irregular de la jornada, los días de fiesta y descansos⁶⁴⁸, trasladando el descanso a días no feriados⁶⁴⁹.

2.2.1. Normativa vigente del descanso semanal en España

Las normas se debían adecuar a la aparición de las nuevas realidades laborales que necesitaban un nuevo tratamiento específico. Por ello, se estableció el Real Decreto 1561/1995⁶⁵⁰, sobre jornadas especiales de trabajo, que derogaba el Real Decreto 2001/1983, excepto los artículos 45, 46 y 47 en materia de fiestas laborales. En el Real Decreto 1561/1995 se regulan los descansos de las jornadas especiales, de una manera más flexible y adecuada a las características de cada sector o actividad. Contiene alteraciones en el régimen del descanso semanal, que deben

⁶⁴⁴ MONTILLA DE LA CALLE, A.: «Ley Orgánica de Libertad Religiosa y acuerdos con las confesiones: experiencia y sugerencias de *iure condendo*», en AA.VV.: *La libertad religiosa y su regulación legal. La Ley Orgánica de Libertad Religiosa*, Iustel, Madrid, 2009, p.879.

⁶⁴⁵ MONTOYA MELGAR, A. / GALIANA MORENO, J. M. / SEMPERE NAVARRO, A.: «Comentarios al Estatuto de los Trabajadores», Cit., p.182.

⁶⁴⁶ Sentencia Tribunal Supremo (Sala contencioso-Administrativo), de 19 de mayo de 2000.

⁶⁴⁷ Sentencia Tribunal Supremo (Sala contencioso-Administrativo), de 17 de febrero de 1997.

⁶⁴⁸ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 2 de febrero de 1998.

⁶⁴⁹ MARTINEZ MOYA, J.: «El tiempo de Trabajo: una visión jurisprudencial», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.38, Madrid, 1998, p.84.

⁶⁵⁰ Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, BOE núm.230, de 26 de septiembre de 1995.

compensarse mediante descansos alternativos «según se determine por acuerdo o pacto, además de acumular a las vacaciones si así lo permite el convenio»⁶⁵¹. Las reducciones de los descansos entre jornadas y semanales previstas en el ET deben ser compensadas mediante descansos alternativos «de duración no inferior a la reducción experimentada, a disfrutar dentro de los períodos de referencia que en cada caso se señalan, en la forma que se determine mediante acuerdo o pacto», según establece el artículo segundo del Real Decreto. Por otra parte, en los convenios colectivos se puede autorizar la totalidad o parte de los descansos compensatorios debidos por las reducciones contemplados para los descansos entre jornadas que se acumulen junto a las vacaciones⁶⁵².

El Real Decreto 1561/1995, regula el descanso de los empleados de fincas urbanas, los guardas y vigilantes no ferroviarios, el trabajo en el campo, el comercio y la hostelería, el transporte por carretera, ferroviario y aéreo, el trabajo en el mar, el trabajo a turnos, el trabajo de puesta en marcha y cierre de los demás, el trabajo en condiciones especiales de aislamiento o lejanía, y los trabajos en actividades con jornadas fraccionadas. Todos ellos pueden acumular por períodos de hasta cuatro semanas, el medio día del descanso semanal previsto en el artículo 37.1 ET, o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. Mediante convenio colectivo, en el sector de la hostelería se puede acordar acumular el medio día de descanso, en períodos más amplios que no pueden exceder de los cuatro meses, sobre todo en zonas de alta influencia turística para adecuarlo las necesidades específicas de las actividades estacionales⁶⁵³. Los trabajadores que realizan sus trabajos en el interior de las minas, tienen derecho a un descanso semanal de dos días⁶⁵⁴. Mediante la negociación colectiva el descanso semanal puede disfrutarse en forma «ininterrumpida, fraccionarse de modo que el segundo día de descanso pueda ser disfrutado en períodos de hasta cuatro semanas». De forma semejante, el artículo 19 establece que las empresas con régimen de trabajo a turnos, pueden acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal, o bien separarlo del correspondiente día completo para su disfrute otro día de la semana. Y en la misma línea, pero con

⁶⁵¹ MONTOYA MELGAR, A. / GALIANA MORENO, J. M. / SEMPERE NAVARRO, A.: «Comentarios al Estatuto de los Trabajadores», Cit., p.181.

⁶⁵² Del mismo modo se pueden acumular las compensaciones contempladas para el medio día del descanso semanal.

⁶⁵³ Véase artículo séptimo del Real Decreto 1561/1995.

⁶⁵⁴ Véase artículo 27 del Real Decreto 1561/1995

pequeños matices, el trabajo en condiciones especiales de aislamiento y lejanía, pueden computar los descansos en períodos que no excedan de ocho semanas, según dicta el artículo 21. En relación a la gente del mar, el artículo 18 referente a los descansos mar se establecía por el Real Decreto 285/2002⁶⁵⁵ que modificaba el Real Decreto 1561/1995, los descansos quedan de la misma manera que la Directiva 2009/13. Es decir, se debe respetar el descanso semanal de día y medio, que se puede computar en períodos de hasta cuatro semanas. Ahora bien, el descanso de la gente del mar tiene una peculiaridad diferente, varía dependiendo de donde se encuentre el buque, ya sea en el mar o en el puerto. Cuando el buque esta en el puerto, el trabajador será quien decida si descansa en el barco o en tierra. Conviene destacar que los convenios en materia de pesca de altura suelen mejorar las condiciones de sus trabajadores, se reconocen más días de descanso «por las semanas pasadas en alta mar, por razones obvias, el tripulante no puede disfrutar de los descansos en el domicilio familiar de forma ininterrumpida las 24 horas»⁶⁵⁶.

La versión actualizada y consolidada del Estatuto de los Trabajadores se encuentra en el Real Decreto Legislativo 2/2015⁶⁵⁷. Pues bien, el artículo 37.1 adopta la figura del «descanso semanal, fiestas y permisos», los trabajadores «tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, 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». Regla que se amplía a los menores de dieciocho años, que tienen como mínimo dos días ininterrumpidos. Aunque se pueden establecer ampliaciones o limitaciones, en la ordenación y duración de los descansos y la jornada de trabajo, para sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran, ya que se fija un régimen de descansos alternativos. Mediante los convenios colectivos, o bien en su defecto, por un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario, se puede

⁶⁵⁵ Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo a la gente del mar, BOE núm.82, de 5 de abril de 2002.

⁶⁵⁶ ARROYO MARTINEZ, I.: *Curso de Derecho marítimo*, 2ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2005, pp.854-876.

⁶⁵⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm.255, de 24 de octubre de 2015.

establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo, que debe de respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal estipulados⁶⁵⁸.

En la actualidad, los trabajadores de congregaciones religiosas no católicas, tienen reconocido el derecho a pactar otro día de descanso semanal, siempre y cuando exista un pacto con el empresario. Donde los miembros de las comunidades israelíes y protestantes como los adventistas, pueden disfrutar del descanso en la tarde del viernes y el sábado completo, “siempre que medie un acuerdo entre las partes”, pero a discreción del empresario, dado que no es una norma que pueda exigirse⁶⁵⁹. Pero existe una ligera controversia, que podía ser superada con una alternativa sustitutoria del trabajo en domingo, o en horas extraordinarias, o quizás con una reducción del salario, siempre que la organización del trabajo dentro de la organización lo permita. Encontramos una confrontación entre el derecho del trabajador a que se respete su conciencia en base al artículo 16.1 CE, y el poder de organización del empresario con fundamento en el derecho a la libertad de empresa estipulado en el artículo 38 CE. Todo ello depende de que se considere la objeción de conciencia del trabajador como un contenido esencial del de libertad de conciencia o no, «ya que en caso afirmativo, la colisión se daría entre un derecho fundamental y un derecho constitucional. Si aceptamos la tesis de que el derecho al descanso semanal en el día fijado por la normativa vinculante en conciencia es parte integrante del derecho fundamental, la respuesta coherente sería que el empresario está obligado a respetar el derecho del trabajador, siempre que quede a salvo el correcto funcionamiento de la empresa»⁶⁶⁰.

En relación con el descanso semanal de miembros de congregaciones minoritarias, hay pocas sentencias al respecto, y esto se debe a que en el año 1985, el Tribunal Constitucional ya se posicionó respecto al tema. El Tribunal dejó muy claro que el descanso en domingo era secular, y que venía dado por la tradición, aunque su origen había sido religioso. Las posibles soluciones que se pueden dar en casos determinados son una reducción de la jornada de trabajo, un cambio horario en la prestación laboral, pero siempre con el beneplácito del empresario, que es el que según la legislación española, tiene la última palabra. Ante todo debería existir

⁶⁵⁸ Véase artículo 34.2 Real Decreto Legislativo 2/2015.

⁶⁵⁹ GARCIA GIL, B.: «Descanso semanal», Cit., pp.521-522.

⁶⁶⁰ LLAMAZARES FERNANDEZ, D.: *Derecho de la libertad de conciencia II, libertad de conciencia, identidad personal y solidaridad*, 3ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2007, p.384.

flexibilidad y tolerancia por parte de las organizaciones empresariales, para que los miembros de las comunidades minoritarias puedan respetar sus observaciones religiosas, dado que no son tantos los trabajadores de los que estamos hablando.

2.2.2. Sentencia Tribunal Constitucional 19/1985

Esta sentencia⁶⁶¹ del año 1985 es anterior a la aprobación de los Acuerdos de cooperación del Estado español, tanto con los judíos, musulmanes o con los miembros de la FEREDE (1992), en donde se prevé la posibilidad de cambiar el descanso semanal previsto en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, se estableció en el Acuerdo la posibilidad de sustituir el período de descanso quedaba sujeta a que exista un acuerdo entre las partes, «lo que en práctica supone someterlo a la voluntad del empresario- la situación es idéntica a la que existía con anterioridad a la promulgación de los acuerdos y, consecuentemente, la doctrina de esta sentencia, como la de todas las sentencias anteriores a la promulgación de los acuerdos, tienen plena vigencia»⁶⁶². Aunque podría producirse la situación en que el Tribunal se replantea su enfoque, en relación a esta cuestión, «pero no como consecuencia de la regulación de los acuerdos en la materia. La vigencia de dicha doctrina se demuestra a la hora de decidir en relación con supuestos análogos al que aquél resuelve en la aludida sentencia»⁶⁶³.

Esta sentencia se centró en el despido por el incumplimiento de las obligaciones laborales, de una trabajadora miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, debido a las alegaciones de incompatibilidad con las prácticas religiosas de la trabajadora en la esfera de las relaciones laborales. La trabajadora⁶⁶⁴ había sido despedida por el abandono de su puesto de trabajo por varias ausencias injustificadas. En el proceso por despido ante el Magistrado de Vigo, se declaró la nulidad del despido por entender que fue discriminatorio, contra lo dispuesto en el artículo 14 CE, y 4.2 ET, al despedir a una trabajadora adventista que se había

⁶⁶¹ STC 19/1985, de 13 de febrero de 1985.

⁶⁶² GARCIA PARDO, D.: «Descanso semanal y festividades religiosas islámicas», Cit., p.177.

⁶⁶³ Ibidem p.179.

⁶⁶⁴ La trabajadora había estado prestando su relación laboral con la empresa desde 1971, y fue bautizada en el rito adventista en el año 1982. Desde ese momento sus creencias la impidieron cumplir con sus obligaciones laborales desde la puesta de sol de los viernes, hasta la puesta de sol del sábado. Solicitó a la empresa un cambio de turno, o una ausencia de pérdida de salario en compensación de las horas no trabajadas, o bien compensar las horas en otro momento de la semana. Pero la empresa no estaba por la labor, y se negó a la solicitud de su empleada. Siguiendo su conciencia, la trabajadora abandonó su puesto de trabajo, motivo por el que fue despedida.

negado a trabajar desde la puesta del sol de los viernes como observancia de su religión. Frente a esta decisión, la empresa interpuso un recurso de suplicación, al que se dio la razón, revocando la sentencia y declarando procedente el despido. En el análisis de esta sentencia nos encontramos con dos tipos de razonamientos: en primer lugar las modificaciones del contrato de trabajo, que no se pueden imponer a una de las partes de manera impositiva, en este caso al empresario. Y en segundo lugar, el papel que juega el día señalado como descanso semanal que recae en domingo, que a pesar de su origen religioso, actualmente es secular y laboral⁶⁶⁵. El Tribunal alegaba que no se había lesionado la vertiente negativa de la libertad religiosa de la trabajadora, dado que no se pretendía obligar a que declarara sobre sus creencias, sino simplemente que la empresa había rechazado el cambio en su horario de trabajo para hacer compatible el trabajo con su fe⁶⁶⁶.

Como opina Basterra, el Tribunal Constitucional en vez de analizar el contenido esencial del derecho a la libertad religiosa, prefirió ceñirse al aspecto contractual de la relación laboral entre el trabajador y su empresa. Estimaba que hubiera sido más acertado haber comenzado analizando la extensión y los límites de la libertad religiosa, «situándola en su perspectiva objetiva de derecho fundamental, para, a continuación, considerar el contenido esencial de la misma en el aspecto de las festividades religiosas y desde esta proyección ponderar la colisión entre esta facultad y otro bien jurídico, cual es el derecho del empresario a obtener la prestación de parte de la trabajadora que él cree tener derecho a exigir en virtud del contrato de trabajo»⁶⁶⁷. Es una clara muestra de la escasa virtualidad de la vertiente activa de la libertad religiosa, «la exigencia de un cambio organizativo o productivo por razones exclusivamente individuales ocasiona un trastorno a las dinámicas del funcionamiento de la empresa y un coste económico que se entiende a menudo desproporcionado en atención al beneficio que se puede obtener»⁶⁶⁸. Martínez Sánchez también afirmaba que en esta sentencia no se tenía en cuenta el principio de acomodación razonable, entre el derecho de libertad religiosa y sus límites, «los

⁶⁶⁵ SEGLERS GOMEZ-QUINTERO, A.: «La «acomodación» de las festividades...», Cit., p.668.

⁶⁶⁶ RODRIGUEZ CARDO, I. A.: «Libertad religiosa y contrato de trabajo: sentencia TC 19/1985, de 13 de febrero», en GARCIA MURCIA, J. (Dir.): *Derechos del trabajador y libertad de empresa: 20 casos de jurisprudencia constitucional*, Aranzadi, Pamplona, 2013, p.277.

⁶⁶⁷ BASTERRA MONTSERRAT, D.: *El derecho a la libertad religiosa y su tutela jurídica*, Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho Universidad Complutense, Civitas, Madrid, 1989, pp.431-432.

⁶⁶⁸ RODRIGUEZ CARDO, I. A.: «Libertad religiosa y contrato de trabajo...», Cit., p.296.

cuales no pueden derivar en este caso de un contrato de trabajo, sino de las exigencias más amplias de la organización empresarial (...) si esta adaptación es factible, ello puede conducir a una modificación contractual no como una posibilidad, sino como una obligación exigible»⁶⁶⁹.

El Ministerio fiscal se opuso por considerar que el despido se había declarado únicamente por el incumplimiento de las obligaciones contractuales, es decir, por ser causas laborales, y no porque la trabajadora pertenecía a una confesión religiosa. Afirmaba que el derecho a la libertad religiosa no era absoluto en sí mismo, sino que tiene límites, y que dentro de la esfera laboral los principios respecto al límite de la libertad religiosa están recogidos en el artículo sexto del convenio C-106 de la OIT, donde el descanso semanal debe coincidir siempre que sea posible con el día señalado por la tradición del país. La empresa alegó que de la sentencia se derivaba un despido procedente, y por consiguiente de la extinción de la relación laboral con la trabajadora por incumplimiento de las obligaciones propias del contrato de trabajo, puesto que había nacido de la libre voluntad de las partes. No discutía la libertad religiosa de la trabajadora, ni la había discriminado, ni dado un trato diferente por su condición religiosa. La empresa entendía que era un problema de conciencia individual que no se conjugaba con las normas del contrato, y que no podía imponer sus reglas a la empresa, dado que la propia Constitución garantizaba que nadie puede imponer a los demás sus creencias religiosas. En cuanto al descanso dominical, era conforme con nuestra costumbre tal y como regulaba el artículo 37.1 ET, salvo que por disposición legal, convenio o contrato, se regulara otro tipo de régimen de descanso laboral para determinadas actividades. También estimaba que la trabajadora pretendía un trato favorable en base a su creencia religiosa, en contra de la consideración de la empresa de no discriminar a nadie. En definitiva, lo que la trabajadora pretendía, conduciría a una discriminación para los demás trabajadores de la empresa, ya que tendrían como descanso la parte del sábado y el domingo, mientras que ella dispondría un descanso desde la tarde del viernes hasta el lunes siguiente⁶⁷⁰.

⁶⁶⁹ MARTINEZ SANCHEZ, I.: *La recepción por el Tribunal Constitucional español de la jurisprudencia sobre el CEDH respecto de las libertades de conciencia y de enseñanza*, Comares, Granada, 2002, pp.182-183.

⁶⁷⁰ Con seguridad, ni quedaba maquinaria libre en la que la trabajadora pudiera prestar servicios fuera de su jornada, ni podía trabajar en la empresa fuera de dicha jornada.

Por otra parte, la trabajadora fundamentaba su recurso en la violación de la libertad religiosa. Entendía que era un derecho fundamental garantizado en el artículo 16 CE⁶⁷¹. A lo que añadía que la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo infringía la libertad religiosa, dado que estas normas incluidas en el ordenamiento jurídico interno le daban derecho a practicar los actos de su culto. Comprendía que se había ausentado de su puesto de trabajo después de haber intentado llegar a un acuerdo con la empresa, y tan solo se limitó a ejercer su derecho individual a la libertad religiosa. Incluso que en el ejercicio de sus derechos no atentó ni contra la seguridad, ni contra la salud, ni contra la moralidad pública, que son los límites recogidos en el derecho a la libertad religiosa. La recurrente invocó el concepto de la “mayoría social”, sobre la improcedencia de este concepto para limitar el ejercicio de la libertad religiosa, interpretando el artículo 16.3 CE, “ninguna confesión tendrá carácter estatal”⁶⁷².

El Tribunal entendía que la recurrente buscaba justificar su conducta después de haber reconocido que había dejado de asistir al trabajo, y no había cumplido con sus obligaciones de prestar el horario en su jornada de trabajo. Aunque estimaba que había intentado sin éxito que la empresa accediera a sus pretensiones en base a sus creencias religiosas. La recurrente había solicitado que el despido se declarara nulo y fuera reintegrada a la empresa, pero que se le reconociera el derecho a que su descanso semanal no fuera en domingo, sino en los días prescritos por su religión. De hecho, el problema se centraba entre la incompatibilidad de su práctica religiosa y el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

La recurrente sostenía que la libertad religiosa prevalecía frente a sus deberes laborales, pero el Tribunal anotó que aunque era evidente que el respeto a los derechos fundamentales garantizados en la Constitución eran un componente esencial del orden público, y en consecuencia, «han de tenerse por nulas las estipulaciones contractuales incompatibles con este respecto, no se sigue ahí, en modo alguno, que la invocación de estos derechos o libertades puedan ser utilizada por una de las partes contratantes para imponer a la otra las modificaciones de la

⁶⁷¹ Invocaba la protección de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa, la Declaración de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, y del CEDH.

⁶⁷² Aunque cometió un error frente al artículo sexto del Convenio de la OIT C-106, relativo al descanso dominical, por haberse equivocado el Tribunal Central de Trabajo en su transcripción, lo que la condujo a una base errónea en su razonamiento, pero sin transcendencia alguna.

relación contractual que considere oportunas». A ese respecto, el Tribunal explicó que en el contrato de trabajo no se había denunciado que existiera alguna cláusula que pudiera ser lesiva a los derechos fundamentales, y lo que quería la recurrente era que se la liberara de las obligaciones que libremente había aceptado al firmar el contrato de trabajo, que de tal incumplimiento se produjo el despido. El Tribunal entendía que la recurrente pretendía un cambio en el contrato promovido por sus creencias religiosas, y que llegaba a un extremo inaceptable contrario al principio de seguridad jurídica que también está garantizado por la Constitución. A la demandante no se la había negado la libertad a declarar sobre su religión, ni tampoco que exteriorizara sus creencias. De lo que se trataba, era de que la empresa no la había posibilitado cumplir con sus deberes religiosos, algo muy distinto a una acción de forzar su voluntad en impedir su práctica religiosa. Aunque el Tribunal reconocía una incompatibilidad entre los deberes religiosos de la recurrente frente a las obligaciones laborales, pero no «una coercibilidad contraria al principio de neutralidad que debe presidir, en la materia, la conducta del empresario». Como afirmaba Alonso Olea al respecto, si el trabajo le resultaba incompatible con sus creencias, tan solo debió de despedirse y no prestar causa para ser despedida por incumplimiento de sus obligaciones. Aseguraba que las creencias religiosa eran absolutamente legítimas, «y estrictamente respetables, pero no pueden ser impuestas a la otra parte del contrato de trabajo, si ello implica modificación de las condiciones en que la ejecución del contrato se concertó»⁶⁷³.

La empresa organiza el descanso semanal mínimo de sus trabajadores con arreglo a la regla general del artículo 37.1 ET, que coincide con el domingo. Y los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones en el empleo, cuando se defiende un trato distinto en materia de jornada de trabajo por pertenecer a una determinada religión, no se trata de afianzar un trato igualitario sino todo lo contrario, una dispensa del descanso semanal por razones religiosas. El hecho es que permitir un día distinto de descanso sería una excepcionalidad, pese a que parezca razonable, no puede ser imperativo el imponerlo al empresario. Otro caso sería que el descanso en domingo constituya un sistema favorable para unos creyentes, y desfavorable para otros, en el caso del principio de

⁶⁷³ ALONSO OLEA, M.: «Dos cuestiones sobre despido: La conversación grabada al periodista y la empleada conversa a la Iglesia Adventista», *Anales de la Real Academia de las Ciencias Morales y Políticas*, núm.62, 1985, p.185.

igualdad. Pero por tradición, el descanso semanal en España, como en el caso de otras civilizaciones cristianas es el domingo, y esto no significa que a pesar de sus orígenes religiosos no sea una institución secular y laboral. El Tribunal recordaba que la legislación española se había adaptado a los principios de laicidad invocados por la OIT. Esta secularización del descanso semanal proclamada por la aconfesionalidad del artículo 16 CE, se mantenía establecida en el artículo 37.1 ET, donde los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general comprende la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. A lo que se añade la posibilidad de cambiar dicha regla general por convenio colectivo o contrato de trabajo, por lo que se remite a la voluntad de las partes en la fijación del día de descanso. De ahí que el Tribunal entendió que la voluntad de las partes no se limitaba solo a la ley, «ni en cuanto al contenido del acuerdo ni en cuanto a su causa justificadora», por tanto, para el legislador era indiferente la determinación del día de descanso, y quedaba claro que no era una institución religiosa.

Por otra parte, aunque se citó el Convenio C-106 de la OIT relativo al descanso en el comercio y en las oficinas, y que la empresa fuera industrial, el convenio C-14 relativo al descanso semanal en la industria respondía a la misma idea, y en lo sustancial era similar y equivalente. Donde se dispone que el descanso “coincidirá con los días consagrados por la tradición o costumbre del país o región”⁶⁷⁴. Por lo que la preferencia en el Estatuto de los Trabajadores del domingo como día de descanso, lo es por ser el día tradicional y generalizado de los descansos laborales. La preferencia es patente, «mediante la coincidencia del descanso laboral, y los que vacan las oficinas públicas, los centros escolares, etc., se facilita mejor el cumplimiento de los objetivos del descanso». Por todo lo anterior expuesto, el Tribunal Constitucional decidió denegar el amparo solicitado.

Según Rodríguez Cardo, uno de los componentes de la relación laboral no puede forzar al otro, apoyándose en la libertad religiosa a modificar el acuerdo del contrato si las cláusulas vulneran el ordenamiento jurídico. En otras palabras, «el respeto a la libertad religiosa de la trabajadora facultaría al empresario para alterar el horario con una causa que justificaría una medida individual y excepcional, pero en ningún caso

⁶⁷⁴ Convenio que fue adaptado a España con el Real Decreto-Ley de 8 de junio de 1925.

está obligado a ello legal o constitucionalmente»⁶⁷⁵. González del Valle afirmó que la sentencia estaba mal planteada porque desconocía la Resolución 36/55 de la Asamblea General de las Naciones Unidas (1981), dado que en su artículo 6.h se reconoce el derecho a observar los días de descanso conforme a los preceptos de la propia religión, como el artículo 2.1.b. de la Ley de Libertad Religiosa, «eso lleva a tener que reconocer que el derecho a conmemorar las propias festividades religiosas forma parte del contenido esencial de la libertad religiosa (...) ha de sopesarse en cada caso el perjuicio que causa en un puesto de trabajo. Si se trata de una empresa que admite turnos de domingo, difícilmente se puede negar el derecho. Caben otras soluciones, como la de recuperar las horas perdidas»⁶⁷⁶. Además, los Acuerdos del año 1992 reconocen el derecho de toda persona a la conmemoración de sus festividades, y sienta la doctrina de que el descanso semanal «no se establece en obsequio a las convicciones religiosas de los trabajadores. No es una institución religiosa. Pretende ser dispensado de obligaciones no religiosas en razón de convicciones religiosas no es solicitar un trato igualitario, sino de favor»⁶⁷⁷.

De la misma manera, J.M. Sánchez afirmaba que el artículo 12 de los Acuerdos con las congregaciones religiosas, ofrecían una solución aparente para sustituir el descanso semanal dominical por el coincidente con la conmemoración de la observancia religiosa en cada congregación, «aunque se establece que para que se respete el día de descanso en el ámbito laboral es necesario un acuerdo de las partes, con lo que es evidente que en nada se innova el ordenamiento»⁶⁷⁸. Además, el razonamiento de esta sentencia se centraba en la apología del carácter secular del domingo como descanso semanal, remitiendo la solución a la voluntad de las partes. En otras palabras, el respeto a la libertad de conciencia del trabajador se confía a la arbitrariedad del empresario, en un planteamiento que desgraciadamente se aleja de los planteamientos de la doctrina canadiense o norteamericana. De hecho, no hay nada en la sentencia que permita matizar que la discrecionalidad del empresario no puede ser absoluta, sino que ha de ser razonable. Y no parece que la

⁶⁷⁵ RODRIGUEZ CARDO, I. A.: «La incidencia de la Libertad Religiosa en la relación de trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional español», *Derechos Fundamentales & Justicia*, Año 5, núm.15, abr-jun 2011, p.34.

⁶⁷⁶ GONZALEZ DEL VALLE, J. M.: *Derecho eclesiástico español*, 3ª ed., Universidad de Oviedo, Oviedo, 1995, 3ª ed., p.242.

⁶⁷⁷ *Ibidem* p.242.

⁶⁷⁸ SANCHEZ, J. M.: «Los grandes conceptos político-institucionales de la libertad religiosa», en AA.VV.: *Libertad Religiosa y Derechos Humanos*, Bosch Editor, Barcelona, 2004, p.213.

empresa realizara esfuerzo alguno para adaptarse a la solicitud de su trabajadora en base a su conciencia. Debemos añadir que la trabajadora solicitó una bajada de sueldo por sus ausencias, o bien que la cambiaran de turno, pero la respuesta empresarial fue negativa. Como afirman Navarro Valls y Martínez Torron «a nuestro juicio, resulte dudosa la legitimidad de la drástica solución aceptada –el despido-, sobre todo si se tiene en cuenta que estaba en cuestión un derecho fundamental de la persona»⁶⁷⁹.

Son las leyes y los tribunales los que deben hacer efectivas las pretensiones de los derechos de las minorías. En un Estado de derecho las minorías deben tener tanta cabida y tantos derechos como las mayorías. La libertad exige que las leyes solo puedan restringirla en la medida que sea necesario y adecuado, para crear y mantener las condiciones de libertad de los demás. En este caso, la libertad religiosa «quedó cercenada, anulada totalmente, frente a otra libertad, la del empresario. No hubo ponderación de bienes ni la búsqueda de un equilibrio entre ambos derechos en conflicto»⁶⁸⁰. Más restrictiva es la opinión de Fernández Márquez, que entendía que no se podía pretender que el empresario fuera sensible a la condición religiosa «tolerando conductas motivadas por la fe que comprometan o pongan en riesgo el cumplimiento de obligaciones laborales, y mucho menos que haya una obligación por parte del empresario de adoptar medidas organizativas en sus establecimientos que permitan y favorezcan la afirmación religiosa del trabajador en la empresa»⁶⁸¹. Si bien San Millan Novau, creía que el Tribunal no entró a valorar como afectaba el derecho de la libertad religiosa, inherente a la persona humana en el campo laboral. Afirmaba que obviaba dicho análisis, al entender directamente «y sin haber tenido en cuenta la relación entre el principio de libertad de empresa y el principio de libertad religiosa, que impera el primero, de forma que el empresario no tiene atribuida una imposición imperativa de modificación del día de descanso semanal (...) al Tribunal no le interesa para nada el derecho de libertad religiosa cuando éste pueda afectar a la estructura empresarial y económica»⁶⁸².

⁶⁷⁹ NAVARRO VALLS, R. / MARTINEZ TORRON, J.: «Conflictos entre conciencia y ley», Cit., p.461.

⁶⁸⁰ BASTERRA MONTSERRAT, D.: «El derecho a la libertad religiosa...», Cit., p.433.

⁶⁸¹ FERNANDEZ MARQUEZ, O.: «Libertad religiosa y trabajo asalariado: condiciones y criterios de articulación», Civitas, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.133, Madrid, 2007, p.78.

⁶⁸² SAN MILLAN NOVAU, I.: «Contrato de trabajo y descanso semanal religioso», en MARTINEZ TORRON, J. (ed.): *La libertad religiosa y de conciencia ante la justicia constitucional*, Actas del

Alonso Olea consolidaba la idea de que el empresario habría violado claramente los artículos 16 CE y 14 CE, si se hubiera negado a contratar a una persona adventista por ser adventista, «no si la negativa se hubiera debido a la del adventista a acomodarse a los días de trabajo y descanso preestablecidos en la empresa; menos aún si estos días se acomodan a los establecidos “como regla general” por una ley, supuesta la constitucionalidad de ésta; pero sobre ello no es preciso volver, razonado como está abundantemente la sentencia; su mayor abundamiento es, en realidad, una defensa de la constitucionalidad del artículo 37.2 ET»⁶⁸³. En cambio, Llamazares Fernández afirmaba que en el razonamiento del Tribunal faltaba el artículo 2.1 de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa, que consagra el derecho a la libertad religiosa, por lo que no se podría decir que el reconocimiento de este derecho implicaría la modificación de las cláusulas del contrato por voluntad unilateral de una de las partes. No se produce «la modificación de estas cláusulas como consecuencia de la libre voluntad de una de las partes, sino como consecuencia de la contradicción de esas cláusulas con las creencias de una de ellas, por las que se siente obligada en conciencia»⁶⁸⁴. Incluso Castro Jover entendía que el Tribunal podía haber planteado el problema del conflicto desde un análisis extra-contractual, como colisión entre dos derechos como son la libertad religiosa y la organización de empresa. Derechos que hubieran llevado a una ponderación equilibrada, sin olvidar que la limitación de uno u otro debe interpretarse intentando preservar el contenido esencial y aplicando el principio de proporcionalidad, «de modo que la lesión producida sea menor que el daño que se intenta preservar (...) permitiría un equilibrio entre la salvaguarda del poder de dirección del empresario y el derecho fundamental del trabajador, haciendo posible el respeto del derecho fundamental del trabajador cuando así lo permitan las exigencias determinadas por la organización de la empresa»⁶⁸⁵. Y sería el empresario el que debería probar que a la empresa le impide respetar el derecho fundamental del trabajador. Sin embargo, los cambios sociológicos y el tiempo transcurrido desde la sentencia STS 19/1985, junto con el papel que juegan la inmigración, «aconsejan

Congreso Internacional de Derecho Eclesiástico del Estado, Granada, 13-16 de mayo de 1997, Comares, Granada, 1998, p.831.

⁶⁸³ ALONSO OLEA, M.: «Dos cuestiones sobre despido: La conversación...», Cit., p.186.

⁶⁸⁴ LLAMAZARES FERNANDEZ, D.: «Derecho de la libertad de conciencia II, libertad de conciencia, identidad personal y solidaridad», Cit., pp.385-386.

⁶⁸⁵ CASTRO JOVER, A.: «La libertad de conciencia y la objeción de conciencia individual en la jurisprudencia constitucional española», en MARTINEZ TORRON, J. (ed.): *La libertad religiosa y de conciencia ante la justicia constitucional, Actas del VIII Congreso Internacional de Derecho Eclesiástico del Estado, Granada, 13-16 de mayo de 1997, Comares, Granada, 1998, p.170.*

cierta prudencia en las valoraciones, pues esa doctrina podría ser aquilatada si se planteasen nuevas situaciones (...) dado que ninguno de los acuerdos con las confesiones religiosas ofrece soluciones»⁶⁸⁶.

En mi humilde opinión, el Tribunal Constitucional no quiso abrir la “*Caja de Pandora*” para evitar las posibles reclamaciones que se producirían en el futuro. Si bien es cierto que la sentencia estaba muy bien argumentada, no entró a discernir el derecho a la libertad religiosa de los trabajadores. Precisamente, ésta sentencia sentó un precedente, ya que los preacuerdos con el Estado español fueron modificados. ¿Qué hubiera pasado si esta sentencia hubiera sido posterior a los Acuerdos?, pues hay que imaginar que posiblemente el artículo 12 de los Acuerdos sería diferente, y quizás sería posible que no hubiera quedado la decisión final en manos del empresario de manera unilateral. Es posible que con el tiempo hubiéramos adoptado un sistema de acomodación más o menos razonable, pero con ciertas restricciones. El Estado colombiano había firmado en 1997 una serie de Acuerdos con congregaciones religiosas no católicas, donde se encontraba la Iglesia Adventista. En dichos Acuerdos se reconocía la diversidad de creencias, y para hacer efectiva la libertad religiosa se reconoció el descanso semanal en sábado para sus miembros. El Tribunal Constitucional de Colombia reflexionó sobre el despido de una trabajadora a la que se la obligó a prestar servicios en sábado, pero como era miembro de la Iglesia Adventista, entendió que era una afectación grave al derecho de la libertad religiosa, y afirmó que el derecho a la libertad religiosa de las personas incluía la protección de guardar un día de descanso para adorar a su Dios, y no se la podía obligar a actuar contra su conciencia.

Fue una oportunidad desaprovechada para intentar imponer un sistema similar al canadiense o al norte-americano, en base al acomodo razonable. Fue el momento de plantear las circunstancias relativas, para poder disfrutar del descanso que observan los miembros de las congregaciones religiosas minoritarias en la esfera laboral, e imponer condiciones tanto a empresarios como a trabajadores que realmente tienen una fiel creencia sobre sus convicciones. El sistema del acomodo razonable me parece una medida proporcionada, siempre que nadie intente aprovecharse de ella, y permita ponerse de acuerdo al trabajador y al empresario con una amplia variedad de alternativas que hemos visto, como una reducción de

⁶⁸⁶ RODRIGUEZ CARDO, I. A.: «Libertad religiosa y contrato de trabajo...», Cit., p.273.

horario, o la compensación de las horas en otro día de trabajo. En definitiva, una flexibilidad en la jornada de trabajo tolerada por el empresario, para permitir a personas que observan un día diferente de descanso, puedan disfrutar dicho día en las mismas condiciones que los de la mayoría. Además, en la actualidad y debido a la globalización, los horarios de trabajo han cambiado, y ya no se trabaja en una semana de lunes a viernes, sino que la semana laboral es de lunes a domingo, donde el descanso es una variable de producción.

2.2.3. Descanso semanal en los convenios colectivos

Un convenio colectivo es un acuerdo libremente firmado como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, que vincula de una manera recíproca las relaciones entre empresario-trabajador⁶⁸⁷, tanto a nivel individual como a nivel colectivo de los derechos y deberes adoptados en virtud de su autonomía colectiva. Donde la negociación colectiva, es un instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo. En representación de los trabajadores están legitimados para negociar en los convenios de empresa o ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal o las secciones sindicales, tal y como especifica el artículo 87 ET. De ahí la importancia de que las congregaciones religiosas minoritarias se encuentren con representación sindical, con el fin de influir en la inclusión de los diferentes descansos propios de sus religiones en los convenios colectivos. Sin embargo, según las conversaciones realizadas con las diferentes congregaciones, tan solo existen algunos sindicalistas evangélicos que se encuentran en minoría, y que poco pueden influir en dichos cambios.

Los convenios colectivos pueden regular materias de índole laboral, y en general, cuantas afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y de la empresa, se puede proceder⁶⁸⁸ a dejar de aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y que afecte a la jornada de trabajo, al horario y distribución del tiempo de trabajo, al régimen de trabajo a turnos, entre

⁶⁸⁷ El artículo 37 CE establece que la ley garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

⁶⁸⁸ Previo desarrollo de un período de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 ET.

otras⁶⁸⁹. Asimismo, el artículo 17.1 CE declara nulos y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario, que contengan discriminaciones directas o indirectas, desfavorables por motivos religiosos o de convicciones⁶⁹⁰. Sin embargo, la negociación colectiva todavía no recoge, salvo determinadas excepciones, «reglas específicas para los trabajadores que profesan religiones distintas de la Católica, por lo que la ausencia de acuerdo entre empresario y trabajador impide desarrollar la vertiente positiva o activa de la libertad religiosa»⁶⁹¹.

No podemos olvidarnos de los permisos o licencias, que son un evento transitorio en la esfera personal del trabajador. Se tratan de situaciones pasajeras y de corta duración que inciden en la relación laboral, donde el carácter transitorio está íntimamente relacionado con la causa que lo justifica. Existe una relación de «inmediación entre la fecha de disfrute del permiso y la causa del mismo, de tal forma que debe disfrutarse en el momento en que se produce la situación legalmente prevista y no más tarde»⁶⁹². Se pueden ejercitar en los términos que para los supuestos concretos establezcan los convenios colectivos. Es más, dichos permisos pueden mejorarse por convenio, y es una oportunidad que se desperdicia para que trabajadores pertenecientes a minorías religiosas (donde se podría incluir la posibilidad de observar ciertas festividades, con la opción de recuperarlas), puedan disponer de días de asuntos propios sin tener que dar ningún tipo de explicación para no tener que revelar la pertenencia a una minoría religiosa, dado que en algunos casos ha generado conflictos discriminatorios. Siempre y cuando se mantenga un servicio mínimo dentro de la empresa.

La doctrina ha declarado que cuando ciertos permisos han alcanzado la consideración de condición más favorable, no pueden ser neutralizados unilateralmente por el empresario (STSJ de Asturias de 20 de febrero de 1998). Y en segundo lugar, según la jurisprudencia del Supremo (STS de 4 de abril de 1994), los descansos retribuidos que ostenten la consideración de condición más beneficiosa «pueden ser absorbidos por una reducción de la jornada anual, pues no puede

⁶⁸⁹ Véase artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

⁶⁹⁰ CHARRO BAENA, P. / SAN MARTIN MAZZUCCONI, C.: «Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en las relaciones laborales», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.3 extra, 2007, p.93.

⁶⁹¹ RODRIGUEZ CARDO, I. A.: «Libertad religiosa y contrato de trabajo: sentencia...», *Cit.*, p.282.

⁶⁹² CABEZA PEREIRO, J.: «Descanso semanal, fiestas, permisos y reducción...», *Cit.*, p.789.

predicarse de ésta última que sea condición heterogénea en relación con los permisos»⁶⁹³. En las relaciones laborales y los días propios de las confesiones religiosas minoritarias, solo se ha encontrado dicha regulación en convenios colectivos en Ceuta y Melilla, «no existiendo sensibilidad, hasta ahora en los sindicatos y patronales para posibilitar de forma genérica/sectorial los días de descanso y fiestas religiosas de los trabajadores»⁶⁹⁴. Pero, con carácter general en España, la negociación colectiva no recoge reglas específicas para que trabajadores con creencias religiosas puedan desarrollar sus convicciones⁶⁹⁵.

A tenor de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), el número total de convenios colectivos en el año 2015 fue de 5.090, en un ámbito de aplicación de 8.946.548 trabajadores. De los cuales 4.128 eran convenios de empresa que afectaban a 795.239 trabajadores, y 962 convenios de ámbito superior al de empresa, que afectaban a 8.151.309 trabajadores⁶⁹⁶. Por otro lado, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, informa de cómo perciben los trabajadores ocupados sus propias condiciones de trabajo. La discriminación por religión asciende al 0,1%, y las cláusulas de la jornada laboral cubrían en el año 2006 al 80,8% de los trabajadores con convenio colectivo, y la cláusula de la acumulación de descanso de día y medio en períodos de 14 días⁶⁹⁷, afectaba al 18,1% de los trabajadores de los convenios frente a un 30,3% en convenios colectivos de empresa⁶⁹⁸. Dependiendo del sector de actividad empresarial, cada trabajador tiene diferentes problemas, no es lo mismo un trabajador dentro del sector de la hostelería, en el que se trabaja prácticamente todos los días de la semana, que un trabajador que presta sus servicios en una actividad financiera como un banco. Está claro que no es lo mismo trabajar en un barco pesquero, que trabajar en una oficina sentado, las exigencias de trabajo no se pueden comparar. Cada sector tiene unas características diferentes, por eso, los convenios colectivos se adecúan lo más

⁶⁹³ Ibidem p.795.

⁶⁹⁴ AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Departamento de Interior, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008, p.56.

⁶⁹⁵ RODRIGUEZ CARDO, I. A.: «Poder de dirección empresarial y esfera personal del trabajador», *Consejo Económico y Social del Principado de Asturias*, núm.9, Oviedo, 2009, p.101.

⁶⁹⁶ Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo registrado hasta el 31 de julio de 2016, avance mensual 2016, [visto en Internet el 1 de septiembre de 2016, <http://goo.gl/brVmc9>].

⁶⁹⁷ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Observatorio Estatal de condiciones de trabajo. Es una encuesta en la que se obtiene información fiable sobre las condiciones de trabajo de los distintos colectivos de trabajadores.

⁶⁹⁸ CCNCC: «La negociación colectiva en España...», Cit., pp.148-149.

posible a esas exigencias. Diferencias en los tipos de horario, sobre todo los tiempos de descanso son diferentes.

La legislación actual ha terminado con la idea de una jornada máxima semanal, siempre que se respeten las cuarenta horas semanales en promedio anual. Al hacer un cálculo aproximado del cómputo anual de las horas a cuarenta horas semanales, sale una jornada anual de 1.826 horas⁶⁹⁹. Hay convenios que respetan ese tope de horas anuales, pero la gran mayoría lo reducen con jornadas inferiores⁷⁰⁰. El descanso semanal se puede mejorar por convenio colectivo, pero esa negociación colectiva depende de otros muchos factores, además del sector en que se encuentre la empresa, el tipo de jornada de trabajo, etcétera. La negociación colectiva suele respetar los límites del descanso semanal, de hecho, «un amplio número de convenios recogen de manera expresa el carácter ininterrumpido del descanso»⁷⁰¹. Los convenios que apuestan por una mayor duración del descanso hacen que sea positivo, también se añaden numerosas previsiones que mejoran o complementan el régimen legal de permisos sin sueldo⁷⁰².

Pocos convenios especifican el momento exacto del disfrute del descanso semanal, aunque alguno establece el descanso en la tarde de sábado y el domingo. Otros convenios no concretan el momento del disfrute, pero introducen límites para su fijación, con el objetivo de garantizar que coincida con el fin de semana, garantizando un mínimo de sábados y domingos de descanso. Y ciertos convenios compensan el disfrute del descanso en fin de semana, fijando una retribución mayor o un mayor descanso, como el que trabaja en domingo genera día y medio de descanso. Se suelen introducir cláusulas admisibles que no generan problemas, dado que el descanso queda garantizado en otro momento de la semana⁷⁰³.

A continuación se analizan los convenios colectivos de diferentes sectores de actividad, clasificados diferentes categorías, donde ahondamos en los descansos semanales y los festivos. De hecho, analizamos si alguno de estos convenios ha recogido alguna de las cláusulas de los Acuerdos firmados entre el Estado y las

⁶⁹⁹ Donde se han descontado tanto vacaciones como días festivos.

⁷⁰⁰ DILLA CATALÁ, M. J. / SOBRINO GONZALEZ, G. M.: «La inevitable flexibilidad de las condiciones laborales», *Cuadernos de Relaciones Laborales* núm.2, 2007, p.80.

⁷⁰¹ NORES TORRES, L. E.: «El descanso semanal», Cit., p.127.

⁷⁰² CCNCC: «La negociación colectiva en España...», Cit., p.187.

⁷⁰³ NORES TORRES, L. E.: «El descanso semanal», Cit., pp.128-129.

minorías religiosas, ya sean judíos, musulmanes o protestantes adventistas miembros de la FEREDE, en cuestión de descansos semanales o festivos⁷⁰⁴.

Sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. Las empresas que pertenecen al *Convenio colectivo del sector de granjas avícolas y otros animales*⁷⁰⁵, tienen un carácter especial que se debe la índole perecedera de la materia prima y del producto: «será facultad privativa de la empresa la organización en los centros de trabajo en las jornadas más convenientes, estableciendo a tales efectos los horarios y turnos de trabajo». Se estipula la «*excepción del descanso dominical*», por lo que las empresas comprendidas en el ámbito de este convenio están excluidas de la legislación vigente sobre descanso dominical. No obstante «los trabajadores disfrutarán de 26 domingos de descanso al año, y vendrán obligados a trabajar los 26 domingos restantes, no pudiendo realizar trabajos en más de tres domingos consecutivos. No regirá esta regla en aquellos casos en que por acuerdo entre las partes se pacte una rotación diferente». No se cumple la regla general del descanso semanal debido al carácter perecedero de la materia prima y al cuidado de animales vivos, de ahí que nos encontramos un caso atípico. En cuanto a al trabajo en días festivos, se estipula que el personal que trabaje en domingo o en festivo, a pesar de disfrutar el descanso compensatorio, recibirá una compensación salarial.

En el *Convenio colectivo Provincial de Trabajo en el Campo de Almería*⁷⁰⁶ no se hace mención expresa al descanso semanal, ni a los festivos a disfrutar, tan solo al descanso diario. Ahora bien, especifica que se estará a lo dispuesto en el RD 1561/1995, sobre jornadas especiales⁷⁰⁷, y que lo que no esté previsto en el convenio, se estará a lo dispuesto en el ET. Encontramos una mención a las congregaciones religiosas musulmanas, en forma de permiso especial con motivo de las fiestas del Ramadán. Conviene destacar que los trabajadores sujetos a este convenio tienen derecho a un mes por año de permiso sin retribuir, por motivos

⁷⁰⁴ Los convenios analizados se encuentran en una tabla en el ANEXO núm.1.

⁷⁰⁵ Resolución de 26 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de granjas avícolas y otros animales, BOE núm. 307, de 22 de diciembre de 2012, (Código de Convenio nº 99002415011982). Jornada laboral: 1.700 horas.

⁷⁰⁶ Convenio Colectivo Provincial de Trabajo en el Campo de Almería, Junta de Andalucía, Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Boletín Oficial de la Provincia de Almería (BOPA) núm.77, de 24 de abril de 2013, (Código Convenio nº 04000795011990). Jornada laboral: 1,826 horas.

⁷⁰⁷ Podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 de la Ley.

plena y claramente justificados, siempre que la situación del trabajo lo permita⁷⁰⁸. Mientras dure el permiso, el trabajador «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) Durante el 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, 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»⁷⁰⁹.

Por otro lado en el *Convenio colectivo del trabajo en el campo en las Islas Baleares*⁷¹⁰, a los trabajadores que por sus ideas religiosas celebren fiestas diferentes a las del calendario laboral, pueden disfrutar de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tenga lugar, con un máximo de dos días al año. Como la Fiesta Chica, y la Fiesta del Cordero, y ofrece la posibilidad que durante el mes de Ramadán la jornada pueda ser continua.

Sector de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco. En el *Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz*⁷¹¹ se mejoran las condiciones del descanso semanal, dejando la puerta abierta a un acuerdo entre el comité de empresa y la Dirección, para no trabajar los sábados a cambio de recuperar las horas. No hace mención a ningún tipo de festivo, por lo que se rige por los festivos nacionales, además de los festivos autonómicos y locales correspondientes. Sin embargo, en el *Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados*⁷¹², los trabajadores tienen derecho a dos días de

⁷⁰⁸ Dicho permiso especial debe solicitarse de manera previa y debe tener una justificación real.

⁷⁰⁹ Véase artículo 23, del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo en el Campo de Almería.

⁷¹⁰ Convenio Colectivo del sector “Trabajo en el Campo”, de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, Boletín Oficial de la Islas Baleares núm.21, de 15 de febrero de 2003.

⁷¹¹ Resolución de 20 de enero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz, BOE núm. 29, de 3 de febrero de 2015, (Código de Convenio nº 99000335011981). Jornada laboral: 1.784 horas. Se especifica que los días 24 y 31 de diciembre son días de descanso.

⁷¹² Resolución de 25 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados, BOE núm. 114, de 13 de mayo de 2013, (Código de Convenio nº 99003175011981). Jornada laboral: 1.770 horas. No especifica nada sobre festivos.

asuntos propios, que se consideran como tiempo de trabajo efectivo. En este caso, el sábado se considera día laborable, precisando que si las tareas lo permiten, la jornada se distribuirá de lunes a viernes. Además, al tratarse de industrias cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, el personal que trabaje los domingos queda exceptuado del descanso, que disfrutará en compensación de un día completo de descanso en otro día de la semana siguiente. Tampoco se permite que un trabajador pueda ser obligado a trabajar más de veinticinco domingos al año, ni más de dos domingos consecutivos al mes.

Los trabajadores del *Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas*⁷¹³ tienen derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, de los cuales uno será el domingo, y el otro, el sábado o el lunes. La jornada se distribuye de lunes a viernes o de martes a sábado. Y cuando se trabaje a turnos, los descansos diarios y semanales se pueden computar conforme a la ley.

En el *Convenio colectivo de panaderías de Melilla*⁷¹⁴ se establece una jornada de lunes a sábado, donde se conceden tres días de asuntos propios de libre disposición. Por lo que los trabajadores de minorías religiosas pueden aprovechar dichos días para celebrar las festividades religiosas más importantes. Queda establecido que el trabajo en domingo y festivos se realiza mediante mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, sin que pueda existir ningún tipo de presión. De manera expresa se establece un descanso semanal de treinta y seis horas de manera ininterrumpida, y el período de disfrute se establece de común acuerdo entre empresa y trabajador. En cuanto a los festivos, el convenio asume los catorce festivos del calendario laboral de la Comunidad Autónoma de Melilla. También

⁷¹³ Resolución de 27 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas, BOE núm.36, de 11 de febrero de 2016, (Código de Convenio nº 99000875011981). Jornada laboral: 1.770 horas. Tampoco especifica nada acerca de los días festivos.

⁷¹⁴ Convenio colectivo del sector de las panaderías de la Comunidad Autónoma de Melilla, BOCM núm. 4052 de 16 de enero de 2004. Convenio de ámbito provincial. En el año 2006 no se llegó a un acuerdo para establecer un nuevo convenio colectivo, lo mismo que ocurrió en el año 2010, por lo que sigue vigente, y tan solo se ha producido un incremento en las tablas salariales de los trabajadores. Queda prohibido condicionar el trabajo en domingo o festivo en la contratación, a no ser que el trabajador se encuentre en desempleo, con lo que se permite contratar trabajadores para jornadas en domingo o festivo.

establece que los días 25 de diciembre, 1 de enero, 1 de mayo, y la fiesta musulmana de *Aid-El Kabir* se cerrará obligatoriamente⁷¹⁵.

Sector de la industria textil, confección, cuero y calzado. El *Convenio colectivo del sector de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías*⁷¹⁶, establece que la jornada habitual es de lunes a viernes, considerando el sábado como día laboral. El convenio deja abierto a que se pueda pactar un calendario que contenga la distribución irregular de la jornada, donde se respetaran los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales. Las jornadas que compensen el trabajo de los sábados se pueden pactar de mutuo acuerdo entre empresa y representantes sindicales, o en su defecto se fijaran en Semana Santa, Navidad u otras fiestas, siempre protegiendo las necesidades productivas de la empresa.

Sector de la industria de la madera, corcho, papel y artes gráficas. La jornada laboral del *Convenio colectivo estatal del sector del corcho*⁷¹⁷ se distribuye de lunes a viernes, excepto las empresas que trabajen a turnos, y para las actividades de mantenimiento. Estas empresas, con carácter general tienen un descanso semanal de dos días consecutivos. Por otro lado, y como norma general, los trabajadores del *Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón*⁷¹⁸ tienen derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que englobará la tarde del sábado o la mañana del lunes, y el día completo del domingo. Cuando se trabaje a turnos, el medio día de descanso semanal puede acumularse en períodos de hasta cuatro semanas, según el artículo 37.1 ET. En el tiempo en que se estipule el trabajo

⁷¹⁵ Si la fiesta musulmana de Aid-El Kabir coincide con el descanso habitual del trabajador, por ser festivo, pasará al día siguiente hábil.

⁷¹⁶ Resolución de 13 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica del Convenio colectivo del sector de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías, BOE núm.128, de 27 de mayo de 2014, (Código de Convenio n.º 99001465011981). Jornada laboral: 1.772 horas. La empresa se guarda 177 horas para distribuir las en cinco sábados a lo largo del año, dentro de la jornada anual de trabajo efectivo.

⁷¹⁷ Resolución de 30 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal del sector del corcho, para los años 2015-2016, BOE núm.246, de 14 de octubre de 2015, (Código de Convenio nº 99010185011996). Jornada laboral: 1.752 horas. No hace ninguna referencia a los festivos, aunque quedan incluidos en el calendario laboral.

⁷¹⁸ Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón, BOE núm.121, de 19 de mayo de 2016, (Código de Convenio núm. 99003955011981). Jornada laboral: 1.744 horas. Para que los trabajadores puedan celebrar las fiestas de Navidad y Año Nuevo, las empresas cesarán su producción. Cuando las empresas no trabajan en régimen ininterrumpido o «non stop», los días festivos entre semana se trasladan al sábado o al lunes de la semana siguiente.

a régimen «Non Stop», a tres turnos rotatorios de ocho horas que incluyen los sábados y festivos, los trabajadores disfrutaran de los descansos compensatorios establecidos en la legislación.

Sector de la industria química, productos farmacéuticos y plásticos. Cuando analizamos el *Convenio colectivo general de la industria química*⁷¹⁹, se observa que es un sector en el que normalmente se trabaja a turnos, por lo que se pueden acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal, o separarlo del correspondiente día completo para su disfrute en otro día de la semana. El calendario laboral deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos. No obstante, en el *Convenio colectivo estatal de perfumería y afines*⁷²⁰, se establece que en el calendario laboral se deben incluir los horarios y las fiestas, además de los cuadrantes cuando existan turnos de trabajo y los descansos correspondientes. Sin embargo, no especifica una clausula de descanso semanal.

Sector de la industria metalúrgica. El *Convenio colectivo del metal y de la electricidad de Jaén*⁷²¹ ofrece la posibilidad de disfrutar de dos días laborales de descanso por asuntos propios, que se fijan por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y se procurará que en ningún caso se altere la organización del trabajo en la empresa. Y siempre que el ciclo de la actividad lo permita, en el *Convenio colectivo del sector del metal de la Ciudad de Ceuta*⁷²², las empresas velarán porque sus trabajadores disfruten de dos días de descanso consecutivos a la semana, que preferentemente son los sábados y los domingos, por lo que como norma general la jornada laboral es de lunes a viernes. Todos los trabajadores disponen de un día de asuntos propios, y en cuanto a los festivos también se establece que de acuerdo con la Ley de Libertad Religiosa, y conforme al Acuerdo con la Comisión Islámica de España, los festivos podrán ser sustituidos por cualquiera de las establecidas a nivel

⁷¹⁹ Resolución de 3 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo general de la industria química, BOE núm.198, de 19 de agosto de 2015, (Código de Convenio nº 99004235011981). Jornada laboral: 1.752 horas.

⁷²⁰ Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines, BOE núm.16, del 19 de enero de 2016, (Código de Convenio nº 99004015011984). Jornada laboral: 1.720 horas.

⁷²¹ Convenio colectivo para el sector del Comercio del metal y la electricidad de la provincia de Jaén, Boletín Oficial de la Provincia de Jaén núm.153 de 10 de agosto de 2017, (Código de Convenio n 23000325011984).

⁷²² Convenio colectivo del sector del Metal de la Ciudad de Ceuta, Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta núm.5361, de 2 de mayo de 2014.

nacional o local. Se reconocen como festivos, la culminación del mes de ayuno del Ramadán, *Iud Al-Fitr*, y el día que se celebra el sacrificio protagonizado por el profeta Abraham, *Idu Al-Adha*.

Sector de otras industrias. Las empresas pueden implantar un sistema de turnos de lunes a domingo en el *Convenio colectivo estatal para industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y del comercio exclusivista de los mismos materiales*⁷²³, en los que habrá que respetar los descansos mínimos semanales y diarios previstos en el ET. Se recibe una compensación si se trabaja en domingo o en festivo. Curiosamente, el convenio define el tiempo de descanso como el “tiempo que precisa el trabajador para reponer su plenitud física y atender a sus necesidades fisiológicas”. No se especifica nada sobre los festivos, ni sobre los descansos semanales. Del mismo modo, el *Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida*⁷²⁴ especifica que se ha de respetar el régimen de descansos mínimos obligatorios diarios y semanales previstos en la legislación. También se podrá establecer un régimen de turnos de lunes a domingo, respetando en todo momento los mínimos de descanso semanal en el RD 1561/1995 sobre jornadas especiales.

Sector del suministro de energía, agua y actividades de saneamiento. El *Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas*⁷²⁵, no menciona los tiempos de descanso, ni los festivos. En cambio, en el *Convenio colectivo sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado*⁷²⁶, la jornada laboral se establece por los convenios colectivos de ámbito inferior. Cuando

⁷²³ Resolución de 21 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016, BOE núm.136, de 5 de junio de 2014, (Código de Convenio nº 99002045011981). Jornada laboral: 1.747 horas.

⁷²⁴ Resolución de 19 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, BOE núm.192, de 10 de agosto de 2016, (Código de Convenio nº 99004935011982). Jornada laboral: 1.750 horas.

⁷²⁵ Resolución de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias, BOE núm.256, de 25 de octubre de 2013 (Código de Convenio nº: 99004345011982). Jornada laboral: 1.780 horas.

⁷²⁶ Resolución de 17 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, BOE núm.181, de 30 de julio de 2013, (Código de Convenio n.º 99010035011996).

el trabajo se realice a turnos, los descansos entre jornada y el descanso semanal se pueden computar por los períodos que se pacten en los convenios colectivos. Hay que tener en cuenta que los servicios de los que son objeto este convenio general son de carácter público, por lo que cuando se prestan servicios en domingos y festivos de una manera imperativa, al trabajador habrá que compensarle con un sistema de descansos compensatorios⁷²⁷.

Sector de la construcción. Para establecer la jornada laboral en el *V Convenio colectivo del sector de la construcción*⁷²⁸ hay que tener en cuenta las diferentes condiciones climatológicas. La mención al descanso semanal solo se produce cuando se habla del trabajo a turnos. En caso de movilidad geográfica el trabajador tiene derecho a cuatro días de descanso. Ahora bien, la jornada laboral del *Convenio colectivo de industrias de Construcción y obras Públicas de Huelva*⁷²⁹ se distribuye de lunes a viernes, y no se habla de descanso semanal a excepción del trabajo a turnos, que computarán el medio día de descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas⁷³⁰. Sin embargo, en el Acuerdo de la Comisión negociadora del *Convenio colectivo de la construcción de la Ciudad autónoma de Melilla*⁷³¹, se acordaron declarar inhábiles y remunerados los días: dos días a la terminación del Ramadán (si alguno de estos días coincide con un sábado, domingo o festivo, pasa al día siguiente hábil); dos días por las fiestas del cordero. Año tras año, estos días se establecen de nuevo, dado que estas fiestas no tienen una fecha fija, y varían según el calendario lunar musulmán. En cambio, en el *Convenio colectivo de la Construcción de la Ciudad de Ceuta*⁷³² no se hace mención a los descansos laborales, pero se da por hecho que son de dos días, al distribuir la jornada laboral

⁷²⁷ A excepción del personal que se contrata específicamente para esos días.

⁷²⁸ Resolución de 28 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del sector de la construcción, BOE núm.64, de 15 de marzo de 2012 (Código de Convenio nº 99005585011900). Jornada laboral: 1.738 horas.

⁷²⁹ Convenio Colectivo de las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Huelva, Boletín Oficial e Huelva núm.177, de 15 de septiembre de 2015, (Código de Convenio nº 21000205011982). Jornada laboral: 1.738 horas.

⁷³⁰ Previsto el artículo 37.1 del ET, en los términos que establezca la normativa vigente.

⁷³¹ Acuerdo de la Comisión negociadora del convenio colectivo de la Construcción de la Ciudad Autónoma de Melilla, BOME núm.4817, de 17 de mayo de 2011. Por otro lado, en aplicación del artículo 68 del V Convenio General del Sector de la Construcción (2012-2016), se declararon inhábiles para el año 2015, los dos días a la terminación del Ramadán, además de un día por la fiesta del Cordero, debido a que el segundo día coincidía con el día de fiesta declarada por la Ciudad para esta fiesta religiosa, además de los días 7 y 18 de septiembre, y 9 de octubre. También se establece una jornada continua que coincide con el mes de Ramadán en el año 2015, [BOME núm.5249, de 7 de julio de 2015].

⁷³² Convenio colectivo de la construcción de la Ciudad de Ceuta, Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta núm.5229, de 25 de enero de 2013. Jornada laboral: 1.738 horas.

de manera expresa de lunes a viernes, donde se consideran los sábados no laborables, y los domingos como festivos. Se establecen como festivos, los días musulmanes de *Idu Al-Fitr*, y el día de *Idu Al-Adra*, que se podrán sustituir siempre que medie acuerdo entre las partes, y siempre que las necesidades de la empresa queden atendidas.

Sector del comercio. El sector del *XXIV Convenio colectivo para oficinas de farmacia*⁷³³ es atípico, dado que la Administración Sanitaria de cualquier Comunidad Autónoma puede obligar a las farmacias a realizar un horario mínimo de apertura, que puede implicar un número mayor de horas de trabajo. Tienen un servicio de guardia de veinticuatro horas, los 365 días del año, por el bien y el interés público. Todos los días del año son laborables, y especifica que se han de respetar los descansos semanales que contempla el Estatuto de los Trabajadores.

*En el XV Convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas*⁷³⁴, debido a las circunstancias del sector, se puede establecer una jornada flexible respetando lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Las empresas pueden establecer la jornada laboral en domingos y festivos. Cuando el descanso semanal coincida con alguna festividad o víspera, tendrá lugar al día siguiente hábil, además de compensar el tiempo trabajado en domingos y festivos. En cambio, la distribución de las horas de la jornada se puede realizar cualquier día de la semana en el *Convenio colectivo estatal de grandes almacenes*⁷³⁵, aunque se deben respetar los períodos mínimos de descanso previstos en la ley. La prestación del trabajo en cualquier día de la semana es exigible a todos los trabajadores, para repartir equitativamente la carga de trabajo, se considera reparto solidario del trabajo. Existe un artículo dedicado al descanso, que especifica el derecho a un descanso mínimo

⁷³³ Resolución de 9 de abril de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el laudo arbitral para oficinas de farmacia, BOE núm.112, de 8 de mayo de 2014, (Código de Convenio nº 99100025032014). Jornada laboral: 1.783 horas, y 1.702 horas para el personal contratado para las horas nocturnas.

⁷³⁴ Resolución de 15 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas, BOE núm.105, de 2 de mayo de 2016, (Código de Convenio nº 99001125011982). Jornada laboral: 1.788 horas. En días especiales como San Valentín, el día del Padre, el día de la Madre, el 12 de octubre, 1 de noviembre, se puede ampliar la jornada. De otra manera, los días de Navidad, Año Nuevo y Reyes, no es obligatorio prestar servicios, salvo empresas con servicio permanente en funerarias. Ahora bien, los trabajadores tienen derecho a disfrutar de al menos 6 domingos al año.

⁷³⁵ Resolución de 8 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de grandes almacenes, BOE núm.96, de 22 de abril de 2013, (Código de Convenio nº 99002405011982). Jornada laboral: 1.798 horas.

semanal de día y medio ininterrumpido. Ahora bien, conforme al artículo sexto del Real Decreto 1561/1995, el descanso del medio día puede acumularse en períodos de hasta cuatro semanas, o separarse del día completo para disfrutarlo otro día, y el día completo de descanso, puede acumularse dentro de un ciclo no superior a catorce días.

El *Convenio colectivo del comercio de la Ciudad de Ceuta*⁷³⁶ establece un descanso semanal de día y medio ininterrumpido a la semana, y un día de asuntos propios por cada semestre que se trabaje al menos doce tardes de sábado. También se establece que conforme al Acuerdo firmado con el Estado, los fieles de las Comunidades Islámicas de España pueden sustituir los festivos: *Idu Al-Fitr e Idu Al-Adha*. En la Comunidad Autónoma de Ceuta conviven una amplia variedad de congregaciones religiosas diferentes, como católicos, musulmanes, judíos, evangélicos, hindúes, Testigos de Jehová, y otras religiones.

Sector del transporte y almacenamiento. En el *Convenio colectivo del sector del auto-taxi*⁷³⁷ los descansos semanales deben coincidir con el descanso semanal previsto para el vehículo⁷³⁸. Ahora bien, todos los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal de dos días consecutivos, siempre que la normativa administrativa lo permita, «en caso contrario, como mínimo se descansará según lo establecido en el artículo 37.1 del ET». No se hace mención a ningún calendario laboral, y sobre los festivos solo aclara que se compensara el trabajo en festivo con un día de descanso y un plus económico.

Sin embargo, el *Convenio colectivo del sector de transporte de mercancías de Ceuta*⁷³⁹, no tiene un artículo expreso para los descansos semanales, pero considera inhábiles todos los sábados y domingos para las empresas que así lo tengan establecido. En cambio, hace mención al Acuerdo con la Comunidad musulmana del año 1992, para sustituir los festivos religiosos, en concreto para los días *Idu Al-Firt e Idu Al-Adha*, y de común acuerdo, los trabajadores fieles

⁷³⁶ Convenio colectivo del sector del comercio de la Ciudad de Ceuta, Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta núm.5229, de 25 de enero de 2013.

⁷³⁷ Resolución de 7 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector del autotaxi, BOE núm.68, de 20 de marzo de 2014, (Código de Convenio nº 99010255011998). Jornada laboral: 1.790 horas.

⁷³⁸ Por la normativa emanada de las corporaciones locales, o entidades comunitarias donde existan turnos de descanso de vehículos.

⁷³⁹ Convenio colectivo del sector del transporte de mercancías de Ceuta, BOCCE de 25 de noviembre de 2011. Jornada laboral: 1.825 horas.

musulmanes pueden deducir de su período vacacional el disfrute de esos dos días citados. Además concede un día de asuntos propios para su disfrute a disposición del trabajador. En cambio, en el *Convenio colectivo del sector del Transporte de Enfermos y Accidentados, en Ambulancia en la Ciudad Autónoma de Ceuta*⁷⁴⁰, no se hace ningún tipo de mención a la posibilidad de permutar fiestas religiosas de las comunidades musulmanas. Y dados los servicios de urgencia las veinticuatro horas del día, el cómputo de la jornada puede exceder del máximo establecido si es por voluntad del conductor. Las empresas pueden programar los descansos de los trabajadores, aunque se debe facilitar en una semana dos días de descanso consecutivos, no necesariamente un domingo o festivo.

Sector de la hostelería. El horario de trabajo del *Convenio colectivo de la hostelería de la Ciudad de Ceuta*⁷⁴¹ queda fijado por la empresa, donde el descanso semanal es de un día y medio. No obstante, las empresas que realizan jornadas continuas de veinticuatro horas, disfrutan como norma general de un período de descanso de dos días consecutivos. Se determina que conforme al Acuerdo de cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España, las festividades y conmemoraciones que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosas, pueden sustituir a cualquiera de las establecidas a nivel nacional o local. Tal petición de sustitución es a petición de los fieles de la CIE, «obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para la atención al cliente así lo permitan». Sobre todo el día de *Idu Al-Fitr*, que celebra la culminación del ayuno de Ramadán.

Por otro lado, en el *Convenio colectivo de la hostelería de las Islas Baleares*⁷⁴², el descanso semanal es de dos días naturales consecutivos. Frente al descanso semanal “no serán válidos los pactos individuales en esta materia suscritos en los contratos individuales”, un poco preocupante para trabajadores de minorías religiosas, dado que el convenio no hace referencia a la posibilidad de sustituir su

⁷⁴⁰ Convenio colectivo del sector del transporte de enfermos y accidentados, en ambulancia en la Ciudad Autónoma de Ceuta, Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta núm.5351, de 28 de marzo de 2014. Jornada laboral: 1.768 horas.

⁷⁴¹ Convenio colectivo de hostelería de la Ciudad de Ceuta, BOCCE núm.5250, de 9 de abril de 2013.

⁷⁴² Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo del sector de la hostelería de las Illes Balears, Boletín Oficial de las Illes Balears núm.103, de 31 de julio de 2014, (Código de convenio nº07000435011982). Jornada laboral: 1.776 horas. Expresa que las fiestas laborales que se trabajen pueden ser sustituidas en otro día distinto, y se pueden acumular al descanso semanal, siempre de acuerdo con el empresario.

día de descanso por el de su religión, o bien los festivos propios. Ahora bien, el *Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Alicante*⁷⁴³ concede un día por la celebración de carácter religioso que por tradición le son propias. Y en cuanto a los festivos, se reconoce que en algunas actividades del sector, las empresas pueden exigir a sus trabajadores que los días festivos legalmente establecidos no se disfruten en las fechas señaladas para ello.

Sector de las actividades financieras, seguros e inmobiliarias. La jornada laboral del *Convenio colectivo del sector de la banca*⁷⁴⁴ se distribuye de lunes a viernes⁷⁴⁵. Se establecen guardias voluntarias en sábado, domingo o día de fiesta, con el compromiso de un año, que da derecho a un día adicional de descanso. No especifica nada en cuanto a descansos semanales y festivos. Existe un artículo definido para los descansos, que establece el día y medio de descanso semanal ininterrumpido, y comprende la tarde del sábado o la mañana del lunes, y el día completo del domingo. De otro modo, en el *Convenio colectivo de sociedades cooperativas de crédito*⁷⁴⁶, los trabajadores tienen una jornada de lunes a sábado, librando los sábados entre el 1 de abril y el 29 de octubre. Y tampoco especifica nada sobre el descanso semanal.

Sector de las actividades administrativas y servicios auxiliares. El descanso semanal en el *Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas*⁷⁴⁷, se establece con carácter general de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, y se recomienda que sean los sábados y domingos. Es obligatorio considerar como descanso la tarde del sábado y del domingo cuando la empresa distribuya la jornada. En cierto modo las empresas de seguridad son un caso especial, en el

⁷⁴³ Convenio colectivo de ámbito provincial de las industrias de hostelería de la provincia de Alicante, Boletín Oficial de la provincia de Alicante núm.169, de 4 de septiembre de 2012.

⁷⁴⁴ Resolución de 1 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la banca, BOE núm.144, de 15 de junio de 2016, (Código de Convenio nº 99000585011981). Jornada laboral: 1.700 horas. En la semana de la fiesta mayor de la localidad, los días laborables serán de jornada reducida.

⁷⁴⁵ Además, los sábados por la mañana desde el 1 de enero al 31 de marzo, y del 1 de octubre al 31 de diciembre.

⁷⁴⁶ Resolución de 17 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito, BOE núm.184, de 2 de agosto de 2012, (Código de Convenio nº 99004835011981). Jornada laboral: 1.700 horas.

⁷⁴⁷ Resolución de 7 de febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas, BOE núm.47, de 24 de febrero de 2014, (Código de Convenio nº 99002385011981). Jornada laboral: 1.788 horas. La jornada será continuada durante los dos meses de verano, y uno debe ser agosto.

*Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad*⁷⁴⁸ se trabajan las veinticuatro horas del día, los 365 días del año. Dadas las características especiales del sector, el convenio tiene un artículo específico dedicado al descanso anual compensatorio. Todos los trabajadores cuya jornada diaria sea igual o superior a las ocho horas, su descanso mínimo anual es de 96 días naturales, en los que se incluyen los domingos y los festivos del año que les «correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el periodo vacacional»⁷⁴⁹. El resto del personal tiene derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido. Los festivos y fines de semana del año son días laborables en todos los cuadrantes de los vigilantes, por lo que se les paga un plus de actividad⁷⁵⁰. Para conciliar la vida laboral y familiar, las empresas deben permitir librar al menos, un fin de semana al mes, incluido sábado y domingo. Por otra parte, todos los días de servicio, los descansos, y los días de vacaciones, deben estar recogidos en sus cuadrantes. Se debe mantener una regularidad o frecuencia de trabajo, descansos y turnos de una manera equilibrada entre todos los trabajadores de un servicio, para poder tener una garantía de estar cerca de las 1.782 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Dada la importancia del descanso semanal, todos los convenios colectivos deberían de tener un artículo específico e independiente. Incluso se debería hacer una referencia a los festivos en todos los convenios. A pesar de que muchas empresas se guardan la potestad de elaborar el calendario laboral para adaptarlos a las necesidades de producción, se debería negociar el calendario con los trabajadores. Sobre todo habría que tener en cuenta a las minorías religiosas y la posible observación de sus prescripciones religiosas, dado que no son tantos los trabajadores que observan un día de descanso diferente a los de la mayoría. Muy pocos convenios hacen referencia a la posibilidad de sustituir los festivos religiosos de minorías religiosas, tan solo existe para las congregaciones musulmanas.

⁷⁴⁸ Resolución de 4 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016, BOE núm.224, de 18 de septiembre de 2015, (Código de Convenio nº 99004615011982). Se debe mantener una frecuencia de trabajo, descansos y turnos de manera equilibrada entre todos los trabajadores, para poder tener una garantía de estar cerca de las 1.782 horas en cómputo anual.

⁷⁴⁹ Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio por concurrir los supuestos previstos en el artículo 47 del Real Decreto 2001/83 declarado vigente por el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 42 del convenio.

⁷⁵⁰ Por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos. «A los efectos de los días festivos, se tendrán en cuenta los nacionales, autonómicos y locales señalados para cada año, correspondientes al lugar de trabajo donde el vigilante de seguridad de vigilancia preste el servicio, independientemente del centro de trabajo donde esté dado de alta».

Ninguno hace referencia a esta posibilidad ni para las congregaciones judías, ni para los miembros adventistas de la FEREDE. En algunos convenios existe la posibilidad de tener días de asuntos propios, ya sean remunerados o no, que son muy útiles si algún trabajador de una minoría religiosa quiere disfrutar de algún día festivo propio de su religión. Quizás los representantes de los trabajadores deberían negociar esos días de asuntos propios para que trabajadores con convicciones religiosas propias, puedan disfrutar de esos días, aunque tengan que recuperar esas horas, siempre que dentro de la empresa existan unos servicios mínimos que no perjudiquen a la organización empresarial. Ninguno de los convenios a nivel estatal, incluso convenios a nivel autonómico, ofrecen la posibilidad de sustituir los descansos semanales y los festivos reconocidos en los Acuerdos del Estado español con las minorías musulmanas, judías o protestantes adventistas miembros de la FEREDE. Tan solo ofrecen esta posibilidad los convenios colectivos de trabajo en el campo de Almería y Baleares, además de convenios colectivos de Ceuta y Melilla, donde existe una gran mayoría musulmana que hace valer sus derechos.

De los 243 convenios colectivos analizados, tan solo el 82,30% menciona en su desarrollo la figura del descanso semanal, de los cuales el 23,87% poseen un artículo exclusivo referente al descanso⁷⁵¹. Los festivos son mencionados en el 65,55% de los convenios, donde un 27,98% tiene un artículo específico sobre festivos⁷⁵². Sin embargo, el porcentaje que menciona la libertad religiosa desciende drásticamente a un 3,29% del total, tan solo 8 de los convenios colectivos analizados la mencionan, de los cuales 6 son autonómicos y 2 provinciales. Además, sorprende que tan solo el 81,48% del total de los convenios menciona en su desarrollo algún tipo de discriminación, donde el 100% de los convenios estatales si la menciona. Aunque ese porcentaje cae al 74,24% en los convenios autonómicos. Una cifra que asciende ligeramente en los convenios de carácter provincial, quedando en el 86,87%, y vuelve a descender en convenios de empresa, con el 64,58%⁷⁵³.

⁷⁵¹ En lo referente a un artículo específico sobre el descanso semanal, el 30% de los convenios estatales muestra ese artículo, frente al 27,27% de los convenios autonómicos. Un porcentaje que disminuye en los convenios provinciales con un 21,52%, y un 16,66% en los convenios de empresa.

⁷⁵² El 8% de los convenios colectivos estatales tiene un artículo específico relativo a los festivos. Un porcentaje que aumenta en los convenios autonómicos, con un 28,78%. En los convenios provinciales el porcentaje es del 35,44%, frente a un 35,41% en los convenios de empresa.

⁷⁵³ En el anexo nº1 se muestran los 243 convenios analizados, 50 de ellos de carácter estatal, 66 autonómicos, 79 provinciales, y 48 convenios colectivos de empresa.

Un caso interesante es el que refleja la evolución de la negociación colectiva del Convenio de la construcción y obras públicas de Melilla ⁷⁵⁴. No se mencionan los descansos semanales, aunque si se incluye un artículo específico sobre festivos. El artículo 36 establece que no se trabajarán las tardes de la semana que coincidan con los festejos tradicionales de la ciudad. Además, en las dos fiestas principales de los musulmanes, los trabajadores de dicha religión tendrán «la potestad de elegir dos días de inasistencia al centro de trabajo, en cada festividad, con cargo a sus vacaciones». Los festivos de la fiesta del Cordero dejaron de estar a cargo de las vacaciones en el año 2008. No obstante, en la reunión celebrada el 20 de junio de 2008 por la Comisión negociadora del Convenio de la Construcción de Melilla ⁷⁵⁵, se acordó declarar inhábiles y remunerados, los dos días a la terminación del Ramadán. Dichos días serían fijados al comienzo del Ramadán, pero si alguno de estos días coincidiera en domingo o festivo, pasaría al día siguiente hábil ⁷⁵⁶. Al año siguiente, en junio de 2009 se acordaron declarar inhábiles y remunerados, con carácter exclusivo para el año 2009, dos días a la terminación del Ramadán, dos días por las fiestas del Cordero y los días 7 y 18 de septiembre ⁷⁵⁷. Sin embargo, cuando se firmo el acuerdo que estableció las tablas salariales del año 2010, se establecieron como festivos los dos días a la terminación del Ramadán, los dos días por las fiestas del Cordero (18 y 19 de noviembre ⁷⁵⁸), y los días 11 de octubre, 7 y 23 de diciembre ⁷⁵⁹. De manera análoga para los años siguientes, salvo la única diferencia en el año 2015 en el que la jornada continuada coincidía con el mes de Ramadán ⁷⁶⁰.

⁷⁵⁴ Convenio Colectivo de Construcción y Obres Públicas de Melilla, Boletín Oficial del Excelentísimo Ayuntamiento de Melilla (BOME) núm.3.271, de 15 de julio de 1993. Es un convenio de ámbito provincial, en el que las actividades se encuentran determinadas en el convenio General de la Construcción a nivel nacional. La jornada de trabajo ordinaria anual es de 1.784 horas, y no puede superar las 9 horas de trabajo diarias.

⁷⁵⁵ Acta del acuerdo de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Construcción de la Ciudad de Melilla, BOME núm.4521, de 15 de julio de 2008. En aplicación del artículo 64, del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.

⁷⁵⁶ También los dos días por las fiestas del cordero, y los días 3, 4 y 5 de septiembre. BOME núm. 4564, de 12 de diciembre de 2008.

⁷⁵⁷ BOME núm. 4618, de 19 de junio de 2009 y BOME núm. 4663, de 24 de noviembre de 2009

⁷⁵⁸ BOME núm. 4763, de 9 de noviembre de 2010.

⁷⁵⁹ BOME núm. 4735, de 3 de agosto de 2010.

⁷⁶⁰ Durante la semana de la Feria, el jueves y el viernes quedaban establecidos como festivos, y durante las fiestas patronales se trabajaría solo 8 horas. BOME núm. 5249, de 7 de julio de 2015.

2.2.4. El descanso semanal en los Acuerdos de cooperación del Estado español con las congregaciones religiosas minoritarias

Conviene destacar que durante las negociaciones para la firma de los Acuerdos del Estado español con las congregaciones religiosas, se desarrollaron unos preacuerdos en los que el legislador pretendía asegurar el disfrute de los días festivos en las relaciones laborales. En la propuesta de Acuerdo con la FCI (1981), se establecía que el Gobierno español «reconoce el derecho de los judíos a respetar el sábado, y las demás festividades judías en el seno de las relaciones laborales, en los colegios y en las fuerzas armadas en tiempos de paz»⁷⁶¹. Se garantizaba a los miembros de las congregaciones judías que trabajaran para el Estado, fueran autónomos, profesionales o comerciales, el derecho a disfrutar del descanso semanal del sábado y poder observar las festividades religiosas judías. La regla general era poder sustituir los festivos establecidos en el artículo 37.1 ET por los de la religión judía, siempre que no fueran incompatibles con la organización laboral, a los que se añadió la coletilla «sin perjuicio del normal funcionamiento de los servicios mínimos establecidos».

En lo referente al descanso semanal en sábado y al calendario de fiestas religiosas propias, la Secretaría General Técnica del Consejo de Estado entendía que aunque pudiera estar en colisión con el sistema general vigente, «queda a salvo la potestad organizativa del empresario, quien, en definitiva, resolverá si tales descansos pueden afectar o no a la buena marcha de la empresa. Lo mismo se entiende respecto del señalamiento de fecha alternativa para las pruebas selectivas de ingreso en las administraciones públicas, cuando estas hayan de tener lugar en sábado»⁷⁶². Martínez Torron afirmaba que el respeto del forzoso descanso laboral «en los días decretados por la propia religión se plantea en términos puramente hipotéticos, remitiendo la materia al acuerdo entre las partes, lo que significa tanto como dejarla en manos de la discreción –quizás arbitrariedad– del empresario»⁷⁶³.

⁷⁶¹ MARTINEZ TORRON, J.: «Diez años después, sugerencia sobre una posible revisión de los acuerdos de 1992 con las Federaciones Evangélica, Israelita e Islámica», en MANTECON, J. (Dir.): *Los acuerdos con las confesiones minoritarias. Diez años de vigencia*, Ministerio de Justicia, Dirección General de Asuntos Religiosos, Madrid, 2003, p.123.

⁷⁶² Dictamen del Consejo de Estado, Proyecto de Acuerdo de Cooperación entre el Estado Español y la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, núm. expediente: 55707_1(Justicia), de 31 de enero de 1991.

⁷⁶³ MARTINEZ TORRON, J.: *Separatismo y cooperación en los acuerdos del Estado con las Minorías Religiosas*, Comares, Granada, 1994, p.153.

De hecho, el descanso semanal no forma parte del contenido esencial del derecho de libertad religiosa, dado que el artículo 2.1.b. de la LOLR, solo se refiere al derecho a conmemorar las festividades religiosas. Habría que modificar el artículo 12 de los Acuerdos de manera que «se incluya la obligación del empresario de acomodar –en términos razonables- la organización empresarial a las convicciones religiosas del trabajador de la forma que tradicionalmente se ha hecho en Estados Unidos»⁷⁶⁴.

Como afirma Llamazares, topamos con un claro supuesto de objeción de conciencia, y que la solución debería haber sido otra, «haber configurado el descanso semanal como un auténtico derecho del trabajador, de manera que, en todo caso, se exigiera que la negativa del empresario a su reconocimiento fuese motivada y fundada»⁷⁶⁵. Incluso el cambio del descanso semanal, no podía suponer que las empresas tuvieran que acomodar su actividad a las creencias del individuo, por lo que si una empresa se negaba, no podía hablarse de una lesión del principio de neutralidad, «sino de una incompatibilidad entre los deberes religiosos y el cumplimiento de las obligaciones laborales»⁷⁶⁶.

En la redacción del artículo sobre la observación del descanso en sábado, tanto de judíos como de adventistas, se adoptó que se estableciera a petición de los interesados «desde la puesta de sol del viernes, hasta la puesta de sol del sábado»⁷⁶⁷. Se hizo en sustitución del establecido en el artículo 37.1 ET, siempre que resulte compatible con la organización laboral respectiva, y sin perjuicio del normal funcionamiento de los servicios mínimos establecidos. Donde las horas dejadas de trabajar en sábado, serían recuperadas en domingo o en otro día, sin compensación alguna. El Consejo de Estado recordaba que el artículo 37 ET reconoce el derecho de los trabajadores a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá a tarde del sábado, o en su caso la mañana del lunes y el día completo del domingo. Y que el descanso en domingo coincide con

⁷⁶⁴ MARTINEZ TORRON, J.: «Diez años después, sugerencia sobre una posible revisión de los acuerdos de 1992 con las Federaciones Evangélica, Israelita e Islámica», Cit., p.125.

⁷⁶⁵ LLAMAZARES FERNANDEZ, D.: «Los acuerdos y el principio de igualdad; comparación con los acuerdos con la iglesia Católica y situación jurídica de las confesiones sin acuerdo», en AA.VV.: *Acuerdos del Estado español con confesiones religiosas minoritarias*, Marcial Pons, Madrid, 1996, p.198.

⁷⁶⁶ MARTINEZ NAVALON, R. M.: «Las festividades religiosas», en AA.VV.: *Acuerdo del Estado Español con los judíos, musulmanes y protestantes*, Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca, Salamanca, 1994, p.251.

lo que se estableció en 1904, y a partir de ahí es una constante en nuestro derecho. También aludió a la STC 19/1985, donde se aclaraba que el domingo era el día de descanso semanal, era por mandato religioso y tradicional que han acogido los pueblos de civilización cristiana. Y que se había convertido en una institución secular y laboral, por lo que la regla del domingo se ha consagrado por la tradición.

Para finalizar, el Consejo de Estado dictaminó que aparte de que pudiera pensarse en una acomodación razonable entre la organización del trabajo y las prácticas religiosas, constituiría « una intromisión en la esfera de libertad del empresario y de su poder de organización (...) una eventual colisión entre el principio de aplicar condiciones justase iguales en el colectivo de los trabajadores, y los tratamientos diferenciados entre religiones específicas frente a otros»⁷⁶⁷. Por lo que en opinión del Consejo de Estado, no era una consecuencia del principio de libertad religiosa y de la cooperación. Por el contrario, resultaría opuesto al sistema legal, con una intensidad que no es disponible para el legislador. Además, tal y como indicó el informe del Consejo de Estado, la ley de ratificación de los Acuerdos debía de ser una ley ordinaria «porque no era un desarrollo directo de la libertad religiosa reconocida en el artículo 16 CE sino un desarrollo de la LOLR que era propiamente la reguladora de ese derecho fundamental»⁷⁶⁸.

Martínez-Torrón y Navarro Vals coinciden al referirse a la observancia del descanso sabático, sobre todo en que el artículo 12 de los Acuerdos «no da lugar e rigor a derecho alguno, sino que sólo contiene una declaración de buenas intenciones»⁷⁶⁹. Cuando se habla de «previo acuerdo entre las partes», se deja en manos de la discrecionalidad del empresario, al que no se le impone ninguna obligación de intentar compatibilizar la organización de trabajo, y «lo que demanda la conciencia del trabajador»⁷⁷⁰. Por otra parte, según el profesor Souto, los Acuerdos tienen un significado preferentemente simbólico, de rectificación de nuestro pasado histórico y de «una restauración de una convivencia plural religiosa, más que una pretendida ampliación del status específico de las confesiones minoritarias en atención a sus

⁷⁶⁷ Dictamen del Consejo de Estado, Proyecto de Acuerdo de Cooperación entre el Estado Español y la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España.

⁷⁶⁸ FERREIRO GALGUERA, J.: *Desarrollo de los Acuerdos de cooperación de 1992: luces y sombras*, Iustel, núm.44, 2017, p.24.

⁷⁶⁹ NAVARRO VALLS, R. / MARTINEZ TORRON, J.: «Conflictos entre conciencia y ley, las objeciones de conciencia», Cit., p.463.

⁷⁷⁰ Ibidem p.463.

propias singularidades»⁷⁷¹. En este sentido, Montilla de la Calle afirmaba que la actual redacción del artículo 12 del convenio, es poco sensible al reconocimiento del derecho del trabajador a conmemorar sus festividades que menciona el artículo 2.b LOLR como contenido esencial del derecho de libertad religiosa, dado que es una garantía mínima. Hacer depender su efectividad del acuerdo entre las partes, «dada la posición de superioridad del empresario en la relación, es prácticamente dejar en sus manos el otorgar o no el derecho a conmemorar las festividades de las confesiones minoritarias»⁷⁷².

También Martínez Girón, asumía que suprimir la formula expresada en los Acuerdos como «siempre que medie acuerdo entre las partes», puede que diera lugar a numerosos problemas, si se tenía en cuenta que en la sociedad española el descanso es en domingo, salvo en las actividades que exigen una prestación ininterrumpida. Por lo que podían dar lugar a situaciones de privilegio⁷⁷³. Existe un débil reconocimiento del derecho a la objeción de conciencia por razones de descanso sabático, donde la observancia de ese deber moral no da lugar a derecho alguno según la redacción actual del artículo 12. Es un respeto en términos puramente hipotéticos, remitiendo al acuerdo entre las partes, por lo que al empresario no se le impone ninguna obligación de compatibilizar las demandas del trabajador con la organización empresarial. Una posición que cuenta con el apoyo de la doctrina constitucional del año 1985, y que contrasta con el modelo italiano de los “*Intese*”, donde «la negativa a trabajar en sábado se conceptúa como un derecho, no obstante las limitaciones de su ejercicio puedan derivarse de la organización empresarial»⁷⁷⁴.

Por su parte, Blazquez Burgo afirmaba que el descanso semanal debía incluirse como derecho del “*fiel*”, siempre que resultara compatible con la organización laboral, y sin perjuicio del mal funcionamiento de los servicios mínimos, «y no como una mera posibilidad, si existe acuerdo entre trabajador y empresario»⁷⁷⁵. De cualquier modo, el papel de los Acuerdos debería quedar reducido a la regulación de

⁷⁷¹ BENASULY, A.: «Problemática de la libertad religiosa en España», en AA.VV.: *Libertad Religiosa y Derechos Humanos*, Bosch Editor, Barcelona, 2004, p.91.

⁷⁷² MONTILLA DE LA CALLE, A.: «La reforma de los acuerdos de cooperación con las federaciones evangélicas, judía y musulmana», en MANTECON, J. (Dir.): *Los acuerdos con las confesiones minoritarias: diez años de vigencia*, Ministerio de Justicia, Madrid, 2003, p.47.

⁷⁷³ MARTINEZ TORRON, J.: «Diez años después, sugerencias sobre...», Cit., p.83.

⁷⁷⁴ Ibidem pp.123-125.

⁷⁷⁵ Ibidem p.235.

las peculiaridades propias de cada confesión, que necesitan del consenso y de la cooperación. Los Acuerdos quedarían «más finos pero más fibrosos y fortalecidos porque habrían ganado en sencillez, coherencia y claridad»⁷⁷⁶.

2.2.4.1. Acuerdo de cooperación con la Comisión Islámica de España (CIE)

La Comisión Asesora de Libertad Religiosa reconoció el notorio arraigo en 1989 a la confesión islámica. No obstante, la Comisión Islámica de España (CIE) se creó el 18 de febrero de 1991 para poder negociar con el Gobierno español el Acuerdo de cooperación con la congregación musulmana. Según el artículo 12 del Acuerdo de cooperación del Estado español con la CIE⁷⁷⁷, los miembros de las Comunidades Islámicas que pertenecen a la CIE pueden solicitar la interrupción de su trabajo todos los viernes de cada semana desde las 13,30 horas hasta las 16,30 horas, que coincide con la hora y día al rezo obligatorio y solemne de los musulmanes. También pueden solicitar la conclusión de la jornada laboral una hora antes de la puesta del sol durante el mes de ayuno del Ramadán. Ahora bien, para que esto ocurra debe existir un acuerdo previo entre las partes, y las horas que no se han trabajado deben ser recuperadas. Por lo que queda a potestad del empresario y a su buena voluntad, el tolerar dentro de la relación laboral la exención del tiempo de trabajo solicitado por el trabajador de las congregaciones islámicas.

Según Sánchez Nogales, el derecho de interrupción de los viernes no es absoluto, aunque se adapta a las indicaciones de la OIT, al día de descanso señalado por la tradición y costumbres del país⁷⁷⁸. Como destaca el Tribunal Constitucional en la Sentencia 19/1985, el domingo es el día de descanso señalado por la tradición española, por lo que el otorgamiento de un día distinto implicaría una excepcionalidad que puede ser razonable. Pero que no puede imponerse por imperativo al empresario. Nogales también relataba el caso de un trabajador que solicitaba adecuar su horario de manera que quedara libre los viernes para acudir al rezo sagrado, y salir una hora antes de la puesta de sol durante el mes de Ramadán, pero la empresa rechazó su petición. Ahora bien, «el Tribunal Superior de Justicia de Madrid estableció que si bien es razonable que las empresas adapten

⁷⁷⁶ FERREIRO GALGUERA, J.: «Desarrollo de los Acuerdos de cooperación de 1992: luces y sombras», Cit., p.80.

⁷⁷⁷ Ley 26/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España, BOE núm.272, de 12 de noviembre de 1992.

⁷⁷⁸ SANCHEZ NOGALES, J. L.: «El Islam en la España actual», Cit., p.174.

sus horarios al cumplimiento de los deberes religiosos, también lo es que éstos observen una conducta de lealtad y buena fe al solicitar un puesto de trabajo –lo que no hizo la demandante- indicando aquellas circunstancias- en este caso, las exigencias específicas de su confesión religiosa que permitan al empresario evaluar si puede adaptarse a esas circunstancias teniendo en cuenta su propia estructura laboral específica»⁷⁷⁹.

El artículo 12 también establece que los alumnos musulmanes que cursen estudios en centros de enseñanza públicos o privados concertados, estarán dispensados de la asistencia a clase y de la celebración de exámenes en las horas del rezo de los viernes. Igualmente están exentos en las festividades y conmemoraciones religiosas firmadas en el Acuerdo, a petición propia o de quienes ejerzan la patria potestad. Además, los miembros de las congregaciones musulmanas que opositen, que tengan pruebas selectivas o exámenes para el ingreso en las Administraciones Públicas, y que se celebren en los días firmados en el Acuerdo, podrán solicitar que se les señale en otra fecha alternativa cuando “no haya causa motivada que lo impida”.

Frente a la objeción de conciencia derivada del descanso sabático de los judíos y adventistas en relación a una abstención estricta de cualquier tipo de trabajo, los musulmanes no tienen en absoluto ninguna obligación al reposo. El día sagrado de los musulmanes es el viernes, y tienen que participar en la oración colectiva que se celebra en las mezquitas. Martínez Torron afirmaba que la redacción del artículo 12 del Acuerdo con la CIE, no se basa en la «objeción de conciencia motivada por un descanso preceptivo, sino más bien en la necesidad de contar con el tiempo y las condiciones necesarias para el cumplimiento de sus deberes religiosos»⁷⁸⁰. Los musulmanes pretenden la interrupción del trabajo los viernes por la tarde, de manera que no contempla la regulación del descanso semanal como lo hacen el resto de los acuerdos, «sino un concepto jurídico diferente: la interrupción del trabajo (...) el día de la semana en el que los musulmanes podrán realizar la interrupción de su trabajo en las tres horas concretas a que alude el Acuerdo. No puede, por tanto, creerse que ello suponga la celebración de todo el día del viernes como día festivo. En consecuencia, no se podrá sustituir el viernes por la regulación general del descanso

⁷⁷⁹ Ibidem p.175.

⁷⁸⁰ MARTINEZ TORRON, J.: «Separatismo y cooperación en los acuerdos...», Cit., pp.152-153.

semanal en domingo establecida en el Estatuto de los Trabajadores»⁷⁸¹. Por eso, el empresario podría ser más flexible en los centros de trabajo. Debería dar la posibilidad de habilitar un lugar adecuado para el rezo de los musulmanes cuando exista un número razonable de trabajadores que cumplan esta condición. O bien, permitir un tiempo prudencial para el rezo del trabajador, que luego puede ser recuperado en otro momento favoreciendo la flexibilidad y que el trabajador pueda cumplir con sus obligaciones religiosas.

Es muy interesante el trabajo de campo realizado por Jimenez-Aybar y Barrios, en el que se obtuvieron los siguientes resultados en el ámbito laboral⁷⁸²: solo un 37% de los consultados habían oído hablar del Acuerdo de cooperación, aunque no quiere decir que desconocían su contenido. Los que conocían el Acuerdo, observaron que su contenido era bastante limitado: procura facilitar la oración colectiva del viernes, la ruptura del ayuno al final de la jornada y el cambio de algunas festividades por las tradiciones musulmanas por convenio con el empresario. La precariedad en el empleo de los musulmanes inmigrantes les disuade de solicitar los derechos reconocidos, con lo que se produce un largo intervalo de tiempo en asentarse, y tomar la iniciativa de que sean reconocidos. Los autores del estudio interpretan que no se contemplan derechos perfectos en el Acuerdo, dado que el ejercicio de los derechos siempre depende de la negociación con el empresario. Concluyen que el 52% de los consultados creen que las empresas no les dan facilidades para ejercer sus derechos. Pues bien, se está produciendo un intenso proceso de transformación dentro de las comunidades islámicas por la pérdida de identidad, y la necesidad de adaptarse a la cultura española. Los acontecimientos «festivos más relevantes son vividos con especial significación por ser una de las pocas señas de identidad comunitaria que les mantienen vinculados a sus orígenes culturales y religiosos»⁷⁸³.

Por otra parte, en el informe anual del Observatorio Andalusi (2015)⁷⁸⁴, se expresaba el descontento que los atentados han producido sobre las congregaciones musulmanas. Desde los atentados del 11 de septiembre en Nueva York, y

⁷⁸¹ BONET NAVARRO, J.: «La celebración de festividades religiosas en los acuerdos de cooperación de 1992», *Revista española de Derecho Canónico*, Vol.52, núm.138, 1995, p.298.

⁷⁸² Obtenido a partir de 226 cuestionarios entre 800 musulmanes que trabajaban en España.

⁷⁸³ SANCHEZ NOGALES, J. L.: «El Islam en la España actual», *Cit.*, pp.174-175.

⁷⁸⁴ Observatorio Andalusi, Informe anual 2015, UCIDE – Unión de Comunidades Islámicas de España (2016).

más recientemente los atentados en Francia⁷⁸⁵, han generado un rechazo a la comunidad musulmana en todo el mundo. El informe manifestaba que los horarios, tanto en los centros de trabajo como en los centros de enseñanza, no respetan el horario para el rezo del viernes, cosa que produce una ligera coacción implícita o explícita, a los trabajadores o estudiantes a incumplir el día de precepto. A lo que debemos añadir que en la esfera laboral, no se respeta la ley por parte de los empresarios, sobre todo en el caso de disfrute de los festivos de la congregación musulmana, donde algunos trabajadores se ven obligados a solicitar un día de asuntos propios que luego deben recuperar. Asimismo, los trabajadores son criticados y recriminados por querer disfrutar de esos festivos al ejercitar obligación con respecto a sus creencias.

El problema del descanso semanal o festivo en un día distinto al que se encuentra previsto por la legislación española, y que no coincide con el previsto en el calendario laboral, constituye un supuesto de objeción de conciencia. En el caso de que no se fuera a trabajar, la sanción más grave que se le podría imponer sería el despido, en atención a un motivo de conciencia. Por otro lado, el punto segundo de la Resolución del Parlamento Europeo sobre trabajo dominical de diciembre del año 1996, expresa que «se alude a la negativa de trabajar en domingo como objeción de conciencia al trabajo dominical»⁷⁸⁶.

El día sagrado de los musulmanes. El Islam es una religión que no tiene un día de descanso obligatorio, pero la plegaria de los viernes al mediodía (*salt al-pum´a*) tiene una solemnidad especial. Todos los musulmanes acuden a la mezquita a rezar, mientras que el Corán prescribe que durante la congregación los negocios deben cesar⁷⁸⁷. La oración se debe realizar en un estado de pureza ritual⁷⁸⁸. El Corán recomienda que los musulmanes participen del viernes como día sagrado de la

⁷⁸⁵ Como el que se produjo contra la revista Charlie Hebdo (7/1/2015), o la toma de rehenes en un supermercado en París (9/12/2015), o la serie de atentados en la Sala Bataclán y el Estadio de fútbol (13/11/2015), o los atropellos en Niza el día Nacional de Francia (14/7/2016).

⁷⁸⁶ GARCIA PARDO, D.: «Descanso semanal y festividades religiosas islámicas», Cit., p.168.

⁷⁸⁷ PAREJA, F.: *La religiosidad musulmana*, Biblioteca de Autores Cristianos, editorial católica, Madrid 1975, p.59.

⁷⁸⁸ La pureza se satisface mediante el uso de una alfombra especial para la oración, y se debe estar mirando hacia la Meca. SANCHEZ NOGALES, J. L.: *Aproximación a una teología de las religiones I, (Religiones tradicionales, el Judaísmo, el Islam)*, serie monográfica sobre las religiones no cristianas, Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, 2015, p. 551.

semana islámica, en la oración del mediodía⁷⁸⁹: «¡Creyentes! Cuando se llame el viernes a la azalá, ¡corred a recordar a Dios y dejad el comercio! Es mejor para vosotros» [Surá 62.9].

La oración diaria es la práctica más antigua de los musulmanes. Años después de la *égira* del año 622, la práctica de la oración se exigió a la totalidad de los musulmanes⁷⁹⁰. Mahoma estableció en *Medina* la oración del mediodía del viernes. Los viernes al mediodía, todos los musulmanes sobre la tierra se reúnen en la mezquita para el rezo comunitario⁷⁹¹. La oración del viernes introducida por Mahoma no tenía la intención de imitar al sábado judío, ni siquiera rivalizar con él. Cuando se hablaba del viernes como el “día de reunión”, se referían a la reunión que producía la afluencia de los creyentes musulmanes a la ciudad, para el mercado semanal. Mahoma encontró que ese era el día más propicio de congregar a la gente, para que todos pudieran rezar en común. Esto explica porqué se fijó el rezo al mediodía, pues el mercado ya había terminado y a los visitantes todavía les quedaba tiempo para volver a sus casas antes del anochecer. Sobre todo, la actividad laboral ya había cesado y se mantuvo exenta durante el tiempo del culto. Además, la oración comunitaria solo podía celebrarse en la mezquita de la ciudad, dado que todos los creyentes se habían desplazado ese día al mercado para cerrar sus transacciones⁷⁹². Por eso, en la antigüedad, todos los creyentes dejaban sus tiendas, comercios o trabajos para asistir al rezo del viernes. No obstante, la invasión de occidente y la cultura cristiana impusieron el descanso dominical. Algunos países musulmanes adoptaron el domingo como descanso semanal, como ocurre en países como Túnez, Turquía, o Senegal. En cambio Egipto, Argelia o Irán, desplazaron el descanso al viernes para facilitar el rezo a los creyentes⁷⁹³.

El viernes también es un día sagrado porque en ese día se revelaron al profeta un de los más grandes versículos del Corán: «*Hoy quienes no creen han desesperado de vuestra religión. No les tengáis, pues, miedo a ellos, sino a mí!. Hoy os he perfeccionado vuestra religión, he completado Mi gracia en vosotros y Me satisface*

⁷⁸⁹ GUERRA GOMEZ, M.: *Historia de las religiones, Sapientia Fidei* Serie de Manuales de Teología, Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, 1999, p.286.

⁷⁹⁰ A la que se añadió una tercera plegaria, quizás siguiendo el ejemplo de los judíos.

⁷⁹¹ AA.VV.: *Historia de las religiones*, Crítica, Barcelona, 2000, pp.202-203.

⁷⁹² HANS KUNG: *El Islam, historia, presente, futuro*, Trotta, Madrid, 2006, p.156.

⁷⁹³ RUANO ESPINA, L.: «Derecho e Islam en España», Cit., p.517.

que sea el Islam vuestra religión» [Surá 5.3]. El erudito Ibn Taymyya´s afirmo que el viernes era el día más excelente de la semana.

En otros países de la Unión Europea también se ha planteado el problema de la oración colectiva del viernes. Donde no es la legislación la que resuelve el problema sino los tribunales, que buscan un equilibrio entre los derechos del trabajador y las necesidades organizativas de las empresas. La jurisprudencia en Gran Bretaña ha recalcado, que no es necesariamente injusto despedir a un trabajador cuando observa el día de descanso estipulado por una confesión religiosa o por ausentarse durante la jornada laboral. Sin embargo «se ha descartado que esté justificado ausentarse del trabajo para acudir al rezo colectivo de los viernes, a no ser que dicha posibilidad se recoja en el contrato»⁷⁹⁴.

En el Auto del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 2014⁷⁹⁵, se inadmitió un recurso de casación sobre el despido de un trabajador musulmán. El Tribunal entendía que para que el recurso de casación fuera viable, debía existir una contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial⁷⁹⁶. En este caso no se producía esa situación. El trabajador había iniciado su relación laboral con la empresa en diciembre de 2011, sujeto a un horario de ocho de la mañana a las tres y media de la tarde, de lunes a viernes. Pero a partir de febrero de 2013 el trabajador comenzó a ausentarse todos los viernes a partir de las dos de la tarde. La empresa manifestó su oposición advirtiéndole reiteradamente a la vez que le sancionó en cuatro ocasiones, hasta que fue despedido.

La sentencia rechazaba que el despido fuera una reacción empresarial de intolerancia a la práctica de la religión musulmana del trabajador, dado que no existían suficientes indicios del acoso alegado, y tan solo quedaba constatado el abandono del puesto de trabajo en viernes⁷⁹⁷. Se desestimaba la alegación de discriminación por razón de raza al haber sido introducida como una nueva cuestión en la suplicación, así como la vulneración de la libertad religiosa, ya que el

⁷⁹⁴ GARCIA PARDO, D.: «Descanso semanal y festividades religiosas islámicas», Cit., pp.193-194.

⁷⁹⁵ Auto del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 7 de octubre de 2014, [Roj: ATS 8872/2014].

⁷⁹⁶ Esta contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, lo que es lo mismo, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales. Y es preciso, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad en las decisiones, pese a tratarse de hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales.

⁷⁹⁷ Además de los requerimientos de sanción que originaron la actitud del trabajador.

trabajador había asumido voluntariamente la contratación sin ningún tipo de objeción al horario pactado. De no haberle convenido ese horario debía haberlo dicho en su momento, y su pretensión de reducirlo de manera unilateral en la jornada del viernes no era factible aunque alegara razones religiosas. Porque como estimaba el Tribunal, no constaba que acudiera a rezar durante el tiempo en que se ausentaba en el trabajo, y que tampoco había impugnado las sanciones impuestas por la empresa. Ni siquiera que acudiera a los juzgados para solicitar un cambio en la jornada de trabajo, «destacando además que hubiera otros trabajadores musulmanes practicantes en la empresa y que ninguno de ellos haya planteado este tipo de conflictos».

No obstante, el trabajador reclamaba una vulneración de la libertad religiosa en su solicitud de declarar el despido improcedente. Y había planteado como sentencia de contraste la del Tribunal Supremo del 15 de abril del año 1988, donde un trabajador de la Iglesia Adventista había sido despedido también por faltar al trabajo. Pero las circunstancias eran distintas, dado que en la sentencia de contraste al actor se le había facultado para cambiar su jornada de sábado a domingo por motivos religiosos, aunque dicha autorización había sido suprimida por la empresa. Cosa que no ocurría en este caso, dado que la empresa siempre se opuso a cambiar el horario del trabajador. De otra manera, en la sentencia de contraste el trabajador había cambiado de religión mucho después de iniciada la relación laboral, cosa que contrastaba con este caso, donde el problema había surgido poco después de haber aceptado el horario laboral. Y que en el otro caso al trabajador se le habían dado opciones para librar en sábado, mientras que aquí no constaba nada parecido, sino que únicamente el trabajador había decidido de manera unilateral ausentarse antes de la finalización de su jornada de trabajo en viernes.

El demandante señaló ante el TSJ del país Vasco⁷⁹⁸, que nunca se había negado a trabajar, dijo a la empresa que quería practicar los preceptos de su religión, y se había ofreció a trabajar esas horas el mismo viernes, ampliando su jornada o el resto de los días de la semana, compensando esas horas. La empresa tenía una actitud de tolerancia todos los días⁷⁹⁹, pero esto no hacía que existiera tolerancia en el abandono del puesto de trabajo los viernes, puesto que desde la primera vez que

⁷⁹⁸ TSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 15 de octubre de 2013, [ROJ: STSJ PV 2737/2013].

⁷⁹⁹ Haciendo referencia a los minutos que el trabajador dedicaba al rezo, durante cinco o diez minutos cada vez.

ocurrió la empresa había sido inflexible al comunicar al trabajador su disconformidad, advirtiéndole de las posibles sanciones. En definitiva, el Tribunal determinó que no fue la profesión de la “fe musulmana” la que impuso la actuación empresarial, sino que fue el trabajador el que había asumido una determinada jornada, y luego la pretendió modificar por propia iniciativa, cosa que la empresa no accedió.

2.2.4.2. Acuerdo de cooperación con la Federación de Comunidades Israelitas de España (FCIE)

El Consejo de Comunidades Israelitas de España se constituyó en el año 1982 en la Federación de Comunidades Israelitas de España (FCIE)⁸⁰⁰. La FCIE es la entidad que representa a las comunidades judías ante el Estado español. La solicitud de notorio arraigo fue reconocida en 1989, que desembocó tres años más tarde en el Acuerdo de cooperación establecido en la Ley 25/1992⁸⁰¹. Los miembros Israelitas que pertenezcan a la FCIE pueden tener un descanso semanal que empiece el viernes por la tarde, y tenga el día completo del sábado, en sustitución a lo establecido en el artículo 37.1 ET como regla general, “siempre que medie acuerdo entre las partes”. Así queda establecido en el artículo 12 del Acuerdo de cooperación⁸⁰² con el Estado español firmado en el año 1992.

El artículo 12 también establece que los alumnos judíos que cursen estudios en centros de enseñanza públicos y privados concertados, estarán dispensados de la asistencia a clase y de la celebración de exámenes en sábado, y en los días de fiesta expresados por el Acuerdo, a petición propia o por quienes ejerzan la patria potestad, o tutela del menor. Del mismo modo, los exámenes, oposiciones o pruebas selectivas, que se convocan para el ingreso en las Administraciones Públicas, que se celebren en sábado o en los días de fiesta sagrados recogidos en el Acuerdo,

⁸⁰⁰ En la actualidad es la FCJE, Federación de Comunidades Judías de España, tiene como función actuar como enlace tanto entre las diferentes comunidades judías, y con las autoridades competentes en todo el territorio español. Su principal misión es velar por el desarrollo y el cumplimiento del Acuerdo de cooperación firmado con el gobierno español, negociando para su mejora y modificación.

⁸⁰¹ Esta Ley cambia de denominación según establece la disposición final 6.1 de la Ley 15/2015, de la Jurisdicción Voluntaria, y pasa a denominarse «Ley 25/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Judías de España».

⁸⁰² Ley 25/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de España, BOE núm.272, de 12 de noviembre de 1992.

pueden ser cambiados a una fecha alternativa a los miembros de la comunidad que lo soliciten, cuando no haya causa motivada que lo impida.

El día sagrado del Sabbat. El origen del Sabbat se encuentra en el libro del Génesis, cuando Dios creó el mundo en seis días y al séptimo día descansó. Un día en el que no se puede realizar ningún tipo de trabajo, incluso hacer fuego. La norma del descanso sabático figura en el cuarto mandamiento del Éxodo 20.8, en el Éxodo 16.22-30, y se va repitiendo a lo largo de los libros sagrados, además, cuando Moisés convocó a toda la asamblea de los israelitas les dijo: *«esto es lo que el Señor os manda hacer: durante seis días podéis trabajar, pero en el séptimo es el día de descanso dedicado al Señor. El que trabaje en él es reo de muerte. Ese día no haréis fuego en ninguno de vuestros poblados»*⁸⁰³.

Hay tres visiones diferentes del sentido del Sabbat en el Antiguo Testamento: la primera es que es el día de descanso porque descansó Dios: *«Acuérdate del sábado para santificarlo. Seis días trabajarás y harás toda tu obra, pero el séptimo día es de reposo para Yahvé tu Dios; no hagas en él obra alguna, tú, ni tu hijo, ni tu hija, ni tu siervo, ni tu criada, ni tu bestia, ni el extranjero que está dentro de tus puertas, porque en seis días hizo Jehová los cielos y la tierra, el mar, y todas las cosas que en ellos hay, y reposó en el séptimo día; por tanto, Yahvé bendijo el sábado y lo santificó»* [Éxodo 20.8-11]. La segunda, es el signo de la alianza perenne entre Dios y su pueblo, una renovación de la Ley del Sábado: *«Yahvé habló a Moisés, diciendo: “habla a los hijos de Israel y diles: No dejéis de guardar mis sábados, porque el sábado es entre mí y vosotros una señal para vuestras generaciones, para que sepáis que soy yo, Yahvé, el que os santificó. Guardaréis el sábado, porque es cosa santa para vosotros. El que lo profane será castigado con la muerte; el que en él trabaje será borrado de en medio de su pueblo. Se trabajará seis días, pero el séptimo día será día de descanso completo, dedicado a Yahvé (...) el séptimo día cesó en su obra y descansó»* [Éxodo 31.12-17]. El sábado está santificado por esa alianza con Dios, y además es un elemento de esa alianza. Aparece como una cláusula de los diferentes pactos, el pacto primitivo del Sinaí, y el pacto de la

⁸⁰³ ALONSO SCHOKEL, A. / BENITO, A. / MUJICA, J. A. / SANMARTIN, J. (Traductores): *Los Libros Sagrados, Pentateuco I (Génesis-Éxodo)*, ediciones cristiandad, Madrid, 1970, Obras del Santuario capítulo 35, p.355.

confederación de tribus⁸⁰⁴. Y la tercera es el memorial del Éxodo, donde el pueblo judío recuerda que fueron esclavos de Egipto y Dios les liberó, con la historia de la salud: «Guarda el sábado para santificarlo, como te lo ha mandado Yahvé, tu Dios. Seis días trabajarás y harás tus obras, pero el séptimo es sábado de Yahvé, (...) acuérdate de que siervo fuiste en la tierra de Egipto, y de que Yahvé, tu Dios, te sacó de allí (...) tu Dios, te manda guardar el sábado» [Deuteronomio 5.12-15].

El Sabbat implica ausencia de fatiga [Génesis 2.2-3]. El Señor remató su obra y descansó en el séptimo día, «y bendijo al día séptimo y lo santificó, porque en él descansó Dios de cuando había creado y hecho». Maimónides afirmó que era un precepto positivo que hay que realizar con gozo, en el que hay que abstenerse de trabajar. La paz sabática «ayuda a ver el mundo como creación, no como naturaleza, esta acción complementa el trabajo realizado durante la semana»⁸⁰⁵. El sábado es día de descanso para que el hombre «está llamado a participar de la redención futura y debe vivir con gozo el sábado como una anticipación»⁸⁰⁶.

De la ordenación del Sabbat se ocupa todo un tratado de la *Misná*⁸⁰⁷. El sábado influye en toda la vida del judío religioso, «en sus costumbres laborales, culinarias, habitacionales, tecnológicas –electrodomésticos y maquinaria automatizada. Todo ello mantiene viva la conciencia de que solo Dios crea la luz y las tinieblas a pesar de los logros de la tecnociencia»⁸⁰⁸. La observancia del sábado, según la literatura rabínica, incrementa la santidad de Israel y la alegría del Sabbat es algo más que el espontáneo alivio del un pueblo trabajador que disfruta de una pausa en sus labores,

⁸⁰⁴ BEL BRAVO, M. A.: «Sefarad, los judíos de España», Cit., p.44. Además, es el código de la Alianza, EX.23,12 y su paralelo, EX.34,21 (...) pero aparece en la Ley de Santidad, Lev.19, 3-30; 23,3;26,2, y en el código sacerdotal, EX.3112-17; Núm.28, 9-10.

⁸⁰⁵ *Maimónides (Moses Ben Maimón)*: (1135-1204) fue un famoso médico y filósofo hispano judío que nació en Córdoba. Su filosofía representa la culminación del pensamiento judío medieval, muy estimado por los árabes y judíos, e influyó en el escolasticismo cristiano. MENENDEZ PIDAL, R., (Dir.): *Gran Enciclopedia del Mundo*, volumen 12, Durvan ediciones, Bilbao, 1963, p.12-393.

⁸⁰⁶ RODRIGUEZ CARMONA, A.: «La religión judía: historia y teología», Cit., p.665.

⁸⁰⁷ La *Misná* tiene 63 tratados, cristaliza la vieja tradición judía que se instala con fuerza y que hace de la *Torá* su norma de vida. De ahí que invada toda la vida del judío, no solo en las relaciones individuales o colectivas con Dios, sino las mismas relaciones interpersonales y laborales. Establece el monumento visible de una sociedad teocrática movida por las ideas fundamentales de la pureza y santificación. El tratado del sábado tiene 24 capítulos, con las cosas que no se pueden hacer, y que se pueden hacer. en DEL VALLE, C.: *La Misná*, 2ª ed., Sígueme, Salamanca, 1997, pp.22-23.

⁸⁰⁸ SANCHEZ NOGALES, J. L.: «Aproximación a una teología de las religiones I», Cit., pp.396-397.

pero estrechamente relacionado con el cumplimiento de los mandamientos: «recordar el día del Sabbat para santificarlo»⁸⁰⁹.

Está prohibido encender fuego en sábado, «el sábado no encenderéis la lumbre en ningunas de vuestras moradas» [Éxodo 35.3]. Aunque la interpretación rabínica actual incluye la electricidad, ni siquiera encender la televisión o subir en ascensor. Ahora bien, la noche del viernes tanto las sinagogas como los hogares, se encuentran iluminadas, y esto se debe al *goi shel Sabbat* (*el gentil no judío*). Hace siglos un vecino que no era judío era invitado a realizar las tareas indispensables que a los judíos les estaba prohibido, como encender las velas, y con el tiempo encender la luz eléctrica. Hoy en día la función del gentil no judío se realiza con aparatos electrónicos programadores, que se instalan en los hogares e indican a qué hora se debe de encender o apagar la luz. Y esto ocurre lo mismo en la sinagoga, aunque también pueden quedarse las luces encendidas hasta la finalización del Sabbat⁸¹⁰. Por otro lado, existen treinta y nueve tipos de trabajos que se encuentran prohibidos en el Talmud que no se deben de realizar en sábado, de las cuales derivan todas las labores vedadas⁸¹¹. Pero la pregunta, ¿por qué el *goi shel Sabbat* debe profanar el sábado en beneficio de los judíos?, ha sido examinada a lo largo de los tiempos por los rabinos, y siempre han llegado a la misma conclusión. La respuesta es que solo los judíos deben de respetar los preceptos bíblicos, tanto positivos como negativos. Entonces, se tolera y puede pedirse ayuda a un gentil no judío, a sabiendas que no le daña religiosamente⁸¹².

El Sabbat es una festividad familiar en la que se realizan una serie de rituales⁸¹³. Del mismo modo, en la sinagoga también tienen lugar una serie de ritos como «*la acogida del sábado*» o *qabbalat Sabbat*, y la lectura de la *Torá*⁸¹⁴. En resumidas cuentas, el sábado es un día de oración, un día de alegría y de descanso. El sábado «es un día santo cuyo régimen de conducta está designado para apartar a los judíos

⁸⁰⁹ NICHOLAS DE LANGE: *El judaísmo*, Cambridge University Press, Madrid, 2000, p.135.

⁸¹⁰ HERIBERTO HABER: *Fiestas y tradiciones judías*, Aurora, Tel Aviv, 1987, pp.124-125.

⁸¹¹ Siembra, labranza, cosecha, atando gavillas, trillar, aventar, cribado, molienda, amasado, horneado, esquila de lana, lavarla, teñirlo, ponerlo en el tejedor, etcétera. Bueno, estos tipos de trabajos fueron los necesarios para construir el tabernáculo, es decir, el santuario portátil durante la peregrinación en el desierto en la época de Moisés, hasta que Salomón lo reemplazó por el Templo de Jerusalén.

⁸¹² AA.VV.: *Religiones: sus conceptos fundamentales*, Siglo XXI, México, 2002, p.16.

⁸¹³ Como encender velas, mientras la madre realiza una bendición minutos antes de comenzar el Sabbat, es la expresión del esplendor y del calor del sábado. El padre hace otra bendición final que se llama *habdala*, demás de recitar el *qiddus* (la oración más importante de la liturgia judía).

⁸¹⁴ RODRIGUEZ CARMONA, A.: «La religión judía: historia y teología», Cit., pp.666-676.

de los negocios mundanales, para santificar una parte de la semana con el fin de que toda la semana entera refleje una vida enfocada hacia lo sagrado»⁸¹⁵. Como asegura Schlesinger, «es una ley de importancia no solo religiosa sino también social: contempla las necesidades del hombre en su doble aspecto físico y espiritual, y le otorga, a la par que un intervalo de descanso en la monotonía y fatiga del trabajo, un desahogo para el alma, que en los días de labor suele carecer de una expansión adecuada»⁸¹⁶. El Sabbat ordena que todo ser humano tiene derecho al descanso como parte regular de su sistema de vida. Esta institución estableció el inalienable derecho humano al descanso y ocio, y Robert Gordis lo atribuye como punto de partida «para elementos tales de la vida moderna como las vacaciones regulares, la importante reducción del número de horas semanales de trabajo (...) no es extraño que el médico canadiense, Sir William Osler, haya declarado que el Sabbat fue la mayor contribución judía a la civilización»⁸¹⁷.

También debe subrayarse la importancia del Sabbat como un regalo, tal y como afirmó el rabino Pinjas H. Peli, es «uno de esos preciados regalos celestiales que se dan una y otra vez. Muchas generaciones tuvieron el privilegio de recibirlo como el rey anciano y sabio, y encontrarlo como una novia nueva y radiante»⁸¹⁸. De hecho, el Sabbat enseña tres principios fundamentales al judaísmo, como bien avala el rabino y filósofo Isaac Ben Moses Arama, «la creencia en *creatio ex nihilo*, en la revelación (porque el Sabbat es un tiempo en el que se estudia la Torá) y en el mundo por venir del cual el Sabbat es un anticipo»⁸¹⁹. Incluso el Sabbat enfoca al alegre y autosuficiente aspecto de la vida judía, «a través del descanso físico, del culto religioso, de la buena comida y de la buena bebida, de la compañía de la familia y de los amigos»⁸²⁰.

Problemas del descanso sabático. En la antigüedad, los judíos eran los únicos que celebraban en su país un día de descanso cada semana por tradición religiosa. Los enemigos del pueblo judío conocían esta debilidad, y aprovechaban el sábado para atacarles. Fue un motivo de peso que les hizo pensar en establecer que se

⁸¹⁵ BEL BRAVO, M. A.: «Sefarad, los judíos de España», Cit., p.257.

⁸¹⁶ SCHELESINGER, E.: *Manual de religión judía, principios, ritos y costumbres*, Instituto argentino de cultura e información, Buenos Aires, pp.91-92.

⁸¹⁷ ROBERT GORDIS: «El Shabat, piedra angular y coronamiento de la vida judía», Cit., p.74.

⁸¹⁸ PINJAS HAKONEN PELI: «Shabat: una dimensión Jasidica», *Maj'shavot Pensamientos*, Volumen 21, núm.3, 1982, p.5.

⁸¹⁹ AA.VV.: «Religiones: sus conceptos fundamentales», Cit., p.19.

⁸²⁰ ROBERT GORDIS: «El Shabat, piedra angular y coronamiento de la vida judía», Cit., p.78.

debía trabajar en sábado para la defensa de Israel. Con el paso del tiempo, los demás pueblos fueron estableciendo un día de descanso, y se perdió la naturaleza religiosa que tenía entre los judíos (sin contar el viernes de los miembros de las congregaciones musulmanas o los domingos de los católicos), para convertirse en una naturaleza secular, unida al ocio, como la práctica de deportes o salir de casa a comer⁸²¹. Los sabios del Talmud se basaron en las prescripciones bíblicas para prohibir cualquier actividad o trabajo que fatigara el cuerpo, con el afán de proteger el Sabbat⁸²². No es de extrañar que los judíos ortodoxos tengan prohibido viajar en automóvil en el sábado, en cambio, los judíos reformistas permiten el uso del automóvil. Sin embargo, los judíos conservacionistas tienen diferentes visiones, pero generalmente permiten viajar en automóvil tan solo para acudir a rezar a la sinagoga. Y respecto al uso de la electricidad en sábado, los judíos ortodoxos permiten que se abra la nevera y que se pueda cerrar⁸²³.

En los tiempos modernos, cuando los judíos abandonaron las características de la observancia del Sabbat, la gran mayoría de los que rompieron el régimen tradicional sabático lo hicieron por razones de necesidad económica o de convivencia social. El código tradicional del Sabbat tiene restricciones inapropiadas de los tiempos modernos. Los elementos negativos deben de ser descartados, y los positivos salvaguardados. Robert Gordis asevera que los judíos modernos no están exhaustos debido a las actividades físicas del trabajo semanal, «pocos cavan túneles, trabajan en minas de carbón (...) al finalizar la semana nuestros músculos no están físicamente fatigados; pero nuestros nervios están rotos. No fatiga sino tensión en el sacrificio que la vida moderna nos impone a nosotros y a nuestros contemporáneos. Necesitamos descanso y cese no tanto de la tensión física como de la compulsión física, creada durante la semana»⁸²⁴. El Sabbat suspende el esquema de las posesiones materiales e inmateriales, de los medios para alcanzar el fin de disposiciones laborales razonables y cuidadosas, además es «sinónimo de liberación de servidumbre, liberación de la alienación, de las obligaciones laborales, de los determinismos sociales y económicos, de la obligación imperativa del

⁸²¹ HERIBERTO HABER: «Fiestas y tradiciones judías», Cit., p.127.

⁸²² SCHELESINGER, E.: «Manual de religión judía, principios, ritos y costumbres», Cit., p.93.

⁸²³ AA.VV.: *Encyclopaedia Judaica*, Volumen 17 (Ra-Sam), 2ª ed., McMillan Reference USA, 2007, pp.619-620.

⁸²⁴ ROBERT GORDIS: «El Shabat, piedra angular y coronamiento de la vida judía», Cit., p.77.

crecimiento y de la compulsión de la producción. Es una forma de liberarse del “consumismo”»⁸²⁵.

Dentro del Estado de Israel, la “ley sobre horas de trabajo y descanso” (1951), prohíbe el trabajo en el día de descanso semanal, si no existe una autorización por parte del Ministerio de Trabajo. No obstante, dicha ley especifica que solo quien observa las exigencias de una religión puede negarse a trabajar en el día de descanso prescrito por ellas, y el empresario puede solicitar del trabajador un documento que observa las convicciones religiosas y los compromisos que de ellas derivan. Además, la “*Municipal Corporations Ordinance*” autoriza a los Consejos Locales a realizar la regularización de apertura y cierre de tiendas, bares y otros lugares de este tipo, y los cines, teatros y otros lugares de entretenimiento público. Aunque en la actualidad, existen muchos debates sobre la derogación de reglas tan estrictas como las del descanso semanal⁸²⁶. Ahora bien, los mandamientos sagrados pueden suspenderse siempre que la vida esté en peligro, algunos rabinos conceden una extensión al principio de *Pikku’ah Nefesh* (consideración por la vida humana), dado que está por encima de las leyes del Sabbath. El Sabbath «puede ser profanado cuando se produce “una remota sospecha de peligro para la vida”. Sin embargo, nadie puede salvar su vida a costa de cometer un homicidio»⁸²⁷.

El transporte público no funciona en sábado en Israel, por lo que el país queda paralizado. Incluso no existen periódicos, los cafés, los restaurantes, los cines y los teatros también están cerrados. Por otra parte, Israel se ha convertido en un lugar turístico muy importante, y los turistas se quedan asombrados de la inmovilidad de un país en el siglo XXI. El problema radica en que las sociedades actuales no pueden paralizarse todo un día de la semana, se necesita una dinámica generada por la globalización. Según el profesor Heriberto Haber, parece que existe un ambiente de hipocresía al aprovecharse de la figura del *goi shel Sabbath* para que trabaje por ellos, «no se puede, (...) pretender vivir con todos los adelantos de la vida moderna, y hacerlo dentro de un marco de prohibiciones y tabúes que regían en el pueblo judío, o dentro del ghetto de la edad media»⁸²⁸.

⁸²⁵ AA.VV.: «Religiones: sus conceptos fundamentales», Cit., p.37.

⁸²⁶ AA.VV.: «Judaísmo, Sefarad, Israel, Actas del II Encuentro...», Cit., pp.17-18.

⁸²⁷ AA.VV.: «Religiones: sus conceptos fundamentales», Cit., pp.15-16.

⁸²⁸ HERIBERTO HABER: «Fiestas y tradiciones judías», Cit., pp.127-130.

Sin embargo, muchos judíos norteamericanos no observan las prescripciones del Sabbat, para ellos se ha convertido en un día normal. Y esto se produce por los cambios radicales que han tenido lugar en la vida de los tiempos modernos. Muchos jóvenes judíos no ortodoxos no aceptan la visión tradicional de la Biblia, lo ven como una experiencia histórica que ha llegado a nuestro tiempo, como una costumbre. En cambio, para otros como una tradición sagrada pero que no es una orden sagrada. Es un cambio de actitud producto de la educación moderna, que “ha minado” la creencia en la Biblia, y encuentra nuevas fuentes de inspiración para el Sabbat. Las condiciones de vida actuales han cambiado mucho en los tiempos modernos, pero aunque respeten el Sabbat para no trabajar, sin embargo, se ha convertido en un día para ir de compras o ir al médico, tiempo que dedica al ocio, y por supuesto conducir el coche a la sinagoga. Los inventos modernos como la electricidad, no existían en la antigüedad y son parte integral de la vida moderna. En definitiva, «para la juventud judía actual es muy difícil observar al Sabbat de la manera ortodoxa»⁸²⁹.

2.2.4.3. Acuerdo de cooperación con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (FEREDE)

En mayo del año 1956 se constituyó la Comisión de Defensa Evangélica, para la defensa del colectivo evangélico español. En la actualidad las Iglesia Evangélicas tienen autonomía organizativa y de actuación, y su inmensa mayoría están agrupadas en la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (FEREDE). En el año 1982 comenzaron a negociar con el Gobierno español un Acuerdo de cooperación. El requerimiento del notorio arraigo se consiguió en el año 1984, dando a lugar al Acuerdo de cooperación del año 1992, Ley 24/1992⁸³⁰. Según el artículo 12 del Acuerdo, para los fieles de la Unión de Iglesias Adventistas del Séptimo Día y de otras Iglesias Evangélicas que pertenecen a FEREDE, se establece que el descanso semanal comprenda la tarde del viernes y el sábado completo, “siempre que medie acuerdo entre las partes”, al igual que en el caso de los judíos.

⁸²⁹ *El Shabat y su observancia en la actualidad*, Trad. J. Gendra – M. Frau, [visto en Internet el 21 de abril de 2017, <https://goo.gl/wxgNmi>].

⁸³⁰ Ley 24/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, BOE núm.272, de 12 de noviembre de 1992.

Hay que tener en cuenta que no todas las Iglesias protestantes tienen el sábado como día de precepto, es más, casi todas coincide con el domingo, por lo que no se produce discrepancia con la norma general del descanso semanal. La distinción producida en el Acuerdo para el caso de los adventistas se debe a que éstos destacan por su mayor número de fieles entre las Iglesias pertenecientes a la Federación que celebran el sábado⁸³¹. Como afirma Ramirez Navalón, es un Acuerdo que se debe matizar, dado que «el empresario sólo se podría negar a conceder el cambio del día de descanso semanal laboral en el caso que resultara incompatible con la organización laboral o con el funcionamiento de los servicios mínimos»⁸³². Y como ocurre con los otros Acuerdos, también establece que para los alumnos de las Iglesias Adventistas y Evangélicas, tengan la dispensa de asistencia a clase y la celebración de exámenes desde la puesta de sol del viernes hasta la puesta de sol del sábado. Lo mismo sucede con los exámenes y oposiciones para el ingreso en las Administraciones, que podrán celebrarse en otra fecha que no sea en sábado.

Una explicación de lo que entienden los fieles sobre el sábado la podemos encontrar en el *manual*⁸³³ de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. En el manual se elabora una detallada retrospectiva bíblica de esta institución. Según Ezequiel 20.12, «y santificad mis sábados y sirvan de señal entre Mí y vosotros, para que se sepa que yo soy Yahveh, vuestro Dios»⁸³⁴. Aunque podemos encontrar diferentes versiones sobre este versículo en diferentes traducciones de la Biblia, «les di mis sábados para que sirvieran de signo entre ellos y yo, a fin de que conociesen que yo soy Yahveh, quien los santifica»⁸³⁵. Pero lo importante es, que la observancia del sábado es como un monumento conmemorativo del poder de Dios manifestando la creación original, es como una prenda de amor de Dios por la humanidad, y también es una señal para poder recrear y santificar esa vida. Por lo que la observancia del sábado es una evidencia de su lealtad hacia él, que ocupa un preciado lugar en sus vidas. Ese séptimo día de la semana es un regalo, que debe ser disfrutado desde la puesta de sol del viernes hasta la puesta de sol del sábado, «será para vosotros un

⁸³¹ BONET NAVARRO, J.: «La celebración de festividades religiosas...», Cit., p.296.

⁸³² RAMIREZ NAVALON, R. M.: «Las festividades religiosas», en AA.VV.: *Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes*, Universidad Pontificia de Salamanca, Salamanca, 1994, p.251.

⁸³³ *Seventh-day Adventist Church Manual*, 18ª revision, edition 2010.

⁸³⁴ *Sagrada Biblia*, Biblioteca de Autores Cristianos, 2ª ed., Madrid, 1975, p.506.

⁸³⁵ *Sagrada Biblia*, Biblioteca de Autores Cristianos, 6ª ed., Madrid, 1961, p.961.

descanso sabático y mortificaréis vuestras personas (...) desde la tarde a la tarde siguiente, guardaréis vuestro descanso» [Levítico 23:32]. Es una cita especial para con aquel que los ama, según aluden, a quien ellos aman, y es un momento sagrado apartado por la Ley eterna de Dios. Un día de deleite para la oración y compañerismo con los demás, «*si retrajeres tu pie del sábado, de modo que no realices tus quehaceres en mi día santo, y llamas al sábado delicia»* [Isaías 58:13]. En el manual también se afirma que el sábado no está destinado a ser un período de inactividad inútil, sino que la ley bíblica prohíbe el trabajo secular, es decir, cesar el trabajo con el que los fieles se ganan la vida. «Ninguna labor que tenga por fin el placer mundanal o el provecho es lícita ese día»⁸³⁶. El cuarto mandamiento requiere observar el sábado, un día de descanso y adoración, como señal perpetua del pacto eterno entre Dios y su pueblo.

Mariano Blázquez, Secretario Ejecutivo de la FEREDE⁸³⁷, afirmaba que el número de 1.200.000 fieles de su congregación es una estimación. Una cifra que podría variar, dado que en España viven ciudadanos europeos tanto de Alemania y Gran Bretaña que profesan el protestantismo. Pero lo más importante para su cálculo son los lugares de culto, con aproximadamente 4.000 a lo largo de todo el territorio español. Si bien es cierto que los protestantes trabajan en todos los sectores productivos del tejido español, sus miembros se encuentran en dificultades para observar sus prescripciones religiosas en general, dado que depende de la voluntad del empresario. Ahora bien, son pocos los sindicalistas evangélicos que existen y que pueden influir en la elaboración de convenios colectivos sobre el tema del descanso semanal propio de los adventistas. No obstante, no existe ningún convenio colectivo que reconozca el derecho al descanso semanal establecido en los Acuerdos del Estado español con la FEREDE.

En Cuando a la discriminación laboral, Blázquez afirmó categóricamente que “si existe discriminación en las empresas”, en referencia al descanso semanal de la observación del sábado. Existen algunos casos que han llegado a los tribunales, pero pocos han dado la razón a los trabajadores. Las «sentencias no son satisfactorias al respecto». Frente a la pregunta de si estaba a favor de la flexibilidad horaria para que los trabajadores no tengan problemas de conciencia, respondió que

⁸³⁶ *Seventh-day Adventist Church Manual*, Cit., p.139.

⁸³⁷ Entrevista personal con el Secretario Ejecutivo de la FEREDE, Mariano Blázquez, realizada el 3 de noviembre de 2017.

era indudable una fenomenal solución, pero que los casos se resolvían de manera individual. Para el caso de trabajadores que han sufrido estrés en el trabajo al no poder respetar sus observaciones, afirmaba que no tenía datos, pero que es posible que afectara, dado que la dignidad de cumplir con sus obligaciones les podía hacer sufrir, «debemos de respetar los sentimientos de las personas».

Un punto importante es que “no todos los miembros de la FEREDE tienen conocimiento de los Acuerdos firmados con el Estado”, y que son muchos los que les llaman solicitando ayuda ante su desconocimiento. Además, los propios empresarios no conocen tampoco su existencia, «y eso que se firmaron en el año 1992». Lo cual es un problema, dado que podría ayudar a solucionar posibles problemas en las relaciones laborales. En referencia al artículo 12 de los Acuerdos, el Sr. Blázquez ve muy difícil su modificación porque no existe voluntad política al respecto. Sobre todo la coletilla que dice “siempre que medie acuerdo entre las partes”, «habría que eliminarla». Afirmaba que en la época de Zapatero hubo voluntad política para modificar los Acuerdos, pero de la noche a la mañana «desapareció esta voluntad». Es muy difícil poner de acuerdo a todos los partidos políticos para que en principio, modifiquen la Ley de Libertad Religiosa, y acto seguido modificar los Acuerdos con las congregaciones minoritarias. También reconoce la existencia de problemas frente a las oposiciones en las Administraciones Públicas y exámenes, porque casi todas se realizan en sábado. Y a pesar de que hay sentencias al respecto, no en todos los sitios se entiende la sensibilidad de respetar la observancia del sábado. Incluso la solución propuesta en los últimos casos supone una incomodidad, dado que los opositores deben acudir a la misma hora que todos, y quedan incomunicados hasta la puesta del sol para empezar las pruebas. La entrevista terminó haciendo referencia al modelo canadiense del acomodo razonable, un modelo muy difícil de establecer en España, «siempre que no exista una norma o una fórmula que lo pueda facilitar». Afirmaba que necesitamos una ley en nuestro sistema que facilite la libertad religiosa en el trabajo.

Bueno, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 11 de septiembre de 2000, un trabajador adventista adscrito a la Banda Municipal del

Ayuntamiento de Castellón fue despedido⁸³⁸ por faltas injustificadas al cumplir con los preceptos de su religión. Con posterioridad a su contratación comunicó al director de la banda que era miembro de la Iglesia Adventista, por lo que no podía trabajar desde la puesta de sol del viernes hasta la puesta de sol del sábado. Aunque el director no le podía dar permiso, accedió a permitirle no acudir a los ensayos los viernes por la tarde. El trabajador presentó al Ayuntamiento un escrito en el que solicitaba se le autorizara a disfrutar del sábado como día de descanso semanal. Sin embargo, la alcaldía rechazó su petición, y ante esta negativa presentó una demanda ante el Juzgado de lo Social que fue desestimada y confirmada por el TSJ de Valencia. Pese a ello, continuó sin asistir a los actos de la banda que tuvieron lugar en el horario en que sus creencias religiosas le impedían trabajar. Motivo por el que el director de la banda remitió informes de las faltas injustificadas, y el Ayuntamiento acordó su despido⁸³⁹.

Presentó un recurso en el que solicitó la revisión de los hechos declarados y probados a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas, con la intención de suprimir sus ausencias. Alegó la vulneración de los artículos 16.1 y 9.2 CE, el artículo segundo de la LOLR, y el artículo 12 de la Ley 24/1992. El trabajador justificaba sus ausencias por motivos religiosos, entendía que la empresa le impedía disfrutar del día de descanso como autorizaba el artículo 37.1 ET, en base a su religión. Además de discriminarle por sus ideas religiosas, dado que los poderes públicos debían de promover las condiciones para que la igualdad y la libertad del individuo no fueran discriminadas.

El Tribunal⁸⁴⁰ estimó que según la doctrina del Tribunal Constitucional en la Sentencia 19/1985, no se encontraba afectada la libertad religiosa consagrada en el artículo 16.1 CE. Conforme a las exigencias de buena fe, el trabajador debía haber manifestado su condición de miembro de una congregación religiosa a la hora de contratarle, y no un mes después, para que la manifestación de la voluntad de las partes contratantes a su firma se hubiera configurado con plena libertad. La Sala afirmó que el demandante quería «imponer a todos y sobre todo, su tesis religiosa y

⁸³⁸ Prestaba sus servicios desde abril de 1986 y desarrollaba actuaciones en conciertos y procesiones, así como en los correspondientes ensayos.

⁸³⁹ En 1999 fue despedido, e interpuso la reclamación previa que fue desestimada, por lo que presentó un recurso de suplicación.

⁸⁴⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 11 de septiembre de 2000, [Roj: STSJ CV 6662/2000].

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 el empleador». Como consecuencia el recurso quedó desestimado, y quedó confirmada la sentencia anterior. La voluntad de las partes contribuye a fijar el contenido de la relación laboral en consonancia con el principio de libertad de pactos que se encuentra consagrado en el artículo 1255 del Código Civil, de este modo, al establecer el vínculo contractual supone en sí mismo el ejercicio de la propia libertad, aunque está sujeto por la propia limitación de lo pactado⁸⁴¹. Y se debe cumplir lo estipulado, por lo que no se debe intentar modificar lo pactado una vez iniciada una relación laboral. Es al inicio de esa relación cuando las partes deben negociar de buena fe las condiciones del contrato de trabajo y sus posibles limitaciones, como es en este caso, que se debió hacer con antelación para poder reclamar los posibles derechos, siempre y cuando el empresario esté de acuerdo en aceptar las condiciones del trabajador.

Un caso diferente es el de un cartero rural que había estado trabajando durante once años sin problemas en su centro de trabajo, y disfrutaba del sábado como día de descanso, dado que en su día había comunicado a su empresa que era miembro de la Iglesia adventista. Pero en agosto del año 2008 le comunicaron que debía de empezar a trabajar en sábado, y que si no lo hacía se le consideraría como una falta injustificada. El cartero solicitó por escrito que se le reconociera su derecho a no trabajar en sábado, y no recibió respuesta, aunque se le descontó dinero de sus nóminas por sus ausencias injustificadas. Por ello presento un recurso contencioso administrativo, tramitado como un procedimiento especial para la protección de los derechos humanos contra la desestimación presunta por el silencio de correos de la solicitud presentada, sobre el derecho a no trabajar en sábado. El cartero reclamaba que le fuera reconocido su derecho constitucional a no trabajar en sábado motivado por sus creencias religiosas, sin que la práctica de su libertad religiosa no supusiera ningún perjuicio en cuanto a cumplir su jornada laboral. Y que cesara el comportamiento de la empresa en impedir que pudiera ejercer su derecho a la libertad religiosa, por suponer una vulneración de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.

⁸⁴¹ MARTINEZ MORENO, C.: «Voluntad de las partes», en AA.VV.: *El sistema de fuentes de la relación laboral*, Universidad de Oviedo, Oviedo, 2007, p.204.

En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 8 de marzo de 2011⁸⁴², el ministerio fiscal consideró que al amparo del derecho a la libertad religiosa, no podía imponerse a la empresa demandada un sistema de organización del trabajo que convenía al demandante. Se entendía que el cartero no había sido coaccionado en su libertad religiosa, ni discriminado por su ejercicio, y que el derecho a la libertad religiosa puede ser válidamente limitado, considerando un límite válido de la misma la necesaria organización del trabajo por la entidad demandada llevada a cabo mediante convenio colectivo. Además, en la escala en el cuerpo auxiliar de correos en el que se encontraba el trabajador, todos los carteros debían prestar servicios todos los sábados una jornada de cuatro horas. La Abogacía del Estado también consideraba que el derecho a la libertad religiosa no amparaba el pretendido derecho del recurrente a no trabajar en sábado, y que el artículo 12 de la Ley 24/1992, se sometía al establecimiento de un descanso laboral previo acuerdo entre las partes.

Al cartero se le había intentado hacer llegar una comunicación sobre el convenio colectivo (que se negó a recoger), en la que se le comunicaba que ante la liberalización del mercado postal, “con carácter general la jornada de trabajo se distribuye de lunes a sábado”. Al cartero se le daba la opción de trabajar un sábado de cada tres, opción que rehusó ejercitar al negarse a firmar el escrito. La cuestión de trabajar en sábado ya había sido resuelta por el Tribunal Constitucional en el año 1985 en otro caso de un trabajador Adventista. En este caso, el Tribunal realizó un amplio resumen de la sentencia del Constitucional, indicando que la tradición en nuestro país muestra que el día de descanso es el domingo, donde se facilita mejor el cumplimiento de los objetivos del descanso. Además, la legislación citada por el recurrente no establecía la obligatoriedad que se alegaba en la demanda, sobre la coincidencia del día de descanso laboral con el fijado para el descanso por la confesión religiosa a la que pertenece. Como podría ser el convenio C-106 de la OIT, donde se establece que el descanso semanal podrá disfrutarse según las tradiciones y las costumbres de las minorías religiosas, que deben ser respetadas, además de citar el artículo doceavo de la Ley 24/1992 sobre el Acuerdo de cooperación del Estado con la FEREDE. De hecho, el Tribunal desestimó dicho recurso.

⁸⁴² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 8 de marzo de 2011, [Roj: STSJ MAD 7128/2011].

Por otro lado, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 5 de junio 2015⁸⁴³, se analizó el recurso presentado por una empresa contra la resolución del Juzgado de lo Social de una empleada Adventista. La trabajadora prestaba servicios como auxiliar administrativa en una empresa dedicada a la fabricación de explosivos, con una jornada pactada de lunes a viernes en horario de mañana. En julio de 2013 aceptó ocupar el puesto de trabajo en la recepción del centro de trabajo⁸⁴⁴ en jornada de tarde. Pero en septiembre de ese año se dirigió a su jefe inmediato por correo electrónico, para recordarle que como ya habían hablado antes, en octubre la puesta de sol comenzaba antes de las 20 horas. La trabajadora esperaba una solución a las dos horas del horario del viernes que afectaban a su jornada, en las que debía observar su reposo sabático. Ante la ausencia de respuesta le volvió a enviar otro correo electrónico, le recordaba que era adventista, y que debía observar el sábado por motivos religiosos. Un horario que incluía la puesta de sol del viernes, y que en verano no tenía problema, pero en invierno el sol se ponía antes por lo que las dos horas que quería cambiar las podía realizar en otro día a su disposición. Un tercer correo electrónico fue enviado el 4 de octubre a su jefe, estimando que todavía no le habían dado una solución, y que el siguiente viernes 11 de octubre “se veía obligada a no respetar la jornada laboral y salir con antelación del puesto de trabajo”.

A la trabajadora se la comunicó una sanción de suspensión de cuatro días de empleo y sueldo por la comisión de una falta grave, al haber abandonado su puesto de trabajo sin causa justificada alguna. Y que se había mantenido una reunión con ella advirtiéndola que no podía abandonar su puesto de trabajo antes de la finalización de su horario establecido, con independencia de las actuaciones que la trabajadora pudiera llevar a cabo. Incluso que el día 22 de noviembre la empresa la había denegado la dispensa del trabajo que solicitaba. Tras la carta de advertencia, la empresa la comunicó su despido en diciembre, debido a los abandonos de su puesto de trabajo en noviembre, y que lejos de modificar su conducta volvió a

⁸⁴³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 5 de junio de 2015, [Roj: STSJ M 7106/2015].

⁸⁴⁴ Ahora tenía una jornada de tarde desde las 12 horas hasta las 20 horas de lunes a jueves, y los viernes de 13,30 a 20 horas.

abandonar su puesto de trabajo tras comunicarla su sanción, donde se la había advertido por escrito que cesara su conducta y cumpliera su jornada de trabajo⁸⁴⁵.

El Juzgado de lo Social declaró la improcedencia del despido, condenando a la empresa a readmitirla en su puesto de trabajo o a abonarle una cantidad en concepto de indemnización. Por lo que la empresa presentó un recurso de suplicación frente a la sentencia. La Sala apoyaba el razonamiento de que no existía una prueba de un concepto de perjuicio de consideración, ni de un específico perjuicio grave, «obvio es que el abandono de un puesto consustancialmente conlleva perjuicios aun cuando sea el propio de no llevar a cabo el trabajo que se retribuye, y de esta premisa parte el juzgador para entender que la conducta es reprobable pero, ante la ausencia de específicos perjuicios de consideración o graves, la calificación como muy grave no es posible, a no ser que entremos en el plano de lo meramente hipotético y además subjetivo, como hace la empresa en el recurso». La ausencia de un perjuicio de consideración y/o perjuicio grave tanto en el abandono como en la desobediencia es lo que impide la calificación de muy grave. El Tribunal consolidaba la decisión del juzgado, en cuanto que no podía hablarse de un abuso de confianza de transgresión de la buena fe contractual en el comportamiento de la trabajadora, puesto que «son los valores religiosos que la demandante profesa los que anteponen a los deberes laborales asumidos por contrato», pero que lo hace de una forma abierta exponiendo al empresario sus creencias religiosas, que la impiden puntualmente cumplir con su prestación laboral. Por lo que no es una actitud desafiante, dado que comunica de forma anticipada el problema y trata de solventarlo, para evitar el conflicto.

En cuanto a la reincidencia, el Tribunal sostuvo que no constaba la confirmación judicial de la infracción sancionada por la empresa, por lo que no era posible admitir esa figura de agravio. La doctrina del Supremo manifestada en la sentencia del 4 de octubre de 1983, aducía que «la generalmente admitida justificación de la reincidencia es precisamente la de servir de reforzamiento sancionador a segunda o posterior infracción siendo por consiguiente inaplicable cuando varias faltas cometidas simultánea o sucesivamente son objeto de sanción unitaria o plural pero con una unidad de tiempo, por faltar entonces el requisito de la comisión sucesiva

⁸⁴⁵ La sanción fue impugnada por la trabajadora ante el Juzgado de lo Social el 16 de enero de 2014, día en el que tuvo lugar el acto de conciliación.

con sanción escalonada teniendo en cuenta que para que haya reincidencia es preciso también que al cometerse la segunda o posterior falta la precedente esté definitivamente sancionada, es decir, que no sea susceptible de recurso. Por lo tanto, la aplicación de la reincidencia exige, la existencia de faltas ya sancionadas con anterioridad y que la sanción tenga el carácter de firmeza». Por todos los motivos anteriormente expuestos, el Tribunal desestimó el recurso.

Ahora bien, la empresa no estaba de acuerdo y presentó un recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo⁸⁴⁶. Por lo que debe de existir una contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial⁸⁴⁷. En este caso la sentencia de contraste, teniendo en cuenta que la trabajadora se ausentaba de su puesto de trabajo, era la del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 11 de septiembre de 2000. Aunque la Sala no apreció la existencia de contradicción entre las resoluciones comparadas, en cuanto que no existía identidad en los hechos que constan probados en ambas sentencias, por lo que las razones difieren sin que pudieran considerarse fallos contradictorios. Ante tales evidencias, la Sala declaró inadmisibile el recurso de casación.

⁸⁴⁶ Auto del Tribunal Supremo, Sala 4ª de lo Social, de 22 de noviembre de 2016.

⁸⁴⁷ Donde se requiere que las resoluciones que se comparan tengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto.

3. Festividades laborales

Según las Naciones Unidas, todas las personas tienen el derecho a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Dentro de esos derechos laborales no debe de existir ningún tipo de discriminación o desigualdad para evitar una falta de descanso y disfrutar del tiempo libre. El descanso y el tiempo libre ayudan a los trabajadores a mantener un equilibrio apropiado entre el trabajo y la vida personal, que ayuda a evitar el estrés. Igualmente, los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un número establecido de días festivos, que son tradicionales en el ser humano. También se establecía en la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación, fundadas en la religión o las convicciones, que han de observarse los días de descanso y «de celebrar festividades y ceremonias de conformidad con los preceptos de una religión o convicción»⁸⁴⁸. Al mismo tiempo, en el ámbito de Naciones Unidas, los trabajadores «que tienen que trabajar en días festivos deberían recibir por lo menos el mismo salario que en un día normal de trabajo (...) La ley debería prohibir que se estableciera cualquier requisito mínimo de trabajo para tener derecho a días festivos pagados. Los días festivos pagados no deberían contarse como parte de las vacaciones anuales»⁸⁴⁹.

Las fiestas son una manifestación de la vida en comunidad, y de las diferencias culturales o religiosas que influyen en el concepto de días festivos. Las fiestas tienen una dimensión temporal, y se celebran «en un determinado período del año, en un tiempo determinado»⁸⁵⁰. Las fiestas religiosas se caracterizan por el deber de cumplir una serie de prácticas para honrar a Dios, y se encuentran reconocidas por la LOLR, que establece el derecho de toda persona a conmemorar sus festividades⁸⁵¹. Las fiestas no son una invención de los tiempos modernos. Su origen en la historia se remonta tan atrás en las sociedades humanas, que andan de la mano del ejercicio del poder, «con sus garantías del misterio y de lo sagrado y a su

⁸⁴⁸ Véase artículo 6.h, de la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones, proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, de 25 de noviembre de 1981.

⁸⁴⁹ Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en relación al artículo séptimo, del «Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales», ONU, 20 de enero de 2015.

⁸⁵⁰ LA FUENTE BENACHES, M.: *Fiestas locales y derecho al descanso*, Iustel, Madrid, 2010, p.24.

⁸⁵¹ SEGLERS GOMEZ-QUINTERO, A. S.: «La «acomodación» de las festividades religiosas y la nueva protección por discriminación indirecta en el orden laboral», Cit., p.650.

nada inocente proclividad a ordenar los ejes de la creencia y la conducta de los colectivos sociales»⁸⁵².

En las relaciones laborales, cuando una minoría religiosa reclama el derecho al reconocimiento de las festividades religiosas, suscita problemas, donde «hoy día están generando un mayor número de conflictos»⁸⁵³. Sobre todo si tenemos en cuenta que en el artículo segundo (uno-b) de la LOLR se establece que la libertad religiosa y de culto está garantizada por la Constitución, y comprende el derecho a toda persona a conmemorar sus festividades. Aunque no es posible tener en cuenta todas las fiestas o días de descanso establecidos por todas las comunidades religiosas existentes en un Estado pluricultural y plurireligioso⁸⁵⁴. Esto «tendría graves consecuencias para la economía de las sociedades. En la medida en que sean lícitas las excepciones a la regla general del descanso dominical y los días de fiesta»⁸⁵⁵. Reconocer una festividad religiosa es esencial para el desarrollo de la libertad religiosa de cada comunidad. De hecho, pueden darse excepciones a la regla general del descanso dominical y de los días festivos que dispone la Ley, hay que conceder el tiempo libre necesario para poder acudir a los servicios religiosos y el derecho a ejercitar y practicar la religión de la persona que trabaja en el día general de descanso establecido.

Como estableció el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, no sólo se trata de garantizar «la recuperación física y psíquica de los trabajadores mediante el descanso (...) es especialmente evidente en el caso de los días festivos, donde la celebración colectiva de un determinado acontecimiento de naturaleza cívica, social, cultural o religiosa impone un cese general de las actividades como muestra de adhesión social (...) es esta celebración colectiva y no la necesidad de descanso la que justifica y determina el reconocimiento legal de los días festivos (...) de forma que el calendario de festividades finalmente fijado por las Autoridades»⁸⁵⁶.

⁸⁵² ALVAREZ SANTALÓ, L. C.: «La fiesta religiosa moderna: la madeja sacralizada del poder y la necesidad», en AA.VV.: *Historia del Cristianismo. El mundo Moderno*, Volumen III, Trotta (Universidad de Granada), Madrid, 2006, p.595. [«La fiesta religiosa constituye un sistema, complicado, y diáfano, simultáneamente de adoctrinamiento, confirmación, exhibición militante, exaltación convincente y consolación esperanzadora, en las crisis de identidad y de la vida social toda, con sus recovecos de relaciones de autoridad, sumisión, modelos y paradigmas, confrontación, conflicto o aglutinación»].

⁸⁵³ ROSSELL GRANADOS, J.: *La no discriminación por motivos religiosos en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2008, p.158.

⁸⁵⁴ RELAÑO PASTOR, E.: «La protección internacional de las minorías religiosas», Cit., p.202.

⁸⁵⁵ Ibidem p.202.

⁸⁵⁶ STSJ de la Comunidad Valenciana de 7 de octubre de 2005 [Roj: 5904/2005].

Un festivo es la celebración colectiva «de un determinado acontecimiento de naturaleza cívica, social, cultural o religiosa la que impone un cese general de las actividades, y cuando se trata de fiestas locales, hace referencia a las del lugar donde se encuentra el centro de trabajo, y no del domicilio del trabajador»⁸⁵⁷. La convivencia entre los deberes religiosos y las obligaciones laborales se hace «difícil en los supuestos en que la confesión religiosa del trabajador le prohíbe de forma absoluta trabajar en los días de festivos»⁸⁵⁸.

Analizamos la esfera de las festividades laborales, tanto en un ámbito internacional como en el ámbito nacional. Se estudian los festivos en países de la Unión Europea como Italia, Gran Bretaña y Alemania. Los festivos en países de Norteamérica como Estados Unidos y Canadá. Y países de Sudamérica como Argentina, Perú, Colombia y Chile. También analizamos los orígenes de las festividades laborales en España, su desarrollo a lo largo del tiempo, los distintos sectores productivos, y los festivos de las Comunidades Autónomas. Además de los festivos religiosos en el Acuerdo con la CIE, la FCIE y la FEREDE, así como otras congregaciones con notorio arraigo.

3.1. Festivos en el Derecho Comparado

Los romanos celebraban sus festividades con una mezcla «de jovialidad, divinidad y hospitalidad. Si bien en sus orígenes, eran pocas las festividades religiosas, lo cierto es que en un momento de su historia llegaron a contarse más días festivos que laborales»⁸⁵⁹. Pero esas festividades estaban conectadas con el hecho religioso, y no con la dedicación al ocio, o al esparcimiento personal. La OCDE afirma que los dos tipos de días que plantean cuestiones de excepción son, en primer lugar, los días de la semana que tienen significado religioso (como por ejemplo, para las oraciones del viernes y el culto del sábado o domingo) y, segundo, días del calendario de importancia religiosa, como pueden ser la Navidad, *Yom Kipur*, o el

⁸⁵⁷ STSJ de la Comunidad Autónoma de Galicia de 19 de julio de 2006 [ROJ: STSJ GAL 2345/2006].

⁸⁵⁸ GARCIA GONZALEZ, G.: «Descanso semanal y festividades religiosas en el ámbito laboral: un análisis desde la jurisprudencia del TEDH», Cit., p.199.

⁸⁵⁹ KORSTANJE, M.: «Formas de ocio en la antigua Roma: desde la dinastía Julio-Claudia (Octavio agosto) hasta la Flavia (Tito Flavio Domiciano)», *Revista el Periplo Sustentable* núm.15, Universidad Autónoma del Estado de México, 2008, p.40.

propio *Ramadán*. Es más, en la medida de lo posible, las leyes estatales deben de reflejar el espíritu de tolerancia y respeto por las creencias religiosas⁸⁶⁰.

Una de las primeras fiestas nacionales que se localizan desconectadas de los motivos religiosos, la podemos encontrar en el año 1776 en los Estados Unidos, cuando se empezó a celebrar el 4 de julio⁸⁶¹. Fue una idea que se trasladó a Europa para celebrar un cambio de régimen o revolución, la aprobación de una Constitución, o la creación de un nuevo Estado. Comenzó en Francia en el año 1790, para celebrar la toma de la Bastilla el 14 de julio, «el hito más simbólico de la revolución»⁸⁶², que es una costumbre que se ha seguido hasta la actualidad en la gran mayoría de los países.

3.1.1. Festivos en la Unión Europea

En el presente, la gran mayoría de las festividades que se han reconocido a los trabajadores en los países europeos se asocian a días de conmemoración de la religión cristiana. Con el paso del tiempo han permanecido arraigados en la esfera laboral, y se han consolidado como una realidad social y cultural. En la actualidad pertenecen a «la tradición cultural y religiosa que ha conformado la identidad de los Estados Europeos»⁸⁶³. Los trabajadores de la Unión Europea⁸⁶⁴ celebran un total de 18 festivos, muchos de ellos coinciden con los festivos que tenemos en España, que proceden de una tradición cristiana.

En países como Bulgaria, Chipre, Rumanía o Grecia existe una mayoría religiosa ortodoxa. En Dinamarca, Finlandia y Suecia la mayoría religiosa es protestante. Y en países como Austria, Bélgica, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Francia, Irlanda, Italia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Polonia, Portugal y Reino Unido, existe una mayoría religiosa católica. En cambio en países como Alemania, Holanda y Hungría existe un porcentaje similar entre practicantes de la religión protestante y la

⁸⁶⁰ OSCE: *Guidelines for review of legislation pertaining to religion or belief*, Prepared by the OSCE/ODIHR advisory panel of experts on freedom of religion or belief in consultation with the European Commission for democracy through law (Venice Commission), June 2004, p.23.

⁸⁶¹ Fecha de la firma de la Declaración de Independencia.

⁸⁶² IZU BELLOSO, M. J.: «La fijación de los días inhábiles en el ordenamiento español», *Revista de Administración Pública*, núm.186, Madrid, 2011, p.430.

⁸⁶³ GARCIA GONZALEZ, G.: «Descanso semanal y festividades religiosas...», Cit., p.200.

⁸⁶⁴ Todos y cada uno de los países miembros de la Unión Europea están obligados a presentar un calendario de festivos nacionales, para que la Unión Europea publique esa información en el Diario Oficial de la Unión Europea, (VER ANEXO) festivos de los miembros de la Unión Europea, DOUE C13/5, de 14 de enero de 2017.

católica. A pesar de todo, el día de Navidad, que es un día con unas profundas raíces cristianas, es un día festivo en los actuales veintiocho países⁸⁶⁵ miembros de la Unión Europea. Festivos como el Viernes Santo se celebra en quince países, la Asunción de la Virgen en trece países, el Viernes Santo en doce, y el día de Reyes en diez países.

Es interesante la decisión tomada por el Tribunal Constitucional de Hungría núm.10/1993 de 27 de febrero, en la que los líderes de la comunidad religiosa judía se habían quejado que las fiestas israelitas no se consideraron como festivos, en cambio los festivos cristianas sí lo eran. El Tribunal sostuvo que esta circunstancia no constituía una discriminación por motivos religiosos. Señaló que las fiestas cristianas más importantes se encuentran secularizadas y tienen un importante carácter social, por lo que en la actualidad no son reconocidas por su contenido religioso. Aunque por otra parte, el Tribunal observó que los ciudadanos húngaros tienen cinco días al año de licencia, en los que pueden salir del trabajo para poder disfrutar de sus festivos religiosos, y tienen por objeto proporcionar una garantía al efectivo ejercicio de la libertad religiosa⁸⁶⁶.

Por otro lado, en el caso *Prais* (1976)⁸⁶⁷, una ciudadana británica judía se quería examinar en unas oposiciones, pero la fecha de examen coincidía con un festivo propio de su religión. La opositora informó que por ser judía no podía participar en el examen. La fecha del examen coincidía con la fiesta judía del *Shavuot*, y durante ese día su religión le prohibía tanto viajar, como realizar una prueba escrita. Solicitó que la prueba fuera cambiada de día, y se la respondió que la prueba debía realizarse a todos los aspirantes en la misma fecha y que ya estaba fijada. Ante la negativa presentó una demanda para que se anularan los resultados de la competición, y se fijara una nueva convocatoria. Entendía que se la había discriminado por sus convicciones religiosas. *Prais* alegaba que los funcionarios debían seleccionarse sin distinción de credo, por lo que se debía permitir a cada candidato disponer de fechas que no interfirieran en sus circunstancias religiosas. El

⁸⁶⁵ El Reino Unido está en proceso de abandonar la UE, tras el referéndum del Brexit, que activó la salida de la Unión Europea el pasado 29 de marzo de 2017.

⁸⁶⁶ European Parliament, *Religious practice and observance in the EU Member States, Indirect discrimination and religious holidays*, Policy Department – Citizens Rights and Constitutional Affairs, Bruselas, 2013, p.78.

⁸⁶⁷ STJ de 27 de octubre de 1976, caso 130/75, *Vivien Prais v Consejo de las Comunidades Europeas*. *Prais* quería trabajar como traductora en las Comunidades Europeas (actualmente UE).

derecho a su libertad religiosa estaba garantizado por el artículo noveno de la Convención Europea para la Protección de Derechos Humanos, en relación a la manifestación de convicciones religiosas. Alegaba que se debía establecer un mecanismo administrativo que no limitara su aplicación a cualquier religión en particular. La idea era no fijar fechas para oposiciones, que pudieran ofender los principios de cualquier religión, para que no fuera imposible para los candidatos tomar parte de las pruebas en base a sus creencias religiosas.

El Tribunal rechazó cualquier tipo de discriminación, estimaba que en base al principio de igualdad todas las pruebas debían realizarse en las mismas circunstancias para todos los candidatos, y en el caso de pruebas escritas, todas debían ser la misma. Sin embargo, si un candidato informaba que por motivos religiosos ciertas fechas eran imposibles para él, había que tenerlo en cuenta a la hora de fijar las fechas, y esforzarse en evitarlas. Por otro lado, si no se informaba con el tiempo suficiente, el rechazo estaría justificado, sobre todo si había otros candidatos que habían sido convocados. El Tribunal interpretó que si se hubiera avisado con tiempo se podían haber tomado medidas razonables para evitar que una persona no pudiera tomar parte por sus convicciones religiosas, por lo que se encontraba en su derecho a negarse a fijar una fecha diferente.

Otro asunto interesante es el que refleja el caso Sessa⁸⁶⁸, en el que un abogado de religión judía representaba a unos clientes en un caso penal, y para la presentación de las pruebas el Juez de instrucción le había citado en unas fechas coincidían con dos festividades judías, *Yom Kippur* y *Sucot*. El abogado mostró la imposibilidad de estar presente en la audiencia debido a sus obligaciones religiosas. Aunque solicitó un aplazamiento, el Juez no lo tuvo en cuenta⁸⁶⁹. Motivo por el que presentó una denuncia contra el Juez de instrucción por violación de la Ley núm.101, que regula las relaciones entre el Estado y las Comunidades Judías. Por lo visto tenía que haber sido reemplazado por un compañero. El abogado alegó que el rechazo de la

⁸⁶⁸ *European Court of Human Rights, Caso Francesco Sessa v Italia* (2012), núm.28790/08, de 3 de abril de 2012.

⁸⁶⁹ En la citada Audiencia, el Juez señaló que el demandante se encontraba ausente por motivos personales, solicitó a las partes que expresaran su opinión, y desestimó la solicitud de aplazamiento. El Código de procedimiento penal no prevé la facultad de un Juez para aplazar una audiencia, debido a impedimentos legítimos para comparecer por parte del abogado de la acusación. Magistratura informó al demandante de su incompetencia para conocer los hechos en litigio. La causa fue archivada, se afirmó que no existía en el sumario ningún elemento que probara que el Juez tuviera la intención de vulnerar el derecho del demandante a ejercer libremente el culto judío.

autoridad judicial a aplazar la audiencia, señalada en una fecha que correspondía a una festividad judía, le impidió participar en su condición de representante de uno de los demandantes, por lo que constituyó una vulneración de su derecho a manifestar libremente su religión. Invocó la violación del artículo noveno CEDH, y la violación de su derecho a manifestar libremente su religión judía, protegida por la Ley 101. Dicha Ley reconoce el derecho a ausentarse de su trabajo con ocasión de las fiestas nacionales judías para ejercer libremente el culto religioso⁸⁷⁰.

El Gobierno alegó retraso sobre la solicitud y mantuvo que no existió ninguna injerencia en el derecho del demandante a manifestar libremente su religión, por lo que no se le impidió participar en las festividades judías y ejercer su libertad de cultos. En otras palabras, el derecho invocado por el demandante no era un derecho absoluto, y que la administración de justicia constituye en sí misma un servicio esencial del Estado, que debe primar sobre cualquier otra circunstancia. Es más, cuando un abogado por motivos personales no puede acudir a una audiencia está facultado para nombrar un sustituto⁸⁷¹.

El Tribunal recordó que aunque el artículo noveno enumeraba las diversas formas que pueden adoptar las manifestaciones de una religión, sin embargo, no protege cualquier acto motivado o inspirado por una religión. El Tribunal no estaba convencido de que el señalamiento de la audiencia en una fecha que correspondía a un festivo judío, así como la negativa a aplazarla, pudiera ser considerado como una restricción del derecho del demandante a ejercer de una manera libre su culto. Igualmente, el demandante podía esperar que la solicitud fuera rechazada, conforme a las disposiciones de la ley, y podía ser reemplazado en la audiencia para que las obligaciones profesionales se cumplieran⁸⁷². Por lo que el Tribunal declaró que no había existido violación del artículo noveno del Convenio.

⁸⁷⁰ La Audiencia podía haberse señalado en otro día sin suponer un perjuicio al desarrollo del proceso, ni a los derechos de terceros implicados en el proceso, dado que no tenía carácter de urgencia. Se había señalado con 4 meses de preaviso, por lo que las autoridades habían tenido tiempo suficiente para garantizar el respeto de los diferentes derechos en juego.

⁸⁷¹ El Gobierno entendía que había renunciado a conciliar sus obligaciones religiosas vinculadas a su culto, con las exigencias relacionadas con el buen funcionamiento de la justicia.

⁸⁷² Además, se justificaba la protección de los derechos de los demás y sobre todo, el derecho de los acusados de beneficiarse del buen funcionamiento de la justicia, y el respeto del principio de un plazo razonable en el proceso. Incluso se observaba una conexión razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.

Uno de los jueces fue discrepante y afirmó que aunque el aplazamiento podía haber causado algunos inconvenientes administrativos, parece que era una cuestión mínima, y «quizás debería ser visto como el pequeño precio que se puede pagar para asegurar el respeto de la libertad religiosa en una sociedad multicultural». También se desprendía que el expediente no era urgente. En estas circunstancias y dado que las autoridades no habían aportado pruebas de que se adoptaron las medidas razonables necesarias, se garantizaban el respeto del derecho del demandante a la libertad religiosa con arreglo al artículo noveno, consideraba que sí había existido una violación de esa disposición. No obstante, Meseguer apuntala la idea de que el Tribunal mantiene un criterio restrictivo respecto a la protección de las manifestaciones del derecho de libertad religiosa de los trabajadores, cuando «colisionan con las obligaciones laborales, ya procedan de un contrato de trabajo con la empresa privada o con la administración pública, y no se detiene a ponderar los derechos en juego ni a valorar si se han realizado los esfuerzos necesarios o los ajustes razonables»⁸⁷³.

3.1.1.1. Italia

Todos los festivos de la Republica de Italia⁸⁷⁴ se encuentran reconocidos por la Ley núm.260⁸⁷⁵, sobre las medidas en el ámbito de las ocasiones festivas. Las disposiciones en conformidad con los días festivos de la religión Católica se encuentran en la Ley núm.121 (1985), y en el Decreto de la Presidencia de la República núm.792 de 28 de diciembre de 1985. Donde «se reconoce como días festivos todos los domingos y otras fiestas religiosas de acuerdo a los acuerdos entre las partes»⁸⁷⁶. Son fiestas religiosas todos los domingos del año, el 1 de enero Solemnidad de Santa María, el 6 de enero Epifanía del Señor, el 15 de agosto la Asunción de la Virgen María, el 1 de noviembre Todos los Santos, el 8 de diciembre la Inmaculada Concepción, el 25 de diciembre la Natividad del Señor y el 29 de junio

⁸⁷³ MESEGUER VELASCO, S.: «La cuestión de las prácticas religiosas...», Cit., p.1059.

⁸⁷⁴ Según la CIA, en «*The world Factbook*», la religión católica en Italia ronda el 80% (con pequeños grupos de Testigos de Jehová y protestantes), y entre musulmanes (los musulmanes han sufrido un elevado crecimiento hasta llegar al millón), ateos y agnósticos el otro 20% [visto en Internet el 15 de diciembre de 2016, <https://goo.gl/aPlu6>].

⁸⁷⁵ Ley núm.260, del 27 de mayo de 1949, sobre las medidas en el ámbito de las ocasiones festivas. Se determinó que la fiesta nacional de Italia debía celebrarse todos los años el 2 de julio.

⁸⁷⁶ Véase artículo sexto, Acuerdo de la Santa Sede con la República de Italia, *Legge* núm.121, de 25 de marzo de 1985.

de San Pedro y San Pablo⁸⁷⁷. Recordemos que desde la época romana, Italia ha sido eminentemente cristiana, el Edicto de Milán (313) dictado por *Constantino*, daba la libertad a los cristianos. Sesenta y siete años después, el emperador Teodoro I (Edicto *Cunctus Populus*) declaró al cristianismo como la religión oficial del imperio romano⁸⁷⁸. Pues bien, se consideran festividades solemnes civiles los días 25 de abril (día de la Liberación), 1 de mayo (fiesta del Trabajo) y 4 de noviembre (día de la Unidad Nacional)⁸⁷⁹.

De una manera similar a España, en el año 1988 se firmo el Acuerdo entre el Estado Italiano y la congregación minoritaria de los Adventistas del Séptimo Día⁸⁸⁰. Se reconoció el derecho a observar el reposo bíblico del sábado. Pero al igual que en España, no reclamaron el derecho a ningún festivo especial. Sin embargo, en el Acuerdo con las congregaciones judías (1989), la República Italiana reconoce el derecho de observar el reposo en los siguientes festivos: Año Nuevo judío (*Rosh Hashaná*) primer y segundo día, ayuno y expiación (*Yom Kipur*), fiesta de las Cabañas (*Sucot*) los días primero, segundo, séptimo y octavo, el día de la Ley (*Simjat Torá*), los días de Pascua (*Pésaj*), vigilia, el primer y segundo día, el séptimo y el octavo día, el día de Pentecostes (*Shavuot*) primer y segundo día, y el día del ayuno del 9 de Av. (*Tsomtish á be áv*). En cualquier otro caso, «las horas de trabajo no trabajadas los sábados se recuperan en un domingo u otro día no tienen derecho a ninguna remuneración extraordinaria. Quedan sujetas a las exigencias ineludibles de los servicios esenciales prestados por el sistema legal»⁸⁸¹.

Los pertenecientes a la religión ortodoxa, tienen asegurado el derecho a no trabajar los días festivos de la Circuncisión de Nuestro Señor, Santa Teofanía, Sábado Santo, el domingo de Pascua, el domingo de Pentecostés, la Dormición de la Madre

⁸⁷⁷ Artículo primero del D.P.R. núm.792, de 28 de diciembre de 1985, «*Riconoscimento come giorni festivi di festività religiose determinate d'intesa tra la Repubblica italiana e la Santa Sede ai sensi dell'art.6 dell'accordo, con protocollo addizionale, firmato a Roma il 18 febbraio 1984 e ratificato con legge 25 marzo 1985, n.121*», [visto en Internet el 7 de marzo de 2017 <https://goo.gl/giOXPF>].

⁸⁷⁸ GENTILE J. H.: «Por qué una ley de libertad religiosa», en AA.VV.: *La libertad religiosa en la Argentina*, Consejo Argentino para la libertad religiosa, Buenos Aires, 2003, p.56.

⁸⁷⁹ Artículo segundo de la Ley núm.22, de 5 de febrero de 1988, y artículo primero del Decreto Presidencial de 7 de abril de 2000 núm.121.

⁸⁸⁰ Artículo 17 de la *Legge* 516/1988, de 22 de noviembre de 1988, (*Unione italiana delle Chiese cristiane avventise del 7º giorno*), Normas para la regulación de las relaciones entre el Estado y la Unión Italiana de los adventistas del séptimo día de las iglesias cristianas del séptimo día.

⁸⁸¹ Artículos cuarto y quinto de la *Legge* 101/1989, de 8 de marzo de 1989, (*Unione delle Comunità ebraiche italiane*), Normas para la regulación de las relaciones entre el Estado y la Unión de Comunidades Judías de Italia.

de Dios, el nacimiento del Señor y nacimiento de la Madre de Dios, con la obligación de la recuperación de las horas de trabajo⁸⁸². También los miembros de la religión budista tienen firmado un Acuerdo, donde se reconoce la fiesta de *Vesak*, que celebra el nacimiento, iluminación y muerte de Buda, y que suele coincidir con el último sábado y domingo del mes de mayo de cada año⁸⁸³. Igualmente, los miembros de la Unión hindú italiana, tienen reconocimiento para observar el festival hindú “*Deepavali*”, que representa un festival dedicado a diferentes dioses, siguiendo sus tradiciones y la victoria de la luz sobre la oscuridad, que se celebra el día de la luna nueva “*amavasja*”. Una celebración que se conmemora entre la segunda mitad del mes de octubre y la primera mitad de noviembre. Aunque «estas disposiciones están sujetas a la exigencias ineludibles de los servicios esenciales prestados por el sistema legal»⁸⁸⁴. Por último, los miembros de la congregación de los Testigos de Jehová⁸⁸⁵, se aseguran el derecho a ausentarse del trabajo para observar la fiesta de la muerte de Jesucristo.

3.1.1.2. Alemania

En Alemania⁸⁸⁶ solo hay una fiesta nacional, que es el día de la Unidad Alemana. No obstante, son los diferentes estados alemanes (länder) los que regulan los diferentes festivos, que varían entre nueve y trece en total⁸⁸⁷. Los festivos están regulados en la Ley de horas de trabajo⁸⁸⁸ que garantiza el tiempo de trabajo, los días de descanso y los festivos. Por otra parte los domingos y festivos estatales son reconocidos como un día de descanso del trabajo, y de la mejora espiritual de protección de los trabajadores. El artículo §9 de la “Ley de Horas de Trabajo”

⁸⁸² Artículo décimo de la *Legge 126/2012*, de 30 de julio de 2012, (*Sacra Arcidiocesi d'Italia ed Esarcato per l'Europa meridionale*), Normas para la regulación de las relaciones entre el Estado y la Santa Archidiócesis Ortodoxa de Italia. Y sin compensaciones extraordinarias.

⁸⁸³ Artículo 23 de la *Legge 245/2012*, de 31 de diciembre de 2012, (*Unione Buddhista italiana UBI*), Normas para la regulación de las relaciones entre el Estado y la Unión Budista Italiana.

⁸⁸⁴ Véase artículo 25, de la *legge* núm.246, de 31 de diciembre de 2012, (*Unione Induista Italiana, Sanatana Dhara Samgh*), Normas para la regulación de las relaciones entre el Estado y la Unión hindú italiana.

⁸⁸⁵ Véase artículo octavo, *Disegno de legge* núm.2237, Normas para la regulación de las relaciones entre el Estado y la congregación cristiana de los Testigos de Jehová, [visto en Internet el 7 de marzo de 2017, <https://goo.gl/bGbbY8>].

⁸⁸⁶ Según la CIA, en «The world Factbook», en Alemania los protestantes ascienden al 34%, los católicos el 34%, los musulmanes 3,7%, y no afiliados u otros el 28,3% [visto en Internet el 15 de diciembre de 2016, <https://goo.gl/n9JFv>].

⁸⁸⁷ RAY REBECCA: *The right to vacation: an international perspective*, International Journal of Health Service, New York, 2008, p.33.

⁸⁸⁸ *Arbeitszeitgesetz (ArbZG)*, (BGB1.IS.1170,1171) de 6 de junio de 1994, “*das zuletzt durch Artikel 12^a des Gesetzes vom 11 november 2016(BGB1.IS.2500) geändert worden ist*”, Ley de Horas de Trabajo [visto en Internet 17 de marzo de 2017, <https://goo.gl/FvclF8>].

dictamina que los trabajadores no pueden trabajar ni los domingos ni los días festivos, desde las cero horas hasta las veinticuatro horas. En cambio el artículo §10 establece los trabajadores que pueden trabajar en festivos, como pueden ser los trabajadores de emergencias, los servicios de rescate y los bomberos, etcétera⁸⁸⁹. Incluso los sistemas de producción continua donde no se puede interrumpir el trabajo⁸⁹⁰. Del mismo modo, en el Reglamento sobre el tiempo de trabajo para los funcionarios o servidores públicos⁸⁹¹, establece en el artículo §6 que serán festivos los sábados, la víspera de navidad, Año Nuevo y los domingos.

Para el año 2017 son festivos en Alemania, Año nuevo, Viernes Santo, lunes de Pascua, primero de mayo (día del Trabajo), el día de la Ascensión, Pentecostés, el día de la Unidad Alemana, y los días de Navidad. Este año se ha añadido la fiesta del 31 de octubre, en conmemoración de los 500 años de la Reforma Protestante⁸⁹². Igualmente, cada Länder tiene sus festivos tradicionales: el 6 de enero, día de la Epifanía, es festivo en los Länder de Baden-Württemberg, Babaria, Saxony-Anhalt; el Corpus Cristi, se celebra en Baden-Württemberg, Babaria, Hesse, North Rhine-Westphalia, Rhineland-Palatinate, Saarland, y algunos lugares de Thuringia y Saxony; el día de la Asunción, se celebra en Saarland, y algunos lugares de Bavaria; el día de Todos los Santos, en Baden-Württemberg, Babaria, North Rhine-Westphalia, Rhineland-Palatinate y Saarland; y el 22 de noviembre en Saxony se celebra el día del Arrepentimiento. Además, en el caso de Berlín, tienen firmado un Tratado (*Staatsvertrag*) con la Comunidad Judía que reconocen las festividades de dicha congregación. El artículo segundo del anexo al Tratado establece, que son días festivos de la Comunidad Judía de Berlín: *Rosch Haschana* (dos días), *Jom*

⁸⁸⁹ ...el personal de mantenimiento del orden público, la seguridad y el funcionamiento de los tribunales, y las autoridades con el propósito de la defensa, hospitales, restaurantes y hoteles, las actuaciones musicales, teatro, cine y espectáculos, actividades no comerciales y eventos de iglesias, comunidades religiosas, deporte y ocio y turismo, entre otros, como los servicios de mantenimiento de instalaciones y animales.

⁸⁹⁰ También existe un sistema de sanciones para los incumplimientos de la Ley de horas de trabajo, o si se es reincidente y se pone en peligro la vida de un trabajador, los empresarios pueden tener penas de cárcel.

⁸⁹¹ *Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (Arbeitszeitverordnung AZV)*, de 23 de febrero de 2006, [visto en Internet 17 de marzo de 2017, <https://goo.gl/yYWxyB>].

⁸⁹² La Reforma Protestante fue una revolución religiosa y política que inició Martín Lutero en el siglo XVI, cuando en el año 1517 clavó en la puerta de la Iglesia de Wittenber sus 95 tesis, donde atacaba las indulgencias y planteaba su doctrina sobre la salvación por la fe, en contra del catolicismo.

Kippur, Sukkot (dos días), *Schemini Azereth, Simchat Thorra, Pessach* (los dos primeros y dos últimos días de Pascua), y *Schawuot* (dos días)⁸⁹³.

Todos los Länder tienen sus propias leyes de domingos y festivos, que son muy similares a la Ley general del Estado. En la Ley del Länder de Brandemburgo⁸⁹⁴, además de los festivos se establecen tres días especiales de conmemoración y de luto, que son el día de la Memoria⁸⁹⁵, el Totensonntag⁸⁹⁶, y el día de la liberación del nazismo y final de la Segunda Guerra Mundial. Igualmente los domingos y los festivos están reconocidos por ley como “*días de la tranquilidad*”. Donde se prohíben los ruidos que puedan perturbar la calma exterior del día, y el artículo §6 prohíbe los deportes, la danza y otros eventos en días como el Viernes Santo, desde las 13 horas en víspera de Navidad, y a las 11 horas el día del Recuerdo. Incluso el artículo §7 es relativa a la protección de las fiestas religiosas, «en los días festivos religiosos, el empleador debe dar a los miembros de la fuerza del trabajo de la iglesia respectiva o comunidad religiosa reconocida la posibilidad de asistir al servicio, a menos que las tareas sean prioritarias, de interés urgente o general que deba ser realizada o prohibida por las necesidades operacionales urgentes».

Igualmente, la “Ley de los domingos y festivos”⁸⁹⁷ de Berlín, establecía que en los festivos se disfrutaría de un día de descanso de trabajo, y de la protección del Estado de edificación espiritual. Las fiestas religiosas están comprometidas por las iglesias cristianas, las comunidades musulmanas, la comunidad judía de Berlín y otras comunidades religiosas y no son festivas en el sentido del artículo §1 donde se establecen los festivos de carácter laboral. Aunque, cuando se pertenece a una comunidad religiosa, al trabajador se le debe dar la oportunidad de acudir a los eventos religiosos, a menos que existan necesidades operacionales inevitables⁸⁹⁸.

⁸⁹³ CORRAL SALVADOR, C.: «Berlín: Comunidad Judía y estado», en AA.VV.: *Acuerdos del Estado español con confesiones religiosas minoritarias*, Marcial Pons, Madrid, 1996, p.425.

⁸⁹⁴ *Gesetz über die Sonn- und feiertage (Feiertagsgesetz-FTG)*, 21 de marzo de 1991, (GVBl, I/91 núm.6, S.44), [visto en Internet el 17 de marzo de 2017, <https://goo.gl/uqQ2k5>].

⁸⁹⁵ El segundo domingo antes del primer domingo de advenimiento.

⁸⁹⁶ Último domingo antes del primer domingo de advenimiento.

⁸⁹⁷ *Gesetz über die Sonn- und Feiertage* (Ley de los Domingos y Festivos), de 28 de octubre de 1954, GVBl.1954, 615, [visto en Internet el 17 de marzo de 2017, <https://goo.gl/EEvxUm>].

⁸⁹⁸ La Ley de días festivos (1934) reconocía el derecho de las comunidades con población predominante protestante, a celebrar el día de la Reforma. *Gesetz über die Feiertage* (Ley de días Festivos) de 27 de febrero de 1934, [visto en Internet el 17 de marzo de 2017, <https://goo.gl/B9hCmR>].

Algunos Länder reconocen de manera legal el derecho de los miembros de las confesiones religiosas minoritarias a ausentarse de su puesto de trabajo en los días festivos religiosos de sus confesiones, “siempre que no perjudiquen la actividad productiva de la empresa”. No obstante, la doctrina jurisprudencial actúa de manera que el empresario debe adoptar medidas razonables para que los trabajadores puedan cumplir con sus obligaciones religiosas, aunque si no fuera posible se puede considerar un despido procedente. La decisión depende de las circunstancias de cada caso concreto, se tiene en cuenta que a la hora de firmar el contrato el trabajador haya advertido al empresario, o bien que las exigencias del trabajador no impliquen un sobre coste a la empresa. Como en el caso de un trabajador musulmán que fue despedido al acudir a una fiesta de su religión, dado que no había hecho constar en su contrato el derecho a no trabajar durante las fiestas religiosas islámicas. El empleado se había negado a trabajar aún después de haber sido advertido e informado por el empresario, y esa actitud era motivo de despido⁸⁹⁹.

En cuanto a las afiliaciones de las congregaciones religiosas, según la Oficina Federal de Estadística (2015), el 36% de los alemanes se declara sin confesión religiosa, el 28,9% católicos, el 27,1% protestantes, junto con un 4,4% de musulmanes, además de un 3,6% de otras religiones. En las cuatro últimas décadas tanto la religión católica como la protestante, han reducido sensiblemente su número de creyentes⁹⁰⁰. Tras la reunificación de Alemania, los no creyentes en los Estados federales se elevaron al 22,4%, y en la década del año 1990 se intensificó llegando al 31,8% en 2003. Los no creyentes forman un grupo considerable que supera a las dos religiones mayoritarias, la católica y la protestante. Los inmigrantes musulmanes han hecho crecer a la congregación en los últimos años, que asciende a 3,6 millones de personas⁹⁰¹, y apenas quedan 118.000 judíos en Alemania.

3.1.1.3. Francia

El régimen de los festivos se encuentra en el Código de Trabajo, en los artículos L3133-1 al L3133-11. En Francia son festivos⁹⁰² los días: primero de enero, el lunes

⁸⁹⁹ GARCIA PARDO, D.: «Descanso semanal y festividades religiosas islámicas», Cit., p.195.

⁹⁰⁰ Es posible que el impuesto directo sobre las personas para la financiación de las Iglesias, genera que un gran número de personas se declaren aconfesionales.

⁹⁰¹ *Religionszugehörigkeiten in Deutschland 2015*, FOWID (*Forschungsgruppe Welanschauungen in Deutschland*), [visto en Internet el 18 de marzo de 2017, <https://goo.gl/2sY7Km>].

⁹⁰² Artículo L3133-1, modificado por LOI núm.2016-1088, de 8 de agosto de 2016 (art.8V).

de Pascua, primero de mayo, el 8 de mayo, el día de la Ascensión, el lunes de Pentecostés, el 14 de julio, la Asunción, el 1 de noviembre Todos los Santos, el 11 de noviembre y el día de Navidad. Un convenio de empresa o convenio colectivo sectorial pueden definir los días de fiesta, aunque a falta de acuerdo es el empresario el que establece los festivos.

El sistema francés es un sistema laico, distanciado de las relaciones con las confesiones religiosas, aunque los días festivos coinciden en su mayoría con las fiestas cristianas. En la jurisprudencia francesa existen casos en los que los tribunales han considerado desproporcionado el despido de trabajadores que se habían ausentado en el ejercicio del derecho a celebrar las festividades de su religión. Como es el caso de un trabajador musulmán que se ausentó para celebrar la fiesta del sacrificio, donde el Tribunal estableció que la ausencia no autorizada para celebrar dicha fiesta no constituía una falta que pudiera justificar el despido (sentencia del 16 de diciembre de 1981). En otra sentencia del Tribunal de París (10 de enero de 1989) se estableció que tampoco era motivo de despido el hecho de que un trabajador abandonara su puesto de trabajo antes de la hora prevista en viernes para acudir al rezo sagrado del viernes⁹⁰³.

3.1.1.4. Gran Bretaña

En la normativa inglesa encontramos dos tipos de festivos, los *bank holidays* y las *public holidays*. Los *bank holidays* son los festivos fijados en el sector de la banca, recogidos por la “*Banking and Financial Dealings Act*” (1971)⁹⁰⁴, donde se establece la suspensión de la actividad financiera. Se garantiza el disfrute de estos días festivos por los trabajadores que se encuentran bajo la esfera de este sector. Y no confiere ningún derecho estatutario para que los trabajadores de otros sectores disfruten de estos festivos⁹⁰⁵.

⁹⁰³ GARCIA PARDO, D.: «Descanso semanal y festividades religiosas islámicas», Cit., p.196.

⁹⁰⁴ *Banking and Financial Dealings Act* (1971), [visto en Internet el 26 de abril de 2017, <https://goo.gl/kfVAXT>].

⁹⁰⁵ Las fechas festivas publicadas en el anexo de la ley, pueden ser alteradas por las autoridades regionales, y los festivos que caen en sábado y en domingo, son trasladadas al lunes. La Reina también puede cambiar un festivo por otro, siempre que se den las circunstancias especiales. Incluso tiene la facultad de proclamar un día festivo adicional especial para todo el Reino Unido o para una localidad. En *Inglaterra y Gales* son festivos el lunes de Pascua, los últimos lunes de mayo y agosto, el 26 de diciembre si no es domingo, y Navidad y Viernes Santo. En Escocia: Año Nuevo, los primeros lunes

Sin embargo, el origen de las “*public holidays*” procede de la costumbre a causa de su observancia generalizada a lo largo del tiempo, y la tradición religiosa ha influido mucho al respecto, sobre todo como son los días de Navidad o el Viernes Santo. A diferencia de las *bank holidays*, estas festividades no tienen un derecho estatutario para su disfrute efectivo, por lo que dependen de lo pactado con el empresario en el contrato de trabajo. De hecho, no existe una norma legal con carácter general en el modelo inglés de relaciones laborales que establece a los trabajadores el derecho a disfrutar los festivos⁹⁰⁶.

La jurisprudencia británica sostiene que el despido de trabajadores por ausencia de motivos religiosos no es necesariamente injusto, cuando su presencia sea requerida de acuerdo con los términos de su contrato, y sobre todo, cuando existan perjuicios en el buen funcionamiento de las empresas⁹⁰⁷. Por lo general, muchos empresarios dan a sus trabajadores el día libre en los festivos. El derecho de un trabajador deriva de su contrato, que suele hacer mención al número de días que se le conceden, si están incluidos o son adicionales al período de vacaciones. No obstante, el empresario puede requerir que un trabajador acuda a trabajar en un día festivo si está estipulado en el contrato o bien si es la costumbre. A falta de tal disposición o costumbre, existe jurisprudencia en la que un empleado tiene derecho a una licencia remunerada. En la sentencia *Tucker v British Leyland Motors Corporations* (1978)⁹⁰⁸, el Tribunal interpretó que en ausencia de previsión expresa o uso regular en sentido contrario, el trabajador tenía derecho a un día festivo en los días reconocidos como *public holidays*, sin peligro a ser despedido por ausentarse. Asimismo, en virtud de la sección primera de la Ley de derechos laborales del año 1966, todos los empleados deben recibir una declaración por escrito de los términos y condiciones de su puesto de trabajo, que deben incluir los días festivos y vacaciones, dentro de los dos meses siguientes al inicio de su empleo⁹⁰⁹.

de mayo y agosto, Viernes Santo y Navidad. Y en Irlanda del Norte: los últimos lunes de mayo y agosto, Navidad, el día 26 de diciembre, además del 17 de marzo si no es un domingo.

⁹⁰⁶ En 1961 se estableció el derecho para que mujeres y menores de 18 años, que trabajaban en fábricas, estuvieran exentos de trabajar en Navidad, Viernes Santo y en los Bank Holidays. Aunque este derecho se suprimió a las mujeres por la Sex Discrimination Act (1986), y a los menores con la Employment Act (1989).

⁹⁰⁷ AA.VV.: «Judaísmo, Sefarad, Israel, Actas del II Encuentro sobre Minorías Religiosas», Cit., p.193.

⁹⁰⁸ *Tucker v British Leyland Motor Corporation Ltd* (1978) IRL 493.

⁹⁰⁹ FERRANDO GARCIA, F. M.: *Régimen jurídico del tiempo de trabajo en Gran Bretaña*, Comares, Granada, 2003, p.329.

De gran importancia es el caso *JH Walker limited v Hussain and others* (1996), en el que el empresario había reorganizado las vacaciones de sus empleados por motivos de organización empresarial. Los trabajadores musulmanes solían tomarse vacaciones en junio para poder celebrar una serie de festivales. Pero tras la organización de las vacaciones por parte del empresario, les denegó poder disfrutarlas, y al tomárselas sin permiso fueron amonestados. Pero en este caso, los trabajadores eran originarios de la India, y el caso se enjuició a la luz de la *Race Relations Act* (1976). La jurisdicción laboral consideró que los trabajadores habían sido víctimas de discriminación indirecta. El Tribunal entendió que el empresario sabía que las medidas adoptadas en relación con las vacaciones de estos trabajadores afectarían a los empleados de origen asiático más que a los trabajadores de origen europeo, y esa desigualdad que era conocida y que era previsible, no podía justificarse por motivos de eficacia empresarial⁹¹⁰.

3.1.2. Festivales en América del Norte

La mayoría de las fiestas estadounidenses no son religiosas, tienen un origen y naturaleza conmemorativa de una herencia étnica muy rica. Aunque la gente celebra fiestas como Pascua de acuerdo con sus creencias religiosas, los cristianos celebran la resurrección de Jesús, y los protestantes tenían la costumbre de hacer una reunión religiosa al amanecer⁹¹¹. Según la jurisprudencia estadounidense, las fiestas religiosas deben ser consideradas como sub-partes de las grandes culturas americanas, que ha evolucionado para incluir un número inimaginable de diferentes religiones. En la sentencia *Zorach v. Clauson* (1952), se determinó que Estados Unidos es un pueblo religioso cuyas instituciones presuponen un Ser Supremo, «el hecho de que los padres fundadores creían devotamente que había un Dios y que los derechos inalienables del hombre tienen sus raíces en él se evidencia claramente en sus escritos, desde el *Mayflower* a la propia Constitución»⁹¹². Tanto el presidente Washington como sus sucesores proclamaron el día de Acción de Gracias, «con todos sus matices religiosos», en un día de celebración nacional, y el Congreso lo convirtió en una fiesta nacional hacía más de un siglo. Esa festividad «no ha perdido su tema de expresar gracias por la ayuda divina, más que la Navidad ha perdido su

⁹¹⁰ NAVARRO VALLS, R./ MARTINEZ TORRON, J.: «Conflictos entre conciencia y ley...», Cit., p.453.

⁹¹¹ «Celebrate! Holidays in USA», U.S. Diplomatic Mission to Germany, CD, [visto en Internet el 8 de marzo de 2017, <https://goo.gl/d4eKGY>].

⁹¹² *Zorach v Clauson* (1952), 343 U.S. 306.

significado religioso». Al día siguiente de proponerse la Primera Enmienda, el Congreso instó al presidente Washington a proclamar «un día de acción de gracias pública y de oración, que se observará reconociendo con agradecidos corazones los muchos y señalados favores del Dios Todopoderoso»⁹¹³. Incluso los presidentes Adams y Madison también emitieron proclamaciones de Acción de Gracias, como casi todos los presidentes de Estados Unidos.

De otro modo, Canadá es un país que tiene una gran sensibilidad en relación a las minorías religiosas. Cuando hablamos de la esfera de las festividades religiosas, obligar a trabajar a un empleado en los días sagrados de su religión supone una intromisión en su derecho a la libertad religiosa que debe resolverse teniendo en cuenta los principios de la razonable acomodación, y de la buena fe.

3.1.2.1. Estados Unidos

Las fiestas laborales en los Estados Unidos están reguladas en el artículo 6103⁹¹⁴, del Código de los Estado Unidos (*U.S. Code*). El artículo 6103, está dentro del Título quinto dedicado a Organización y empleados del gobierno (*Government Organization and Employees*)⁹¹⁵, dado que solo regula los festivos de los funcionarios del Gobierno. El artículo 6103 establece unos días fijos para los festivos, que son el día de Año Nuevo, el 4 de julio (día de la Independencia), el día de Navidad y el 11 de noviembre⁹¹⁶ (día de los Veteranos). Además del cuarto jueves de noviembre (día de Acción de Gracias). Los demás festivos han sido trasladados a lunes, el tercer lunes de enero (cumpleaños de Martin Luther King, Jr.), el tercer lunes de febrero (cumpleaños de Washington), el último lunes de mayo (día de los Caídos – *Memorial Day*), el primer lunes de septiembre (día del Trabajo) y el segundo lunes de octubre (día de Colon). Cuando una fiesta tiene lugar en sábado se traslada al viernes inmediatamente anterior, y si cae en domingo se traslada al lunes siguiente. Ahora bien, las Leyes Federales no pueden obligar a los Estados que reconozcan los festivos federales⁹¹⁷, según establece la Décima

⁹¹³ *Lynch v Donnelly* (1984), 465 US 668.

⁹¹⁴ 5 USC § 6103 – Holidays [Title 5 › Part III › Subpart E › Chapter 61 › Subchapter I › § 6103].

⁹¹⁵ En la Parte III denominada Empleados (*Employees*), en el sub-apartado E sobre Asistencia y Licencia (*Attendance and Leave*), dentro del capítulo 61 dedicado a horas de trabajo (*Hours of Work*), y del subcapítulo I de Disposiciones Generales (*General Provisions*).

⁹¹⁶ En la Ley de 1968 se trasladó al cuarto lunes de octubre, y volvió al día 11 de noviembre en 1980.

⁹¹⁷ Cada Estado establece sus propias festividades, actualmente han reconocido esos festivos a los que han añadido sus propias fiestas que por tradición les son propias.

Enmienda de la Constitución que permite a los Estados de la Unión a establecer sus propias fiestas. A pesar de ello, con el paso del tiempo los diferentes Estados de la Unión fueron aceptando los festivos federales. Estos días están remunerados para los empleados federales y el Distrito de Columbia, y un empresario del sector privado no está obligado a realizar ningún tipo de compensación económica por el pago de días festivos, de acuerdo con la Ley de Normas Razonables⁹¹⁸. Tanto las vacaciones como los días de fiesta en los Estados Unidos se establecen por las normas patronales, por la negociación colectiva entre empresarios y sindicatos o por la negociación individual entre trabajador y empresario.

Los primeros cinco festivos federales fueron establecidos en la década de los años 1870: Año Nuevo, el día de la Independencia, el cumpleaños de Washington, Acción de Gracias y Navidad. El festivo del *Memorial Day* fue creado en honor a los caídos de la Guerra Civil (1888), y el día del Trabajo (1894), para honrar a la mano de obra del país y fomentar el sentimiento de hermandad entre los diferentes oficios. En el año 1938 se creó el día del Armisticio para honrar el final de la Primera Guerra Mundial, que se cambió en el año 1954 por el nombre del día de los Veteranos, para honrar también a los que lucharon en la Segunda Guerra Mundial y la Guerra de Corea. Curiosamente, el día de Acción de Gracias fue cambiado al cuarto jueves de noviembre en 1941, para ayudar a los negocios con las compras de navidad. Además, en el año 1957 se estableció el día de la Inauguración, que es un festivo que se celebra cada cuatro años⁹¹⁹.

La ley que estableció los festivos en lunes se denominaba *Uniform Monday Holiday Act*⁹²⁰ (Ley de uniformidad de vacaciones en lunes). Esta Ley del año 1968 trasladaba los festivos de Washington, *Memorial Day* y el día de los Veteranos al lunes, y «aseguraba un mínimo de cinco fines de semana de tres días para los empleados federales», según declaró el Presidente *Lyndon B. Jhonson*⁹²¹. Además creó el día de Colon, que ya se celebraba en treinta y ocho de los cincuenta

⁹¹⁸ 29 US Code Chapter 8 – «*Fair Labor Standards*», [visto en Internet el 10 de junio de 2015, <https://goo.gl/smKW3P>].

⁹¹⁹ STEPHEN W. STATHIS: «*Federal Holydays: Evolution and Application*», Congressional Research Service, The Library of Congress, 1999, pp.1-9, [visto en Internet el 7 de marzo de 2017, <https://goo.gl/JS6NuW>].

⁹²⁰ «*Uniform Monday Holiday Act*», de 28 de junio de 1968, y entró en vigor el 1 de enero de 1971, [Visto en Internet el 10 de junio de 2015 <https://goo.gl/kMI0qr>].

⁹²¹ Declaración del Presidente Lyndon B. Jhonson a la firma del proyecto de *Uniform Monday Holiday Act*, «*The American Presidency Project*», [visto en Internet el 18 de diciembre de 2013 en <https://goo.gl/p6dGKI>].

Estados. Hubo que esperar al año 1983, para que el presidente Ronald Reagan firmara una Ley que establecía un festivo en honor al héroe de los derechos civiles, *Martin Luther King*.

Son los Estados quienes tienen la jurisdicción sobre los festivos, aunque la mayoría de los Estados observan las fiestas federales. Además, algunas de ellas se celebran en domingo como el día de la madre, o el día del padre. Otras tienen un ambiente festivo muy arraigado como el día de San Valentín (14 de febrero), el día de los Inocentes (1 de abril), o *Halloween* (31 de octubre). Igualmente las hay de origen étnico o regional, como la celebración del Año Nuevo Chino (entre el 21 de enero y el 19 de febrero), el *Mardi Gras* (entre febrero/marzo, y combina la tradición religiosa con el carnaval), el día de San Patricio (17 de marzo), la fiesta del 5 de mayo, o los festivos *Pow-Wows* de los Nativos Americanos. Sin olvidarnos del día de la Bandera (14 de junio), y el día de Pascua (que se celebra en un domingo entre el 22 de marzo y el 25 de abril), que si tiene un origen religioso, aunque muchos lo consideran como un saludo a la primavera. Estados como Kansas tienen reconocidos como propios todos los festivos federales⁹²². En Texas, tienen un día de fiesta opcional los días en que cae *Rosh Hashaná*, *Iom Kipur* o *Viernes Santo*, pero oficialmente están reconocidos para empleados del Estado⁹²³. Además, en el calendario escolar de Nueva York del año 2017, las escuelas permanecen cerradas la fiesta musulmana de *Eid Al-Fitr*⁹²⁴.

3.1.2.1.1. Jurisprudencia días festivos en Estados Unidos

El Título VII establece la ilegalidad o discriminación de un individuo por motivos religiosos, por lo que una vez que el demandante establece una presunción *prima facie* de la discriminación, la carga se desplaza al empresario para hacer un ajuste razonable de la práctica religiosa, o que supone una carga excesiva. Y con el fin de

⁹²² A ellos hay que sumarles los días conmemorativos: el último viernes de abril se celebra el día del árbol, el cuarto sábado de septiembre está designado como el día del indígena Americano, el primer miércoles de febrero como el día Legislativo de los Indios en el Capitolio, el 7 de diciembre como día del Recuerdo de Pearl Harbour, el 14 de octubre como el día de Eisenhower, y el último sábado de julio como el día Nacional del Vaquero. *Kansas Statutes Chapter 35, «Holidays and Days of Commemoration»* § 35-107, *Legal public holidays designated*, [visto en Internet el 8 de marzo de 2017, <https://goo.gl/PkKPDy>].

⁹²³ *Government Code Texas, Chapter 662, Holidays and Recognition days, weeks and months*, [visto en Internet el 1 de mayo de 2017, <https://goo.gl/lCiaQv>].

⁹²⁴ NYC, *Department of Education, 2016-17 School year calendar*, [visto en Internet el 3 de mayo de 2017, <https://goo.gl/t99QSu>].

establecer ese caso *prima facie* de discriminación religiosa, el demandante debe demostrar que la observancia en conflicto en el empleo es de naturaleza religiosa, que solicitó la práctica religiosa frente a su empleador, y que fue la base de su discriminación.

En el caso *Lynch v Donnelly* (1984) el Juez Brennan afirmó que cuando «el Gobierno decide reconocer el día de Navidad como un día festivo, no hace más que acomodar el calendario de actividades públicas al simple hecho de que muchos estadounidenses esperan ese día pasar tiempo visitando a sus familias, asistiendo a servicios religiosos y tal vez disfrutando de un respiro de las actividades pre-vacacionales»⁹²⁵. Además explicaba que la celebración de la Navidad tenía elementos seculares y sectarios, y que cuando el Gobierno adopta esta fiesta, simplemente está tratando de servir al mismo tipo de objetivos seculares. En referencia al día de Acción de Gracias, confirmó que la jurisprudencia americana reconoce que deriva de motivaciones religiosas y que conserva ciertas connotaciones religiosas, aunque es permisible su práctica, hoy en día se celebra únicamente por razones seculares.

En *County of Allegheny v. ACLU* (1989) el Tribunal avalaba la celebración de la Navidad, aludía que «los aspectos seculares del día de fiesta no favorecen a las creencias religiosas de los no cristianos sobre los de los cristianos, sino que simplemente el gobierno reconoce las vacaciones sin expresar una lealtad inadmisibles a las creencias»⁹²⁶. Tanto la Navidad como Janucá eran parte de la misma temporada vacacional de invierno, «que ha alcanzado un estado secular». Sobre Acción de Gracias observo que, «a pesar de sus raíces religiosas, no transmiten un mensaje de respaldo de creencias religiosas particulares (...) la celebración de Acción de Gracias como un día festivo, a pesar de sus orígenes religiosos, ahora se entiende generalmente como una celebración de valores patrióticos, más bien que creencias religiosas particulares».

La celebración del Viernes Santo como festivo es el desafío de *Cammack v Waihee* (1991), donde se puso en duda la constitucionalidad de una ley que designaba Viernes Santo como día oficial en todo el Estado de *Hawaii*. De hecho, era una fiesta

⁹²⁵ *Lynch v Donnelly* (1984), 465 US 668.

⁹²⁶ *County of Allegheny v. ACLU* (1989), 492 US 573.

se celebraba en *Hawaii* desde antes que fuera un Estado. Sin embargo, no era un festivo que estaba incrustado en el tejido del Estado como otras. El reconocimiento del festivo se realizaba simplemente mediante el cierre de las puertas de las oficinas, y los empleados liberados podían disfrutar de cualquier actividad de ocios imaginables. Con lo que el efecto primario de la fiesta del Viernes Santo era secular, no se podía concluir que la fiesta era inconstitucional por el mero hecho de que las vacaciones puedan hacer más fácil adorar, a los empleados que quieran hacerlo⁹²⁷.

En el año 1998, la División de Apelación de la Corte Superior de New Jersey afirmó en *Epstein v State of New Jersey* (1998), que el *Iom Kipur* era uno de los días de fiesta legales reconocidos por el Estatuto de *New Jersey*, donde se enumeraban los festivos de Navidad y del Viernes Santo. No obstante, «el hecho de que muchos días religiosos que tienen importancia para los seguidores de diversas religiones no han sido designados como días festivos legales no lo hace, como el demandante afirma, negar a los adherentes de la igual protección de las leyes o efectuar una discriminación a causa de los principios religiosos, en contra de la Constitución de *New Jersey*»⁹²⁸. Sin embargo, en diferentes ocasiones los Tribunales estatales han confirmado las fiestas del Viernes Santo y los cierres por propósitos seculares. Como en el caso *Frank v Niles* (1982)⁹²⁹ donde mantenían el festivo del Viernes Santo para los empleados públicos como resultado de un acuerdo de negociación colectiva. Aunque algunas veces los Tribunales estatales han anulado los festivos y los cierres en Viernes Santo, como inconstitucionales por motivos religiosos. Como en los casos *Freedom From Religion Foundation v Thompson* (1996)⁹³⁰, o *Griswold Inn v State* (1981)⁹³¹, donde se derogaba una ley en Connecticut que prohibía la venta de alcohol el Viernes Santo; o *Mandel v Hodges* (1976)⁹³², donde se declaraba inconstitucional una orden del Gobernador que cerró las oficinas del Estado durante un período de tres horas en el Viernes Santo⁹³³.

⁹²⁷ *Cammack v Waihee* (1991), 932 F. 2d 765.

⁹²⁸ *Jamie Epstein v State of New Jersey, Country of Camden, Superior Court Appellate Division*, 12 de mayo de 1998, A-4450-96T5.

⁹²⁹ *Frank v Niles* (1982), 29 Fair emp. Case 1114, Ohio.

⁹³⁰ *Freedom From Religion Foundation v Thompson* (1996), 920 F. Supp.969.

⁹³¹ *Griswold Inn v State* (1981), 183 Conn.552, 441 A.2d 16.

⁹³² *Mandel v Hodges* (1976), 54 Cal. App. 3d 596.

⁹³³ AMANDA L. SCOTT, *Government designation of religious holidays*, 2012, p.3, [visto en Internet el 12 de marzo de 2017, <https://goo.gl/l5Dz63>].

Ansonia Board v Philbrook (1986). Cuando el Sr. *Philbrook*⁹³⁴ trabajaba para la Junta Escolar de Ansonia fue bautizado en la Iglesia de Dios, donde sus miembros se abstienen de trabajar durante los días festivos de su religión. La Junta había acordado que los profesores podían utilizar un máximo de tres días de licencia para asuntos personales, y cuando un empleado ya los había gastado, no podía disponer de un permiso adicional para cualquier actividad religiosa. *Philbrook* gastaba los tres días y luego se tomaba licencias no autorizadas. Sin embargo empezó a programar visitas al hospital en los días sagrados de su Iglesia.

El Tribunal de Apelaciones entendía que el trabajador tenía una creencia religiosa sincera, había informado al empleador de ella, y que entraba en conflicto con los requisitos de su asistencia. El Tribunal supuso que el empresario debía aceptar la propuesta del trabajador como un ajuste razonable a menos que supusiera una carga excesiva, estableciendo un claro caso de *prima facie* de discriminación religiosa. De otro modo, el Tribunal Supremo se preguntaba si la política de licencias de la Junta Escolar constituía un ajuste razonable de las creencias religiosas del trabajador. La provisión de una licencia sin sueldo elimina cualquier conflicto entre las necesidades del empleo y las prácticas religiosas, permitiendo al individuo observar los días sagrados de su religión, y tan solo se le requiere renunciar a la compensación del día no trabajado. Pero una licencia sin sueldo no es un ajuste razonable cuando se proporciona licencia pagada a todos los efectos, excepto las religiosas⁹³⁵. Por lo que sería una discriminación contra las prácticas religiosas.

Metzl v Leininger (1995). En *Metzl v Leininger* el Tribunal afirmó que, «algunos días festivos que son religiosos, incluso sectarios, en su origen, como la Navidad y Acción de Gracias, han perdido hasta el momento su connotación religiosa en los ojos del público (...) [que] sólo tienen un efecto insignificante en la promoción de la religión»⁹³⁶. Se había designado el Viernes Santo como uno de los doce días de vacaciones en una disposición del Código escolar de Illinois, donde había sido fiesta en la escuela durante medio siglo. La Sra. *Metzl* era una maestra que no mostraba ninguna intención de favorecer el cristianismo sobre otras religiones como los musulmanes, judíos y otros. Igualmente, para las religiones minoritarias como el

⁹³⁴ *Ansonia Board of Education v Philbrook* (1986), 479 US 60.

⁹³⁵ Una licencia pagada es parte integrante de la relación laboral, y no puede ser distribuida de forma discriminatoria.

⁹³⁶ *Metzl v Leininger* (1995), 57 F 3d 618.

judaísmo, el código de la escuela autorizaba a cerrar por completo en los días en los que un número significativo de estudiantes se podría ausentar por razones religiosas.

De los doce días festivos, nueve eran puramente seculares, y aunque dos de ellos eran de origen religioso se encontraban secularizados, y son el día de Navidad y el día de Acción de Gracias. Los distritos escolares son libres para cerrar sus escuelas en los principales días de otras religiones, pero todas las escuelas públicas de todo el Estado se ven obligadas a cerrar el Viernes Santo «independientemente de la preferencia de los distritos escolares locales y no importan cuan pequeño sea el número de estudiantes o profesores en un distrito en particular que quieran utilizar el día para la práctica religiosa». Parece ser, que el cierre de todas las escuelas públicas en Viernes Santo hace que la observancia religiosa sobre los cristianos es más clara que la de otras religiones, tanto para estudiantes como para profesores. El Tribunal afirmaba que, «el cristiano no tiene que ausentarse de la escuela en un día escolar, por lo que tal vez tenga que incurrir en los inconvenientes de un examen de recuperación en un día más tarde, ya que el observador Judío podría tener que ver si su distrito escolar decidió no cerrar de las fiestas judías». A pesar de todo, las afirmaciones de la trabajadora se reducían al simple hecho de que el Viernes Santo era una fiesta religiosa que se trataba de manera diferente de otras fiestas religiosas, y no había presentado las pruebas que hacían que fuera una discriminación religiosa razonable.

EEOC v Ilona of Hungary (1997). *Lyudmila Tomilina y Alina Glukhovsky*⁹³⁷, solicitaron tener el día libre para celebrar el festivo judío del *Yom Kippur*, pero al no acudir ese día a trabajar fueron despedidas, porque su empresa se lo había denegado. Tomilina realizó su petición con dos semanas de antelación para intentar observar el *Yom Kippur* del año 1990. Sus capacidades lingüísticas eran limitadas con el inglés, dado que llevaba poco más de un año viviendo en Estados Unidos. Aparentemente, entendió que su solicitud no había sido rechazada, por lo que no

⁹³⁷ *EEOC v Ilona of Hungary Inc.* (1997), 108 F 3d 1569 (7th Cir.). *Lyudmila Tomilina y Alina Glukhovsky* eran dos mujeres judías que habían llegado a Estados Unidos como refugiadas de la Unión Soviética, y trabajaban en un salón de belleza. Tomilla había empezado a trabajar en 1989, y ese año no se la permitió celebrar el festivos judío del *Yom Kippur*, aunque si pudo asistir a los servicios religiosos. En ese momento, la empresa incluyó en el manual del empleado, que si un empleado solicitaba un día de descanso por motivos religiosos, la empresa cooperaría siempre que se avisara con la suficiente antelación. Glukhovsky trabajaba en Estados Unidos desde 1982

acudió a trabajar. La historia de Glukhovsky era similar, pero ella llevaba más años en Estados Unidos, sin embargo no había pedido nunca el día libre por razones religiosas. Pero en ese mismo año 1990, pidió ausentarse el festivo del *Yom Kippur*, y aunque su petición fue denegada comentó que no se presentaría.

Las trabajadoras presentaron cargos de discriminación ante la EEOC. La empresa sostuvo que su decisión de no conceder el día no se había basado en dar cabida a sus creencias religiosas, que el sábado era un día de mucho jaleo en la industria de la belleza, y que estaban preocupados por su negocio. El Tribunal determinó que la empresa había despedido a las trabajadoras únicamente por faltar al trabajo ese día y rechazó las alegaciones de presuntas deficiencias en sus registros de trabajo, ya que no habían hecho ningún esfuerzo para acomodar las prácticas religiosas de sus trabajadoras. Consideró que había sido una discriminación religiosa, dado que a otros empleados no se les había despedido en ausencias no religiosas.

Bridenbaugh v O'Bannon (1999). Russell Bridenbaugh demandó al Gobernador de Indiana⁹³⁸ por violar la Primera Enmienda. Afirmaba que la provisión del Viernes Santo como un día festivo violaba la separación entre la Iglesia-Estado⁹³⁹. El Viernes Santo había sido festivo en Indiana desde 1941, y era sin duda una fiesta religiosa. Bridenbaugh señaló que esta fecha religiosa equivalía a un establecimiento de la fe religiosa por parte del Estado, y tenía un efecto de promover la religión. En primera instancia, el Juez concluyó que Indiana no había violado la cláusula de establecimiento, justificando la secularidad del festivo.

Indiana reconocía el viernes como un día festivo con el fin de proporcionar una fiesta de primavera a los empleados estatales, durante un período de tiempo en el que no habría más de cuatro meses sin un día de fiesta, reforzando la eficiencia y la moral de los empleados⁹⁴⁰. Así podían disfrutar de unas pequeñas vacaciones en familia. Bridenbaugh argumentó que la mayoría de las escuelas y negocios estaban abiertos ese viernes. No cuestionaba el deseo de Indiana en dar a los trabajadores un día de fiesta en primavera, pero si cuestionaba que no se podía demostrar una razón secular para la elección del Viernes Santo, y por tanto podía haber elegido otra

⁹³⁸ *Rusell Bridenbaugh v. Frank O'Bannon* (1999), 185 F 3d 796 (7th Cir.).

⁹³⁹ Indiana otorgaba a sus trabajadores catorce fiestas en años de elecciones, y doce en años no electorales.

⁹⁴⁰ El 30% de las escuelas estaban cerradas, y el 44% de los empresarios en una región de nueve Estados, permitía a sus trabajadores disfrutar del viernes santo como día festivo.

fecha. También argumentaba que el Viernes Santo era un día de fiesta religiosa a diferencia del día de Acción de Gracias y de Navidad, por lo que el Estado sólo podría tener el propósito de favorecer la religión.

La Corte reconoció el beneficio secular de un día de descanso uniforme para todos los empleados de Indiana, en lugar de darles la opción de elegir el día y tener que cubrir los puestos de trabajo. Llegó a la conclusión de que la celebración de la temporada de vacaciones representaba unos orígenes históricos con legítimos propósitos seculares. Indiana se limitaba a dar a sus empleados un día de fiesta con paga y la naturaleza religiosa, aunque no obligaba a que Indiana careciera de un motivo secular. Tampoco indicaba que el propósito secular fuera una farsa, sino que su razón de ser, era coherente con la práctica demostrada de dar a los empleados de Indiana fines de semana largos.

Bridenbaugh afirmó que era un día que hacía más fácil para los cristianos practicar su fe. Al ser un día libre, era más fácil asistir a los servicios religiosos y era un día de «observancia religiosa solemne, y nada más para la creencia de los cristianos. Ni los judíos, ni musulmanes, budistas, o ateos, tienen nada en el Viernes Santo, como lo hay en otros días a pesar del origen cristiano de esos días de fiesta». Por otra parte, Indiana no celebraba los aspectos religiosos del Viernes Santo. Para Indiana la fiesta no tenía ningún significado religioso, en cambio, tenía sentido como tiempo de viaje natural para muchas personas. El Tribunal entendió que Indiana había presentado la evidencia de propósitos seculares para la fiesta del Viernes Santo, y que ninguno tenía el efecto de promover la religión cristiana. Aunque podía ser más fácil para algunos cristianos adorar con el día libre, no violaba la separación Iglesia-Estado, por tanto era constitucional.

Ganulin v United States (1999)⁹⁴¹. Un abogado judío denunció al Gobierno porque pensaba que el día de Navidad violaba la cláusula de establecimiento de la Primera Enmienda, además de interferir con sus derechos a la igualdad ante la ley, y la libertad de asociación también protegido. Para poder plantear una demanda, la Constitución Americana exige que el demandante haya sufrido una lesión real concreta, tiene que haber una conexión causal entre la lesión y el comportamiento denunciado. Y en tercer lugar debe ser probable, no meramente especulativa, por lo

⁹⁴¹ *Richard Ganulin v EE.UU* (1999), 71F 2d 824.

que el daño debe ser reparado por una decisión favorable. Centrándonos en las afirmaciones de *Ganulin*, el artículo 5 USC 6103 interfiere con el derecho natural y la igualdad de creencias y prácticas libres en materia de religión y cultura, y es una forma de asimilación impuesta y asociación de los no cristianos. Además, el demandante establecía que se le hacía más difícil vivir de una manera consistente con sus creencias y prácticas. También hacía que se sintiera como un extraño y no como una parte integral de la comunidad, no pudiendo evitar la exposición al día de Navidad como festivo.

La Corte tenía sus reservas sobre las reclamaciones en cuanto a los daños psicológicos. El Tribunal consideraba que la mayoría de los estadounidenses, cristianos y no cristianos, celebraban los aspectos seculares y religiosos del 25 de diciembre si era o no, un festivo legal. «Los judíos estadounidenses celebran Janucá, y niños de distintos orígenes religiosos truco o trato en Halloween a pesar de que estos días no son festivos legales». Si *Ganulin* solo buscaba obtener una satisfacción personal, entonces carecía de legitimidad. En tercer lugar, la práctica de celebrar el día de Navidad como un día festivo legal, no asignaba fondos de los contribuyentes de manera análoga a las organizaciones religiosas.

El Tribunal declaró que el establecimiento del día de Navidad como festivo legal no violaba los derechos fundamentales, ni hacía ningún tipo de discriminación. Se reconoció que los tribunales habían reconocido en varias ocasiones el carácter secular de la Navidad. Y por tanto no tenía el efecto de respaldar la religión en general, o el cristianismo en particular. El Gobierno podía establecer los días festivos legales por razones seculares, y sus ciudadanos podían elegir celebrar las fiestas de una manera religiosa sin contradicción.

Susan Abeles v MWAA (2017). Susan⁹⁴² era una judía ortodoxa practicante, y demandó a su empresa al alegar discriminación religiosa. Cuando Susan comenzó a trabajar, la empresa conocía que sus creencias religiosas le prohibían trabajar los festivos judíos. En sus veintiséis años de trabajo, sus supervisores siempre la habían permitido salir temprano los viernes para que pudiera llegar a casa antes del anochecer y observar el sábado en los meses de invierno. Nunca se la había

⁹⁴² *Susan H. Abeles v Metropolitan Washington Airports Authority (MWAA) (2017)*, US Court of Appeals Fourth Circuit, núm.16-1330, de 26 de enero.

negado el permiso para observar una fiesta religiosa, cuando había pedido el permiso antes de estar fuera de la oficina. El problema vino cuando la demandante no fue capaz de seguir el procedimiento formal para solicitar la licencia. La política de la empresa especificaba que los empleados debían solicitar el permiso, y recibir la aprobación antes de la licencia. Además, en el departamento en el que trabajaba se utilizaba un calendario de planificación informal para establecer al personal en las oficinas⁹⁴³.

La fiesta judía de Pascua es de ocho días, y las creencias religiosas de la trabajadora se oponían a que prestara servicios durante los dos primeros días y los dos últimos. Susan había solicitado la licencia para los dos primeros días, y recibió la aprobación por adelantado por parte de su jefe. Aunque la trabajadora sabía que debía pedir la licencia para los dos últimos días, no la pidió, y notificó en el calendario su ausencia. Ese día su jefe no estaba en la oficina y no respondió a su notificación en el calendario. Cuando regresó su jefe al trabajo envió un correo electrónico declarando que su ausencia no había sido pre-aprobada, «enviar una solicitud de reunión en un día en el que estoy de permiso para solicitar permiso para los siguientes dos días es inaceptable», declaró su jefe. Además, la trabajadora tampoco se presentó a trabajar por la muerte de un familiar. Por ello, recibió una carta de suspensión de 5 días, por insubordinación⁹⁴⁴.

El Tribunal encontró que no existía una evidencia directa o circunstancial de la discriminación religiosa reclamada. El Tribunal concluyó que no se había establecido la presunción de discriminación, y que ella no había recibido un trato diferente de los empleados en una situación similar, y tampoco había demostrado un rendimiento satisfactorio. La trabajadora trató de explicar que la presentación tardía de un informe se debía a la muerte de su tía, y que la sanción había sido desproporcionada. Cuando observó el sábado durante los meses de invierno creó un conflicto con su horario normal de trabajo de los viernes, y la empresa se acomodó constantemente a su solicitud de salir antes del trabajo. En cuanto a las fiestas

⁹⁴³ En 2013, Susan señaló en el calendario de planificación interna las fechas que estaría fuera durante el año, aunque sus jefes no la especificaron que era su responsabilidad solicitar esos días de una forma adecuada y recibir la aprobación por adelantado. Además, había tenido múltiples reuniones respecto a los objetivos de trabajo y la necesidad de presentar informes a tiempo.

⁹⁴⁴ Por no cumplir los plazos con respecto a las prestaciones que incluían automatizar su trabajo, no cumplir los objetivos anuales y lo que es más importante, no seguir el procedimiento para solicitar la licencia de esos días festivos, además de la ausencia en dos días.

judías, no hubo conflicto entre la demandante al observar las fiestas siguiendo las reglas neutrales de la empresa, que necesitaban de una aprobación previa de la licencia siguiendo los procedimientos establecidos. La política de licencia «se limita a exigir a los empleados a solicitar permiso, y obtener la aprobación por adelantado». La evidencia indicaba que la empresa habría concedido la licencia si se hubiera cumplido con la política interna de MWAA, por lo que el Tribunal rechazó las peticiones de la demandante.

3.1.2.2. Canadá

El Código de Trabajo de Canadá⁹⁴⁵ establece siete días festivos para todos los trabajadores: el primero de enero, el viernes o lunes de Pascual (a elección del empresario), el lunes anterior al 25 de mayo, el primero de julio o si cae en domingo el segundo de julio, el primer lunes de septiembre, el segundo lunes de octubre y el 25 de diciembre. Además, según la Ley nacional de vacaciones⁹⁴⁶, el 24 de junio se considera día de fiesta nacional (San Juan Bautista)⁹⁴⁷. Sin embargo, es deber del trabajador poner en conocimiento del empresario, y demostrar que su religión le exige tiempo libre para cumplir con los preceptos religiosos. Por lo que el empresario debe intentar acomodar sus creencias de una manera razonable. Ahora bien, el trabajador debe mostrarse flexible en la adaptación a las posibles soluciones. Pero, ¿cuál es el límite para el empresario?, esa acomodación razonable no debe suponer para la empresa una carga excesiva en cuanto a la organización del trabajo, o la posible repercusión en otros trabajadores. En este caso, el trabajador tiene la opción de abandonar la empresa, o bien continuar en ella no observando sus creencias personales⁹⁴⁸, lo cual es una difícil elección.

Según Bouchard, las solicitudes de reclamación para la acomodación de los festivos religiosos en los lugares de trabajo son muy frecuentes, a raíz de la llegada a Canadá de miembros protestantes, judíos y otras religiones como el Islam y el Hinduismo. Este tipo de aplicaciones han recibido una base jurídica y una mayor

⁹⁴⁵ *Canada Labour Code* (R.S.C., 1985, c. L-2), *Part III – Standard Hours, Wages, Vacations and Holidays, Division I – Hours of Work* (173), [visto en Internet el 26 de octubre de 2016 <https://goo.gl/5rSUT8>].

⁹⁴⁶ *Loi Sur la Fete Nationale*, F-1.1, [visto en Internet el 26 de octubre de 2016, <https://goo.gl/sHOXgU>].

⁹⁴⁷ El empresario debe conceder un día de fiesta compensatoria cuando el día 24 no caiga en un día normal de trabajo.

⁹⁴⁸ MONTILLA, A.: «Derecho a conmemorar las festividades y descanso semanal», Cit., p.21.

legitimidad como consecuencia de la sentencia del Tribunal Supremo del año 1994. Se han llegado a soluciones como una licencia del día festivo sin sueldo, que suele utilizarse en el sector privado, en particular en las pequeñas y medianas empresas. O bien una licencia pagada con compensación, que suele utilizarse en la Administración Pública de Quebec, y puede tomar muchas formas, no dando cualquier día adicional de vacaciones pagadas. Las personas que solicitan una fiesta religiosa deben preverlas en su tiempo de vacaciones, en licencias sociales o personales, o en días festivos. También pueden comprometerse a compensar las horas dejadas de trabajar. Pero más allá de la legalidad confirmada por los tribunales, «las prácticas de alojamiento para las fiestas religiosas parecen legítimas. También creemos que el permiso debe concederse sin dificultad, aunque no hay maldad en contra de otros empleados»⁹⁴⁹. El calendario laboral se inspira en el pasado cristiano y beneficia a las personas de esa religión, por lo que la jurisprudencia canadiense tiene en cuenta que se puede discriminar a las personas de otras religiones. De ahí que los legisladores deben de reforzar los mecanismos necesarios, para que las minorías religiosas puedan observar sus festividades religiosas de una manera similar a los cristianos. Y aplicar un criterio de «igualdad a través de acciones positivas a favor de las minorías»⁹⁵⁰.

Central Alberta Dairy Pool v Alberta (1990). Debe distinguirse si hablamos de discriminación directa y de los efectos adversos, a efectos de determinar la respuesta apropiada a una presunción de discriminación. Cuando una regla general establecida por un empresario encaja en la categoría de “discriminación directa”, simplemente no se salva por ninguna justificación legal, tan solo se anula. Solo se puede sostener si es válida en su aplicación a todos los miembros del grupo que se encuentran afectados por ella. Aunque este resultado no se obtiene, sin embargo, cuando una regla neutral tiene un efecto discriminatorio adverso. Su efecto se debe de considerar en el demandante, y se requiere que el empleador le brinde algún tipo de compensación por el beneficio del reclamante para que se cumpla el propósito de la ley. La regla de trabajo a la que se aplica el deber de acomodación no tiene que

⁹⁴⁹ GERARD BOUCHARD / CHARLES TAYLOR: *Fonder l'avenir: Le temps de la conciliation, Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008, pp.34-35, [visto en Internet el 26 de octubre de 2016, <https://goo.gl/dDsoqV>].

⁹⁵⁰ MONTILLA, A.: «Derecho a conmemorar las festividades y descanso semanal», Cit., p.22.

ser razonablemente necesaria, solo necesita ser una condición o regla racionalmente relacionada con el desempeño del trabajo.

En este caso, el trabajador⁹⁵¹ había estado empleado durante varios, en diferentes posiciones de producción en una planta procesadora de leche. El conflicto comenzó cuando se convirtió en miembro de la congregación de la Iglesia de Dios, que reconoce y observa la fiesta de los Tabernáculos en otoño, y otros cinco días sagrados a lo largo del año. En marzo de 1983 solicitó una licencia no remunerada con el fin de observar dos días sagrados, coincidiendo con el lunes de Pascua. Aunque se ofreció a trabajar días alternativos fuera de su horario regular, su supervisor le permitió el primero, pero por razones de producción de la planta, el día de Pascua debía trabajar dado que los lunes eran días de mucha producción. En casos de ausencia de trabajadores en lunes por enfermedad u otras emergencias, el acuerdo del convenio colectivo ajustaba las asignaciones del trabajo, pero ante la posible ausencia se le advirtió al trabajador que sería despedido.

La regla de trabajar los días laborables no era inflexible, dado que al trabajador se le había permitido acomodarse al menos una vez. La empresa rechazó la licencia en el día de Pascua debido a las exigencias de las operaciones, y al no presentarse a trabajar fue despedido. La Junta de investigación determinó que el empresario había discriminado al trabajador y le ordenó una compensación por los salarios perdidos. Decisión que fue confirmada por la Corte de Apelaciones de Alberta. La regla estudiada tenía una condición neutral en la aplicación general, pero con un impacto negativo sobre los miembros de religiones minoritarias. La defensa de la acomodación requiere que esta regla esté racionalmente relacionada con el desempeño del trabajo, y que el empresario acomode al trabajador hasta una dificultad indebida. El empresario estaba en su derecho de organizar su negocio cerrando la planta durante los fines de semana, con lo que resultaba que el lunes era un día muy complicado. Su regla cumplía con la prueba de estar relacionada con el trabajo. El trabajador estaba facultado para seguir sus prácticas religiosas, y no trabajar el lunes de Pascua en contra de sus creencias. Por lo que la responsabilidad caía en manos del empresario, y debía de demostrar que había hecho todo lo posible por acomodar las necesidades religiosas de su trabajador sin tener dificultades excesivas.

⁹⁵¹ *Central Alberta Dairy Pool v Alberta (Human Rights Commission)*(1990), 2 SCR 489.

Según el Tribunal, la raíz de la excepción de la buena fe es “la capacidad de un empleado para desempeñar sus funciones”. Y la definición de lo que es un requisito ocupacional de buena fe debe determinarse caso por caso de acuerdo con cada situación en particular. Una política que discrimina a un individuo por motivos religiosos no será, según el Tribunal, un requisito ocupacional de buena fe a menos que los riesgos y costos incurridos por el empresario, para satisfacer las necesidades religiosas de un trabajador, superen la libertad del individuo de discriminación religiosa. Sobre todo cuando la práctica de las creencias religiosas de un trabajador, no afecte a su capacidad para desempeñar sus deberes laborales, ni comprometa a otros trabajadores, o afecte a su seguridad, ni cause dificultades indebidas al empresario, ya sea en sentido práctico o económico. Entonces una política que restringe esa práctica no es un requisito ocupacional de buena fe. El Juez Sopinka añadió que un empresario con un gran número de trabajadores de muchas religiones diferentes, puede ser capaz de cumplir con el deber inherente de la buena fe mediante la adopción de una política respecto a la acomodación de las creencias religiosas de sus trabajadores. Tal política debe ser una alternativa razonable a una práctica que implique una adaptación *ad hoc* de los trabajadores individuales, y que es una ventaja del deber de acomodar en el contexto de la defensa de la buena fe.

Commission Chably v Bergevin (1994). Ante la Corte Suprema se planteó la discriminación de unos maestros judíos que debían trabajar en día festivo según el calendario escolar. Los maestros se tomaron un día libre para celebrar el festivo judío de *Iom Kipur*, y la Junta escolar les concedió la licencia sin paga. Pese a ello, el calendario escolar tuvo un efecto discriminatorio, ya que no se habían adoptado las medidas razonables para dar cabida a los maestros judíos en la observancia de sus días festivos. Como resultado de sus creencias religiosas, los maestros «tienen que tomar un día libre de trabajo y, en ausencia de una cierta comodidad por su empleador, debe perder un día de salario para observar su día santo, mientras que la mayoría de sus colegas tienen sus días religiosos reconocidos como días de fiesta del trabajo. De ello se desprende que el efecto del calendario es para discriminar a los miembros de un grupo identificable debido a sus creencias religiosas y que el empleador debe tomar medidas razonables para dar cabida a la persona o grupo de empleados afectados de

manera adversa»⁹⁵². Sin embargo, hasta 1983 habían recibido su salario a pesar de su ausencia. Es más, en una interpretación del convenio colectivo, la observancia de un día sagrado por los profesores pertenecientes a la fe judía debía de constituir una “buena razón” por su ausencia, y debía realizarse el pago del salario del festivo. Ahora bien, el convenio colectivo dejaba suficiente espacio para las adaptaciones razonables, que podía evitar los sufrimientos de tener que trabajar a los maestros judíos en *Iom Kipur*. Se observó que el calendario escolar era secular y reflejaba la realidad de la sociedad, y que la sentencia arbitral había creado una discriminación inversa. Y por último, se observó que si la Junta escolar aplicara la lógica de la Junta de arbitraje, a los maestros musulmanes que observan el viernes, y los días anteriores y posteriores a *Ramadán*, el Consejo escolar se colocaba en una «posición imposible». Luego la sentencia arbitral era irrazonable, y la Junta había adaptado la acomodación razonable para dar cabida a los maestros judíos.

Los maestros que pertenecían a la religión cristiana no se tenían que tomar días libre por motivos religiosos, como en Navidad o Viernes Santo, dado que se encontraban fijados en el calendario escolar. Sin embargo, los miembros de la congregación judía debían tomarse un día libre para celebrar los festivos de su religión. De ahí se deducía que el calendario era diferente para los maestros judíos, y por tanto debían de tomarse un día libre en el trabajo según sus creencias religiosas. Por otra parte sus colegas cristianos ya tenían reconocidos sus días religiosos como festivos laborales. Por tanto, los efectos del calendario eran discriminatorios, y la discriminación de efectos adversos era real y significativa en cuanto a las consecuencias para los maestros judíos. Al proporcionar un alojamiento razonable para los trabajadores afectados, «el empleador podría justificar la discriminación de efectos adversos y de ese modo evitar la responsabilidad por las consecuencias no deseadas de las reglas de empleo». Luego es evidente que para sustituir a los maestros judíos, y compensarlos por la ausencia *del Iom Kipur* no constituía una excesiva carga para el Consejo escolar.

Ontario v Grievance S. Board (2000). La disputa del caso *Grievance*⁹⁵³ se centraba en la política de observancia religiosa del empleador, y su impacto en los empleados

⁹⁵² Sentencia de la Corte Suprema, caso 23188 de 23 de junio de 1994, *Commission scolaire regionale de Chably v Bergevin*, (Joseph Kadoch, Louise Elbraz, Jacob Lahmi), 2 SCR 525 (1994), [visto en Internet el 28 de octubre de 2016, <https://goo.gl/hfOlq6>].

⁹⁵³ *Ontario (Ministry of Community and Social Services) v Grievance Settlement Board* (2000), 50 OR (3d) 560.

públicos de religiones minoritarias que buscaban tiempo libre para observar sus días sagrados. Se analizó si esa política tuvo un efecto discriminatorio sobre un empleado, que solicitó once días de descanso remunerados para poder cumplir con sus obligaciones religiosas, y si el empleador había tomado las medidas razonables para acomodar a su trabajador en este caso determinado. La política en cuestión establecía que el alojamiento de las fiestas religiosas, solo concedía dos días pagados, y los siguientes se proporcionaban a través de programaciones que se regían por el convenio colectivo. Tratnyek era miembro de la Iglesia Mundial de Dios, y sus miembros están obligados a observar once días sagrados a lo largo del año. Durante el año 1995 solicitó permiso para tomarse libres sus once días sagrados pagados, pero solo tenía derecho a dos días pagados. Para poder disfrutar esos días le ofrecieron varias alternativas, entre las cuales, una de ellas era usar los cinco días obligatorios de contrato social para la observancia religiosa, y el uso de días libres de descanso como resultado de sistema de la semana comprimida. Esta alternativa contenida en el convenio colectivo permitía a los trabajadores que durante un período de quince días, comprimieran sus horas de trabajo en dos semanas, y aprovechar el día restante como día de descanso. Para Tratnyek no era una solución completa, dado que se esperaba que ese día libre se disfrutara en un ciclo de tres semanas, y no era suficiente porque los días festivos se extendían durante varios días consecutivos. Tomó la opción de la semana comprimida y los cinco días obligatorios del contrato social.

La Junta determinó que el empleador no había cometido discriminación al exigir que usara los cinco días obligatorios con fines de observancia religiosa. Y que el trabajador no estaba obligado a utilizar los quince días para fines de observancia religiosa a menos que el empleador pudiera demostrar que sufriría una privación económica al permitirle disponer de los días libres sin pagar. Con lo que tenía derecho al reembolso de cuatro de los nueve días para su observancia religiosa. El empleador era consciente de su obligación en reconocer el derecho de los trabajadores a las prácticas religiosas sin discriminación. Y la política preveía medidas destinadas a satisfacer las necesidades individuales de los miembros de las religiones minoritarias. Por ello se establecían cambios en la programación, para que los trabajadores no perdieran salarios en el disfrute de la observancia religiosa. El Tribunal estimó que en cuanto a la programación de la semana comprimida, esos días no tenían la misma categoría que los días del contrato social, y no tenía porqué usar esos días al observar sus días sagrados. Exigir que el trabajador usara sus beneficios de vacaciones habría tenido un

efecto como imponerle una carga financiera para observar sus días sagrados, algo que los miembros de la religión mayoritaria no estaban obligados a hacer.

Durante la apelación, el Tribunal consideró que la política gubernamental en materia de licencia para la celebración de fiestas era discriminatoria en relación con el trabajador. Las normas que regían el desempeño del trabajo debían de estar diseñadas para que reflejaran a todos los miembros de la sociedad. En la medida que una norma no reflejaba las diferencias entre los individuos, era contraria a las prohibiciones en los estatutos de Derechos Humanos y debía ser remplazada. La norma en sí misma se requiere para proporcionar alojamiento individual, siempre que sea razonablemente posible. Es más, los empleadores pueden cumplir con su deber de acomodar ofreciendo cambios de programación apropiados, sin tener que demostrar que conceder una licencia remunerada tendría como resultado una dificultad económica o de otro tipo indebida.

3.1.3. Festivos en América del Sur

En América del Sur vamos a examinar los festivos de Argentina, Perú, Colombia y Chile. Estos países no tienen un sistema de acomodación razonable como ocurre en América del Norte. Sin embargo, en países como Argentina, tanto los judíos como los musulmanes tienen derecho a disfrutar de algunos días festivos propios de su religión. Chile tiene reconocido un día festivo para los protestantes. Y tanto Perú como Colombia celebran los festivos de la Iglesia católica, aunque en la actualidad tienen un carácter secular.

3.1.3.1. Argentina

Argentina es una sociedad plural con muchas religiones, donde los grandes movimientos migratorios desde el siglo XIX han arraigado en la sociedad con una amplia variedad religiosa. En ella convive la religión mayoritaria católica con la comunidad judía más importante de Latinoamérica, además de las confesiones ortodoxas, budistas, mormones, e islámicas, entre otras⁹⁵⁴. Para la gran mayoría de los argentinos, «los valores cristianos siguen rigiendo sus existencias, y aspiran a que sigan vigentes en la sociedad. Valores que judíos y musulmanes comparten de

⁹⁵⁴ Según la CIA, en «The world Factbook», la religión católica en Argentina es del 92% (con un 20% practicante), la religión protestante un 2%, la religión judía otro 2%, y el resto de religiones un 4% [visto en Internet el 15 de diciembre de 2016, <https://goo.gl/Qqv7j>].

manera fundamental como parte de la gran familia de Abraham»⁹⁵⁵. De manera que su tradición constitucional expresa el reconocimiento a los valores religiosos, invocan a Dios en su preámbulo, y las diversas culturas y razas que formaron la nación encuentran su unidad en la fe de un Ser Supremo. La Constitución Argentina establece en el artículo 14 que todos los habitantes de la Nación tienen derecho a profesar libremente su culto. Y en el proyecto de Ley Libertad Religiosa, las personas gozan del derecho a conmemorar sus festividades, y a guardar los días y horarios que según su religión se dediquen al culto. Donde no hay religión de Estado, y la libertad religiosa consiste en que todos los hombres deben ser inmunes a la coacción, por parte de cualquier persona o grupo. No se puede obligar a nadie a obrar en contra de su conciencia, ni se le puede impedir que actúe conforme a ella, tanto en público como en privado⁹⁵⁶.

En el Decreto-Ley 2446/1956 se establecieron los feriados nacionales, y los días no laborables que debían de coincidir con fiestas de índole religiosa, que la Nación debía de reconocer con los sentimientos de la mayoría de sus habitantes y respetando la libertad de cultos. Se establecieron como días feriados nacionales los que correspondían «a los grandes fastos de la Nacionalidad, de la Raza y de la Cristiandad, en los cuales el Estado ha de asociarse al legítimo deseo de todos sus habitantes de rendir homenaje con una pausa en el noble esfuerzo cotidiano con que engrandece a la Patria y alimentan a los suyos»⁹⁵⁷. Como el régimen laboral de los festivos estaba estipulado por varias leyes, se necesitaba establecer un nuevo texto normativo que unificara la normativa de los feriados. Su objetivo era reflejar los acontecimientos históricos que dieron la identidad de Nación a Argentina, y generar crecimiento en actividades como el turismo.

La Ley del Contrato de Trabajo hace referencia a los feriados nacionales en el artículo 166. Establece que en los días feriados se rigen las normas legales sobre el descanso dominical⁹⁵⁸. Actualmente, según el Decreto 1584/2010⁹⁵⁹ los festivos en

⁹⁵⁵ PADILLA, N.: «Cincuenta años después», en AA.VV.: *La libertad religiosa en la Argentina*, Consejo Argentino para la libertad religiosa, Buenos Aires, 2003, p.45.

⁹⁵⁶ FRIAS, P. J.: «La libertad religiosa en occidente», en AA.VV.: *La libertad religiosa en la Argentina*, Consejo Argentino para la libertad religiosa, Buenos Aires, 2003, pp.17-18.

⁹⁵⁷ Decreto-Ley 2446 de 9 de febrero de 1956, Buenos Aires, [visto en Internet el 1 de marzo de 2017 <https://goo.gl/MZVLRm>].

⁹⁵⁸ Los trabajadores que no gozan de la remuneración respectiva, percibirán el salario correspondiente a los mismos, aún cuando coincidan en domingo.

⁹⁵⁹ Decreto 1584/2010, de 2 de noviembre de 2010, sobre Feriados Nacionales y días no laborables.

Argentina son: el día de Año Nuevo, lunes y martes de Carnaval, el día 24 de marzo en conmemoración del día Nacional de la Memoria por la Verdad y la Justicia, Viernes Santo, el 2 de abril día del Veterano y de los Caídos en la Guerra de Malvinas, 1 de mayo día del Trabajo, 25 de mayo día de la Revolución, 17 de junio Paso a la Inmortalidad del General Martín de Güemes, 20 de junio Paso a la Inmortalidad del General Belgrano, 9 de julio día de la Independencia, 17 de agosto Paso a la Inmortalidad del General José de San Martín, 12 de octubre día de Respeto a la Diversidad Cultural, 20 de noviembre día de la Soberanía Nacional, 8 de diciembre día de la Inmaculada Concepción, y el 25 de diciembre Navidad.

El 20 de diciembre del año 1996 se promulgó la Ley 24.757, que declaraba como día no laborable para todos los habitantes de Argentina que profesan la religión islámica, el día del “Año Nuevo Musulmán”, el día posterior a la culminación del ayuno (*Id Al-Fitr*), y el día de la Fiesta del Sacrificio (*Id Al-Adha*). Recogidos en el artículo sexto del Decreto 1584/2010⁹⁶⁰. Por otro lado, los judíos también tienen reconocidos sus festivos desde el año 2006 con la Ley 26.089, en la que se declaraban los festivos para los que profesan la religión judía: los días de Año Nuevo Judío (*Rosh Hashana*), dos días, el día del Perdón (*Iom Kipur*), un día, y de la Pascua Judía (*Pesaj*) los dos primeros días y los dos últimos días⁹⁶¹.

El principio de profesar una religión distinta a la católica en Argentina viene dado por la abolición de la Inquisición para las provincias del Río de la Plata (1813). La Constitución del año 1853 otorgó la libertad de cultos a todos los habitantes de la Nación, y eso influyó para que años más tarde, inmigrantes de otras religiones decidieran comenzar una nueva vida en esos territorios⁹⁶². Muchos argentinos profesan una fe distinta a la mayoritaria, y tienen derecho a practicarla con libertad. La presencia «en el seno de la sociedad de distintas iglesias y confesiones religiosas es una riqueza y no un disvalor»⁹⁶³.

⁹⁶⁰ Tanto los trabajadores musulmanes como los judíos, que no prestan servicios en las festividades indicadas en los artículos sexto y séptimo del Decreto 1584/2010, «devengarán remuneración y los demás derechos emergentes de la relación laboral como si hubieren prestado servicio».

⁹⁶¹ También se encuentra recogido en el artículo sexto del Decreto 1584/2010.

⁹⁶² Es el caso de los primeros judíos que desembarcaron en Argentina en agosto de 1889, a bordo del Vapor Wesser, momento en el que empezaron a asentarse numerosos grupos de judíos de Europa Oriental. RINGLER, M.: «Historia y memoria de un judío argentino», en AA.VV.: *La libertad religiosa en la Argentina*, Consejo Argentino para la libertad religiosa, Buenos Aires, 2003, pp.128-129

⁹⁶³ NAVARRO FLORIA, J. G.: «Una nueva Ley de cultos para la Argentina», en AA.VV.: *La libertad religiosa en la Argentina*, Consejo Argentino para la libertad religiosa, Buenos Aires, 2003, p.176.

En el año 2001, el Relator Especial de la Naciones Unidas visitó Argentina y se reunió con los miembros de las minorías religiosas del país. Los representantes de las minorías protestantes expusieron el carácter limitado de los días asignados como feriados y no laborables a las comunidades judías y musulmanas, y su no reconocimiento en lo que respecta a otras comunidades. En cambio, los representantes judíos se centraron en los problemas del antisemitismo, y los musulmanes en la fobia al Islam dado que se asociaba con terrorismo y fanatismo. Otras minorías como la congregación budista, no tenían problemas en cuanto a la libertad religiosa, ya que el Budismo estaba considerado en Argentina como una verdadera religión y no tropezaba con dificultades en el seno de la sociedad⁹⁶⁴. El Relator quedó satisfecho con la legislación adoptada para reconocer las fiestas religiosas tanto de los musulmanes como de los judíos.

3.1.3.2. Perú

Los festivos en Perú están regulados en el Decreto Legislativo 713, por el que se consolidan los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Los trabajadores tienen derecho a un descanso remunerado en los días feriados que señala la Ley. Los festivos estipulados son el día de Año Nuevo, Jueves y Viernes Santo, primero de mayo como día del Trabajo, San Pedro y San Pablo, las Fiestas Patrias que coinciden con los días 28 y 29 de junio, el 30 de agosto Santa Rosa de Lima, el Combate de Angamos el 8 de octubre, el día de Todos los Santos, la Inmaculada Concepción, y el día de Navidad⁹⁶⁵. El descanso en los días festivos trasladables se hace efectivo el lunes inmediato posterior a la fecha que corresponda, salvo que coincida en lunes, en cuyo caso se realizará en la misma fecha. Cuando existan dos festivos en una misma semana, sin que ninguno coincida en lunes, el descanso de ambos días se hará efectivo el lunes y el martes de la semana siguiente⁹⁶⁶.

⁹⁶⁴ AA.VV.: «La libertad religiosa en la Argentina», Informe del Relator Especial de Naciones Unidas, Consejo Argentino para la libertad religiosa, Buenos Aires, 2003, pp.183-217.

⁹⁶⁵ Decreto Legislativo núm.713, de 7 de noviembre de 1991, por el que se regulan los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada en Perú. Además, los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria de un día de trabajo, y si no se puede sustituir por un día compensatorio, su retribución llevará una sobretasa del 100%.

⁹⁶⁶ Decreto Supremo núm.12-92-TR, de 3 de diciembre de 1992, por el que se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo núm.713, por el que se regulan los descansos semanales. Cuando el día de descanso semanal obligatorio coincida con el festivo del día del Trabajo (1 de mayo), se debe de

En el año 2013, el Tribunal Constitucional⁹⁶⁷ intervino en una demanda sobre una supuesta violación de la libertad religiosa reclamada por el Sr. Becerra. Era un miembro de la Iglesia evangélica, y quería que se retirara una proposición de Ley que declaraba la festividad del “Señor de los Milagros” como patrono de Perú. El demandante consideraba que dicha festividad pertenecía a la Iglesia católica. A pesar de la laicidad del Estado, el Poder Ejecutivo contravenía el texto constitucional conforme al cual, “el peruano no es un Estado confesional y existe una separación entre las confesiones religiosas y el Estado”. El Tribunal opinaba que el derecho de la libertad religiosa tiene una dimensión objetiva contenida en el artículo 50 de la Constitución, que determina el principio de la laicidad⁹⁶⁸ del Estado con el principio de colaboración entre el Estado y las confesiones religiosas. También aclaraba que Perú era un Estado con una religión mayoritaria católica y que podía haber influido en su historia y en su cultura. La Constitución reconoce a la Iglesia Católica como elemento importante en la formación histórica, cultural y moral del país. La festividad del Señor de los Milagros se celebra anualmente en la ciudad de Lima en octubre de cada año, y dada su transcendencia y su importancia a nivel internacional, «además de ser una expresión pura de efervescencia religiosa, es una de las muestras más grandes de fe religiosa y atracción turística». Y como señala el Tribunal se ha convertido en una tradición secular que constituye una expresión cultural, y se encuentra enraizada en la sociedad peruana. Por ello, el Tribunal concluyó que no había amenaza, ni violación de la libertad religiosa del recurrente en su dimensión objetiva.

3.1.3.3. Colombia

A principios del siglo XX, se promulgó la Ley 37(1905)⁹⁶⁹ donde se declaraban obligatorios los días de fiesta establecidos por la Iglesia Católica, tras el Concordato

pagar a trabajador un día de remuneración por el festivo, con independencia de la remuneración por el día de descanso semanal.

⁹⁶⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional de Perú, de 25 de septiembre de 2013, Caso Carlos Eduardo Becerra Sánchez, EXP.núm.02853-2011-PA/TC.

⁹⁶⁸ Un Estado se considera laico cuando es religiosamente neutral, y no emite juicios de valor sobre cualquier tipo de creencias religiosas, sobre todo para evitar cualquier tipo de discriminación; Y exige una plena separación entre Iglesia-Estado, en LLAMAZARES FERNANDEZ, D.: «Derecho de la libertad de conciencia I, libertad de conciencia y laicidad», Cit., p.55.

⁹⁶⁹ Ley 37 de 27 de abril de 1905, en desarrollo del artículo 38 de la Constitución, del Concordato celebrado con la Santa Sede y que da una autorización al Poder Ejecutivo, Diario Oficial año XLI núm.12343, de 6 de mayo de 1905. «Considerado que una de las maneras sensibles y prácticas de la Iglesia a favor de dicho orden y de la mejora de todas las clases sociales es de precepto guardad los

celebrado con la Santa Sede⁹⁷⁰. La Ley 35 (1939)⁹⁷¹ decretó que todos los trabajadores tenían derecho al descanso remunerado en los días festivos. Y la Ley 51 (1983)⁹⁷², modificaba el artículo 177 del Código Sustantivo de Trabajo. Se estableció que tanto los trabajadores del sector privado como del sector público, tienen derecho al descanso remunerado en los días de fiesta religiosa o civil: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre, y 25 de diciembre, además del Jueves y Viernes Santo, Ascensión del Señor, Corpus Cristi y Sagrado Corazón de Jesús⁹⁷³.

La Constitución de Colombia (1991) establece el carácter pluralista del Estado, en el cual el pluralismo religioso es un componente muy importante. Hay una separación entre Estado-Iglesia porque el Estado es laico. Esa estricta neutralidad del Estado en materia religiosa «es la única forma de que los poderes públicos aseguren el pluralismo y la coexistencia igualitaria y la autonomía de las distintas confesiones religiosas»⁹⁷⁴. La ley debe garantizar a los trabajadores el descanso necesario en los días festivos, que hoy en día no tienen una connotación esencialmente religiosa, «ni buscaba establecer un privilegio a favor de una determinada confesión».

Sentencia C-568/93⁹⁷⁵. Se solicitaba la inexequibilidad del precepto legal que ordenaba como días festivos de carácter religioso «de la secta católica del Cristianismo: Reyes Magos, San José, Jueves Santo, Viernes Santo, Ascensión del Señor, Corpus Cristi, Sagrado Corazón, San Pedro y San Pablo, Asunción de la Virgen, Día de Todos los Santos, Inmaculada Concepción, Natividad». El demandante entendía que son días de descanso obligatorio y resultaban contrarios a la libertad religiosa y

días festivos religiosos, como se ha comprobado por la experiencia en otras naciones del antiguo y nuevo continente».

⁹⁷⁰ El código de Derecho Canónico establece en el 1246§1: «deben observarse los días de Navidad, Epifanía, Ascensión, Santísimo Cuerpo y Sangre de Cristo, Santa María Madre de Dios, Inmaculada Concepción y Asunción, San José, Santos Apóstoles Pedro y Pablo y finalmente, Todos los Santos».

⁹⁷¹ Ley 35 de 1939, de 4 de diciembre, por la cual se establece el descanso remunerado de los trabajadores en algunos días de fiesta, Diario Oficial Año LXXV núm.24236 de 5 de diciembre de 1939.

⁹⁷² Ley 51 de 22 de diciembre de 1983, por la cual se traslada el descanso remunerado de algunos festivos, Diario Oficial Año CXX, núm.36428, de 30 de diciembre de 1983.

⁹⁷³ Pero el descanso remunerado de los días, 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Cristi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caiga en lunes se trasladan al lunes siguiente. A cuando las festividades caigan en domingo, también se trasladan al lunes.

⁹⁷⁴ Sentencia C-350/94, de 4 de agosto de 1994, Expediente D-509, asunto Jauregui/Cuervo.

⁹⁷⁵ Sentencia C-568/93, de 9 de diciembre de 1993, Expediente núm. D-335, caso *Alexandre Sochandamandou*.

de cultos. También insinuaba que los no católicos se veían obstaculizados durante los mencionados festivos de carácter religioso en el normal desarrollo de sus actividades, y reclamaba que los días de descanso dominical habían sido instituidos sobre un fundamento de orden religioso⁹⁷⁶, para que sus creyentes pudieran practicar su religión. El Tribunal señaló que desde los primeros tiempos de la vida civilizada se había comprendido la necesidad del descanso que sigue a la actividad, como un sistema de recuperar fuerzas, y coincidían con el ejercicio de las prácticas religiosas («ni en los pueblos primitivos, ni en la actualidad, ese día de descanso fue exclusivamente religioso»). Además, el legislador había reconocido ciertas fiestas patrias, «conmemorativas de determinados acontecimientos de carácter laico, y algunas referidas a la celebración del rito católico», que con el tiempo se pasó gradualmente a unas motivaciones de carácter laico. El nuevo tratamiento legal de los festivos reconoce la tradición cultural de Colombia de tipo religioso, pero “esos señalamientos consultan realidades distintas a las de la fe”.

Con la nueva legislación se estableció un laicismo de Estado, «que otorga a éste una función arbitral de las referencias religiosas, de plena independencia, frente a todos los credos». En especial la autonomía para expedir las regulaciones laborales de los días festivos, eliminando que la Iglesia pudiera intervenir en el proceso como se hacía antiguamente. La Carta Política de 1991 protegía las expresiones religiosas minoritarias, consagrando su libertad en el artículo 19, lo que resultaba compatible con un espíritu pluralista. El Tribunal también hizo referencia a que la elección del calendario laboral entra dentro de la órbita de las competencias del legislador, y no significaba la obligación para ningún colombiano de practicar o no practicar religión alguna. Por lo que el Tribunal declaró exequibles los preceptos reclamados. Las circunstancias de que las normas reclamadas «obliguen al descanso en días que tienen el carácter religioso para la religión Católica, obedece a una larga tradición cultural, que tiene a esa religión como la mayoritaria del país. Y no resulta contrario a la libertad religiosa, el que el legislador al diseñar el calendario laboral y los días de descanso, haya escogido para ello, días de guardar para ese culto religioso».

⁹⁷⁶ Según el Concordato con la Santa Sede.

3.1.3.4. Chile

La Ley 2.977 (1915) estableció como días feriados todos los domingos del año, el primero de enero, el 29 de junio, el 15 de agosto, el primero de noviembre, el 8 y 25 de diciembre, y las fiestas movibles de la Ascensión y del Corpus Cristi. Las festividades religiosas movibles podían ser modificadas en virtud del Concordato firmado con la Santa Sede. También eran festivos el viernes y sábado de Semana Santa, y el día de la Conmemoración de la Independencia Nacional que se estableció el 18 de septiembre, además del 19 de septiembre y el 21 de mayo en celebración por las glorias del Ejército y de la Armada de la República⁹⁷⁷. En el año 1921 se declaró festivo el 12 de octubre como aniversario del descubrimiento de América⁹⁷⁸, y la fiesta del Trabajo del primero de mayo se estableció como feriado recurrente en el año 1931 al promulgarse el Código de Trabajo⁹⁷⁹.

En el año 2005 se estableció como día festivo el 31 de octubre⁹⁸⁰, Día Nacional de las Iglesias Cristianas Evangélicas y protestantes de Chile⁹⁸¹. Corresponde al día de la Reforma de la Iglesia Luterana, y es el único festivo religioso que no corresponde a la Iglesia Católica. Se pretendía garantizar un trato igualitario a todas las personas y a su plena integración en la sociedad. Históricamente la legislación reconocía las festividades de la Iglesia Católica, incluso otorgaba un carácter feriado legal a las fechas en que otros credos no celebran, que también tienen una larga tradición y que profesan una masiva cantidad de chilenos.

⁹⁷⁷ Ley núm.2.977 de 1 de febrero de 1915, que fija los días feriados, [Visto en Internet el 2 de abril de 2017, <https://goo.gl/av32M>]. También se consideraba festivo el día que tenía lugar las elecciones del Presidente de la República.

⁹⁷⁸ Ley núm.3.810 de 14 de noviembre de 1921, que declara festivo el 12 de octubre, [Visto en Internet el 2 de abril de 2017, <https://goo.gl/rSMgo7>].

⁹⁷⁹ Ver artículo 322 del Decreto con Fuerza de Ley núm.178, de 28 de mayo de 1931, [Visto en Internet el 2 de abril de 2017, <https://goo.gl/AP3j5>]. No obstante, cada Región tiene su propio festivo, como la Región de Arica y Parinacota (Ley 20.663) se estableció como día festivo el 7 de junio, fiesta del aniversario del Asalto y Toma del Morro de Arica; el 8 de septiembre en la Región de Antofagasa, con motivo de la fiesta religiosa de Nuestra Señora de Guadalupe de Ayquina (Ley 20.771); el 20 de septiembre como feriado regional en la cuarta región de Cquimbo, con motivo de la celebración de la fiesta de la Pampilla (Ley 20.778); el 10 de agosto en la Región de Tarapacá, con motivo de la fiesta religiosa de San Lorenzo de Tarapacá (Ley 20.941); o el 20 de agosto en Chillan, en conmemoración del nacimiento de Procer de la Independencia (Ley 12.502).

⁹⁸⁰ Ley núm.20.299, de 10 de octubre de 2008, [Visto en Internet el 2 de abril de 2017, <https://goo.gl/xkFAav>].

⁹⁸¹ Decreto núm.142 de 26 de diciembre de 2005, que instituye el Día Nacional de las Iglesias Evangélicas y Protestantes de Chile, [Visto en Internet el 2 de abril de 2017, <https://goo.gl/9Jbgu4>].

El Código de Procedimiento Civil establece que “son días hábiles los no feriados”, y que “son horas hábiles las que medien entre la salida y la puesta de sol”⁹⁸². Son festivos para el año 2017, Año Nuevo, San Lunes⁹⁸³, Viernes y Sábado Santo, día Nacional del Trabajo, día de las Glorias Navales (21 de mayo), San Pedro y San Pablo, Virgen del Carmen, Asunción de la Virgen, día de la Libación Nacional (*Sandwich Dieochoero*, se observa solo algunos años, 17 o 20 de septiembre), San Viernes⁹⁸⁴ (17 de septiembre), el día de la Independencia Nacional (18 de septiembre), día de las Glorias del Ejército (19 de septiembre), día del Encuentro de Dos Mundos (descubrimiento de América), el día Nacional de la Iglesias Evangélicas y Protestantes, día de todos los Santos, Inmaculada Concepción, y Navidad⁹⁸⁵. En un año normal no suele haber más de catorce festivos que caigan entre lunes y viernes⁹⁸⁶. Además se declaraba como festivo nacional el día primero de mayo de cada año como Día Nacional del Trabajo⁹⁸⁷.

⁹⁸² Véase artículo 59 (Título VII- De las actuaciones judiciales), Ley 1.552 de 28 de agosto de 1902, Código de Procedimiento Civil, (versión actualizada) [visto en Internet el 2 de abril de 2017, <https://goo.gl/B37QuU>].

⁹⁸³ Ley núm.20.983 de 27 de diciembre de 2006, que declara feriados el 17 de septiembre y el 2 de enero en los casos que indica, [visto en Internet el 2 de abril de 2017, <https://goo.gl/liV7Qk>]; donde se declara feriado el viernes 17 de septiembre «cada vez que el 18 y el 19 de septiembre de aquel año coincidían con sábado y domingo, respectivamente. Del mismo modo, al recaer el 1 de enero en día domingo, el lunes 2 siguiente será feriado».

⁹⁸⁴ En un período de 400 años según el calendario gregoriano, hay 56 viernes 17 de septiembre, por lo que la probabilidad de que un año cualquiera se deba observar este festivo es del 14%.

⁹⁸⁵ Los bancos tienen como festivos todos los sábados del año, y además el 31 de diciembre.

⁹⁸⁶ Ningún festivo recurrente se traslada si cae en sábado o domingo. De hecho, el Código de Trabajo establece en el artículo 35 que, los domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto a las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

⁹⁸⁷ Orden núm.4050/061 de 13 de septiembre de 2010, K 343(82)2010, Departamento jurídico Dirección de Trabajo, [visto en Internet el 3 de abril de 2017, <https://goo.gl/ru5XVB>].

3.2. Festivos laborales en España: Antecedentes

Se pueden observar dos tipos de festivos, los que siempre caen en el mismo día de la semana como el Jueves Santo, pero en distinto día de mes, por lo que se denominan fiestas móviles. Y un segundo tipo de festivos, los que caen siempre en el mismo día del mes pero en distinto día de la semana, como el día de San Juan en 24 de junio, que denominamos fiestas fijas. Las fiestas móviles dependen del día de Pascua, a la cual se supeditan todas, por expreso deseo de celebrarlas siempre el mismo día de la semana en que ocurrió el misterio que en ellas se conmemora⁹⁸⁸. Para fijar la Pascua se atiende al primer plenilunio que ocurre después del 20 de marzo, y se tiene en cuenta el año lunar, y no coincidiendo éste con el solar, el cual, no tiene un número exacto de semanas, y por tanto se produce una variación en la fijación de las fiestas. Para tener en cuenta el cálculo, influyen el período lunar tiene veintinueve días, y la semana de siete días⁹⁸⁹.

El calendario que usamos es confesional, se encuentra universalmente extendido y es aceptado por parte de todos los Estados por razones técnicas. Aunque favorece las festividades de la religión cristiana, se trata de una desigualdad de hecho, y no de derecho. Al Estado le corresponde fijar los días de trabajo, pero no los de descanso. Por lo que existe el derecho a trabajar, y las confesiones religiosas fijan sus días de descanso. De hecho, las tres grandes religiones, la católica, la judía y la musulmana, están de acuerdo en la regulación del descanso en un ciclo de siete días, en los cuales uno es de descanso. Para los musulmanes el día de descanso es el viernes, para los judíos es el sábado, y para los cristianos el domingo. También le corresponde al Estado, en el caso español de conceder catorce festivos al año, ya sean seculares o religiosos⁹⁹⁰.

La primera referencia a los festivos la encontramos en "*Las Partidas*", que son un código de leyes, una serie de consejos y de normas para ordenar la vida de sus súbditos⁹⁹¹. El título XXII de la Primera Partida, denominado «*de la guarda las fiestas*

⁹⁸⁸ Parecería ilógico que un Jueves Santo se celebrara en otro día de la semana.

⁹⁸⁹ PLAZA Y SALAZAR, C.: *La reforma del calendario acomodada a las fiestas y solemnidades de la Iglesia*, Emeterio Verdes Achirica, Bilbao, 1911, pp.32-36.

⁹⁹⁰ AA.VV.: «Derecho Eclesiástico Español», Cit., pp.212-214. El calendario Pontificio solo tiene un valor cronológico.

⁹⁹¹ Redactada entre los años 1256 y 1265. Se procedió a una unificación jurídica cuya procedencia era el Derecho Romano (Corpus Iuris Civilis), el Derecho canónico medieval (Decreto de Graciano y Decretales de Gregorio IX), las obras de Derecho Feudal (Libri Feudorum), y obras no jurídicas como

y de los ayunos y de cómo se deben hacer las limosnas», establece en su primera ley una definición de lo que es un festivo: «fiesta tanto quiero decir como día honrado en que los cristianos deben oír y decir y hacer cosas que sean alabanza y en servicio de Dios, y a honra del santo en cuyo nombre la hacen; y tal fiesta como esta es aquella que manda el apostólico hacer a cada obispo en su obispado con reunión del pueblo a honra de algún santo que sea otorgado por la Iglesia de Roma». También definía tres tipos de fiestas: a) «la primera es de aquellas que manda la santa iglesia guardar a honra de Dios y de los santos, así como los domingos y las fiestas de nuestro Señor Jesucristo; b) la segunda es la que mandan guardar los emperadores y los reyes por honra de sí mismos; c) y la tercera es aquella que es llamada ferias, que son por provecho comunal de todos los hombres, así como aquellos días en que cogen sus frutos». Todas las fiestas deben de ser guardadas, sobre todo las de Dios y de los Santos, «porque son espirituales, pues débenlas todos los cristianos guardar según manda la santa iglesia, y además de eso, no debe ningún juez emplazar ni juzgar en ellas, ni otrosí los otros hombres *no deben labrar* en aquellas labores que suelen hacer en los otros días, más débense esforzar por ir muy apuestamente y con gran humildad a la iglesia cuya fiesta guardan si allí la hubiere, y si no, a las otras, y oír las horas con gran devoción, y desde que salieren de las iglesias deben hacer y decir cosas que sean a servicio de Dios y pro de sus almas»⁹⁹².

Para celebrar una fiesta civil en España, como una fiesta nacional conmemorativa parecida a la del 4 de julio establecida en los Estados Unidos, las Cortes de Cádiz (1811) adoptaron por decreto celebrar el Aniversario perpetuo del 2 de mayo⁹⁹³. Igualmente, se promulgó como festivo el 19 de marzo, aniversario de la Constitución de Cádiz (1810). Y en el año 1892, fecha en la que se celebraba el 400 aniversario del descubrimiento de América, se declaró el 12 de octubre como Fiesta Nacional. Como afirmaba López Ahumada, durante la vigencia de la Ley dominical (1904) y el Real Decreto del descanso dominical (1925), no se integraron las fiestas laborales en dichos regímenes jurídicos, sino que se produjo en el régimen de Franco. Se consideraban laborales todos los días del año a excepción de los domingos, pero no

la Biblia, o los clásicos, Aristóteles, Séneca, Cicerón o Santo Tomás de Aquino. AA.VV.: *Historia del Derecho Español*, Sanz y Torres, Madrid, 2010, p.393

⁹⁹² Título XXIII, Primera Partida.

⁹⁹³ En honor a los primeros mártires de la libertad nacional, se celebraba el aniversario de las víctimas sacrificadas en Madrid el 2 de mayo de 1808. Decreto LXII de 2 de mayo de 1811, Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes [visto en Internet el 4 de marzo de 2017 <https://goo.gl/4JL6Mi>].

impedía su descanso, estaban condicionados a pacto y eran días recuperables, por lo que «no existía una regulación de las festividades con consecuencias jurídico laborales»⁹⁹⁴.

A lo largo de la historia, el legislador español se ha preocupado de que sus ciudadanos pudieran observar las festividades⁹⁹⁵. Durante el período de gobierno de Niceto Alcalá Zamora (1931) se estableció la Ley de jornada máxima legal⁹⁹⁶, en el que se establecía la jornada de ocho horas diarias, y los festivos que no fueran domingo debían de recuperarse. No obstante, en la Ley del Contrato de Trabajo⁹⁹⁷, no podían descontarse los días de descanso y las fiestas legales⁹⁹⁸. Además, se estableció que el Primero de Mayo de cada año fuera festivo⁹⁹⁹. El 14 de abril, día en que se proclamó la Segunda Republica, fue considerado como fiesta nacional¹⁰⁰⁰. Y en el año 1932 se estableció como festivo el día 11 de febrero, aniversario de la proclamación de la Primera República (1873). Igualmente se seguía celebrando la festividad del 2 de mayo, pero con la supresión de los actos religiosos¹⁰⁰¹. Ahora bien, en el año 1937 el bando contrario declaró hábiles y laborables los días 11 de febrero, 14 de abril y 1 de mayo¹⁰⁰².

Festivos con posterioridad a la Segunda Republica. En el Fuero del Trabajo (1938) se estableció que debían de ser «respetadas las festividades religiosas que las tradiciones imponen, las civiles declaradas como tales»¹⁰⁰³. Muchos de los decretos relacionados con los festivos buscaban restaurar las festividades religiosas

⁹⁹⁴ LOPEZ AHUMADA, J. E.: «Evolución normativa de los descansos laborales, primer centenario de la promulgación de la Ley de Descanso Dominical de 1904», Cit., p.48.

⁹⁹⁵ La Real Orden de 27 de marzo de 1884, precisaba que la observancia del precepto de santificar las fiestas era un deber de cuyo cumplimiento no cabe prescindir de manera alguna: los sentimientos religiosos (...) considera que es su obligación dar saludable ejemplo. Gaceta de Madrid núm.87 de 27 de marzo de 1884, Real Orden Ministerio de Fomento.

⁹⁹⁶ El Decreto disponía que la jornada de trabajo sea de ocho horas diarias la duración máxima legal, Gaceta de Madrid núm.183, de 02 de julio de 1931.

⁹⁹⁷ Ley relativa al contrato de trabajo, Gaceta de Madrid núm.326, de 22 de noviembre de 1931.

⁹⁹⁸ Véase artículo 47.

⁹⁹⁹ Decreto de 22 de abril de 1931, donde se establecía como primero de mayo día de la Fiesta del Trabajo (fiesta suprimida por el régimen franquista, en abril de 1937). En esta fecha se recuerda a los trabajadores que en Chicago (1886), iniciaron una gigantesca huelga para conseguir una jornada de ocho horas con dos días de descanso. La Constitución de 1931 establecía que el Estado no tenía ninguna religión oficial, se garantizaba la libertad de conciencia y el derecho a profesar y practicar libremente cualquier religión, donde el trabajo era una obligación social.

¹⁰⁰⁰ Además se cambió el nombre de la Fiesta de la Raza, a la que se la llamó Fiesta de la Hispanidad.

¹⁰⁰¹ IZU BELLOSO, M. J.: «La fijación de los días inhábiles en el ordenamiento...», Cit., pp.432-432.

¹⁰⁰² Decreto núm.253, BOE núm.175, de 13 de abril de 1937.

¹⁰⁰³ Fuero del Trabajo punto tercero del Título II. Se declaró la fiesta nacional del 18 de julio, considerada como Fiesta de la Exaltación del Trabajo.

abolidas durante la Segunda República. Tanto la Virgen de la Inmaculada como el Apóstol Santiago habían sido patrones de España, «se debían de respetar los principios cristianos»¹⁰⁰⁴.

Con posterioridad a la Guerra Civil se dispuso la Orden Ministerial¹⁰⁰⁵ (1940) en la que se determinaba el calendario de fiestas oficiales, ordenando las festividades de carácter oficial, tal y como se anunció en el Fuero del Trabajo. Se puede observar la relevancia de la Iglesia Católica en dicha orden, dado que en la exposición de motivos se resaltaba que los preceptos de la Iglesia católica no podían ser desconocidos para un Estado católico¹⁰⁰⁶. En primer lugar, el artículo primero consideraba festivos todos los domingos del año, las fiestas religiosas y las fiestas nacionales. En segundo lugar el artículo tercero marcaba las fiestas religiosas, que eran la Circuncisión del Señor, Epifanía, San José, Corpus Christi, la Ascensión del Señor, San Pedro y San Pablo, Santiago, la Asunción de la Virgen, Todos los Santos, Inmaculada Concepción, Navidad, y el Jueves y Viernes Santo. En tercer lugar el artículo cuarto reconocía las fiestas religiosas locales¹⁰⁰⁷. Por último, el artículo sexto determinaba los dos tipos de fiestas nacionales, las meramente oficiales¹⁰⁰⁸, y las fiestas nacionales absolutas¹⁰⁰⁹.

Pues bien, el reglamento que aprobaba la Ley de descanso dominical del año 1941¹⁰¹⁰, volvía a recoger en el artículo 55 las fiestas religiosas del artículo tercero

¹⁰⁰⁴ ZIRA BOX: «El calendario festivo franquista: tensiones y equilibrios en la configuración inicial de la identidad Nacional del régimen», en AA.VV.: *Construir España, Nacionalismo español y procesos de nacionalización*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2007, pp.266-267. Al Apóstol Santiago era el patrón de la caballería, que luchó por los valores españoles durante la reconquista, y la Virgen de la inmaculada tenía su origen en el siglo XVI cuando el ejército español luchaba en Holanda y reafirmaba los “positivos designios” que la Inmaculada concedía al ejército.

¹⁰⁰⁵ Orden Ministerial de 9 de marzo, BOE núm.73, de 13 de marzo de 1940, Calendario de Fiestas Oficiales.

¹⁰⁰⁶ RODRIGUEZ MOYA, A.: *El Tribunal Supremo y la religión en la España democrática (jurisprudencia 1975-2000)*, Dykinson, Madrid, 2001, p.111. (Se debían de respetar los festivos de la Iglesia Católica).

¹⁰⁰⁷ Además, el artículo quinto establecía que los Delegados de Trabajo fijarían, que por lo menos la mitad de ellas, fueran retribuidas «con el jornal o la recuperación de horas».

¹⁰⁰⁸ Fiestas nacionales meramente oficiales, solamente para oficinas públicas y establecimientos dependientes de ellas. Y según el artículo séptimo eran el 2 de mayo y el 20 de noviembre, a la que se añadió el día primero de abril de cada año (Fiesta de la Victoria) por Orden de 18 de marzo de 1940.

¹⁰⁰⁹ Fiestas nacionales absolutas, que se asimilaban a los domingos «pero con recuperación de las horas perdidas». A tenor del artículo séptimo, «el 19 de abril (Fiesta de la Unificación), el 18 de julio (Fiesta del Trabajo Nacional), el primero de octubre (Fiesta del Caudillo), y el 12 de octubre (Fiesta de la Raza)». Las fiestas de Santiago y la Inmaculada también se consideraban nacionales.

¹⁰¹⁰ Decreto por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Descanso Dominical, BOE núm.64, de 5 de marzo de 1941.

del la Orden Ministerial (1940), y a efectos de trabajo las equiparaba a domingos. También reconocía en el artículo 56 las fiestas nacionales asimiladas a domingo obligadas al descanso, los días 18 de julio (Fiesta del Trabajo) y el 12 de octubre (Fiesta de la Hispanidad). A los obreros de las industrias exceptuadas que trabajaban en festivo, el artículo 60 afirmaba que no tenían derecho a su descanso de compensación, pero se les concedía una hora libre para el cumplimiento de sus deberes religiosos.

El 27 de agosto del año 1953 se firmó el Concordato entre la Santa Sede y España. En el artículo quinto se promulgaron los festivos de la Iglesia católica, «el Estado tendrá por festivos los días establecidos como tales por la Iglesia en el Código de Derecho canónico o en otras disposiciones articulares sobre festividades locales, y dará, en su legislación, las facilidades necesarias para que los fieles puedan cumplir en esos días sus deberes religiosos»¹⁰¹¹. Se estableció que las autoridades velarían por la debida observancia del descanso en los días festivos. Las fiestas laborales seguían regulándose poco a poco¹⁰¹². Se buscaba regular en una sola disposición de carácter general las festividades del año para establecer un único criterio y conseguir que el número de días de trabajo fuera el máximo¹⁰¹³. Las fiestas que no estuvieran reguladas en el Decreto se trasladaban al domingo siguiente¹⁰¹⁴.

La Ley de Relaciones Laborales (LRL) del año 1976 estableció un máximo de doce fiestas nacionales y dos fiestas locales¹⁰¹⁵. Además se creó el calendario anual de las fiestas laborales¹⁰¹⁶. Se volvió a reducir el número de días festivos a efectos laborales¹⁰¹⁷. Se consideraron inhábiles todos los domingos del año, se establecieron como fiestas nacionales «las fiestas de la Circuncisión del Señor,

¹⁰¹¹ AA.VV.: *Historia de la Iglesia en España, Vol. V, La Iglesia en la España contemporánea*, Biblioteca de autores Cristianos, Madrid, 1979, p.756.

¹⁰¹² Orden Ministerial de 25 de abril por la que se declara el 1 de mayo (fiesta de San José Artesano) fiesta laboral abonable no recuperable, BOE núm.118, de 27 de abril de 1956, «por solidaridad con la disposición de la Santa Sede», y se mantenía como fiesta de Trabajo nacional el 18 de julio. También se estableció un nuevo calendario laboral que reducía el número de días inhábiles. Decreto de 23 de diciembre de 1957, por el que se establece el Calendario Oficial de Fiestas, BOE núm.1, de 1 de enero de 1958.

¹⁰¹³ AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, ACARL, Madrid, 1991, p.641.

¹⁰¹⁴ La conmemoración de cualquier otra festividad se trasladará inexcusablemente al domingo inmediato siguiente (artículo octavo), y se derogaban todas las disposiciones anteriores.

¹⁰¹⁵ Todas ellas retribuidas y sin carácter recuperable.

¹⁰¹⁶ Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, BOE núm.96, de 21 de abril de 1976, véase artículo 25.2.

¹⁰¹⁷ De conformidad con lo que previenen los Decretos de 23 de diciembre de 1957 y de 10 de enero de 1958, además, de desaparecer el sistema por el que la mitad de los días festivos debían de ser recuperables a efectos laborales. El primer calendario laboral se aprobó en el año 1977.

Epifanía, San José, Corpus Christi, Santiago, Asunción de la Virgen, todos los Santos, Inmaculada Concepción, Jueves y Viernes Santos, así como el dieciocho de julio y el doce de octubre»¹⁰¹⁸, y las dos fiestas locales¹⁰¹⁹. Según afirmaba *Matia Prim* en relación al artículo 25 LRL, «hubiera sido deseable una mayor libertad en su ordenación a través de la remisión parcial a la negociación colectiva»¹⁰²⁰, permitiendo el traslado a otro día más favorable o la acumulación de descansos. La LRL suprimió la distinción entre las fiestas recuperables y no recuperables, donde ninguna fiesta tendría carácter de recuperable a efectos laborales, autorizaba al Gobierno a trasladar al lunes las fiestas nacionales que tuvieran lugar entre semana, y autorizaba a las Comunidades Autónomas «para señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, dentro del límite anual de los 14 festivos»¹⁰²¹.

En el Acuerdo entre el Estado Español y la Santa Sede del año 1979, se adoptó que el Estado reconocía como días festivos todos los domingos, y de común acuerdo se determinaría que otras festividades religiosas serían reconocidas como días festivos¹⁰²². Bonet Navarro manifestaba que en la celebración de los días festivos, tiene un peso considerable la regulación acordada con la Iglesia Católica, y se explica "por la raigambre cristiana". Todo esto se refleja por la tradición cultural, y por este motivo «no puede decirse que la legislación en vigor sobre esta materia atente contra el principio de laicidad ni contra el de igualdad»¹⁰²³. Es la propia Iglesia como autoridad suprema la que establece, traslada o suprime los días de fiesta y los días de penitencia comunes para toda la Iglesia, según el artículo 1244 del Código de Derecho Canónico. Pero, el domingo¹⁰²⁴, «en el que se celebra el misterio pascual, por tradición apostólica, ha de observarse en toda la Iglesia como fiesta primordial de precepto. Igualmente deben observarse los días de Natividad, Epifanía, Ascensión, Santísimo Cuerpo y Sangre de Cristo, Santa María Madre de Dios, Inmaculada Concepción y Asunción, San José, Santos Apóstoles Pedro y

¹⁰¹⁸ Real Decreto por el que se aprueba el calendario anual de fiestas laborales para el año 1977, BOE núm. 44, de 21 de febrero de 1977.

¹⁰¹⁹ Orden por la que se aprueba el calendario de fiestas locales retribuidas y no recuperables en cada provincia en el año 1977, BOE núm.85, de 9 de abril de 1977.

¹⁰²⁰ MATIA PRIM, J., «Descanso semanal y anual», Cit., p.323.

¹⁰²¹ TRUJILLO CABRERA, A.: «Descanso semanal y fiestas», Cit., pp.82-83.

¹⁰²² Artículo III del 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 núm.300, de 15 de diciembre de 1979.

¹⁰²³ BONET NAVARRO, J.: «La celebración de festividades religiosas...», Cit., p.295.

¹⁰²⁴ Véase artículo 1246 del Código Canónico.

Pablo, y, finalmente, Todos los Santos»¹⁰²⁵. Ahora bien, durante el domingo y las demás fiestas de precepto los fieles tienen la obligación de participar en la Misa¹⁰²⁶, y que los fieles se deben de abstener de los trabajos que les impidan «dar culto a Dios, gozar de la alegría propia del Señor o disfrutar del debido descanso de la mente y el cuerpo».

No son menos importantes las festividades civiles, es más, son una «costumbre en la vida privada de los pueblos la conmemoración de determinadas fechas, a través de las cuales se recuerdan acontecimientos señalados de la vida nacional, y celebrar oficialmente la festividad onomástica de la persona que encarna la más alta Magistratura de la Nación»¹⁰²⁷, afirmaba el preámbulo del Real Decreto 1358/1976 sobre fiestas civiles. Se mantenían como fiestas nacionales a todos los efectos las del 18 de julio y 12 de octubre, y la del Primero de Mayo solo a efectos laborales¹⁰²⁸. La festividad de su majestad el Rey (24 de junio), se consideraba fiesta oficial a todos los efectos. Dicha redacción fue modificada al año siguiente por Real Decreto 1728/1977 sobre fiestas civiles¹⁰²⁹, y quedó derogado por la Ley 18/1987¹⁰³⁰, por la que se establecía el día de la Fiesta Nacional de España el día 12 de octubre.

Regulación de los festivos con posterioridad al Estatuto de los Trabajadores de 1980¹⁰³¹. Se estableció un límite de catorce fiestas laborales. Las fiestas nacionales que tuvieran lugar entre semana, se podían trasladar al lunes, excepto Año Nuevo, Natividad del Señor y el Primero de Mayo¹⁰³². Aunque nos encontramos en un curioso reparto de competencias entre el Gobierno Central, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, «con una prohibición legal de aumentar los días

¹⁰²⁵ AA.VV.: *Código de Derecho Canónico (edición bilingüe y anotada)*, Ediciones Universidad de Navarra, 7ª ed., Pamplona, 2007, pp.786-788.

¹⁰²⁶ Véase artículo 1247 del Código Canónico.

¹⁰²⁷ Real Decreto 1358/1976, de 11 de junio, sobre fiestas civiles, BOE núm.149, de 22 de junio de 1976.

¹⁰²⁸ Véase artículo segundo del Real Decreto 1358/1976, además quedaban derogadas todas las disposiciones sobre fiestas civiles que se opusieran a este Real Decreto.

¹⁰²⁹ Real Decreto 1728/1977, sobre fiestas civiles, BOE núm.166, de 13 de julio de 1977, «la Fiesta Nacional de doce de octubre de cada año lo será, como tal a todos los efectos, y la del primero de mayo, sólo a los laborales» y «el día dieciocho de julio del presente año será considerado inhábil a efectos laborales».

¹⁰³⁰ Ley 18/1987, de 7 de octubre, que establece el día de la Fiesta Nacional de España en el 12 de octubre, BOE núm.241, de 8 de octubre de 1987, y derogaba los R.D. 1358/1976 y R.D. 1728/1977 sobre fiestas civiles.

¹⁰³¹ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm.64, de 14 de marzo de 1980.

¹⁰³² Véase artículo 37.2, «y aquellas otras que por su arraigo local deben disfrutarse el día de su fecha», y además, las Comunidades Autónomas podían señalar «aquellas que por su tradición les sean propias».

festivos de una manera rotunda no podrán exceder de catorce al año»¹⁰³³. Ahora bien, las Comunidades Autónomas, dentro de ese límite anual pueden señalar aquellas fiestas que por tradición les son propias, sustituyendo las de ámbito nacional determinadas reglamentariamente, pero esto no quiere decir que puedan cambiar todas las que quieran.

3.2.1. Modelo vigente de los festivos laborales

El modelo vigente de festivos laborales¹⁰³⁴ quedó establecido en el Real Decreto 2001/1983¹⁰³⁵, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos¹⁰³⁶. En el artículo 45.1 se establecieron las fiestas de ámbito nacional que debían incluirse en el calendario laboral como días inhábiles, retribuidos y no recuperables (en aquellos supuestos en que no coincidieran en domingo), hasta un máximo de doce:

- Conforme con el Estatuto de los Trabajadores: 1 de enero (Año Nuevo), 1 de mayo (Fiesta del Trabajo) y 25 de diciembre (Navidad).
- En conformidad con el cumplimiento del artículo III del Acuerdo con la Santa Sede (1979): 15 de agosto (Asunción de la Virgen), 1 de noviembre (Todos los Santos), 8 de diciembre (Inmaculada Concepción), y Viernes Santo.
- De carácter Cívico: como Fiesta Nacional de España el 12 de octubre, y el 6 de diciembre (día de la Constitución).

Además de un cuarto grupo de festivos hasta completar el máximo de doce, y de las que las Comunidades Autónomas podrán sustituir hasta tres fiestas por las que su

¹⁰³³ MONREAL BRINGSVAERD, E.: *Régimen legal y convencional de la jornada de trabajo*, en «*La jornada de trabajo: ley y convenio colectivo*», Consejo Económico y Social, Madrid, 2005, p.142.

¹⁰³⁴ El Real Decreto 2001/1983, quedaba derogado por el Real Decreto 1561/1995, excepto lo dispuesto en sus artículos 45, 46 y 47 en materia de fiestas laborales; Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, BOE núm.230, de 26 de septiembre de 1995.

¹⁰³⁵ Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, BOE núm.180, de 29 de julio de 1983.

¹⁰³⁶ El Real Decreto 2001/1983, derogaba el Real Decreto 2819/1981, de 27 de noviembre, en el que se determinaban las fiestas de ámbito nacional a efectos laborales, BOE núm.287, de 1 de diciembre de 1981; que a su vez fue modificado por el Real Decreto 3886/1982, de 29 de diciembre, por el que se modifican los Reales Decretos 2819 y 2820/1981, relativos a fiestas laborales de ámbito nacional, BOE núm.314, de 31 de diciembre de 1982, en el que se excluía como festivo el 29 de junio (San Pedro y San Pablo).

tradición les dicte: Lunes de Pascua de Resurrección¹⁰³⁷, 6 de enero (epifanía del Señor), 25 de julio (Apóstol Santiago), 19 de marzo (San José), Corpus Christi, y Jueves Santo. A las que debemos añadir los dos días¹⁰³⁸ que corresponden a las festividades locales, por tradición de cada municipio, tal y como anuncia el artículo 46 ET¹⁰³⁹.

Los festivos difieren de los descansos semanales en su fundamento, «pues a la obtención de un espacio de ocio y esparcimiento se antepone una finalidad fundamental, cual es la celebración de ciertas conmemoraciones, bien sea éstas de corte cívico o religioso»¹⁰⁴⁰. Pero el problema de este sistema de festivos, es que reside en el hecho de que «únicamente responde a las observancias de la religión cristiana, sin tener en cuenta las demás confesiones»¹⁰⁴¹. Si el descanso semanal entre lunes y viernes, «coincide con una fiesta laboral recogida como tal en su calendario laboral, recuperará dicha fiesta de acuerdo con la dirección del centro o la representación de los trabajadores (...) se llega a la conclusión de que los negociadores quisieron que los trabajadores afectos por el convenio colectivo, pudieran disfrutar de tantas fiestas como las que hubiera sido oficialmente reconocidas como tales. Para ello, si su día de descanso coincide con el festivo se les otorgaría otro en compensación»¹⁰⁴². Según la doctrina judicial, si no hay nada pactado y si el festivo cae en un día no laborable, el trabajador pierde el derecho a librar otro día, dado que el objeto del festivo es permitir la celebración de una determinada conmemoración. Aunque hay que tener en cuenta el total de horas de trabajo anuales no debe sufrir ninguna reducción¹⁰⁴³. Ante todo, las horas anuales de trabajo ya se establecen por convenio colectivo, y están cerradas en el calendario laboral, de hecho, en el calendario laboral se reflejan los días laborables y los días festivos. Y si descontamos los treinta días de vacaciones, de los que dispone

¹⁰³⁷ También de acuerdo con el artículo tercero de la Santa Sede de 3 de enero de 1979.

¹⁰³⁸ Inhábiles, retribuidas y no recuperables.

¹⁰³⁹ Según la sentencia del TSJ de Galicia de 19 de julio de 2006, «cuando se trata de fiestas locales, hace referencia a las del lugar donde se encuentra el centro de trabajo, y no el del domicilio del trabajador (que puede ser diferente)».

¹⁰⁴⁰ CABEZA PEREIRO, J.: «Descanso semanal, fiestas, permisos...», Cit., p.787.

¹⁰⁴¹ LARENA BELDARRAIN, J.: «Protección de la libertad religiosa (lección 4)», en AA.VV.: *Derecho Eclesiástico*, Dykinson, Madrid, 2004, p.115.

¹⁰⁴² STS de 2 de noviembre de 1999, Sala de lo Social (6859/1999). En este caso, el Tribunal condenó a la Comunidad Autónoma de Baleares a conceder a sus trabajadores, que prestaban servicios en turno fijo de mañana entre lunes y viernes, a un día libre para recuperar cada uno de aquellos festivos que cayeron en sábado, y que coincidían con su día libre semanal.

¹⁰⁴³ MONREAL BRINGSVAERD, E.: «Régimen legal y convencional de la jornada...», Cit., p.143.

regularmente un trabajador a lo largo del año, los festivos que coinciden en un día no laboral no son una pérdida de derechos.

Hubo que esperar al año 1985 para que se incluyera el día de la Constitución al calendario laboral, como fiesta laboral de ámbito nacional con el carácter de fiesta cívica¹⁰⁴⁴. El Real Decreto 1346/1989¹⁰⁴⁵ modificaba el artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, que se adoptó para asegurar un calendario laboral permanente¹⁰⁴⁶, de forma que todos los años fueran las mismas fiestas de carácter laboral de alcance nacional¹⁰⁴⁷. Se estableció un sistema en el que no era necesario contar con las fiestas que coincidieran con el domingo para sustituirlas, al trasladarlas al lunes inmediatamente posterior¹⁰⁴⁸. El sistema anterior producía incertidumbre «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»¹⁰⁴⁹.

Pues bien, el Real Decreto Legislativo 1/1995¹⁰⁵⁰, por el que se aprobaba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, modificó el artículo 37.2. Se añadió el 12 de octubre como fiesta que no se podían trasladar de fecha. A la par, se

¹⁰⁴⁴ La incorporación del día de la Constitución se realizó al sustituir el Lunes de Pascua, e incluirla en la relación de fiestas de ámbito nacional del Real Decreto 2403/1985, de 27 de diciembre, por el que se modifica el artículo 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.

¹⁰⁴⁵ Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre, por el que se modifica el artículo 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 de 1989.

¹⁰⁴⁶ Véase la STC 7/1985, de 25 de enero, fundamento jurídico séptimo: «existe, pues, en el artículo 37.2 del ET un evidente grado de indeterminación en cuanto al número total de fiestas laborales, de las que sólo se fija el número máximo; en cuanto al número total de fiestas nacionales, de las que sólo se fija el número mínimo, y en cuanto a las fiestas comunitarias, respecto de las cuales sólo se indica que han de responder a fiestas que por tradición sean propias de las Comunidades Autónomas. A este grado de indeterminación del precepto, que hace imposible su aplicación directa, hay que añadir que precisamente la inclusión del párrafo último, que atribuye a las Comunidades Autónomas la facultad de señalar las fiestas que les son propias, hace necesaria la existencia de una disposición de carácter general que garantice la uniformidad pretendida en el mencionado precepto de la Constitución en materia laboral en todo el territorio nacional y coordine los calendarios laborales de las distintas Comunidades». El Tribunal declaró que el Real Decreto 2819/1981, no invadía las competencias que en materia laboral atribuyen a las Comunidades Autónomas catalana y vasca sus respectivos Estatutos.

¹⁰⁴⁷ Y se garantizara el disfrute del descanso establecido en el artículo 37.2 ET.

¹⁰⁴⁸ La nueva redacción del apartado segundo del artículo 45 quedaba de la siguiente manera: «cuando alguna de las fiestas comprendidas en el número anterior coincida con el domingo, el descanso laboral correspondiente a la misma se disfrutará el lunes inmediatamente posterior», además de la eliminación de la fiesta del Corpus Christi de la lista.

¹⁰⁴⁹ Preámbulo Real Decreto 1346/1989.

¹⁰⁵⁰ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm.75, de 29 de marzo de 1995.

establecía que el traslado sería al lunes inmediatamente posterior al festivo que coincidiera en domingo¹⁰⁵¹. No podemos olvidarnos del artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, que estableció que cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la Empresa está obligada a abonar al trabajador además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75% como mínimo salvo descanso compensatorio.

A pesar de que el artículo segundo (1b) de la Ley de Libertad Religiosa establece que toda persona tiene derecho a «conmemorar sus festividades», existe un problema añadido en la esfera del mundo laboral y de los fieles de las confesiones minoritarias, «para poder modificar el régimen de descanso semanal y de festividades de los fieles de estas confesiones, la cuestión está en manos del empleador»¹⁰⁵². En particular, sobre los festivos de las leyes 25 y 26 del año 1992, Montoya Melgar afirmaba que «se prevé que las fiestas señaladas con carácter general puedan ser sustituidas (previo acuerdo) por otras más acordes con las tradiciones religiosas de las comunidades israelitas o islámicas»¹⁰⁵³.

No obstante, los convenios colectivos parecen el lugar apropiado, «para dar virtualidad práctica al referido derecho en la medida en que se trata del instrumento indicado para determinar las concretas condiciones de trabajo para un concreto sector en un ámbito geográfico determinado»¹⁰⁵⁴. En cierto modo, los trabajadores pueden hacer valer sus derechos, a las condiciones en que se encuentra un trabajador solo acordando las cláusulas de su contrato de trabajo. He aquí uno de los problemas que suscita el ejercicio del derecho de la libertad religiosa en la esfera laboral, «la imposibilidad de cumplir con sus obligaciones religiosas, dado que el

¹⁰⁵¹ Además se añadió que 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».

¹⁰⁵² GARCIA PARDO, D.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad Autónoma de La Rioja», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008, p.475.

¹⁰⁵³ MONTOYA MELGAR, A. / GALIANA MORENO, J. M. / SEMPERE NAVARRO, A.: «Comentarios al Estatuto de los Trabajadores», Cit., p.184.

¹⁰⁵⁴ GARCIA PARDO, D.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad Autónoma de La Rioja», Cit., p.475.

calendario laboral español no tiene en cuenta las mismas»¹⁰⁵⁵. Aunque la libertad de empresa incluye el derecho a organizar la actividad dentro de la empresa, los convenios colectivos evitan conflictos derivados de la identidad cultural y religiosa. En la misma línea pueden ampliarse o flexibilizarse los festivos laborales permitiendo que den cabida a otras tradiciones religiosas¹⁰⁵⁶.

A pesar de la similitud de los festivos con el descanso semanal, y de ser días destinados al ocio y al descanso del trabajador, su finalidad es la de «celebrar determinadas solemnidades religiosas o laicas»¹⁰⁵⁷, pero en todo caso de relevancia social¹⁰⁵⁸. Al estar fijados los días festivos en unas fechas determinadas y concretas, pueden coincidir con períodos considerados de inactividad del trabajador, entonces, el empresario no se encuentra obligado a trasladar ese día festivo o sustituirlo por otro día de descanso¹⁰⁵⁹. Los festivos pueden coincidir con estados de enfermedad¹⁰⁶⁰, coincidir con las vacaciones del trabajador¹⁰⁶¹, o bien, con otros diversos supuestos¹⁰⁶². También es cierto que los festivos deben disfrutarse en principio en la fecha de la solemnidad celebrada, pero no es menos verdad que la legislación prevé excepciones a la regla de librar ese festivo “por razones técnicas y organizativas”, tal y como se establece en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983¹⁰⁶³.

Del mismo modo, «se debe disfrutar el día de descanso festivo, acumuladamente o no, porque de lo contrario, es decir, si se trabajan y no se compensaran con otro descanso sustitutivo igual, además de burlarse el festivo, se estaría sobrepasando la

¹⁰⁵⁵ MORENO BOTELLA, G.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad de Castilla-La Mancha», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008, p.255.

¹⁰⁵⁶ MARTI SANCHEZ, J.: «El reconocimiento de la objeción de conciencia en el ámbito laboral: Derecho de libertad ideológica/religiosa versus derecho a la organización del empresario», en AA.VV.: *La jurisprudencia del TEDH en torno al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral*, Comares, Granada, 2016, p.262.

¹⁰⁵⁷ ALFONSO MELLADO, C. L. / PEÑA OLBIOL, S.: *Vacaciones, fiestas y descanso semanal*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1996, p. 85.

¹⁰⁵⁸ Véanse STSJ País Vasco de 16 de julio de 1997, STSJ Castilla y León de 28 de septiembre de 1992, y STSJ Galicia de 16 de junio de 1992.

¹⁰⁵⁹ ALFONSO MELLADO, C. L. / PEÑA OLBIOL, S.: «Vacaciones, fiestas y descanso...», Cit., p. 89.

¹⁰⁶⁰ Véase Sentencia del TSJ de Cataluña de 25 de septiembre de 1990.

¹⁰⁶¹ Véase Sentencia del TSJ de Madrid de 12 de noviembre de 1990.

¹⁰⁶² Véase STSJ de Castilla y León de 28 de septiembre de 1992, STSJ de Galicia de 30 de octubre de 1991, STSJ de Madrid de 31 de octubre de 1990, en ALFONSO MELLADO, C.L., PEÑA OLBIOL, S., «Vacaciones, fiestas y descanso semanal», Cit., p.89.

¹⁰⁶³ Rehabilitado por la disposición derogatoria única del Real Decreto 1561/1995, STS de 11 de febrero de 2010, Sala de lo Social, [ROJ: STS 1179/2010].

jornada anual pactada»¹⁰⁶⁴. Ahora bien, tal y como explicaba el TSJ de Castilla y León¹⁰⁶⁵, «el calendario de festividades aprobado por la Administración no puede ser modificado por los ciudadanos», hay que tener en cuenta que la fijación de los festivos y días de descanso concurren diversas finalidades. Sin embargo, el artículo 34.6 del ET atribuye a la empresa la facultad organizativa de elaborar el calendario anual, el Tribunal Supremo señaló que «es evidente que la empresa posee esa facultad, pero no es omnímoda ya que deberá respetar tanto las normas de carácter necesario, fiestas nacionales, locales, así como pactadas en convenio y el conjunto de condiciones que vengán rigiendo la jornada como resultado de acuerdos entre las partes o de una voluntad unilateral de la empresa cuando en este último caso se haya incorporado el acervo contractual de los trabajadores»¹⁰⁶⁶.

A pesar de todo, «la alteración de lo acordado, si no es pactada, sólo puede llevarse a efecto unilateralmente por el trámite previsto en el artículo 41 del ET , en cuanto califica como colectiva la modificación de las condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de un acuerdo o pacto colectivo (...) aunque es cierto que el artículo 34.6 del ET atribuye a la empresa la elaboración del calendario laboral, previa consulta e informe de los representantes de los trabajadores»¹⁰⁶⁷. No obstante, si la empresa opta por pactar el calendario laboral con los representantes de los trabajadores, no puede alterarlo unilateralmente, si no es por el procedimiento establecido en el artículo 41 ET. Es fundamental la negociación colectiva y que siempre haya un acuerdo entre ambas partes, para que no exista problema el trabajar en un día festivo.

Como afirma *Goñi Sein*, los tribunales de países como Canadá han recurrido a un «estándar de actuación para posibilitar la compatibilidad de la necesidad del trabajador de respetar sus fiestas religiosas y el buen funcionamiento de la empresa»¹⁰⁶⁸. Refiriéndose a un estándar de actuación de “*adecuación razonable*”¹⁰⁶⁹ que se aplica en Canadá para reclamar modificaciones de trabajo amparándose en un derecho fundamental. Pero en España se utiliza un criterio

¹⁰⁶⁴ STS de 2 de febrero de 2014, Sala de lo Social [ROJ: STS 2790/2014].

¹⁰⁶⁵ Sentencia del TSJ de Castilla y León (Valladolid), de 21 de febrero de 2005.

¹⁰⁶⁶ STS de 16 de junio de 2005, Sala de lo Social [ROJ: STS 3941/2005].

¹⁰⁶⁷ Sentencia del TSJ de Valencia de 23 de septiembre de 2008, Sala de lo Social (5435/2008).

¹⁰⁶⁸ GOÑI SEIN, J. L.: *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?*, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Navarra, Donosti, 2014, pp.56-57, [visto en Internet el 26 de agosto de 2016, <http://goo.gl/1SNW2d>].

¹⁰⁶⁹ «*reasonable accomodation*» acuñado por la jurisprudencia estadounidense.

diferente, dado que el Tribunal Constitucional admite como criterio el cumplimiento voluntario por parte del empresario. Podía ser de gran interés incorporar este estándar de actuación a nuestro ordenamiento jurídico, «a fin de ofrecer un adecuado tratamiento a la cuestión relativa a discernir en qué medida un derecho fundamental de acción positiva (...) puede ser ejercitado en el seno de la empresa, rechazando posturas excluyentes que consideran que el derecho fundamental debe ser sacrificado sin plantear tan siquiera si es viable»¹⁰⁷⁰.

3.2.2. Festivos en las Comunidades Autónomas

Las Comunidades Autónomas pueden sustituir las fiestas que por tradición les son propias. Se deben respetar como fiestas de ámbito nacional la Navidad, Año Nuevo, la Fiesta del Trabajo, el 12 de octubre que es la Fiesta Nacional de España, y el día de la Constitución. Además dos de los catorce festivos son locales y no se pueden cambiar. Pero tampoco pueden cambiarse la Asunción de la Virgen (15 de agosto), Todos los Santos (1 de noviembre), Inmaculada Concepción (8 de diciembre) y Viernes Santo. Pues bien, las Comunidades Autónomas pueden sustituir festivos de ámbito nacional relativos a la fiesta de San José (19 de marzo) o de Santiago Apóstol (25 de agosto). Además, según el artículo 45.3 del Real-Decreto 2001/1983, también pueden sustituir los festivos correspondientes al artículo III del Acuerdo con la Santa Sede, como el Jueves Santo o el 6 de enero. Igualmente tienen la competencia de poder trasladar al lunes las fiestas nacionales que coinciden con un domingo. Si alguna Comunidad Autónoma no puede establecer una de sus fiestas tradicionales, por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales, podrá añadir una fiesta más en el año que así ocurra, con carácter recuperable¹⁰⁷¹.

En definitiva, el calendario laboral para el año 2017 incluye como días festivos nacionales: el día de Reyes, Viernes Santo, día del Trabajo, Asunción de la Virgen, la Fiesta Nacional de España, el día de Todos los Santos, día de la Constitución, día

¹⁰⁷⁰ GOÑI SEIN, J. L.: «Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?», Cit., p.58.

¹⁰⁷¹ Se deben cumplir las obligaciones derivadas del Reglamento (CEE, EURATOM) núm.1182/71, de 3 de junio, por el que se determinan las normas aplicables a los plazos, fechas y términos. «Cada Estado miembro comunicará a la Comisión la lista de días previstos como días feriados por su legislación». Además, las comunidades Autónomas tienen la obligación de remitir cada año al Ministerio de Trabajo una relación de sus fiestas tradicionales para que puedan ser publicadas en el BOE.

de la Inmaculada y Navidad. A estos nueve días festivos nacionales hay que sumarles los dos festivos locales y las festividades autonómicas. El festivo de la Comunidad Autónoma de **Andalucía** se celebra el 28 de febrero “Día de Andalucía”, **Aragón** celebra su festividad el 23 de abril (San Jorge), **Asturias** el 8 de septiembre (Virgen de Covadonga), las **Islas Baleares** el 1 de marzo, **Canarias** el 30 de mayo, **Cantabria** el 28 de julio, **Castilla-La Mancha** el 31 de mayo, **Castilla y León** el 23 de abril, **Cataluña** el 11 de septiembre, la **Comunidad Valenciana** el 9 de octubre, **Extremadura** el 8 de septiembre (Virgen de Guadalupe), **Galicia** el 25 de julio (Santiago Apóstol), **Murcia** el 9 de junio, **Navarra** el 3 (San Francisco Javier) de diciembre, **la Rioja** el 9 de junio, **la Comunidad de Madrid** el 2 de mayo, **Ceuta** el día 2 de septiembre y **Melilla** el día 18 de septiembre. Todas y cada una de las Comunidades Autónomas celebran el día de su Comunidad, a excepción del **País Vasco** que la celebraba el 25 de octubre, día que coincidía con la fecha en el que fue aprobado por refrendo el Estatuto de Autonomía del País Vasco (1979)¹⁰⁷².

Las festividades de Comunidades Autónomas como la de Castilla y León tienen un gran arraigo, y una «multitud de tradiciones locales vinculadas a ritos y festividades católicas»¹⁰⁷³. La Comunidad Autónoma de Aragón también tiene unas raíces con una identidad histórica cristiana muy profunda. Y en pro de la conservación y fomento de los símbolos propios de esa singular identidad histórica aragonesa, las Cortes aragonesas del año 1461, declararon festivo para todo Aragón el día 23 de abril “San Jorge”¹⁰⁷⁴. La identidad aragonesa deriva de acontecimientos y experiencias de muchos siglos, por lo que si nos fijamos en su escudo, aparece la Cruz de Sobrarbe, y la Cruz de San Jorge, símbolos cristianos¹⁰⁷⁵.

¹⁰⁷² Fecha que fue eliminada en 2013. Ley 3/2013, de 14 de noviembre, de derogación de la Ley 2/2010, de 22 de abril, relativa a la declaración del 25 de octubre como Día del País Vasco *Euskadiko Eguna*. Además, establecieron el día 25 de julio como festivo oficial, Decreto 454/2013, de 3 de diciembre, por el que se modifica el Calendario Oficial de Fiestas Laborales de la Comunidad autónoma de Euskadi para el 2014.

¹⁰⁷³ RUANO ESPINA, L. / PUERTO GOZALEZ, J. J.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad Autónoma de Castilla y León», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008, p.259.

¹⁰⁷⁴ Para acreditar esa tradicional vinculación de la figura de San Jorge al día 23 de abril, se estableció la Ley 1/1984 de 16 de abril de las Cortes de Aragón.

¹⁰⁷⁵ El rey de Sobrarbe defendía la villa de Aínsa de los ataques de los musulmanes, pero cuando todo parecía perdido, una enorme cruz roja se posó sobre una encina, y dio a los cristianos el coraje suficiente para ganar la batalla. Y San Jorge es el prototipo del héroe medieval cristiano, su leyenda cuenta que en plena batalla de Alcoraz apareció montado en un caballo blanco y ayudó a los

La Comunidad Foral de Navarra se caracteriza por una marcada implantación de la religión católica, con un gran peso de las tradiciones históricas y la cultura cristiana. En todos los calendarios «donde se aprueban los días festivos se recogen las fiestas cristianas»¹⁰⁷⁶. Además el derecho foral navarro evoca festivos como la festividad de San Juan Bautista, San Miguel o la festividad de la Anunciación de Nuestra Señora¹⁰⁷⁷. La Ley Foral 18/1985 declaraba el día 3 de diciembre como Día de Navarra, “festividad de San Francisco Javier”. Establecía en su preámbulo que la figura del Santo «ha sido para los navarros un ejemplo señero de inquietud humana e intelectual, de talante entregado y aventurero, del hombre que no desdeñó dificultades ni esfuerzos para recorrer las zonas más alejadas de la Tierra. Es el prototipo del navarro universal abierto a las culturas y a los pueblos del mundo entero, recordado y admirado todavía hoy, por comunidades de gran número de países, en todos los continentes»¹⁰⁷⁸.

La Comunidad Autónoma de Galicia es mayoritariamente católica, aunque las Iglesias Evangélicas están presentes desde hace mucho tiempo en la Comunidad, y se han visto incrementadas de un modo notable debido a los flujos migratorios en los últimos años. La presencia musulmana es mucho menos significativa en comparación con otras zonas de España. El judaísmo tuvo una notable presencia durante la Edad Media, donde muchos judíos convivían en armonía en los barrios cristianos, aunque la expulsión de los judíos afectó mucho a esta comunidad, y se quedaron un gran número de conversos. A pesar de estar en Galicia hace más de 500 años, son muy pocos los judíos en España y de una procedencia muy diversa¹⁰⁷⁹. Los Testigos de Jehová es una de las confesiones minoritarias con una implantación más significativa en Galicia, y existe una pequeña presencia poco significativa de hinduistas, budistas y otros grupos religiosos. Pese a ello, todos los festivos celebrados son cristianos.

cristianos a conquistar Huesca. Al acabar encontraron cuatro cabezas de reyes moros, que son las que aparecen entre los brazos de la cruz. «Aragón: su identidad siglo a siglo», Gobierno de Aragón.

¹⁰⁷⁶ BLANCO, M.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad Foral de Navarra», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008, p.588.

¹⁰⁷⁷ Ley 1/1973, de 1 de marzo, por la que se aprueba la compilación del Derecho Civil Foral de Navarra, BOE núm.57, de 7 de marzo de 1973, leyes 354 y 589.

¹⁰⁷⁸ Ley Foral 18/1985, de 27 de septiembre, por la que se declara “Día de Navarra” el 3 de diciembre, festividad de San Francisco Javier, BON núm.119, de 2 de octubre de 1985.

¹⁰⁷⁹ GONZALEZ MORENO, B.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad Autónoma de Galicia», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008, pp.392-393.

La Comunidad Autónoma de Valencia tiene una mayoría de habitantes que profesan la religión católica, aunque los musulmanes han experimentado un crecimiento con presencia en las medias y grandes ciudades. Los festivos de esta Comunidad incluyen habitualmente la mención de festividades religiosas cristianas, «puede observarse que los ayuntamientos eligen como inhábiles aquellos días relacionados con el patronazgo de los Santos respecto del Municipio, atendiendo a la tradición y arraigo popular, y, en cierto modo, al hecho sociológico de la profesión mayoritaria de la religión católica por el pueblo valenciano»¹⁰⁸⁰.

En la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, la presencia de minorías religiosas muestra una configuración diversa, en cuanto a la presencia de entidades religiosas: católicas, evangélicas, musulmanas, judías, budistas, Testigos de Jehová, etcétera. La Iglesia Católica sigue manteniendo una amplia mayoría, de hecho, todas las festividades son católicas. Algo que ocurre de una manera similar en la Comunidad de Madrid, donde ocho de las fiestas señaladas por la Comunidad hacen referencia a festividades católicas¹⁰⁸¹.

A pesar de que las raíces de la sociedad murciana penetran en el mundo musulmán, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia celebra las festividades cristianas, y «dibujan un espectro religioso amplio y diverso fruto de la creciente multiculturalidad que atesora y de la que también atesoró en tiempos pasados»¹⁰⁸². Igualmente el mundo judío ha desempeñado un importante papel en la historia murciana. Actualmente es una Comunidad con una elevada inmigración de origen africano, donde conviven las culturas islámicas, judías, protestantes y Testigos de Jehová.

Asimismo, en la Comunidad Autónoma de Cataluña existe un pluralismo religioso como consecuencia del asentamiento de inmigrantes, donde conviven el judaísmo,

¹⁰⁸⁰ BONET NAVARRO, J.: «La regulación del factor religioso en la Comunitat Valenciana», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008, p.355.

¹⁰⁸¹ GARCIA GARCIA, R.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad Autónoma de Madrid», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008, p.481. Al ser Madrid la capital de España, se encuentran en ella los órganos representativos de todas las confesiones religiosas, además de una amplia presencia de diferentes minorías religiosas.

¹⁰⁸² SALCEDO HERNANDEZ, J. R.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad autónoma de la Región de Murcia», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008, p.533.

el Islam, el cristianismo ortodoxo, el adventismo, protestantismo, mormones, Testigos de Jehová, hinduismo, budismo, taoísmo, pero con una mayoría católica.

Por otro lado, la situación geográfica de la Comunidad Autónoma de las Islas Canarias junto a la costa africana, recibe una fuerte inmigración de miles de personas que se juegan la vida para perseguir el sueño de incorporarse al mercado laboral europeo. La incorporación de nuevos modelos culturales la centran en un ambiente multicultural, prueba de ello es la diversidad de entidades religiosas inscritas en el Registro de Entidades Religiosas (RER). Aunque la mayoría de las islas sigue siendo católica, existe un fuerte arraigo de la religión protestante, y se está disparando el número de musulmanes en suelo canario¹⁰⁸³.

Las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla son un caso especial por su ubicación en el continente africano. En ambas Ciudades Autónomas conviven personas de diferentes congregaciones religiosas. En cuanto al Islam, hay miles de musulmanes que se han nacionalizado españoles desde la década de los años 80, y residen en Ceuta y Melilla. Tanto la Ciudad Autónoma de Ceuta como la de Melilla, son las únicas que tienen reconocido oficialmente un festivo diferente a la religión católica, y es el 1 de septiembre, cuando los fieles de las congregaciones musulmanas celebran la fiesta del sacrificio. En estas Ciudades Autónomas hemos encontrado convenios colectivos que hacen referencia a los festivos religiosos de índole musulmana. El personal adscrito al IX Convenio colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, tienen reconocidos dos días al año de libre disposición por razones de libertad religiosa o aconfesional, que no están reconocidos en el calendario laboral¹⁰⁸⁴.

3.2.3. Días festivos de las minorías religiosas en los Acuerdos con el Estado

A día de hoy, solo tres confesiones religiosas minoritarias tienen firmado un Acuerdo con el Estado español. Son la Comisión Islámica de España (CIE), la Federación de Comunidades Israelitas de España (FCIE) y la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (FEREDE). El derecho a celebrar las festividades religiosas

¹⁰⁸³ COBO SÁENZ, M. I. / VALENCIA CANDALIJA, R.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad Autónoma de Canarias», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008, pp.176-177.

¹⁰⁸⁴ Véase IX Convenio colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, BOME extra núm.6, de 22 de abril de 2010.

recogidas en los Acuerdos, así como el día de descanso semanal reconocido por las tradiciones de las confesiones religiosas, proceden del derecho a la libertad religiosa corroborado en el artículo 16 CE, que fue desarrollado por la Ley de Libertad Religiosa¹⁰⁸⁵. Ahora bien, «no se trata de un derecho subjetivo sino una posibilidad que se convierte en derecho si hay pacto con el empresario»¹⁰⁸⁶.

3.2.3.1. Festivos en el Acuerdo con la CIE

El Acuerdo con la Comisión Islámica de España (CIE) establecido por la Ley 26/1992, adopta diez días festivos de carácter religioso en el artículo 12, según la Ley Islámica. Dichas fiestas, a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas se pueden sustituir, “*siempre que medie acuerdo entre trabajador y empresario*”, por las establecidas con carácter general en el artículo 37.2 ET, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. Dichas fiestas son:

- *AL HIYRA*, que corresponde al primero de *Muharram*, primer día del año nuevo Islámico.
- *ACHURA*, que corresponde al décimo día de *Muharram*, en la que se celebra la fiesta de los muertos.
- *IDU AL-MAULID*, corresponde al doceavo de *Rabiu 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 a los cielos. Es la noche en que el profeta tuvo la primera revelación, según explica el Corán en la *sura* 97. Los musulmanes creen que en el transcurso de esta noche Dios fija los acontecimientos de todo el año¹⁰⁸⁷: «*en el nombre de Allah, el Misericordioso, el Compasivo. Es cierto que lo hicimos descender en la noche del Decreto. ¿Y cómo hacerte saber qué es la noche del Decreto? La noche del Decreto es la mejor que mil meses. En ellas descienden los*

¹⁰⁸⁵ BONET NAVARRO, J.: «La celebración de festividades religiosas en...», Cit., p.293.

¹⁰⁸⁶ FERREIRO GALGUERA, J.: «Desarrollo de los Acuerdos de cooperación de 1992: luces y sombras», Cit., p.29.

¹⁰⁸⁷ DOLORS BRAMON: *Una introducción al Islam: religión, historia cultura*, Crítica, Barcelona, 2002, p.107.

ángeles y el espíritu con las órdenes de tu Señor para cada asunto. Paz, ella dura hasta despuntar el alba»¹⁰⁸⁸ [sura 97].

- *IDU AL-FITR*, corresponde a los días primero, segundo y tercero de *Shawwal* y celebra la culminación del Ayuno de Ramadán. Es la fiesta más importante para los musulmanes, se celebra con una gran comida y oraciones especiales, y tiene una duración de tres días.

- *IDU AL-ADHA*, corresponde a los días decimo, onceavo, y duodécimo de *Du Al-Hyyah* y celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham. Abraham estaba dispuesto a sacrificar a su hijo por orden de Dios. Momento en el que Dios le sujetó la mano y substituyó al muchacho por un cordero.

Todas las fiestas se celebran de acuerdo con el año musulmán¹⁰⁸⁹ que sigue la configuración del calendario lunar. El calendario lunar calcula los años según los ciclos lunares, y lo integran doce meses lunares, de luna nueva a luna nueva. Sin realizar ningún tipo de correcciones astronómicas con el objetivo de que las fiestas incidan en las mismas estaciones siempre. En otras palabras, cada año las fiestas retroceden once días en relación con el año solar, con lo que cada 32 o 33 años, vuelven a coincidir los años lunares y solares¹⁰⁹⁰.

Las dos grandes fiestas del calendario laboral musulmán son *Idu al-Firt*, que es el festivo correspondiente al final del ayuno del mes sagrado del ramadán, y la fiesta del sacrificio (*Eid al-Adha*), festivo con el que se termina la peregrinación a la Meca. La fiesta forma parte de un sistema de ordenación del tiempo, «marca el tránsito entre una secuencia temporal y la siguiente e implica la participación del grupo en su conjunto, conformando un sistema de estructuración y reestructuración social»¹⁰⁹¹. De hecho, todos los festivos de los musulmanes tienen un fuerte componente religioso. En la fiesta de *Eid al-Adha* los musulmanes repiten el ritual de Abraham con un cordero sano, y tal y como establece uno de los pilares del Islam distribuyen

¹⁰⁸⁸ MELARA NAVIO, A. (traductor): *El Corán, traducción comentada*, Kutubia, Granada, 1994, p.547.

¹⁰⁸⁹ El calendario musulmán comienza cuando el profeta huyó con sus seguidores de la Meca, hacia la población de *Yatrib*, en septiembre del año 622. En el año 637, el califa Umar la instituyó como punto de partida de la era islámica, «aunque decidió que no empezara en el momento en que Muhammad llegó a la ciudad, sino el primer día del año lunar en cuyo curso tuvo lugar esa ruptura». Véase DOLORS BRAMON: «Una introducción al Islam: religión, historia cultura», Cit., p.104.

¹⁰⁹⁰ BONET NAVARRO, J.: «La celebración de festividades religiosas en...», Cit., p.301.

¹⁰⁹¹ TARRES CHAMORRO, S.: *Religiosidad musulmana en España: El Ramadán como tiempo festivo*, Universidad de Almería, Zainak 18, 1999, pp.268-274.

una parte entre los pobres. Es un momento de alegría, de misericordia y perdón, y se recomienda olvidar cualquier rencor y ayudar a los necesitados¹⁰⁹².

En la fiesta de *IDU AL-ADHA*, el episodio coránico del sacrificio se separa del relato bíblico. Abraham sueña que inmola a su hijo: «*Y cuando tuvo bastante edad como para ir con su padre, dijo: Hijito ¡he soñado que te sacrificaba. ¿Mira pues, qué te parece?, Padre! Haz lo que se te ordena! encontrarás, si Dios quiere, que soy de los pacientes (Corán 37.101-102)*». Ahora bien, en el momento en el que Abraham lo iba a sacrificar, intervino Dios: «*Has realizado el sueño. Así retribuimos a quienes hacen el bien. Sí, ésta era la prueba manifiesta. Lo rescatamos mediante un esplendido sacrificio y perpetuamos su recuerdo en la posteridad (Corán 37.103-108)*»¹⁰⁹³.

Además, podemos observar que en convenios colectivos como el de Trabajo en el Campo de Almería¹⁰⁹⁴, en el artículo veintitrés, se establece que 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 tenga lugar». Del mismo modo, en el convenio colectivo del Trabajo en el Campo de las Islas Baleares¹⁰⁹⁵, también establece en su artículo veinticuatro en referencia a las fiestas y permisos, que los trabajadores por sus ideas religiosas disfrutaran de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que celebren fiestas diferentes a las del calendario laboral, aludiendo a “la Fiesta Chica” y a la “Fiesta del Cordero”. Así mismo, durante el mes de Ramadán la jornada podrá ser continuada.

Asimismo, en el convenio colectivo de panaderías de la Ciudad Autónoma de Melilla¹⁰⁹⁶ se establece que la fiesta musulmana de *Aid-El Kabir* es festivo, sin que haya lugar actividad laboral alguna. Y para el caso que dicha fiesta coincidiera con el descanso laboral del trabajador, descansaría el día siguiente hábil. Igualmente en el

¹⁰⁹² VAUCLAIR, D.: «Judaísmo, cristianismo, Islam, ritos en común y discrepancias», Cit., p.100.

¹⁰⁹³ CASTILLO CASTILLO, C. / PEREZ FERNANDEZ, M.: *Tradiciones populares judías y musulmanas*, Verbo Divino, Navarra, 2009, pp.211-212.

¹⁰⁹⁴ Convenio Colectivo Provincial de Trabajo en el Campo de Almería, Junta de Andalucía, Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Boletín Oficial de la Provincia de Almería (BOPA) núm.77, de 24 de abril de 2013, (Código Convenio nº 04000795011990).

¹⁰⁹⁵ Convenio Colectivo del sector “Trabajo en el Campo”, de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, Boletín Oficial de la Islas Baleares núm.21, de 15 de febrero de 2003.

¹⁰⁹⁶ Convenio colectivo del sector de las panaderías de la Comunidad Autónoma de Melilla, BOCM núm. 4052 de 16 de enero de 2004.

convenio colectivo del sector del metal en la Ciudad Autónoma de Ceuta¹⁰⁹⁷ establece que los fieles de las comunidades islámica pueden sustituir las fiestas de carácter religioso, como el día de *Iud Al-Fitr*, que culmina el ayuno del Ramadán, y el día del sacrificio del profeta *Idu Al-Adha*, además de un día de asuntos propios. También es festivo el día de *Iud Al-Fitr*, según el convenio de hostelería de Ceuta¹⁰⁹⁸. El convenio colectivo de la construcción de Ceuta¹⁰⁹⁹ también establece que, las festividades que según la ley islámica tienen carácter religioso, y se pueden sustituir “siempre que medie acuerdo entre las partes” a las establecidas con carácter general pro el artículo 37,2 ET, siempre que las necesidades de la empresa queden debidamente atendidas. Y serán el día de *Iud Al-Fitr* y el día de *Idu Al-Adha*. Igualmente ocurre lo mismo con el día de *Iud Al-Fitr* y el día de *Idu Al-Adha*, en el convenio colectivo del sector del comercio de Ceuta¹¹⁰⁰, con dos días libre de asuntos propios que se podrán aprovechar para cumplir con las obligaciones religiosas.

En el Convenio de colaboración entre la ciudad Autónoma de Melilla y la Comisión Islámica de Melilla¹¹⁰¹, se expuso que la libertad religiosa amparada por la Ley Orgánica de Libertad Religiosa comprendía el derecho a conmemorar sus festividades religiosas. Por lo que dicho Convenio, permitía que se podrían llevar a cabo actividades vinculadas con las celebraciones de las festividades religiosas musulmanas. En la actualidad la fiesta del sacrificio es un día festivo en las ciudades autónomas de Melilla y Ceuta desde el año 2010.

Según García Pardo, uno de los grandes problemas a los que se exponen los miembros de las comunidades musulmanas en el ejercicio de la libertad religiosa en España, es el cumplimiento de sus obligaciones religiosas en cuanto a la conmemoración de las festividades propias. Dado que el calendario laboral español

¹⁰⁹⁷ Convenio Colectivo del Sector del Metal, BOCCE núm.5361, de 2 de mayo de 2014, [visto en Internet el 22 de noviembre de 2016, <https://goo.gl/FPt0Kd>].

¹⁰⁹⁸ Convenio Colectivo de Hostelería de la Ciudad de Ceuta, BOCCE núm.5250, de 9 de abril de 2013, [visto en Internet el 22 de noviembre de 2016, <https://goo.gl/csgJ5a>].

¹⁰⁹⁹ Convenio Colectivo del Sector de la Construcción, BOCCE núm.5229, de 25 de enero de 2013, [visto en Internet el 22 de noviembre de 2016, <https://goo.gl/8idk9C>].

¹¹⁰⁰ Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Ceuta, BOCCE núm.5229, de 25 de enero de 2013, [visto en Internet el 22 de noviembre de 2016, <https://goo.gl/8idk9C>].

¹¹⁰¹ Convenio de Colaboración entre la Ciudad Autónoma de Melilla y la Comisión Islámica de Melilla, para la realización de distintas actividades de promoción y estímulo de la cultura y religión musulmanas en el marco de los valores de comprensión, respeto y aprecio a la pluriculturalidad de la población melillense, de 21 de julio de 2008, BOME núm.4525, de 29 de julio de 2008, [visto en Internet el 23 de noviembre de 2016, <https://goo.gl/r8nZi8>].

«no se ajusta, ni se inspira, ni tiene mínimamente en cuenta las creencias religiosas musulmanas»¹¹⁰². De la misma manera, el trabajador dentro de la esfera laboral, «se encuentra en una clara relación de inferioridad respecto al empresario»¹¹⁰³.

3.2.3.2. Festivos en el Acuerdo con la FCIE

La Ley 25/1992 determina los festivos de los miembros de la Federación de Comunidades Israelitas de España (FCIE). Según su Ley y tradiciones, que tienen un carácter religioso, pueden ser sustituidas del mismo modo que con los miembros de las comunidades musulmanas. Según el artículo 12 del Acuerdo, los festivos para los judíos, son:

- Año Nuevo (*Rosh Hashaná*), primer y segundo día.
- Día de Expiación (*Yon Kippur*).
- Fiesta de las Cabañas (*Succoth*), primero, segundo, séptimo y octavo día.
- Pascua (*Pesa*), primero, segundo, séptimo y octavo día.
- Pentecostés (*Shavuot*), primer y segundo día.

En definitiva suman un total de trece festivos, con celebraciones que duran en su caso varios días. Festivos que deben ser acordados entre trabajador y empresario. No obstante, según Bonet Navarro, sustituir los festivos del ET puede considerarse problemática, «si entendemos que tal sustitución no puede obrar sobre las fiestas mencionadas de modo expreso en el Estatuto de los Trabajadores, ya que este señala: “en cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo y primero de mayo, como fiesta del Trabajo”. Sin embargo, considero que tal disposición se refiere al carácter inmutable –o intocable– del que tales fiestas deben gozar en futuras regulaciones que concreten el calendario laboral, así como para las Comunidades Autónomas»¹¹⁰⁴. La mencionada sustitución puede hacerse por cualquiera de los catorce festivos, o bien compensar

¹¹⁰² GARCIA PARDO, D.: «Descanso semanal y festividades religiosas islámicas», Cit., p.167.

¹¹⁰³ Ibidem p.169.

¹¹⁰⁴ BONET NAVARRO, J.: «La celebración de festividades religiosas en...», Cit., pp.300-301.

los días festivos religiosos con días de vacaciones, u otras soluciones análogas, o bien por los mismos festivos que las Comunidades Autónomas pueden sustituir.

Las primeras referencias sobre los festivos religiosos de la comunidad judía las encontramos en el Éxodo, acerca de las leyes ceremoniales: *«tres veces al año celebraréis fiesta solemne en mi honor. Guarda la fiesta de los ázimos, comiendo ácimo siete días, como os he mandado, en el mes de Abib, pues en ese mes saliste de Egipto. (...) También la solemnidad de la recolección, de las primicias de tu trabajo, de cuando hayas sembrado en tus campos. También la solemnidad del fin del año y de la recolección, cuando hubieres recogido del campo todos sus frutos. Tres veces al año comparecerá todo varón ante el Señor Yahvé»* [Éxodo 23.14-17].

También encontramos referencias sobre las fiestas, cuando Yahvé le habla a Moisés en el Levítico 23.2-44, *«estas son las solemnidades, asambleas santas, que convocaréis»*, haciendo indicaciones al sábado, a la fiestas de pascua, a fiestas de los ázimos, la fiesta de las primicias, al año nuevo, a la fiesta de la expiación y a la fiesta de las chozas¹¹⁰⁵. De hecho, las fiestas israelitas se dividen en tres grupos diferenciados por su contenido ideológico: las denominadas fiestas de peregrinación (*Pesaj, Sabu'ot y Succoth*), las fiestas austeras (*Rosh Hashaná y Yon Kippur*), y las fiestas menores. Las fiestas de peregrinación celebran los grandes acontecimientos del pueblo israelita, como el éxodo, la alianza y la entrada en la tierra prometida. Las tres principales fiestas de peregrinación tienen su origen en fiestas agrícolas, y son la Pascua (*Pesah*), Pentecostés (*Sabuot*) y los Tabernáculos (*Sucot*). Estas fiestas fueron implantadas para recordar fechas históricas, en las cuales Dios demostró su merced al pueblo de Israel, y al mismo tiempo son fechas estacionales relacionadas con el cultivo de la tierra¹¹⁰⁶.

Las fiestas menores no están en la *Torá* y recuerdan hechos secundarios de la historia judía. Igualmente, las fiestas austeras se centran en la libertad humana que ha fallado y recuerdan la infidelidad del hombre a la fidelidad de Dios y son días de penitencia y profunda conversión. En ellas «predomina la confrontación crítica

¹¹⁰⁵ ALONSO SCHOKEL, A. / BENITO, A. / MUJICA, J. A./ SANMARTIN, J. (Traductores): *Los Libros Sagrados, Pentateuco II (Levítico-Números-Deuteronomio)*, ediciones cristiandad, Madrid, 1970, pp.99-103.

¹¹⁰⁶ SCHLESINGER, E.: «Manual de religión judía, principios, ritos y costumbres», Cit., p.98.

consigo mismo frente a Dios, más que la alegría»¹¹⁰⁷. Las fiestas judías poseen una virtud estimulante de la existencia colectiva, «delineándose como símbolos de las ideas alentadas por los profetas»¹¹⁰⁸. Las más importantes son Purim y Hanukkah.

Las fiestas austeras de *Ros Hasaná* y *Yom Kippur* son dos fiestas solemnes que coinciden con el inicio del año¹¹⁰⁹. Estas fiestas no aluden a hechos históricos o agrícolas, sino que están dominadas por la conciencia y la confesión de los propios pecados¹¹¹⁰. Se aplica un estricto ayuno de veinticuatro horas, en las que no se debe beber ningún tipo de líquido¹¹¹¹. Según la doctrina hebrea, el perdón está condicionado por la previa reconciliación con el prójimo, a quien se ofendió¹¹¹². Son fiestas esencialmente religiosas, destinadas a poner al individuo «frente al doble tribunal de Dios y de su propia conciencia»¹¹¹³.

Según la *Jewish Virtual Library*¹¹¹⁴, el calendario judío es lunar y comienza a partir de la luna nueva, justo cuando se empieza a hacer visible. El primer mes del calendario judío es el mes de *Nisan*, que coincide con la primavera, justo cuando se produce la Pascua, sin embargo, el año nuevo judío es en el séptimo mes (*Tishri*). A diferencia del calendario que usamos nosotros de doce meses, es que los calendarios lunares tienen 12,4 meses en cada año lunar, por lo que se pierden once días al año, que se compensan añadiendo un mes adicional.

Fiesta de Pascua (*Pesah*). En su origen fue una fiesta de primavera, cuando los pastores celebraban el paso del invierno al verano, los frutos y la vida. Era una fiesta en la que se usaban el pan y el cordero, que simbólicamente significa el paso de la esclavitud a la libertad, con lo que recuerda la opresión que se había vivido y el comienzo de la esperanza de una nueva vida¹¹¹⁵. También se la denomina fiesta del

¹¹⁰⁷ RODRIGUEZ CARMONA, A.: «La religión judía: historia y teología», Cit., p.681.

¹¹⁰⁸ SCHLESINGER, E.: *Tradiciones y costumbres judías, un viaje alrededor del año hebreo*, Israel, Buenos Aires, 1942, p.9.

¹¹⁰⁹ Según el calendario judío es a finales de septiembre, primeros de octubre (se celebran el 1 y el 10 de Tisri).

¹¹¹⁰ RODRIGUEZ CARMONA, A.: «La religión judía: historia y teología», Cit., p.687.

¹¹¹¹ DIAZ-MAS, P.: *El judaísmo: religión y cultura, Universidad del País Vasco (Curso de verano de San Sebastián-Los sefardíes: cultura y literatura)*, San Sebastián, 1987, p.29, [visto en Internet el 28 de marzo de 2017, <https://goo.gl/79H4Vx>]. Además, se adoptan una serie de actitudes penitenciales.

¹¹¹² SCHLESINGER, E.: «Manual de religión judía, principios, ritos y costumbres», Cit., p.96.

¹¹¹³ SCHLESINGER, E.: «Tradiciones y costumbres judías, un viaje...», Cit., p.121.

¹¹¹⁴ Véase *Jewish Virtual Library*, Una visión general del calendario judío, [visto en Internet el 25 de noviembre de 2016, <https://goo.gl/L6Asdt>].

¹¹¹⁵ RODRIGUEZ CARMONA, A.: «La religión judía: historia y teología», Cit., pp.667-669. Es una fiesta de 7 días de duración, se celebra en el hogar familiar, y existen rituales en la sinagoga.

pan de ázimo (*hag ha-massot*)¹¹¹⁶, como podemos observar en el Génesis: «guardarás la fiesta de los ázimos: siete días comerás ázimos, como te ordené, por el tiempo establecido del mes de Abib, pues en él saliste de Egipto» [Génesis 23.15]. O en el Levítico 23.5-6: «en el mes primero, a catorce del mes, al crepúsculo será la Pascua de Yahveh. El día quince de ese mismo mes será la fiesta de los Ázimos en honor de Yahveh; siete días comeréis ázimos». Al igual que es citada en el Deuteronomio 16.16: «tres veces al año comparecerá todo varón tuyo ante Yahveh, tu Dios, en el lugar que haya escogido; en la fiesta de los ázimos». Incluso cuando Moisés habla en el Éxodo de la muerte de los primogénitos de Egipto: «guardad, pues, la fiesta de los Azimos, porque en ese mismo día habré sacado a vuestra huestes del país de Egipto» [Éxodo 12.17].

En el tratado de la *Misná* dedicado a la Pascua se extiende a toda la celebración de los siete días. La celebración rigurosa de la Pascua constaba de la comida de un cordero junto con el pan de ázimo y hierbas amargas, a los que había que acompañar de narraciones de los acontecimientos históricos en los que estaba basada la fiesta. Con el tiempo se introdujeron himnos de alabanza, y según un ritual, beber cuatro copas de vino, en señal por los cuatro dones de la Pascua: libertad, salvación, redención y elección¹¹¹⁷. La religión judía se asegura la transmisión sobre sus generaciones, dejando en la memoria y de la tradición, “su persecución y exilio sufrido”. «Leemos la *Hagadá*¹¹¹⁸ donde recordamos que fuimos esclavos, se lee la misma *Hagadá* para la nueva generación o la vieja»¹¹¹⁹.

Fiesta de Pentecostés (*Sabuot*). La fiesta de Pascua es una preparación para la fiesta del *Sabuot* o de Pentecostés, ya que tiene lugar a los cincuenta días de la primera. También llamada fiesta de las semanas, «a partir del día siguiente al sábado, del día en que traigáis la gavilla de espigas, contaréis siete semanas completas. Contados así cincuenta días hasta el día siguiente del séptimo sábado, ofreceréis a Yahve una nueva oblación» [Levítico 23.15-16]¹¹²⁰. Es una fiesta con un carácter agrícola, en el que se agradece a Dios los frutos de la tierra, «tomarás una

¹¹¹⁶ SANCHEZ NOGALES, J. L.: «Aproximación a una teología de las religiones», Cit., p.418.

¹¹¹⁷ DEL VALLE, C.: *La Misná*, 2ª ed., Sígueme, Salamanca, 1997, p.289.

¹¹¹⁸ *Hagadá* significa leyenda. La *Hagadá del Pesaj* es un texto muy largo que va hilando las fases de un ritual donde se reza, se cena y se bebe; Se recuerda la persecución y el haber alcanzado la libertad de su pueblo.

¹¹¹⁹ AA.VV.: «Arrraigados, minorías religiosas en la Comunidad de Madrid», Cit., p.66.

¹¹²⁰ Después de indicar la fecha de la celebración del *Sabuot*, la *Torá* prescribe su modo de celebración.

parte de las primicias de todos los productos de tu suelo que coseches en la tierra que Yahvé, tu Dios, te da (...) ofrezco ahora las primicias (...) te regocijarás con los bienes que Yahvé, te ha dado» [Deuteronomio 26.2-11]. Son días de primavera, «días de resurrección para la naturaleza toda; días de libertad y regocijo para las miríadas de fuerzas naturales que despiertan aprestándose cada cual su labor; días en que el sol proyecta su rostro a nuestra tierra y con cálidos besos de amor hace germinar la simiente y derrama la savia en el cuerpo de los árboles y las hierbas del campo» [Mendele Mojer Sforim (1836-1917)]¹¹²¹.

Fiesta de los Tabernáculos (Sucot). Desde el punto de vista de la alegría popular, es la fiesta más importante de las fiestas de la peregrinación. Esta fiesta está conectada con la última cosecha del año. Comienza el día 15 del séptimo mes, después de haberse recogido la cosecha, y tiene una duración de siete días, al que se le añade un octavo día llamado la alegría de la Torá. El primer día es el *yom tov*, es un festival en el que está prohibido el trabajo, aunque en los otros días intermedios (*hol ha-mo'ed*) se permite el trabajo. También es conocida como la fiesta de las tiendas, en nombre de las tiendas en las que habitó Israel en su peregrinación por el desierto, y quedó asociada a la primitiva acción de gracias por la cosecha¹¹²².

Fiesta de Año Nuevo (Ros Hasaná). La fiesta de Año Nuevo hebreo es una fiesta donde se pide el perdón por los pecados cometidos durante el año anterior, y de buenos propósitos para el año entrante¹¹²³. La fiesta recuerda la creación de todas las cosas, entregadas al hombre¹¹²⁴. En *Ros Hasaná* se recuerdan acontecimientos fundamentales en la historia de la salvación. La liturgia representa el día de año nuevo como el día del nacimiento del mundo, día en que todos son juzgados por Dios, y los más justos son inscritos en el libro de la vida, los mediocres tienen tiempo de mejorar hasta el día de la reconciliación¹¹²⁵. Según Bentolila, la fiesta de Año Nuevo tiene un sentido «mucho más espiritual, más emocional, más a nivel familiar,

¹¹²¹ SCHLESINGER, E.: «Tradiciones y costumbres judías, un viaje...», Cit., p.111.

¹¹²² SANCHEZ NOGALES, J. L.: «Aproximación a una teología de las religiones», Cit., p.421.

¹¹²³ Es el comienzo del año religioso hebreo, y se celebra el 1 y el 2 de *Tisri*.

¹¹²⁴ Uno de los rituales más importantes es la lectura de la Torá en la sinagoga.

¹¹²⁵ SANCHEZ NOGALES, J. L.: «Aproximación a una teología de las religiones», Cit., p.422.

y un poco de repaso de las acciones que uno ha hecho durante el año pasado, compromisos hacia el año que viene»¹¹²⁶.

Fiesta de Yom Kippur. La fiesta del *Yom Kippur* representa el final de los diez días penitenciales, siendo el día del gran perdón, también llamado “el sábado de los sábados”. El día del perdón es una de las fechas más solemnes del calendario judío¹¹²⁷. Como en todas las fiestas que celebran los miembros de la religión judía, la fiesta comienza el día anterior con la puesta de sol, y termina con la puesta de sol del día siguiente, momento en que se pueden ver las primeras estrellas en el cielo nocturno. El comienzo de los festivos al atardecer del día anterior se expresa en un pasaje del Levítico: «os afligiréis; el noveno día del mes, desde la tarde hasta la tarde siguiente, guardaréis vuestro descanso» [Levítico 23.32]. Pero sus orígenes se encuentran en el Génesis: «y a la luz llamó día, y a las tinieblas noche, y hubo tarde y mañana, día primero» [Génesis 1.5], una cita repetida durante los seis días de la creación del mundo¹¹²⁸. Los maestros judíos interpretaron que este día era de ayuno completo, en el que había que dedicarse a las plegarias y al contenido espiritual. En la fiesta del *Yom Kippur* los judíos toman conciencia de que «es mejor llorar de indignación antes que quedarse inmóvil y paralizado ante las modas del mundo. En vez de quedarnos en los estrechos límites de nuestra conciencia individual, en *Yom Kippur* nos damos cuenta que ser judíos significa formar parte de una comunidad y una conciencia histórica»¹¹²⁹. A pesar de ser un día de perdón y de plegarias, es un día alegre. Hay una historia en el Talmud que cuanta la historia de que las hijas de Jerusalén salían a bailar dos veces al año, y que los chicos también salían en busca de una novia para casarse. Solo hay un momento triste, que se dedica al recuerdo de las víctimas del holocausto, y es en la plegaria del mediodía¹¹³⁰. El judío se quita de los pequeños clamores de pensamientos y acciones mundanas¹¹³¹.

¹¹²⁶ Declaración del presidente de la Comunidad Israelita de Ceuta, J. Bentolila, en BRIONES, R. / TARRES, S. / SALGUERO, O.: «Encuentros, diversidad religiosa en Ceuta y Melilla», Cit., p.113.

¹¹²⁷ En la *Misná*, en el tratado dedicado al día del Perdón, se narran en ocho capítulos como se desarrollan las prescripciones relativas al sacrificio del día de la expiación en el Templo, la preparación, los oficios y las ceremonias. «El perdón de los pecados no se obtiene si no hay arrepentimiento en el interior del corazón». En, DEL VALLE, C.: «La Misná», Cit., p.338.

¹¹²⁸ HERIBERTO HABER: «Fiestas y tradiciones judías», Cit., p. 22.

¹¹²⁹ FAINSTEIN, D.: «Iom Kipur: un tete a tete con Dios», *Maj'shavot Pensamientos*, Volumen 29, núm.1, 1990, p.9.

¹¹³⁰ HERIBERTO HABER: «Fiestas y tradiciones judías», Cit., p.24.

¹¹³¹ PHILIP GOODMAN: *The Yom Kippur Antology*, Jewish Publication Society, 4ª ed., Philadelphia, 1983, p.XIII.

Fiesta de Hanukkah. Es una fiesta que se celebra durante ocho días, y su elemento ritual más importante es el encendido de las velas. Es una fiesta de luz que se celebra en el solsticio de invierno, y procede de la época macabea cuando se purificó el templo profanado por los gobiernos seléucidas¹¹³². Su conexión con la luz procede del relato en el que el templo reconstruido por Nehemías «se renovó milagrosamente el fuego del sacrificio y en el tratado Sabbath del Talmud se narra el milagro de la luz durante la reconsagración»¹¹³³.

Fiesta de Purim. La fiesta de *Purim* recuerda la liberación ofrecida por Dios por medio de la valentía de una mujer en la época persa, Ester, tal y como narra su libro. Bueno, conmemora un episodio de la vida hebrea en Persia, donde vivían los descendientes de los judíos desterrados a Babilonia. El primer Ministro del rey *Asuero* decretó el aniquilamiento de los judíos persas, pero la fortuna les ayudo en forma de mujer. Fueron salvados por la reina Esther, que era la esposa judía de *Asuero*, y que consiguió la anulación de esa terrible orden. En cambio, el primer Ministro y sus secuaces fueron ahorcados¹¹³⁴. Amán era el favorito de rey, y todos los servidores del rey debían doblar la rodilla ante él. Pero el judío Mardoquero, ni postró sus rodillas ni se postró ante él, y Amán se llenó de furor, por lo que quiso destruir al pueblo del judío. Fueron mandadas cartas a todas las provincias ordenando matar a todos los judíos. Cuando la reina Esther se enteró, pidió al rey que salvara a su pueblo. Amán fue ahorcado en la horca que había preparado para Mardoquero, y el rey selló un edicto para revocar la muerte de los judíos. Mardoquero mandó celebrar todos los años el día catorce y quince del mes de *adar*, como los días en que habían obtenido el reposo, «librándose de sus enemigos, y celebrar el mes en que su tristeza habíase convertido en alegría, y su desolación en regocijo; y hacer de estaos días, días de festín y de alegría (...) por eso se llaman estos días *purim*, del nombre de *pur*» [Ester 12-16].

3.2.3.3. Festivos en el Acuerdo con la FEREDE

El Acuerdo con la FEREDE no ofrece ningún tipo de regulación frente a los festivos. Según Bonet Navarro el que no se mencionen en el Acuerdo las festividades puede

¹¹³² Se celebra la rebelión del pueblo judío contra la dominación griega en la antigua Palestina, y de que intentaran forzar a asimilar la cultura helena.

¹¹³³ SANCHEZ NOGALES, J. L.: «Aproximación a una teología de las religiones», Cit., p.424.

¹¹³⁴ SCHLESINGER, E.: «Manual de religión judía, principios, ritos y costumbres», Cit., p.105.

deberse a que la FEREDE ha rehusado a establecer un régimen propio de celebración de festividades, dada la enorme diversidad de Entidades integradas. También podría deberse a una ausencia de interés en garantizar su celebración, «por no considerarse algo necesario». O bien, «que no existe una disparidad de suficiente entidad con el régimen general de celebración de festividades religiosas (...) parte de una configuración cristiana»¹¹³⁵. Al no tener regulada la Ley 24/1992¹¹³⁶ un régimen de festividades no se puede exigir el derecho al disfrute de unas fiestas diferentes a las reguladas por el Estado español. Aun así, siempre cabe la posibilidad de disfrutar de un festivo determinado si se llega a un acuerdo entre empresario y trabajador, recuperando dicho día o cambiándolo por otro festivo del calendario laboral¹¹³⁷. Sin embargo los miembros de congregaciones protestantes celebran el “día de la Reforma”, que coincide con el día 31 de octubre. Celebrado en países como Chile de manera oficial. Esa fecha es el aniversario en el que Martín Lutero fijó sus 95 tesis en la puerta de la iglesia de *Wittemberg*. Y como hemos comprobado, es festivo en algunos Länder de Alemania.

3.2.3.4. Festivos de otras congregaciones con notorio arraigo

Budistas. El día más sagrado para los miembros de las congregaciones budistas es la fiesta de *Vesak* (día de la Luna llena), y se celebra en el mes de mayo. Hace 2.500 años nació Buda en ese mismo día, en el año 623 a.c.. También en el día de *Vesak* Buda alcanzó la iluminación, y el día en el que falleció. Las Naciones Unidas reconocieron internacionalmente el día de *Vesak*, como el día del plenilunio del mes de mayo de cada año¹¹³⁸. Reconociendo el día sagrado de los Budistas, en homenaje a la contribución de que el budismo, como una de las religiones más antiguas del mundo, continúa aportando espiritualidad a la humanidad¹¹³⁹.

Hindúes. Celebran acontecimientos referidos a alguna divinidad o al comienzo de las estaciones. Tienen como denominador común, la alegría, el descanso y el sentido del frescor y hermandad, para olvidarse de la monotonía y de la fatiga del

¹¹³⁵ BONET NAVARRO, J.: «La celebración de festividades religiosas en...», Cit., p.299.

¹¹³⁶ Ley 24/1992 de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (FEREDE).

¹¹³⁷ BONET NAVARRO, J.: «La celebración de festividades religiosas en...», Cit., p.299.

¹¹³⁸ Se observa en la Sede de Naciones Unidas y en todas sus oficinas alrededor del mundo.

¹¹³⁹ Reconocimiento internacional del día de *Vesak* en la Sede de las Naciones Unidas y otras oficinas de Naciones Unidas, Asamblea General, A/RES/54/115, de 8 de febrero de 2000. En el año 2017 coincide con el 10 de mayo.

trabajo diario. Por ello, las fiestas son muy importantes desde el punto de vista social, moral, y religioso. Las fiestas más notables son: *krsna Jayanti*, *Ganesa Ceturthi*, *Mahalaya amavasya*, *Navaratra*, *Dipavali*, *Makera Samkranti*, *Maha Sivaratri*, *Holi* y *Onam*¹¹⁴⁰. La fiesta más importante es *Dipavali* (fiesta de las luces). Es un conjunto de cinco fiestas que se celebran desde el decimotercer día de la mitad oscura (septiembre-octubre), hasta el segundo día de la mitad brillante del mes siguiente. El monzón ha terminado, y se festeja el regreso de la buena estación y de la fertilidad¹¹⁴¹. Es una fiesta muy popular en la que el primer día se prepara la fiesta, donde los comerciantes cierran cuentas y realizan homenajes a la diosa de la prosperidad (*laksmi*). El segundo día recuerda la victoria de *krsna* sobre el demonio *Nakara*, donde la gente intercambia felicitaciones y regalos. El tercer día (*dipavali*) se celebra para que la diosa de la prosperidad sea generosa durante el resto del año. Todo se ilumina con miles de lamparillas y rebosa felicidad por todas partes, acompañados de fuegos artificiales. El cuarto día recuerda la victoria de Visnú sobre el rey *Bali*, un día en el que los animales son venerados. Y el último día de fiesta, es la fiesta de los hermanos y las hermanas, y se recuerda la leyenda en la que Dios *Yama* visitó a su hermana *Yami*, la acogió con afecto y agasajó con un gran banquete¹¹⁴².

Testigos de Jehová. La única fiesta que celebran los Testigos de Jehová es la que conmemora la Muerte de Jesucristo. Aunque parezca raro, no celebran la Navidad, ni el Año Nuevo, ni la epifanía del Señor, ni el domingo de Pascua, ni tampoco celebran las fiestas nacionales. Consideran que este tipo de celebraciones tienen un origen pagano, y si se celebran uno puede caer en la idolatría. Tampoco celebran el Día de la madre o las fiestas locales. Para los Testigos de Jehová, Jesucristo no nació el 25 de diciembre como afirman los cristianos, sino en otra fecha diferente, el 1 de octubre, dado que era una época del año en la que los pastores cuidaban sus rebaños al aire libre según Lucas 2.8-12. Además creen que la lectura de la Biblia confirma que Jesús nunca mandó a los cristianos celebrar su nacimiento, tan solo les mandó que recordaran su muerte [Lucas 22.19-20]¹¹⁴³. La Cena del Señor es el único acontecimiento que la Biblia manda celebrar a los cristianos. Las fuentes

¹¹⁴⁰ ACHARUPARAMBIL: «Espiritualidad hinduista», Cit., pp.211-215.

¹¹⁴¹ DELUMEAU, J. (Dir.): «El hecho religioso», Cit., p.381.

¹¹⁴² ACHARUPARAMBIL: «Espiritualidad hinduista», Cit., pp.214-215.

¹¹⁴³ Tampoco celebran los cumpleaños porque no lo hacían los primeros cristianos, y los únicos que se celebran en la Biblia son de personas que no adoraban la Biblia.

bíblicas explican que la noche antes de su muerte, Jesús se reunió con sus discípulos para observar la Pascua, después de la cual se instituyó la Cena del Señor. Tanto el Apóstol Lucas como Pablo, registraron que cuando Jesús instituyó la conmemoración de su muerte, dijo «sigan haciendo esto en mi memoria» [Lucas 22:19; 1Cor 11:24]. Según el libro "*Perspicacia para comprender las escrituras*", estas palabras permiten concluir que Jesús quiso decir que sus seguidores deberían celebrar la Cena del Señor una vez al año, dado que la Pascua que se observaba en conmemoración de la liberación del pueblo de Israel, se celebra tan solo una vez al año¹¹⁴⁴. En la Carta que escribe Pablo a los Corintios se narra al detalle la última cena de Jesús, donde explica que se debe repetir: «haced esto como memoria mía» [1 Cor 11:25-26]. Es una ocasión que permite meditar sobre el inmenso amor de Dios, «pues Dios amó de tal manera al mundo, que entregó a su hijo Unigénito, para que todo el que cree en él no perezca, sino que tenga vida eterna» [Juan 3:16].

¹¹⁴⁴ WATCH TOWER: *Perspicacia para comprender la Biblia*, Vol.1, Watch Tower Bible and Tract Society of New York, New York, 1991, pp.457-458.

4. Factores que inciden en las relaciones laborales de los trabajadores de minorías religiosas

La globalización ha producido un fenómeno migratorio sin precedentes en los últimos años. Estos flujos migratorios de personas que pertenecen a diferentes religiones y que en sus países de origen es la religión mayoritaria, se encuentran en un dilema al insertarse en sociedades donde su religión se convierte en minoritaria. Nos encontramos con un problema sobre el derecho individual de la persona en materia de libertad religiosa, sobre todo en lo que concierne a sus convicciones. La globalización ha cambiado el mundo, ahora todas las personas están mezcladas en un sinfín de diferentes culturas y de tradiciones diversas. Aunque es bueno que aprendamos a convivir con rasgos a los que no estamos acostumbrados, es tan malo que intentemos imponer nuestra forma de vida, como el que nos intenten imponer la forma de vida de terceras personas ajenas a nuestros países. Se debe de buscar un punto de equilibrio y de tolerancia, que permita un ambiente multicultural que no genere fricciones en la sociedad y en las relaciones empresario-trabajador.

La inmigración ha trasladado a nuestra sociedad a miembros de otras religiones, religiones que se encuentran en minoría, y que tienen los mismos derechos que los de la mayoría. Estas personas que buscan el bienestar social y un grado de desarrollo humano, encuentran dificultades al intentar integrarse en la sociedad. Factores como la inmigración y la pluralidad cultural, afectan a la esfera del trabajador, y sobre todo tienen un gran impacto en la productividad. Aunque existe una ligera fragilidad en la dimensión privada en relación con el trabajo. Las diversas religiones tienden a perpetuar la vida religiosa en las relaciones laborales, lo cual genera problemas en la observancia del descanso y de las festividades impuestas por sus creencias. Los poderes de dirección del empresario modulan la estructura de las relaciones internas dentro de la empresa, con lo que se restringe la libre iniciativa del trabajador y el ejercicio de su libertad religiosa¹¹⁴⁵.

Analizamos como la globalización afecta a los individuos de las religiones minoritarias, que se desplazan en una búsqueda de una vida mejor, y como la tolerancia posibilita las diferencias entre personas, con culturas y religiones diferentes. La tolerancia es una virtud donde se deben respetar las prácticas

¹¹⁴⁵ MARTI SANCHEZ, J.: «El reconocimiento de la objeción de conciencia...», Cit., p.259.

religiosas de las demás personas, sobre todo dentro de las relaciones laborales. Hay que tener en cuenta que las sociedades actuales tienden a la aconfesionalidad de los Estados, y a pesar de ello conviven diferentes religiones que tienen el deseo de observar sus convicciones religiosas. Nos centraremos en la inmigración como fenómeno social, dado que enriquece el panorama religioso de nuestras sociedades. Se analiza el fenómeno de la inmigración en la UE y en España. De hecho, no se puede discriminar a nadie en base a su religión, por ello se analiza el factor de la discriminación y el principio de igualdad. También se analiza el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) como instrumento que da efecto a los derechos enunciados en la Declaración de los Derechos Humanos, así como diferentes directivas en la esfera laboral que prohíben cualquier tipo de discriminación. Sin olvidarnos del problema de la discriminación, acompañado del problema añadido del estrés que produce no poder observar los preceptos religiosos en días festivos y el descanso semanal propios de cada religión.

4.1. Globalización y multiculturalidad

La globalización es una difusión mundial de modos, valores o tendencias que fomentan la uniformidad de gustos y costumbres. La Real Academia de la Lengua Española (RAE) define la globalización como un proceso por el que las economías y los mercados, con el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, adquieren una dimensión mundial, de modo que dependen cada vez más de los mercados externos y menos de la acción reguladora de los Gobiernos. La globalización es un hecho que desborda fronteras y condiciona a toda la sociedad. El problema es que crea un crecimiento desigual dentro de los mercados y su dimensión mundial, ya que incide sobre las personas, concentrando la riqueza y produciendo fenómenos migratorios. Se produce una diversificación en la producción que hace que empresas multinacionales y transnacionales cierran las empresas en determinados países para trasladarse a otros, donde los salarios son más bajos o que tienen una mayor permisibilidad sobre las normas. Ese problema de deslocalización genera inestabilidad en las relaciones laborales e incide sobre los trabajadores, ocasiona pobreza y desigualdad. Aun cuando puede suponer una ventaja empresarial, supone desafíos y genera problemas y conflictos de carácter social, étnicos y religiosos.

Es cierto que los Estados han flexibilizado la regulación laboral, y han incrementado su intervención para aumentar la competitividad de sus empresas¹¹⁴⁶. Como afirma Tortosa, el “*Dios Mercado*” produce un incremento de las migraciones, al ser la fuerza de trabajo uno de los factores de producción que también se globaliza, y existe una alta producción en la periferia que va al encuentro donde hay menos producción. Es un proceso de desregularización de los mercados laborales¹¹⁴⁷. Los países desarrollados pierden empleos, aunque la paradoja hace que las ganancias que proporciona el comercio permiten la creación de nuevos puestos de trabajo. Y en estos países, los empleos que no quiere la población autóctona son ocupados por inmigrantes, ya sean legales o ilegales¹¹⁴⁸. La globalización es una realidad desde el punto de vista económico, y desde el punto de vista laboral, que se ha traducido en el traslado de los sistemas de producción a cualquier punto del globo. Ha supuesto el desplazamiento de trabajadores en su búsqueda de mejores oportunidades laborales. Conlleva que los extranjeros importan sus propias culturas, sus formas de comportamiento, «cuyo núcleo central radica en la moral, el derecho y los valores a ellos asociados»¹¹⁴⁹. El hecho es que genera sociedades multiculturales, con los posibles problemas xenófobos que engendran, dado que coexisten culturas diferentes, sin olvidarnos de que el pluralismo es una manifestación del respeto a las minorías. Además, el multiculturalismo presupone una sociedad plural «que otorga igual valor a las distintas culturas que coexisten en una misma sociedad política»¹¹⁵⁰.

Todas las culturas están en permanente evolución, reciben influencias y se adaptan a los cambios sociales, y por tanto, definen su identidad. Pese a ello, la religión juega un papel muy importante para contribuir a que la gente se sienta más cómoda y protegida. Pero los conflictos aparecen cuando no se pueden armonizar las prioridades y la elección de un valor choca contra el otro. No obstante, debe de haber un respeto y tolerancia a las demás culturas, hay que aceptar la diversidad

¹¹⁴⁶ ESTEVEZ ARAUJO, J. A.: *El revés del Derecho, transformaciones jurídicas en la globalización neoliberal*, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2005, p.45

¹¹⁴⁷ TORTOSA, J. M.: «Globalización: tendencias, ideologías y políticas», en AA.VV.: *Estado y Globalización*, Tramasocial, Quito, 1998, p.17.

¹¹⁴⁸ SOROS, G.: *Globalización*, Planeta, Barcelona, 2002, p.60.

¹¹⁴⁹ AA.VV.: *La situación de los extranjeros en relación con el orden social*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005, p.120.

¹¹⁵⁰ ROJAS BUENDIA, M. M.: «La laicidad como principio fundamental de participación e inclusión de las minorías religiosas en la sociedad intercultural», *Revista de Filosofía, Derecho y Política*, núm.6, 2007, p.78.

cultural¹¹⁵¹. Sin embargo, en la escena internacional se está asistiendo a un peligroso retroceso de diversos fenómenos de carácter político-religioso. Se busca una «perfección eminente, terrenal e inmediata y para los seguidores de estos “movimientos” la lucha y la perseverancia son los elementos fundamentales para lograr los objetivos que se persiguen. El resurgir religioso extiende sus manifestaciones a todas las religiones con movimientos de renovación carismáticos e integrismos radicales que se han convertido en un peligroso elemento de desestabilización de las relaciones internacionales»¹¹⁵². Refleja un cambio en la cultura, y genera demandas sociales, sobre todo de personas diferentes, que adquieren un mayor sentido de lo que representan y de su identidad. Donde todos los colectivos comparten un sistema de creencias y valores, y tanto individuos como colectivos luchan por satisfacer sus intereses. Por ello, la existencia de conflictos demuestra que la legitimidad de las creencias, han de ser utilizados «para conseguir adaptar y aceptar las diferencias culturales está muy lejos de ser aceptada»¹¹⁵³. Hay que tener en cuenta que tanto la religión Judía como el Islam, «coinciden en considerar que cultura y sociedad forman un todo con la religión, por lo que no existe entre secular y religioso, estado e iglesia»¹¹⁵⁴.

Normalmente, los individuos se identifican más fácilmente con aquellos con los que tienen más en común, que con aquellos que tienen menos. Se suelen congregar con los que profesan su misma religión, y buscan las comodidades de los hablantes nativos que se expresan en su misma lengua, y tienen unas específicas tradiciones. Pero las comunidades culturales se desarrollan interactuando e influyendo las unas con las otras¹¹⁵⁵, y coexisten las diferentes culturas en un mismo espacio. Por ello, los países de nuestro entorno han desarrollado diferentes respuestas institucionales al multiculturalismo. La primera es una asimilación o adaptación de la cultura foránea a las costumbres y formas de vida de la comunidad de acogida, cosa que no suele ocurrir salvo en contados casos. La segunda, es una autonomía o coexistencia de las diferentes culturas dentro de la sociedad, de modo que las reglas de la

¹¹⁵¹ ORIZO, F. A.: «Conciliación y conflictos de valores, entre lo particular y lo global», en AA.VV.: *Movimientos de personas e ideas y multiculturalidad*, Vol.1, Universidad de Deusto, Bilbao, 2003, pp.154-156.

¹¹⁵² RHENAN SEGURA, J.: «La libertad religiosa en el sistema de Naciones...», Cit., pp.113-114.

¹¹⁵³ GIANNI, M.: «¿Cuál podría ser la concepción liberal de ciudadanía diferenciada?», en AA.VV.: *La multiculturalidad*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2001, pp.20-21.

¹¹⁵⁴ FERRARI, S.: *El espíritu de los derechos religiosos, Judaísmo, cristianismo e islam*, Herder, Barcelona, 2003, p.93.

¹¹⁵⁵ JACOB T. LEVY: *El multiculturalismo del miedo*, Tecnos, Madrid, 2003, pp.21-22.

comunidad de acogida deben ceder ante la excepción cultural de la comunidad foránea, sin intervenir para nada, con el consecuente riesgo de marginación. Y por último, una integración o reconocimiento de la cultura foránea pero no en todas sus manifestaciones, «que lo que se pretende es permeabilizar las distintas comunidades para que éstas se transformen recíprocamente mediante un proceso dinámico, lo que supone preservar la multiculturalidad pero dentro del marco de unos principios comunes de convivencia»¹¹⁵⁶.

La incorporación de minorías religiosas a través de la inmigración son las fuentes más comunes de diversidad cultural en los Estados modernos. El desafío del multiculturalismo consiste en acomodar las diferencias de los nacionales con estos grupos, de una manera estable y moralmente defendible. Uno de los principales mecanismos para acomodar diferencias culturales es la protección de los derechos civiles y políticos, que permiten a los individuos formar y mantener los diferentes grupos que constituyen una sociedad civil. En definitiva, adaptar estos grupos a las circunstancias cambiantes, y fomentar sus perspectivas e intereses en la totalidad de la población¹¹⁵⁷. Según Naciones Unidas, todos los individuos tienen derecho a ser diferentes y se considerados como tales¹¹⁵⁸. Derecho que se relaciona con la facultad a no ser forzados a asimilarse, y se condenan las prácticas susceptibles de conducir a la asimilación forzosa de grupos culturales y religiosos. Por lo que una identidad de origen religioso, no puede afectar a la facultad que tienen los seres humanos de vivir de manera diferente. Del mismo modo, existe el derecho de decidir con plena libertad, en qué medida un individuo o grupo, desea mantener su propia cultura e identidad cultural, o incorporarse a la cultura dominante¹¹⁵⁹.

El pluralismo hace referencia a una convivencia pacífica entre formas de vida y grupos de personas que piensan de manera diferente. Las distintas culturas no deben de entrar en conflicto, deben de coexistir e interrelacionarse de manera pacífica. De hecho, como afirma Habermas, en nuestras sociedades pluralistas «vivimos con evidencias cotidianas que se alejan cada vez más del caso modélico de un Estado nacional con una población culturalmente homogénea. Aumenta la

¹¹⁵⁶ AA.VV.: «La situación de los extranjeros en relación con el orden social», Cit., p.121.

¹¹⁵⁷ WILL KYMLICKA: *Ciudadanía multicultural*, Paidós Ibérica, Barcelona, 1996, p.46.

¹¹⁵⁸ Declaración de Naciones Unidas sobre la Raza y los Prejuicios Raciales (27/11/1978).

¹¹⁵⁹ CONTRERAS MAZARIO, J. M.: «Inmigración e interculturalidad religiosa», en AA.VV.: *Inmigración, Multiculturalismo y Derechos Humanos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pp.206-207.

multiplicidad de formas de vida, grupos étnicos, confesiones religiosas e imágenes del mundo. No existe para ello ninguna vía alternativa, a no ser que se pague el precio normativamente insoportable de las limpiezas étnicas»¹¹⁶⁰. Incluso la exigencia de la coexistencia en igualdad de derechos, se encuentra sometida a la reserva de que las confesiones y prácticas religiosas protegidas no pueden contradecir los principios constitucionales vigentes. Se podría afirmar que el pluralismo postula el reconocimiento recíproco de las distintas identidades religiosas «que conviven en una misma sociedad política, donde el poder se diversifica en una pluralidad de asociaciones voluntarias que contribuyen a la concordia»¹¹⁶¹. El pluralismo moral y religioso que se encuentra en nuestras sociedades «exige que los ciudadanos comprendan y practiquen adecuadamente la tolerancia activa hacia los diferentes, pero que conozcan también cuáles son sus límites»¹¹⁶².

En relación con la observancia de los días de descanso, y de las festividades religiosas de las minorías, deberíamos preguntarnos si el Estado tiene en cuenta a dichas minorías para que puedan observar sus creencias religiosas. Como afirma Contreras Mazario, es difícil encontrar el punto de equilibrio entre las necesidades religiosas de las personas, las necesidades que hoy en día marcan los mercados, y las organizaciones internas de las empresas. Los Estados suelen restringir el derecho a determinadas religiones minoritarias, al no incluir sus festividades religiosas como festividades oficiales, o bien dentro del ámbito privado, «autorizando la concertación de acuerdos entre empleados y empresarios que tiendan a la satisfacción mutua de intereses»¹¹⁶³. En cuanto a las obligaciones del Estado tendentes a facilitar el ejercicio de la libertad religiosa, el Tribunal Constitucional estableció que, «no puede seguirse, porque es cosa distinta, que esté también obligado a otorgar prestaciones de otra índole para que los creyentes de una determinada religión puedan cumplir los mandatos que les imponen sus creencias»¹¹⁶⁴.

En nuestra sociedad el pluralismo cultural constituye la respuesta a los intercambios culturales, y al desarrollo de las capacidades creadoras que alimentan la vida

¹¹⁶⁰ HABERMAS, J.: *La inclusión del otro*, Paidós Ibérica, Barcelona, 1999, p.94.

¹¹⁶¹ ROJAS BUENDIA, M. M.: «La laicidad como principio fundamental de participación e inclusión de las minorías religiosas en la sociedad intercultural», Cit., p.78.

¹¹⁶² CIFUENTES PEREZ, L. M.: *¿Qué es el laicismo?*, Laberinto, Madrid, 2005, p.94.

¹¹⁶³ CONTRERAS MAZARIO, J. M.: «Inmigración e interculturalidad religiosa», Cit., p.205.

¹¹⁶⁴ STC 166/1996, de 28 de octubre de 1996.

pública¹¹⁶⁵. Como resultado, la multiculturalidad actual se traduce en una mayor oferta de religiones que operan en un mundo globalizado. A parte de esto, la religión en Europa es un elemento que ha condicionado las identidades colectivas, «y que mayores y más trágicos enfrentamientos entre grupos ha provocado»¹¹⁶⁶.

Al mismo tiempo, el TEDH ha reconocido que el pluralismo se apoya en el reconocimiento y el respeto de la diversidad y la dinámica de las tradiciones culturales, de las identidades étnicas y culturales, de las creencias religiosas, y que la integración armoniosa de las personas y grupos con identidades diferentes es esencial para la cohesión social¹¹⁶⁷. De cuanto se ha dicho hasta el momento, cabe concluir que los argumentos a favor de la diversidad cultural pueden extenderse al fenómeno de la diversidad religiosa. Supone una tendencia a la valoración positiva del pluralismo y del multiculturalismo, teniendo en cuenta que «la mayoría de las personas están vinculadas a su propia cultura, y tienen interés legítimo en preservar ese vínculo»¹¹⁶⁸. Además, la globalización se presenta como un proceso homogeneizador, «que parte de la superioridad de la cultura occidental y que pretende neutralizar las diferencias, sobre todo aquéllas que amenazan la estabilidad del sistema»¹¹⁶⁹.

4.2. La Tolerancia como vía de convivencia

Como decía *Voltaire* (1694-1778) en el «*Tratado sobre la tolerancia*»¹¹⁷⁰, no hay que ser tolerante con la intolerancia, si se tolera ésta, no queda sitio para la tolerancia. Incluso *Montesquieu* (1689-1755) en «*Del espíritu de las leyes*», afirmó que la tolerancia es un valor moral y que «la libertad es el derecho de hacer todo lo que las leyes permiten»¹¹⁷¹. Son mucho más profundas las reflexiones de *John Locke*, en las

¹¹⁶⁵ Declaración Universal de la UNESCO sobre la diversidad cultural, 2 de noviembre de 2001.

¹¹⁶⁶ RUIZ VIEYTEZ, E. J.: «Religiones, identidad y derechos humanos: cuestiones y debates para el siglo XXI», en AA.VV.: *Derechos humanos y diversidad religiosa*, Alberdania, Zarautz, 2010, pp.21-22.

¹¹⁶⁷ *Gorzelik y otros v Polonia* (2004), de 17 de febrero de 2004.

¹¹⁶⁸ RELAÑO PASTOR, E.: «La protección internacional de las minorías religiosas», Cit., p.105.

¹¹⁶⁹ SALAZAR BENITEZ, O.: «De la ciudadanía excluyente a la igualdad en las diferencias», en AA.VV.: *Inmigración y Derechos de los extranjeros*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba, Córdoba, 2005, p.28.

¹¹⁷⁰ ARAMAYO, R.: *Voltaire Tratado sobre la tolerancia*, Santillana, Madrid, 1997, «el derecho de la intolerancia es, por lo tanto, absurdo y bárbaro: es el derecho de los tigres, y es mucho más horrible, porque los tigres sólo matan para comer, y nosotros nos hemos exterminado por unos párrafos» (p.31); «sabéis que la intolerancia sólo produce hipócritas o rebeldes» (p.47).

¹¹⁷¹ MONTESQUIEU: *Del espíritu de las leyes*, Tecnos, Madrid, 4ª ed, 1998, p.106. También afirmaba que «cuando las leyes de un Estado toleran diversas religiones, ha de obligarlas a que ellas se

«*Cartas sobre la tolerancia*», donde se afirmaba que la iglesia era una sociedad libre del hombre, y que se unían espontáneamente para servir a Dios en público. Por lo que la misión del Estado se limitaba a salvaguardar los derechos naturales y civiles del hombre, y no debía atentar contra la libertad religiosa. Deben tolerarse todas las religiones¹¹⁷², pero «el magistrado no debe tolerar dogma ninguno que sea contrario al bien del Estado y a las buenas costumbres, tan necesarias para la conservación de la sociedad civil»¹¹⁷³. Si «yo observo el viernes con el mahometano, o el sábado con el judío, o el domingo con el cristiano (...) no veo nada en todo esto, si se hace sinceramente y en conciencia (...) los errores de algunos de quienes profesan una religión no la descreditan más a ésta»¹¹⁷⁴.

En un régimen de tolerancia religiosa no se reconoce el derecho a la libertad religiosa, aunque no se castigan las conductas contrarias a la ley general que se impone por parte de una religión de forma oficial. España comenzó a ser tolerante con las religiones no católicas en el siglo XIX, y cambió de una manera más tímida con la Ley de Libertad Religiosa del año 1967. El cambio radical se produjo tras la Constitución del año 1978, donde España paso a ser un Estado aconfesional bajo un régimen de libertad religiosa, no de tolerancia religiosa. La tolerancia presupone una cierta actitud benevolente por parte del legislador, pero no hacia las ideas que motivan la objeción de conciencia, sino hacia la conducta del objetor, por considerar su conducta poco perniciosa, y se permite al objetor que no cumpla la ley para salvaguardar las exigencias dictadas por su propia conciencia¹¹⁷⁵.

toleren entre sí. Toda religión reprimida se hace represora; al salir de la opresión combate a la religión que la oprimía, no por su doctrina sino por su tiranía. Es útil, por consiguiente, que las leyes impongan a todas las religiones, además del deber de no perturbar la marcha del Estado, el de respetarse las unas a las otras» (p.318).

¹¹⁷² FRAILE, G.: *Historia de la filosofía III (del Humanismo a la Ilustración)*, editorial católica, Madrid, 1966, p.786.

¹¹⁷³ JOHN LOCKE: «Carta sobre la Tolerancia», en JOHN LOCKE (edición de PRIETO SANCHIS, L. y BETEGON CARRILLO, J.): *Escritos sobre la Tolerancia*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1999, pp.140-141.

¹¹⁷⁴ JOHN LOCKE: «Ensayo sobre la Tolerancia», en JOHN LOCKE (edición de PRIETO SANCHIS, L. y BETEGON CARRILLO, J.): *Escritos sobre la Tolerancia*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1999, p.85.

¹¹⁷⁵ GONZALEZ DEL VALLE, J. M.: *Derecho eclesiástico español*, 6ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2005, pp.140-142.

La tolerancia es una virtud que conduce al respeto, «a la apertura y al reconocimiento del otro en cuanto otro»¹¹⁷⁶. La tolerancia posibilita las diferencias entre personas, sobre todo la diversidad de opinión, social, étnica, cultural y religiosa. La tolerancia hace «posible la coexistencia pacífica de grupos de humanos con diferentes historias, culturas e identidades»¹¹⁷⁷, donde la coexistencia pacífica es un principio moral. Son compatibles con la homogeneidad cultural, la existencia de múltiples grupos étnicos o comunidades religiosas. En donde es interesante pensar, que «los otros» también tienen derechos, a pesar del ejercicio de esos derechos de manera que no nos sean atractivos a nosotros. Hay que respetar, escuchar y aprender, aunque sea difícil vivir con algunas diferencias particulares¹¹⁷⁸. Es más, la tolerancia religiosa se ha transformado en la idea de libertad de conciencia individual, que consiste en el derecho individual del individuo a la libertad de culto¹¹⁷⁹.

La Carta de las Naciones Unidas declara «reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana (...) y con tales finalidades a practicar la tolerancia»¹¹⁸⁰. A tenor de la Carta de las Naciones Unidas, la UNESCO¹¹⁸¹ presentó la Declaración de Principios sobre la Tolerancia, donde se ofrece una amplia definición en su artículo primero: *«la tolerancia consiste en el respeto, la aceptación y el aprecio de la rica diversidad de las culturas de nuestro mundo, de nuestras formas de expresión y medios de ser humanos. La fomentan el conocimiento, la actitud de apertura, la comunicación y la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. La tolerancia consiste en la armonía en la diferencia. No sólo es un deber moral, sino además una exigencia política y jurídica. La tolerancia, la virtud que hace posible la paz, contribuye a sustituir la cultura de guerra por la cultura de paz»*¹¹⁸².

¹¹⁷⁶ GUTIERREZ DEL MORAL, M. J. / CAÑIVANO SALVADOR, M. A.: *El Estado frente a la libertad de religión: jurisprudencia constitucional española y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Atelier, Barcelona, 2003, p.50.

¹¹⁷⁷ WALZER, M.: *Tratado sobre la tolerancia*, Paidós Ibérica, Barcelona, 1998, p.16.

¹¹⁷⁸ Ibidem pp. 24-26.

¹¹⁷⁹ WILL KYMLICKA: «Ciudadanía multicultural», Cit., p.215.

¹¹⁸⁰ Carta de las Naciones Unidas, [visto en Internet el 10 de octubre de 2016, <https://goo.gl/YHi50>].

¹¹⁸¹ La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), entro en vigor en el año 1946, fue creada para crear las condiciones propicias para un diálogo entre las civilizaciones, las culturas y los pueblos, fundado en el respeto de los valores comunes.

¹¹⁸² UNESCO, Declaración de Principios sobre la Tolerancia, 16 de noviembre de 1995, [visto en Internet el 12 de octubre de 2016 <https://goo.gl/35i2h>].

Se afirma que la tolerancia es una actitud activa de reconocimiento de los derechos humanos universales, y de las libertades fundamentales de los demás. La tolerancia, es la responsable que sustenta los derechos humanos, el pluralismo, la democracia y el Estado de derecho. Toda persona es libre de adherirse a sus propias convicciones y acepta que los demás se adhieran a las suyas, pero una persona no puede imponer sus opiniones a los demás. Vivimos en un mundo globalizado en la que se han acrecentado las migraciones con una transformación de los modelos sociales existentes. Pero no nos podemos olvidar que los desplazamientos de las personas, y el choque de las diferentes culturas, también crean una serie de problemas. Problemas que generan xenofobia, racismo, exclusión social, marginación y discriminación, por la falta de tolerancia entre culturas. Se produce una discriminación contra los grupos más vulnerables, como las personas migrantes, minorías raciales y religiosas. Hay que respetar el carácter multicultural de los seres humanos, tanto en su aspecto, como en su situación, en su forma de expresarse y sus valores. Se debe garantizar la igualdad en dignidad y derechos de los individuos, con el respeto a su cultura y valores¹¹⁸³.

Bueno, el Tratado de Lisboa (2009) constituye una nueva etapa en el proceso de integración europea, en la que se debe respetar la riqueza de la diversidad cultural. Para ello se ha inspirado, «en la herencia cultural, religiosa y humanista de Europa, a partir de la cual se han desarrollado los valores universales de los derechos inviolables e inalienables de la persona, así como la libertad, la democracia, la igualdad y el Estado de Derecho»¹¹⁸⁴. Valores que quedan reflejados en el artículo segundo del Tratado de la Unión Europea (TUE), y que son el «respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías». Todos estos valores son comunes a todos los miembros de la Unión Europea, en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad.

¹¹⁸³ WALZER, M.: «Tratado sobre la tolerancia», Cit., p. 32. Un claro ejemplo de tolerancia la encontramos en la antigua Alejandría, cuya población estaba compuesta equitativamente por griegos, judíos y egipcios, con religiones y culturas diferentes.

¹¹⁸⁴ Preámbulo del Tratado de la Unión Europea (TUE), en su versión consolidada publicada el 26 de octubre de 2012, en el Diario Oficial de la Unión Europea C 326/17.

En cuanto al respeto de las ideas o creencias, tanto el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) como el Tribunal Constitucional español, hablan de que deben ser respetadas las opiniones o ideas que no nos son favorables. Estas ideas pueden ser desfavorables, pueden inquietarnos, pueden molestarnos o incluso chocan con las nuestras; por ello, la persona que tolera debe de hacer un sacrificio. Ambos Tribunales, anotan que los derechos fundamentales no son absolutos y están sujetos a una serie de límites. Esos límites que suponen «injerencias en los mismos que el titular del derecho deberá tolerar en la medida, en que esa intromisión está justificada y no resulta desproporcionada»¹¹⁸⁵.

Aunque Ibáñez Martín afirma que nos encontramos con personas intolerantes, que atacan la libertad religiosa con intentos totalitarios para controlar las creencias religiosas, «es causado porque algunos o todos los grupos religiosos se ven como enemigos del Estado por el contenido de su religión, porque la ideología dominante se siente amenazada por la práctica de la religión, o por el carácter étnico del grupo religioso»¹¹⁸⁶. La tolerancia ha de extenderse a todos, con la única excepción de aquellos que, «en la práctica rechazan el principio de igualdad que está en el núcleo de las razones a favor de la misma tolerancia»¹¹⁸⁷. Aunque en una comunidad en la que coexisten o conviven varias comunidades minoritarias, pueden aparecer «problemas de exclusión y de hostilidad entre muchas comunidades minoritarias o entre la comunidad mayoritaria y alguna de las comunidades minoritarias»¹¹⁸⁸. Ya lo decía Stuart Mill (1806-1873), la intolerancia «tan natural a la especie humana, en todo aquello que la afecta en verdad, que la libertad religiosa no ha existido casi en ninguna parte, excepto allí donde la indiferencia religiosa, que no gusta ver su paz turbada por disputas teológicas, ha echado su peso en la balanza»¹¹⁸⁹.

En la Península Ibérica¹¹⁹⁰ vivían las comunidades musulmanas y cristianas, unas al lado de otros, «en un largo e íntimo abrazo, compartían tierra, aprendían unas de otras, comerciaban, se casaban entre sí, tenían malentendidos, se peleaban, se combatían y generalmente se permitían todos los incidentes que representaban los

¹¹⁸⁵ CATALA i BLAS, A.H.: «La (in)tolerancia en el estado de derecho. Un análisis de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y de la del Tribunal Constitucional», *Revista General del Derecho*, Valencia, 2002, p. 56.

¹¹⁸⁶ IBÁÑEZ MARTÍN, J. A.: «Las Naciones Unidas y el ámbito de...», Cit., p.218.

¹¹⁸⁷ SALMERON, F.: *Diversidad cultural y tolerancia*, Paidós Ibérica, Barcelona, 1998, p.33.

¹¹⁸⁸ ZARCA, Y.C. / FLEURY, C.: *Difícil Tolerancia*, Escolar y Mayo, 2008, p.30.

¹¹⁸⁹ STUART MILL, J.: *Sobre la libertad*, Aguilar, Madrid, 1977, p.25.

¹¹⁹⁰ Durante la Edad Media, entre los años 712 y 1492, hubo una convivencia de diferentes religiones.

altibajos de una coexistencia»¹¹⁹¹. El respeto mutuo y la tolerancia son enseñanzas que muestra el Islam, para que musulmanes y no musulmanes convivan en paz, cooperando los unos con los otros: «*Tú tienes tu religión, y yo tengo la mía*» [Corán 109:6]; «*Alá no os prohíbe a los que no os han combatido por causa de la religión, ni os han expulsado de vuestros hogares, de ser justos hacia ellos y actuar con justicia hacia ellos*» [Corán 60:8]. Hammudah Abdaleti afirmaba que el verdadero musulmán «puede contribuir muy eficazmente a la realización de la ciudadanía responsable y la paz universal, la mutua comprensión y la fraternidad humana, la libertad de conciencia y la conversación de la dignidad humana»¹¹⁹². Del mismo modo el judaísmo es una religión tolerante, vinculada a un pueblo perseguido en busca de su libertad. Para ellos el principio de la tolerancia es su propia existencia, de ahí que son tolerantes con todos los que son oprimidos. Confiaron en todos los imperios que les dominaron, como los romanos, persas y musulmanes, aceptando su dominio y colaborando con ellos, pese a ello, han sido capaces de mantener su identidad social y religiosa a través de los siglos¹¹⁹³. Incluso los Testigos de Jehová afirman que siguen el consejo bíblico del respeto a todo el mundo, con las palabras de Pedro: «*honrad a todos, tened amor a la comunidad, temed a Dios*» [1 Pedro 2:17]. Respetan a todo el mundo sin importarles sus creencias, y agradecen que se les trate con respeto, por lo que se esfuerzan en tratar al prójimo también con respeto: «*así que todo lo que queráis que os hagan los hombres, hacédselo también vosotros a ellos, pues ésta es la Ley*» [Mateo 7:12]; «*el alma generosa será saciada, y quien riega también él será regado*» [Proverbios 11:25].

Debemos observar que la neutralidad de un Estado democrático, en materia de creencias morales y religiosas, conlleva que las leyes de ese país sean tolerantes con respecto a todas las confesiones y creencias, siempre que no atenten contra el bien común y la paz social. Un Estado democrático no debe tener ninguna religión, no entiende de esos asuntos, y por tanto no puede favorecer ni perseguir a una determinada religión, únicamente pone límites al ejercicio de libertad de conciencia y de religión. De ahí que la tolerancia se muestra en las leyes y en las actuaciones del Estado laico, «a laicidad del Estado exige que el gobierno sea tolerante con todos

¹¹⁹¹ SANCHEZ NOGALES, J. L.: *El Islam en la España actual*, Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, 2008, p.33.

¹¹⁹² HAMMUDAH ABDALETI: *Luces sobre el Islam*, International Islamic Federation of Student Organizations, Al faisal Press, (Salimiah) Kuwait, 1990, p.8.

¹¹⁹³ PIKAZA IBARRONDO, X. / ABDELMUMIN AYA: *Diccionario de las tres religiones, Judaísmo, Cristianismo, Islam*, Verbo Divino, Estella, 2009, pp.1137-1138.

los ciudadanos, con independencia de sus opiniones morales y religiosas (...) acepta plenamente el pluralismo moral y religioso de sus ciudadanos y defiende al mismo tiempo la libertad de conciencia y la libertad religiosa»¹¹⁹⁴. La tolerancia hace «posible la coexistencia pacífica de grupos de humanos con diferentes historias, culturas e identidades»¹¹⁹⁵, por otra parte, el respeto a los demás, «la igualdad de todas las creencias y opiniones, la convicción de que nadie tiene la verdad ni la razón absolutas, son el fundamento de esa apertura y generosidad que supone ser tolerante (...) una sociedad plural descansa en el reconocimiento de las diferencias, de la diversidad de las costumbres y formas de vida»¹¹⁹⁶. En los supuestos «en el que la religión constriñe sin duda a sus creyente de forma intensa, forzándoles a acomodar sus compromisos laborales a sus creencias religiosas, ¿Cómo se modula el ejercicio del derecho fundamental y de las obligaciones contractuales para que no se produzca el vaciamiento del primero? (...) podría indicarse que habría ponderación de la prestación laboral cuando esta permitiese el cumplimiento del Sabbath por parte de los fieles, puesto que, lo contrario, implicaría constreñir la profesión de la fe religiosa un simple credo de pensamiento abstracto»¹¹⁹⁷.

4.3. Discriminación de minorías religiosas en el mercado de trabajo

En la Declaración de Filadelfia (1944)¹¹⁹⁸ se estableció como principio fundamental que el trabajo no era una mercancía, la libertad de expresión y de asociación era esencial para el progreso constante, y que la pobreza constituía un peligro para la prosperidad de todos. Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, en igualdad de oportunidades. A nivel Europeo, en el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH)¹¹⁹⁹, se prohíbe cualquier tipo de discriminación, de ahí que

¹¹⁹⁴ CIFUENTES PEREZ, L. M.: «¿Qué es el laicismo?», Cit., pp.92-93.

¹¹⁹⁵ WALZER, M.: *Tratado sobre la tolerancia*, Paidós Ibérica, Barcelona, 1998, p.16.

¹¹⁹⁶ CAMPS, V.: *Virtudes políticas*, Madrid, Austral, 1996, p.73.

¹¹⁹⁷ SALAS PORRAS, M.: «Ponderación y modulación del ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el contexto obligacional laboral: una mirada a la jurisprudencia española», *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, núm.9, noviembre 2014, p.49.

¹¹⁹⁸ Relativa a los fines objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

¹¹⁹⁹ Firmado en Roma en 1950 (Ratificado por España en 1979. Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente, BOE núm.243, de 10 de octubre de 1979). Con posterioridad a la resolución 217ª (III) de 10 de diciembre de 1948, en la que la Asamblea General de la Naciones Unidas aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

en el artículo 14 se establece, «el goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación»¹²⁰⁰.

Una curiosa definición de discriminación nos la proporciona Rodríguez Zepeda. Define la discriminación como una «conducta culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales»¹²⁰¹. Como recuerda la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad en la sentencia STC 125/2003, prohíbe al legislador «configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación o, dicho de otro modo, impidiendo que se otorgue relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en consideración por prohibirlo así expresamente la propia Constitución, o bien no guarda relación alguna con el sentido de la regulación que, al incluirlas, incurre en arbitrariedad y es por eso discriminatoria»¹²⁰². 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 razonables»¹²⁰³.

Al acoger la doctrina del TEDH, el Tribunal Constitucional ha afirmado que el principio de igualdad no impide al legislador introducir tratamientos legales diferenciados, siempre que la diferencia tenga una justificación objetiva y

¹²⁰⁰ La UE accedió a adherirse al CEDH, el artículo sexto del Tratado de la UE expresaba que la adhesión no modificaba las competencias de la UE definida en los Tratados, y que los derechos fundamentales eran fruto de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembro, con lo que formaba parte del Derecho de la Unión como principios generales. Véase Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea proclamada solemnemente en Niza el 7 de diciembre de 2000, en especial los artículos 20 a 23.

¹²⁰¹ RODRIGUEZ ZEPEDA, J.: *¿Qué es la discriminación y como combatirla?*, Cuadernos de la desigualdad, Consejo Nacional para prevenir la discriminación, 2ª ed, México, 2007, p.19.

¹²⁰² STC 125/2003, de 19 de junio de 2003.

¹²⁰³ STC 75/2001, de 19 de mayo de 2001.

razonable¹²⁰⁴. En realidad, la igualdad sólo es violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, «y la existencia de dicha justificación debe apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida»¹²⁰⁵. El legislador debe atender a la mejora de las condiciones de vida de todos los ciudadanos, en especial atención sobre quienes se encuentran en una posición de desventaja social, económica, política o cultural¹²⁰⁶. En realidad 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»¹²⁰⁷. Pero dentro del específico carácter del Derecho laboral, mediante la transformación de reglas indeterminadas que aparecen ligadas a los principios de libertad e igualdad de las partes, «se constituye como un ordenamiento compensador e igualador en orden a la corrección, de las desigualdades fundamentales (...) la igualdad entre trabajador y empresario promovida por el Derecho laboral (...) no puede ser desconocida o quebrada por una presunta plena efectividad del artículo 14 CE, pues lo contrario equivaldría, paradójicamente, a fomentar mediante el recurso a la igualdad formal, una acrecentada desigualdad material en perjuicio del trabajador y en vulneración del artículo 9.2 CE»¹²⁰⁸.

Por otro lado, la OIT considera que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de ahí que estableciera el Convenio C-111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación¹²⁰⁹. Definía el término de discriminación como 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

¹²⁰⁴ ROCA TRIAS, E. / AHUMADA RUIZ, M. A.: *Los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia constitucional española*, Reunión de tribunales constitucionales de Italia, Portugal y España, Roma, 2013, p.19.

¹²⁰⁵ STC 22/1981, de 2 de julio de 1981.

¹²⁰⁶ AA.VV.: *Igualdad de mujeres y hombres, comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, Aranzadi, Pamplona, 2007, p.27.

¹²⁰⁷ Véase artículo noveno Constitución española.

¹²⁰⁸ STC 3/1983, de 25 de enero de 1983.

¹²⁰⁹ Convenio OIT C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, adoptado en Ginebra en la 42ª reunión del 25 de junio de 1958, entró en vigor el 15 de junio de 1960.

igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Asimismo, el Convenio obligaba a los Estados a formular políticas nacionales que promovieran la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, con objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación¹²¹⁰. Además, cuando se instauró la democracia a España, se ratificó el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos¹²¹¹. Quedaba prohibida toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituya incitación a la discriminación, la hostilidad o la violencia¹²¹². Se estipulaba que todas las personas son iguales ante la ley, y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley, igualmente la ley «prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social»¹²¹³. Un artículo muy parecido al número 14 de la Constitución Española, que dice 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 social¹²¹⁴.

Bueno, una de las declaraciones más importantes en relación a la discriminación, es la resolución proclamada por la ONU (1981). Se consideraba que la religión y las convicciones constituían uno de los elementos fundamentales de su concepción de la vida, por lo que la libertad de religión o de convicción debía ser íntegramente respetada y garantizada. Es esencial promover la comprensión, la tolerancia, y el respeto en todo tipo de cuestión relacionada con la libertad de religión y de convicciones, para evitar cualquier manifestación de intolerancia o existencia de discriminación en la esfera de la religión. Por ello se proclamó la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la

¹²¹⁰ También se establecieron los convenios: C100 – Convenio sobre la igualdad de remuneración de 1951 (convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor); el Convenio C118 – Convenio sobre la igualdad de trato en la seguridad social de 1962 (convenio relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social).

¹²¹¹ Instrumento de ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966, BOE núm.103, de 30 de abril de 1977.

¹²¹² Artículo 20 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos del año 1966.

¹²¹³ Véase artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

¹²¹⁴ Sin embargo, no es una novedad para la legislación española. En la Constitución de 1931 ya existía un antecedente sobre discriminación, en el Título III. El artículo 25 establecía que «no podrán ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas».

religión o las convicciones¹²¹⁵. El artículo primero establecía que «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, en su manifestación en público o en privado, mediante el culto, la observación, la práctica». Pero esa manifestación está sujeta a los límites establecidos por la ley, que sean necesarios para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos o los derechos y libertades fundamentales de los demás.

Al hablar de igualdad podemos recordar las palabras de Aristóteles, afirmaba que «lo justo es, sin duda, una igualdad y lo injusto una desigualdad», y «la desigualdad parece ser justa, y lo es, en efecto, pero no para todos, sino para los desiguales»¹²¹⁶. Pues bien, dado que el artículo 14 CE afirma, que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna, todas las normas aprobadas por el Estado deben tratar de una forma igual a todos sus ciudadanos, de manera que no existan diferencias injustas, irrazonables o arbitrarias entre los sujetos cuyos derechos y deberes son regulados por dichas normas. No se puede otorgar un tratamiento diferenciado o distinto a las personas¹²¹⁷. Rousseau también afirmaba que el contrato es la obligación social que procede del libre consentimiento de los hombres, y en virtud de él, cada uno de nosotros pone en común su persona y su poder bajo la suprema dirección de la voluntad general; por lo que recibimos a cambio la libertad y la igualdad. Aunque la igualdad jurídica «no pretende que todos seamos lo mismo, sino que todos seamos tratados lo mismo y tengamos iguales derechos (...) la igualdad no es borrar diferencias. Es acortarlas, reducirlas a lo inevitable, esto es, a lo exclusivamente dependiente de cada uno, sin condicionamientos opresores»¹²¹⁸.

El principio de igualdad ante la ley impone al legislador el deber de dispensar un mismo tratamiento a quienes se encuentren en situaciones jurídicas iguales, con la prohibición de toda desigualdad, que desde el punto de vista de la finalidad de la norma cuestionada, «carezca de justificación objetiva y razonable o resulte

¹²¹⁵ Resolución de la Asamblea de las Naciones Unidas núm.36/55, de 25 de noviembre de 1981.

¹²¹⁶ WILHELMI, M. A.: «Derechos iguales o igualdad en derechos: hacia una comprensión inclusiva de la diversidad cultural», en AA.VV.: *Repensar la pluralidad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p.46.

¹²¹⁷ RUIZ MIGUEL, A.: «Las huellas de la igualdad en la Constitución», en AA.VV.: *Pensar en la igualdad y la diferencia*, Fundación Argentaria, Madrid, 1995, p.111.

¹²¹⁸ HERNANDEZ GIL, A.: *La Constitución y su entorno, Obras completas tomo VII*, Espasa Calpe, Madrid, 1988, pp.673-680.

desproporcionada en relación con dicha justificación. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables (...) para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción deben ser proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos»¹²¹⁹. El derecho a la igualdad consagrado en el artículo 14 «impide tratar desigualmente a los iguales, pero no excluye la posibilidad de que se trate igualmente a los desiguales»¹²²⁰. El Tribunal Constitucional definió el principio de igualdad como una prohibición de toda diferencia de trato, que carezca de una justificación objetiva y razonable, y que es vinculante. Pero este principio, en referencia a la vinculación de los particulares, señala que la libertad de actuación solo está limitada constitucionalmente de una forma directa por la prohibición de discriminar, por las causas mencionadas en el artículo 14 CE. Ahora bien, el principio de igualdad no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, «sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados»¹²²¹.

Pero los sucesos que ocurren en la vida diaria también pueden afectar en la forma de actuar de las personas. Después de los atentados terroristas del 11 de septiembre de 2001 en Estados Unidos, la discriminación contra la población musulmana ha crecido, para muchas personas «el Islam ha pasado de ser una religión a ser un peligro»¹²²². Es cierto que los actos de discriminación «van del acoso a comentarios ofensivos sobre las creencias o prácticas religiosas, la negativa de ciertos empleadores a atender las necesidades derivadas de la religión y que pueden entrar en conflicto con un requisito, una calificación o una práctica laboral»¹²²³. En el informe de la OIT sobre la igualdad en el trabajo, se informaba que los rezos de los fieles de algunas religiones coinciden con los horarios de trabajo establecidos por el empresario. Para superar las posibles tensiones que se generan con dichos trabajadores se podría modificar las políticas sobre las pausas,

¹²¹⁹ STS 198/2016, de 28 de noviembre de 2016.

¹²²⁰ STC 16/1994, de 20 de enero de 1994.

¹²²¹ STC 253/2004, de 22 de diciembre de 2004.

¹²²² MARTIN DE LA HOZ, J. C.: «El Islam en España: pasado, presente y futuro», Cit., p.229.

¹²²³ OIT: *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, Informe del Director General, Conferencia Internacional de Trabajo 96, Ginebra, 2007, p.37.

instaurando horarios flexibles o acondicionando un área privada para que puedan rezar. Programar horarios flexibles puede ser una solución si se incluyen horas alternativas de llegada o salida, para sustituir los días en que los miembros de una congregación religiosa deben respetar y observar un festivo, en el que su religión les prohíbe trabajar. O bien, prever que no se utilice el tiempo previsto para el almuerzo a cambio de que el trabajador pueda salir antes del trabajo, o instaurar políticas de horarios escalonados. También se debería permitir recuperar el tiempo que por motivos religiosos no se trabaja, en definitiva, aplicar un poco de flexibilidad.

4.3.1. La prohibición de discriminación en el CEDH

El Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH)¹²²⁴ se adoptó con el fin de proteger los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en Europa. Se considera el primer instrumento europeo para dar efecto y fuerza obligatoria, a algunos de los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Para proteger a las personas de las violaciones de los derechos humanos¹²²⁵, se creó el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), y sus sentencias son vinculantes para todos los países adheridos al CEDH¹²²⁶. Además, ha sido el primer Tratado Internacional en introducir la posibilidad de recurso individual de los particulares afectados ante un genuino órgano jurisdiccional¹²²⁷. El artículo 14 CEDH prohíbe cualquier tipo de discriminación. Se garantiza el goce de los derechos y libertades reconocidos en el CEDH, en especial por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

Según la jurisprudencia del TEDH, la aproximación al derecho de libertad religiosa «no ha sido muy satisfactorio para aquellos que han solicitado su protección de amparo del artículo noveno, ni tampoco los órganos de Estrasburgo han sabido

¹²²⁴ Ratificado por España el 26 de septiembre de 1979; Instrumento de ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente, BOE núm.243, de 10 de octubre de 1979. Fue firmado por 12 Estados del Consejo de Europa, entro en vigor el 3 de septiembre de 1953, y ya se han adherido al Convenio los 47 países que forman el Consejo de Europa, de los cuales 28 son miembros de la UE.

¹²²⁵ Cualquier persona, grupo de personas, organizaciones no gubernamentales o empresas, pueden presentar su caso ante el Tribunal.

¹²²⁶ Tras la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, la Unión Europea se adhirió al CEDH.

¹²²⁷ DIEZ-PICAZO, L. M.: «Sistema de derechos fundamentales», Cit., pp.172-173.

valorar la enorme importancia de este derecho ara todo individuo inserto en sociedades altamente pluralistas»¹²²⁸. La protección de los grupos minoritarios está garantizada mediante los diferentes artículos del Convenio, el artículo noveno garantiza la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, así como manifestar su religión o convicciones de manera individual o colectiva, ya sea en público o en privado, además de las prácticas y de la observancia de los ritos. También se ha defendido la idea de que no cabe que el empresario indague sobre las creencias religiosas de un trabajador, pero advierte que el trabajador debe mostrar que profesa una religión «si quiere hacer valer una prerrogativa vinculada a esa confesión, como el disfrute de ciertos festivos (caso *Kotesky*)»¹²²⁹.

Kotesky v República Macedonia (2006)¹²³⁰. Un trabajador que prestaba sus servicios en una empresa eléctrica creía que había sido discriminado en base a sus creencias religiosas. El Sr. *Kotesky* faltó a su puesto de trabajo por celebrar una festividad religiosa musulmana¹²³¹. Ese día había sido un día festivo para los ciudadanos musulmanes de Macedonia, y como miembro de esta comunidad religiosa informo de su ausencia a su superior, el día anterior. Pese a ello, incumplió las instrucciones en que no se permitía a ningún trabajador perder el día de trabajo si en la empresa tenía una pesada carga de trabajo. Los Tribunales no le dieron la razón, aunque alegaba que se le habían violado sus derechos, y que ese día era festivo para los musulmanes en conformidad con la Ley Macedonia. El Tribunal desestimó su reclamación al no haber aportado pruebas suficientes que demostraran su verdadera fe musulmana.

También fue sancionado en 1998, al no comparecer al trabajo por celebrar otra festividad religiosa musulmana, “*Bayram*”, por lo que se le impuso una nueva sanción en la reducción de su salario durante un período de seis meses. Los recursos interpuestos fueron desestimados, y el Tribunal estableció que con anterioridad al año 1998 nunca había estado ausente en las fiestas religiosas musulmanas, y por el contrario había celebrado las fiestas religiosas cristianas. En el contrato de trabajo no se hacía ninguna mención a su religión musulmana, y había

¹²²⁸ RELAÑO PASTOR, E.: «La protección internacional de las minorías religiosas», Cit., p.326.

¹²²⁹ RODRIGUEZ CARDÓ, I. A.: «Libertad religiosa y contrato de trabajo...», Cit., p.276.

¹²³⁰ Caso *Koteski v The Former Yugoslav Republic of Macedonia* (2006), de 13 de abril de 2006.

¹²³¹ Debía haber trabajado ese día por una sobrecarga en el trabajo, y fue sancionado con una reducción de salario durante tres meses.

incumplido las normas de la empresa. Aunque el Tribunal Constitucional afirmó que no se le debía de exigir la evidencia de sus creencias religiosas, concluyó que no había sido discriminado en base a sus creencias religiosas, y que la injerencia sobre la libertad religiosa del demandante no fue desproporcionada.

El Tribunal de Estrasburgo también rechazó sus demandas. Esgrimió no existía un derecho como tal en virtud del artículo noveno de la Convención, al que se deje el trabajo por vacaciones religiosas particulares. La Corte apreció que el demandante reivindicaba un privilegio que no tenía derecho, a menos que fuera miembro de la fe en cuestión, cosa que había quedado en duda y que no había demostrado. Además, no era desproporcionado exigirle que demostrara un cierto grado de justificación en su reclamación. No se apreciaban circunstancias de la violación de sus derechos. La diferencia de tratamiento estaba justificada «porque deseaba disfrutar de la exención de un deber general –observar una festividad y no trabajar- que no se extiende a los demás ciudadanos. La aplicación de un privilegio, reitera Estrasburgo, justifica la prueba de pertenencia a una comunidad religiosa»¹²³². El Tribunal fijó la atención «en la acreditación de la veracidad de esas creencias religiosas y no contempla la posibilidad de acomodarlas en el marco laboral concreto que se plantea»¹²³³.

4.3.2. Discriminación en el mercado de trabajo en la Unión Europea

En el Tratado de Ámsterdam¹²³⁴ se estableció que se podían adoptar las medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación social. En base a la legislación sobre política social se adoptaron, la Directiva 2000/43/CE¹²³⁵ y la Directiva 2000/78/CE¹²³⁶, ambas sobre el principio de igualdad. Pero con anterioridad, la iniciativa comunitaria “*Equal*”¹²³⁷ estaba dirigida a promover las

¹²³² MONTILLA, A.: «Derecho a conmemorar las festividades y descanso semanal», Cit., p.13.

¹²³³ MESEGUER VELASCO, S.: «La cuestión de las prácticas religiosas en...», Cit., p.1048.

¹²³⁴ Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, firmado en Ámsterdam el 2 de octubre del año 1997.

¹²³⁵ Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientes de su origen racial o étnico, Diario Oficial de 19 de julio de 2000, L 180/22.

¹²³⁶ Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, Diario Oficial de 2 de diciembre de 2000, L 303/16.

¹²³⁷ Comunicación de la Comisión a los Estados miembros de 14 de abril de 2000, por la que se establecen las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria EQUAL, al respecto de la

prácticas contra todo tipo de discriminación y de desigualdad del mercado de trabajo. Habría que reflexionar, y estudiar nuevas vías sobre las relaciones entre la problemática profesional, y la conciliación de la vida personal.

La Unión Europea se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de derecho y respeto a los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a las minorías. Además de definir y ejecutar políticas y acciones, en una lucha «contra todo tipo de discriminación por razón de (...) religión o convicciones»¹²³⁸. Pero a pesar de los avances normativos, la propia regulación contenida en las leyes «exime a las confesiones religiosas de su aplicación, permitiéndoles discriminar a sus trabajadores por razón de religión al considerar el perfil religioso del empleado como un elemento determinante de la cualificación personal»¹²³⁹. Las directrices de la Unión Europea sobre los derechos humanos que adopta el Consejo de la UE, facultan la instrucción de prácticas acerca del fomento de libertad religiosa o creencias, aunque no son jurídicamente vinculantes.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹²⁴⁰ está inspirada en los derechos de las constituciones de los Estados de la Unión, en el CEDH y los Tratados Universales de los Derechos Humanos. Dentro del Título III, denominado “Igualdad”, se encuentra el artículo 21 relativo a la no discriminación, en el que se prohíbe toda discriminación «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».

Con respecto a la discriminación expuesta en el informe anual sobre los derechos humanos y la democracia en el mundo¹²⁴¹, se subrayaba que no cabía justificación

cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo [C (2000)853 - Diario Oficial C 127 de 5 de mayo de 2000].

¹²³⁸ Véase artículo 10, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

¹²³⁹ CAÑAMARES ARRIBAS, S.: «Entidades religiosas y relaciones laborales», *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo*, año XIII, núm.25, 2014, Montevideo, p.192.

¹²⁴⁰ Diario Oficial de la Unión Europea C83/389 de 30 de marzo de 2010; en diciembre de 2009 adquirió el mismo carácter jurídico vinculante que los Tratados. La carta originaria del año 2000, era meramente declarativa, fue enmendada y proclamada por segunda vez en diciembre del año 2007.

¹²⁴¹ Informe anual sobre los derechos humanos y la democracia en el mundo (2014) y la política de la Unión Europea al respecto (2015/2229(INI)), Comisión de Asuntos Exteriores del Parlamento Europeo, a 30 de noviembre de 2015, [visto en Internet el 16/9/2016, <https://goo.gl/R178K6>].

alguna a la discriminación de cualquier tipo. Se condenaban todas las formas de discriminación. En relación a la libertad de pensamiento, conciencia, religión o de creencias, se recordaba que es un derecho fundamental que abarca el derecho a creer o no creer, la libertad de practicar creencias teístas, no teístas o ateas por igual, como practicar la religión que cada uno elija. Y se expresaba la preocupación ante el aumento de las persecuciones de las minorías religiosas o de determinadas creencias, por lo que condenaba todo acto de intolerancia, discriminación o violencia por motivos religiosos o creencias.

En el informe de la OIT referente a “*La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*”¹²⁴², se afirma que muchos países ya disponen de legislación específica que protege la práctica de las creencias religiosas en el lugar de trabajo. Un caso llamativo es Canadá, con la Ley sobre los Derechos Humanos, y la Ley sobre la igualdad en el empleo. Estados Unidos dispone de la Ley sobre Derechos Civiles del año 1964 (Título VII), y Nueva Zelanda posee la Ley sobre los Derechos Humanos (artículo 28.3). Tanto en Canadá, como en Estados Unidos, Nueva Zelanda y Perú, los empresarios están obligados a dar acomodo a las prácticas y a las creencias religiosas de sus trabajadores. El informe también corrobora que en algunos países europeos como Alemania, Bélgica, Dinamarca e Italia, la práctica de la religión está protegida por disposiciones que prohíben la discriminación. No obstante, en países como México y Turquía, los empresarios no tienen ninguna obligación de otorgar a los trabajadores facilidades para la práctica religiosa, y pueden decidir si conceden o no tiempo libre para las oraciones.

En la encuesta EU-MIDIS¹²⁴³ de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), se entrevistaron a grupos seleccionados de minorías étnicas y grupos de los veintisiete países de la Unión. Dicha encuesta observa las experiencias discriminatorias por pertenecer a una minoría étnica o su condición de inmigrantes en los ámbitos de la vida cotidiana, como por ejemplo en la discriminación en la búsqueda de trabajo. Los miembros de las minorías encuestados describieron un alto nivel de trato discriminatorio. La discriminación en

¹²⁴² OIT: *Informe del Director General sobre la igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales*, Conferencia Internacional del Trabajo núm.100, 2011, p.45.

¹²⁴³ FRA: *Cartografía de la discriminación en Europa*, encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación (EU-MIDIS), 9 de diciembre del año 2009.

el empleo resulto ser el ámbito más importante de trato discriminatorio, y provoca graves daños. Es un hecho que resulta alarmante porque el empleo es un factor clave para la integración y la inclusión social, y representa un requisito necesario para una vida digna, libre y con confianza. La encuesta muestra que la gran mayoría de las personas encuestadas no denunciaron las experiencias de discriminación a ninguna organización, ni el lugar en el que se produjo. Los grupos más vulnerables a la discriminación en la Unión Europea se encuentran mal informados sobre la legislación que prohíbe la discriminación. El 43% de los encuestados pensaban que no existía dicha legislación, y otro 20% no estaba seguro de ello. De ahí la importancia de que los miembros de las minorías conozcan mejor sus derechos, ya que solo el 16% señalaron que conocían una organización que les ofreciera ayuda y asesoramiento. El motivo principal de no denunciar los hechos fue que creían que no sucedería nada como consecuencia de su denuncia, y otro motivo era el desconocimiento de cómo hacerlo. El 82% de las personas discriminadas durante el año anterior, no denunciaron dicho acto a las autoridades. Es muy grave pensar que muchos de ellos no denunciaron por la falta de confianza en la capacidad de la policía para corregir la situación. La FRA entendía que había que asignar recursos para que las personas más vulnerables a la discriminación, sepan a quien acudir para obtener asesoramiento, y recomendar que denuncien sus casos, con la confianza de que las denuncias van a ser tomadas en serio.

En cambio, en la estadística del Eurobarómetro (2015)¹²⁴⁴ se analizaba la percepción de trabajar con miembros de otras congregaciones minoritarias. Cuando un trabajador tiene que prestar servicios con un compañero musulmán, un 13% de los encuestados se encuentran incómodos trabajando con ellos, un dato elevado en comparación con el 7% de trabajar con una persona budista. Si observamos por países, a los encuestados que se encuentran a gusto trabajando con personas de diferentes grupos religiosos, para el caso de trabajadores musulmanes: Suecia es el país con el porcentaje más elevado con un 89%, Francia el 88%, España 81%, Italia 61% y Alemania el 64%. En cambio los porcentajes ascienden si el trabajador es judío, Suecia 95%, Francia 92%, España 90%, Italia 82% y Alemania 82%; y los datos superan el 90% cuando se tiene que trabajar con un compañero cristiano, algo

¹²⁴⁴ European Commission, *Special Eurobarometer 437, Discrimination in the EU in 2015, publication October 2015*, pp-30-35, [visto en Internet el 20 de febrero de 2017, <https://goo.gl/AKtF9Y>].

muy similar a trabajar con un compañero ateo¹²⁴⁵. Otro dato relevante es que en países como Eslovaquia y la República Checa, menos de la mitad de los encuestados se sentiría a gusto trabajando con una persona musulmana. Pero por lo general, las personas con un amplio círculo social están más a gusto con la idea de trabajar con diferentes grupos étnicos, y esto se aplica a las personas que tienen amigos y conocidos que son de diferentes grupos religiosos. No obstante, muchos europeos perciben que existe discriminación en las prácticas de reclutamiento de personal, y más de la mitad cree que la edad es una desventaja (56%), seguido por la forma de vestir de un candidato (52%), el color de la piel o el origen étnico (46%), ser discapacitado (46%), y la apariencia física en general del candidato (45%).

Directiva 2000/43/CE. La Directiva¹²⁴⁶ relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, tiene por objeto establecer un marco para luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico. Las personas objeto de discriminación deben de disponer de medios de protección jurídicos adecuados. Definía la discriminación directa, cuando por motivos de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable. Se afirmaba que existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima¹²⁴⁷.

Se aprovecho la Ley 62/2003¹²⁴⁸ para realizar la transposición de esta Directiva. Se establecía un marco legal para combatir la discriminación por origen racial o étnico de las personas en todos los ámbitos. En el artículo 28 se incluye la definición¹²⁴⁹ de

¹²⁴⁵ Ateos: Suecia y Francia 96%, España 94%, Italia 86% y Alemania 84%. Para el caso de trabajar con personas budistas, los datos son bastante elevados también, Suecia 95%, Francia 91%, España 90%, Italia 78%, Alemania 78%.

¹²⁴⁶ Directiva 2000/43/CE 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. Diario Oficial de las Comunidades Europeas L180/22, de 19 de julio de 2000.

¹²⁴⁷ Salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

¹²⁴⁸ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003.

¹²⁴⁹ Véase artículo 28 de la Ley 62/2003, Capítulo III sobre medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato; Sección 2ª sobre medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación por el origen racial o étnico de las personas (artículos 29-33), y Sección 3ª sobre medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo (artículos 34-43). Artículo 28: «Principio de igualdad

discriminación directa e indirecta. Se modificaba la regulación de la igualdad de trato en de algunos preceptos del Estatuto de los Trabajadores¹²⁵⁰. En la esfera de las relaciones laborales, los conflictos entre la ley y la conciencia derivan en la negativa de algunas personas a trabajar en determinados días festivos que ellos consideran que deben observar por respeto a su religión. El marco legal para combatir la discriminación contribuye a actualizar el mandato que la Constitución «encomienda a la actividad legislativa en el desarrollo de los derechos fundamentales y el establecimiento de las garantías y remedios para su protección»¹²⁵¹.

Directiva 2000/78/CE. Se especificaba que el empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos, y contribuir en la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal¹²⁵². El objetivo era establecer un marco general para la lucha contra la discriminación, por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación. No obligaba a contratar, a ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente, o no esté capacitada para desempeñar las tareas fundamentales del puesto que se trate, o seguir una formación dada, sin perjuicio de la obligación de realizar ajustes razonables para las personas con discapacidad. Son los Estados miembro los que tienen competencia exclusiva para determinar las reglas de compatibilidad entre el ejercicio de la libertad religiosa y la organización empresarial. Aunque puede producirse una situación injusta si se reconocen permisos o descansos específicos para integrantes de ciertas confesiones religiosas, «que no se amplían a los integrantes de otras confesiones o que no los tienen en cuenta»¹²⁵³. Conforme a esta Directiva, los deberes de buena fe y de lealtad, se aplican a trabajadores neutros y trabajadores de tendencia, a quienes se les exige una actitud de buena fe y lealtad hacia la ética

de trato: la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona».

¹²⁵⁰ Además de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y de la legislación en materia de función pública.

¹²⁵¹ NUÑEZ GONZALEZ, C.: *Interculturalidad y derecho del trabajo. Una aproximación a la gestión no discriminatoria de la diversidad cultural en la empresa*, Tirant lo Blach, Valencia, 2009, p.76.

¹²⁵² Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial de la Unión Europea L303 de 2 de diciembre de 2000.

¹²⁵³ AA.VV.: *La protección de derechos fundamentales en el orden social, «Las directivas sobre aplicación del principio de igualdad de trato»*, Cuadernos de Derecho Judicial XXI-2003, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005, pp.378-379.

de la organización. Las conductas basadas en razones religiosas, no serán consideradas discriminatorias en los casos en que por naturaleza de la actividad profesional concreta de la que se trate, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización¹²⁵⁴.

La Directiva ha proporcionado un elemento disuasorio para los conflictos, dado que cuando sea coherente con las 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 tercero 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»¹²⁵⁵. El informe de la Comisión COM/2104/02(2014)¹²⁵⁶ se determinaba la prohibición de discriminación por motivos religiosos o de convicciones en el ámbito del empleo, y ofrecía protección a todas las personas que profesen cualquier religión o convicción. En el artículo 4.2 se preveía una excepción para las confesiones y otras organizaciones religiosas (o basadas en convicciones en su calidad de empleadores). Estas organizaciones «están autorizadas, en determinadas condiciones, a establecer requisitos específicos según la religión o convicciones de sus empleados. Tales requisitos deben ser esenciales, legítimos y justificados, y no podrán basarse en otros (...) en principio, seis Estados miembros tuvieron problemas con la correcta aplicación de la excepción, pero todos los procedimientos de infracción ya han concluido»¹²⁵⁷.

Directiva 2002/73/CE. Introduce en los ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o la reparación, real o efectiva del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación, de manera

¹²⁵⁴ AA.VV.: *Identidad religiosa y relaciones de trabajo. Un estudio de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Universidad Internacional de la Rioja, Granada, 2015, p.162.

¹²⁵⁵ Artículo 13.2, Directiva 2000/78/CE.

¹²⁵⁶ Informe de la Comisión al parlamento Europeo y al consejo: Informe conjunto sobre la aplicación de la Directiva 2000/43/CE 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 (Directiva de igualdad racial) y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Directiva de igualdad en el empleo), COM/2014/02 final, de 17 de enero de 2014.

¹²⁵⁷ Transposición: Ley 53/2003 de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados, BOE núm.296, de 11 de diciembre de 2003, Ley 54/2003 de 12 de diciembre, sobre la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2003, y la Ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido¹²⁵⁸. La transposición se realizó mediante la Ley Orgánica 3/2007¹²⁵⁹. Con ella se desterraban definitivamente del ordenamiento jurídico, «no solo a las conductas intencionadamente discriminatorias, sino a todas las que, de hecho, tienen un resultado discriminatorio»¹²⁶⁰.

Por otro lado, el fin de la Recomendación de la Comisión referente a la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral, era facilitar el reintegro progresivo en la sociedad, y en el mercado laboral¹²⁶¹. Muchas de estas personas son inmigrantes, y algunas de ellas pertenecen a congregaciones religiosas minoritarias. La congregación musulmana europea, con independencia de su origen étnico o su manera de enfocar su religión, sufre discriminación en el empleo. Los musulmanes suelen ocupar puestos de trabajo que requieren una menor cualificación, y se encuentran representados en los sectores menos remunerados de la economía. La discriminación contra los musulmanes puede atribuirse a actitudes islamóforas, resentimientos racistas y xenóforos¹²⁶².

Pues bien, en el informe “*los musulmanes en la UE: discriminación e islamofobia*” (FRA), se instaba a los Estados de la UE a intensificar los esfuerzos para mejorar las oportunidades de empleo de los miembros de las minorías, entre ellos a los musulmanes. Muchos musulmanes han sufrido discriminación que ha afectado a sus oportunidades de empleo y nivel de educación, dando lugar a una marginación social. Las estadísticas demográficas ofrecen solo estimaciones del número de musulmanes que residen en la UE, que son aproximadamente 13 millones, lo que corresponde al 3,5% de la población total de la UE. De ahí que el Consejo de

¹²⁵⁸ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, Diario Oficial de la UE L269, de 5 de octubre de 2002. Además de introducir medidas necesarias para proteger a los trabajadores, contra el despido cualquier otro trato desfavorable del empresario, como una reacción ante una reclamación efectuada a la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad.

¹²⁵⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE núm.71, de 23 de marzo de 2007.

¹²⁶⁰ NUÑEZ GONZALEZ, C.: «Interculturalidad y derecho del trabajo...», Cit., p.69.

¹²⁶¹ Recomendación de la Comisión de 3 de octubre de 2008, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral (notificada con el núm. C (2008) 5737), Diario Oficial de la UE L307/11, de 18 de noviembre de 2008.

¹²⁶² Resumen del informe: “*Los musulmanes en la UE: Discriminación e islamofobia*”, de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (*European Union Agency for Fundamental Rights*), antigua EUCM - actual FRA, de diciembre de 2006, [Visto en Internet el 16 de septiembre de 2016, <https://goo.gl/ujBefC>]. Muchos musulmanes europeos se encuentran con barreras que les impiden avanzar en la escala social, lo cual genera un sentimiento de desesperanza y exclusión social.

Europa, se encuentra preocupado por las señales de intolerancia religiosa hacia el islam y las comunidades musulmanas, donde esta religión no se observa por la mayoría de la población. Lamenta que el islam se retrata de una manera errónea en la base de estereotipos hostiles, cuyo efecto es hacer que esta religión parezca una amenaza. El Consejo recuerda que el cristianismo, el judaísmo y el islam, han influido entre sí, e influenciando a la civilización europea durante siglos. Recordaba que el islam es una contribución positiva al continuo desarrollo de las sociedades europeas de las que forma parte. Por lo que recomienda a los gobiernos de la Unión, donde están asentadas las comunidades musulmanas que viven en situación de minoría, se aseguren que no sean discriminados y tomen medidas para combatir la discriminación religiosa en el acceso al empleo. Alentando a los empleadores a elaborar y aplicar códigos de conducta, para combatir la discriminación religiosa en el acceso al empleo, y en el lugar de trabajo¹²⁶³.

4.3.3. Discriminación en España

La protección de los trabajadores se ha ido incrementando frente a situaciones de discriminación en el empleo por motivos religiosos. La primera norma que prohíbe la discriminación es la propia Constitución. El artículo 14 CE establece que todos 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». Dentro de la normativa laboral, la no discriminación se establece en el artículo 17 ET¹²⁶⁴, cualquier cláusula en un convenio colectivo, en un pacto individual o una decisión unilateral del empresario que dé lugar a una situación de discriminación, ya sea directa o indirecta, están prohibidas¹²⁶⁵. De cualquier manera, la libertad religiosa apenas ha hecho acto de presencia en el contrato de trabajo, un derecho que ha quedado reducido al principio de igualdad y no discriminación. En consecuencia, «el hecho religioso no suele trascender del

¹²⁶³ Comisión Europea Contra el Racismo y la Intolerancia (*ECRI-European Commission Against Racism and Intolerance*), Dirección General de Derechos Humanos del Consejo de Europa, Recomendaciones de política general núm.5: combatiendo la intolerancia y la discriminación contra los musulmanes, Estrasburgo, 2000.

¹²⁶⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm.255, de 24 de octubre de 2015.

¹²⁶⁵ No se puede discriminar en materia de jornada de trabajo, retribuciones, cualquier condición de trabajo, por razón de edad o discapacidad, sexo, origen, incluyendo el racial o étnico, estado civil, condición social, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos, al idioma o vínculos de parentesco con personas pertenecientes a/o relacionadas con la empresa, y por supuesto, la religión o las convicciones de cualquier persona. Por ello hay que establecer planes de igualdad en todas las empresas para evitar cualquier tipo de discriminación.

fueron interno de los trabajadores, por lo que en muy raras ocasiones deben éstos activar los mecanismos de defensa del principio de no discriminación»¹²⁶⁶.

El Título II de la Ley 62/2003¹²⁶⁷ tenía por objeto establecer las medidas relacionadas con el orden social, para la aplicación del principio de igualdad de trato. Unas medidas que venían a reforzar las normas que conformaban nuestro ordenamiento jurídico en los ámbitos de la discriminación por todas las causas amparadas en el artículo 14 CE¹²⁶⁸. Quedaba definido el principio de igualdad de trato como toda ausencia de discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones. Por discriminación directa se entiende «cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de la persona»¹²⁶⁹. Y por discriminación indirecta se entiende, 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 por las razones antes indicadas, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esa finalidad no sean adecuados y necesarios¹²⁷⁰.

En la encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) sobre la percepción de la discriminación en España¹²⁷¹, se preguntaba a los encuestados en qué tipo de sociedad le gustaría vivir. El 53,1% respondió que en una sociedad con personas de diferente origen, cultura y religión, a diferencia del 39% que contestó que prefería vivir en una sociedad en la que la gran mayoría de la gente tuviera el mismo origen, cultura y religión. A pesar de ello, al 67,4% no le incomodaba tener como vecinos a

¹²⁶⁶ ROSELL, J.: *La No discriminación por motivos religiosos en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2008, p.91.

¹²⁶⁷ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, BOE núm.313, de 31 de diciembre de 2003.

¹²⁶⁸ Mediante estas medidas se adecuaba la legislación a las Directivas 2000/78/CE y 2002/43/CE. Se establecía un marco legal para combatir la discriminación por origen racial o étnico, a la vez que se modernizaba la regulación de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo.

¹²⁶⁹ Véase artículo 28 del capítulo III referente a las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato de la Ley 62/2003.

¹²⁷⁰ También se definía el acoso como toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, etcétera, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Asimismo, cualquier orden de discriminar a las personas se considera discriminación, al igual que el acoso.

¹²⁷¹ CIS: *Percepción de la discriminación en España*, estudio núm.3000, septiembre 2013.

personas inmigrantes, el 60,9% que fueran personas de la religión musulmana, y que el 37,8% aprobaba por completo que a igualdad de formación y experiencia una empresa, se contrate antes a una persona nacida en España que a una persona inmigrante. En la percepción a la hora de aplicar las leyes, el 13% de los encuestados opinaba que se da el mismo trato a todos, a diferencia de 83,6% que pensaba que se hacen diferencias según de quien se trate. En cuanto a ¿qué características se cree que podrían perjudicar a una persona a la hora de ser seleccionado para un puesto de trabajo?, los encuestados respondieron el 34% a ser extranjero, el 35,6% a ser mujer, y el 22,4% a ser musulmán, judío o de otra religión. Los encuestados entendían que era bastante frecuente la discriminación o trato desfavorable debido a sus características personales, sobre la nacionalidad el 42%, sobre la religión o creencias el 20,3%, y sobre el origen étnico o racial el 51,2%. En los últimos doce meses se había sentido discriminado por su religión o creencias religiosas el 32,9%, frente al 41,1% por su nacionalidad, y el 26% se había sentido discriminado en el ámbito laboral por su religión. Ahora bien, en cuanto a la pregunta de que si el encuestado creía que las distintas administraciones están haciendo los esfuerzos suficientes para que las personas de todas las creencias religiosas puedan profesar su fe, el 39,9% contestó más bien que si, frente al 23,7% que contestó más bien que no. En materia religiosa el 70,75% se definían católicos, no creyentes el 14,6%, el 7,1% ateos, y creyentes de otras religiones el 5,6%.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional explica que en la aplicación de la Ley puede existir una violación del principio de igualdad, cuando un mismo precepto se aplica en casos iguales «con notoria desigualdad por motivaciones arbitrarias, o con apoyo en alguna de las causas de discriminación explícita o genéricamente incluidas en el artículo 14 CE»¹²⁷². Del mismo modo, el principio de igualdad de trato especificado en la Constitución, «está asimilado en cuanto a su reconocimiento y tutela a los derechos fundamentales y libertades públicas propiamente dichos, por lo que puede considerársele incluido entre ellos»¹²⁷³. El Tribunal también ha establecido criterios que permiten distinguir entre una diferencia de trato justificada y otra discriminatoria, de hecho, el derecho a la igualdad, «impone al legislador y a quienes aplican la ley la obligación de dispensar un mismo trato a quienes se encuentran en situaciones jurídicas equiparables, con prohibición de toda

¹²⁷² STC 8/1981, de 30 de marzo de 1981.

¹²⁷³ STC 10/1981, de 6 de abril de 1981.

discriminación (...) que, desde el punto de vista de la finalidad de la norma cuestionada, carezca de justificación objetiva y razonable»¹²⁷⁴. En relación a la religión, «amén de que constituya una de las circunstancias personales a las que se refiere el inciso final, figura expresamente entre las causas de discriminación proscritas por el artículo 14 CE. Las actitudes religiosas de los sujetos de derechos no pueden justificar diferencias de trato jurídico»¹²⁷⁵.

El Tribunal también ha otorgado el tratamiento de categoría sospechosa, a las condiciones personales enunciadas en el artículo 14 CE, como son el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, de manera que todo trato desigual basado en alguna de estas circunstancias necesita ser fundamentada por su objetividad, y razonabilidad para pasar la línea de constitucionalidad. Las prohibiciones de discriminación del artículo 14 CE implican «implican un juicio de irrazonabilidad de la diferenciación establecida *ex constitutione*, que imponen como fin y generalmente como medio la parificación, de manera que sólo pueden ser utilizadas excepcionalmente por el legislador como criterio de diferenciación jurídica, lo que implica la necesidad de usar en el juicio de legitimidad constitucional un canon mucho más estricto, así como un mayor rigor respecto a las exigencias materiales de proporcionalidad»¹²⁷⁶. Tampoco el Estatuto de los Trabajadores da respuestas concretas a los problemas de incompatibilidad entre los derechos de los trabajadores y sus creencias religiosas, tan solo se garantiza la ausencia de discriminación por motivos religiosos ya sean de forma indirecta o directa (art.4 y art. 17 ET)¹²⁷⁷.

4.4. Inmigración

La inmigración es una de las causas que han contribuido a intensificar la diversidad religiosa dentro de la Unión Europea. Tiene que ver con los intensos flujos migratorios que proceden de países extracomunitarios. Donde la mayor parte de la población no profesa la religión mayoritaria europea, sino que en su mayoría es

¹²⁷⁴ STC 114/1987, de 6 de julio de 1987.

¹²⁷⁵ STC 63/1994, de 28 de febrero de 1994.

¹²⁷⁶ STC 39/2002, de 14 de febrero de 2002.

¹²⁷⁷ LOPEZ AHUMADA, J. E.: «La libertad religiosa en las relaciones laborales: factores de litigiosidad y supuestos conflictos en clave contractual», *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, Ministerio de Justicia, núm.28, 2012, p.345.

islámica¹²⁷⁸. De hecho, el pluralismo religioso vinculado a los flujos migratorios trasciende en la vertiente jurídica, desde donde se dispersa a todos los ámbitos de nuestras sociedades, como los políticos, sociales, económicos y culturales. Es un pluralismo religioso que está modificando las bases del hecho religioso, que se asienta en la conciencia social, y en el tráfico jurídico. La inmigración ha enriquecido el panorama religioso de la Europa que conocemos. Y también ha generado nuevos problemas jurídicos, dado que cada religión cuenta con códigos que regulan estrictas obligaciones a la observancia de sus fieles. Como la fijación de unos determinados días para el descanso, o la observancia de diferentes festivos a los que estamos acostumbrados, e influyen en nuestras sociedades dentro de las relaciones laborales¹²⁷⁹. La inmigración contribuye a la economía y a la sociedad del país de acogida, pero a su alrededor se detectan problemas. Los flujos migratorios constituyen una preocupación a los gobiernos, a la sociedad civil y a las organizaciones internacionales, dado que repercuten en todas las capas de la sociedad, sobre todo en las relaciones sociales y políticas¹²⁸⁰.

La inmigración es un fenómeno ligado a la globalización, que facilita el movimiento de las personas en el que aumentan los intercambios de culturas¹²⁸¹. Por ello, se produce un éxodo de personas que desean vivir mejor en otras sociedades consideradas democráticas que, de por sí, suelen ser más estables y tienen mejor nivel de vida¹²⁸². Esas personas hacen crecer las colectividades ya asentadas en los países receptores por anteriores flujos migratorios, en contextos alejados a su marco nacional o costumbres, con una «creciente heterogeneidad, no solo étnica o cultural»¹²⁸³. Solo cuando «existen nichos en el mercado laboral que no son cubiertos por la población autóctona se está dispuesto a tolerar la inmigración a la

¹²⁷⁸ La religión musulmana se ha convertido en una de las minorías religiosas más importantes.

¹²⁷⁹ VALDÉS DAL-RE, F.: «Libertad religiosa y contrato de trabajo», en AA.VV.: *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española*, La Ley, Madrid, 2006, pp.577-578.

¹²⁸⁰ El paradigma de la inmigración es un proceso en el que las personas se trasladan a otro país, y lo hacen para encontrar un nuevo empleo, normalmente por problemas económicos, o bien escapar de persecuciones que ponen en peligro su vida por la inestabilidad en los países de origen al estar su país en guerra o ser perseguido por motivos políticos o religiosos.

¹²⁸¹ Aunque las causas de la inmigración son diversos, los inmigrantes demandan una mejora en la calidad de vida ante la falta de expectativas socioeconómicas en su país.

¹²⁸² SEARA RUIZ, J.: *La inmigración un fenómeno universal*, Dykinson, Madrid, 2010, p. 17.

¹²⁸³ PARRA, J. F.: *La inmigración en España, algunos datos para el debate*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009, p. 55.

que no se ve ya como un competidor peligroso, sino como un elemento necesario para que la senda de crecimiento pueda seguir su ritmo»¹²⁸⁴.

La inmigración ha influido en la temporalidad de los trabajos, ya que gran parte de los inmigrantes trabajan en la agricultura, en la construcción o en los servicios, con una gran incidencia en un mercado ilegal. Nos ofrece un fenómeno multicultural, en el que se debe de promover la tolerancia entre las diferentes culturas, y la diversidad religiosa. El fenómeno migratorio ha introducido un pluralismo religioso en nuestra sociedad. Aunque esa pluralidad racial, religiosa, y lingüística, constituyen a veces un obstáculo para la integración. Una integración en la que los extranjeros deberían aceptar y asimilar los valores y las bases de convivencia de la sociedad que les acoge¹²⁸⁵. La integración se basa en aceptar los principios de las sociedades receptoras de los inmigrantes, en un proceso de adaptación con un respeto a la convivencia y a las normas comunes¹²⁸⁶. Los extranjeros «deben de tener un sentimiento de pertenencia y de identificación con el país de acogida, para lo que es necesario la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y no ser discriminados socialmente»¹²⁸⁷.

4.4.1. Inmigración en la Unión Europea

En el Consejo Europeo de *Tampere* (1999)¹²⁸⁸ se acordó crear el espacio de libertad, seguridad y justicia en la Unión Europea. Había que tener en cuenta que la integración europea siempre tuvo el compromiso firme de la libertad sustentada en los derechos humanos, en las instituciones democráticas y en el Estado de derecho. Se necesitaba luchar contra la pobreza, mejorar la calidad de vida y las posibilidades de trabajo de los inmigrantes. Así como prevenir conflictos, ayudar a consolidar los Estados democráticos garantizando el respeto a los derechos humanos, sobre todo los derechos de las minorías. Por ello, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) aborda el tema de la inmigración dentro del respeto de los derechos fundamentales, y de los distintos sistemas tradicionales jurídicos de los

¹²⁸⁴ CASADO, M. / GONZALEZ, M. / MOLINA, L. / OYARZUN, J.: *Análisis económico de la inmigración en España: una propuesta de regulación*, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 2005, p. 30.

¹²⁸⁵ SEARA RUIZ, J.: «La inmigración un fenómeno universal», Cit., pp.39-46.

¹²⁸⁶ Ibidem p.44.

¹²⁸⁷ Ibidem p.47.

¹²⁸⁸ Consejo Europeo de *Tampere*, celebrado los días 15 y 16 de octubre del año 1999, sobre «la creación de un espacio de libertad, seguridad y justicia en la Unión Europea».

Estados miembros en el Título V, dedicado a “*Espacio de Libertad, Seguridad y Justicia*”. El artículo 59 (TFUE) establece que la Unión desarrolla una política común de inmigración destinada a garantizar la gestión eficaz de los flujos migratorios, un trato equitativo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en los Estados miembros, así como prevenir la inmigración ilegal y de la trata de seres humanos, con una lucha reforzada contra ambas¹²⁸⁹.

Los datos de *Eurostat*¹²⁹⁰ revelan que un total de 3,8 millones de personas migraron a alguno de los 28 Estados de la Unión Europea durante el año 2014, mientras que al menos 2,8 millones dejaron algún Estado miembro de la UE. De esos 3,8 millones se estima que 1,6 millones eran ciudadanos de terceros países, 1,3 millones tenían la nacionalidad de un Estado miembro diferente de aquel al que emigraron. Alemania fue el país con mayor número de inmigrantes en 2014, con 884.900, seguido del Reino Unido con 632.000, España 339.900, e Italia 277.600. El número de personas que vivían en la Unión Europea y eran ciudadanas de terceros países a 1 de enero del año 2015, era de 19.8 millones (3,9% de la población UE). Mientras que el número de personas que vivían en la UE-28, y habían nacido fuera de la UE era de 34,3 millones de personas. En términos absolutos, el mayor número de extranjeros que vivían en la Unión Europea en enero de 2015, se registró en Alemania con 7,5 millones de personas, Reino Unido con 5,4 millones, Italia 5 millones, España 4,5 millones y Francia 4,4 millones. Por lo que los extranjeros de estos cinco Estados representaron el 76% del número total de extranjeros que vivían en todos los Estados miembro, mientras que esos cinco Estados tenían un 63% de la población de los 28 Estados de la UE. Un dato relevante es el número de personas que adquirieron la nacionalidad de un estado miembro de la UE en 2014, que fue de 889.100 personas, y representa una disminución del 9% con respecto al año 2013. España fue el país que registró un mayor número de nacionalizaciones, con 205.900 (el 23% del total de la UE), seguido de Italia con 129.900, Reino Unido con 125.600, Alemania 110.600 y Francia con 105.600 personas. Los ciudadanos de terceros países representaron el 88% de todas las personas que adquirieron la

¹²⁸⁹ El legislador europeo debía adoptar medidas para las condiciones de entrada y residencia de los inmigrantes, las normas relativas a la expedición de visados y permisos de residencia.

¹²⁹⁰ *Eurostat – Statistics Explained*, Estadísticas de migración y población migrante, datos recogidos a mayo de 2016, [visto en Internet a 1 de junio de 2017, <https://goo.gl/7TVYKx>]. *Eurostat* elabora estadísticas sobre cuestiones relacionadas con los flujos migratorios internacionales, la población no nacional y la adquisición de nacionalidad. «Las autoridades estadísticas nacionales de los Estados miembros de la UE recopilan anualmente los datos y los suministran a *Eurostat*».

nacionalidad de un Estado miembro, y provenían de África (29%), América del Norte y del Sur (21%), Asia (20%), y Europa fuera de la UE (18%).

La migración permanente hacia los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo), desde 2007 al 2016¹²⁹¹, muestra que los flujos migratorios han aumentado en la zona OCDE. Alrededor de cinco millones de personas emigraron de forma permanente a los países de la OCDE, donde la inmigración humanitaria fue el primer factor en alza. La integración de los inmigrantes al mercado de trabajo es que se ha recuperado lentamente: dos de cada tres inmigrantes dentro de la zona OCDE tienen un empleo, aunque el promedio de desempleo de los trabajadores nacidos en el extranjero se situó en el 8,3% en 2016. Pero el problema es que no son empleos cualificados, sino que implican tareas repetitivas, lo que deja un mayor riesgo en la pérdida del empleo a medida que avanza la automatización en las empresas. A pesar de todo, los flujos migratorios permanentes a países de la OCDE alcanzaron los 4,7 millones de entradas en el año 2015, con un acenso a los cinco millones en el año 2016. No obstante, los índices de empleo de la población migrante durante el año 2016 se mantuvieron relativamente estables, en cifras que no superan el 67,4%, lo que supone un aumento de un punto porcentual en comparación con el año anterior, y los índices de desempleo de los nacidos en el extranjero siguen siendo mayores que los de sus equivalentes nacidos en el país de acogida. Ahora bien, se ha garantizado el respeto a todas las religiones y su discriminación por motivos religiosos, por parte de los legisladores de todos los Estados miembro de la Unión Europea¹²⁹².

4.4.2. Inmigración en España

La inmigración genera un problema social que afecta a la sociedad, y la obliga a tomar decisiones para regular los flujos migratorios. Se generan desigualdades en las diferentes sociedades, que chocan culturalmente y provocan efectos variados sobre la sociedad en la que incide. Luego la inmigración se puede considerar como «un excelente observatorio de las conductas y aspiraciones del hombre, así como de

¹²⁹¹ OCDE: *International Migration Outlook 2017*, [visto en Internet el 29 de junio de 2017, <https://goo.gl/z7xMvA>]; Los orígenes de la OCDE se remontan a 1960, cuando 18 países europeos, además de Estados Unidos y Canadá se unieron para crear una organización dedicada al desarrollo económico. Hoy en día se compone de 35 países que abarcan todo el mundo.

¹²⁹² Tercer informe anual sobre inmigración e integración de 2007, Comisión de las Comunidades Europeas COM (2007) 512 final, de 11 septiembre de 2007.

la configuración y capacidad de supervivencia de las sociedades humanas»¹²⁹³. Los inmigrantes traen las costumbres y tradiciones de sus países de origen, además de sus creencias religiosas que chocan con la esfera de nuestras costumbres y producen conflictos con los ordenamientos jurídicos del país que les recibe y acoge, como es el caso de la estricta religiosidad del Islam. Se debe de producir un proceso de integración, en convivencia pacífica y enriquecedora, además de atajar los posibles problemas sociales de la xenofobia social y política, que imposibilitan cualquier intento de integración¹²⁹⁴. En referencia al mercado laboral, los trabajadores conviven con los inmigrantes procedentes de otros países en una situación de crisis. Crisis que obliga, dada su situación desesperada, a que los inmigrantes estén dispuestos a aceptar condiciones laborales regresivas. Como afirma Garcia-Santesmases, no es un problema de fácil solución porque «en cuanto haya empresarios dispuestos a contratar sin respetar las garantías laborales y los derechos económico-sociales (...) deteriora el mercado de trabajo»¹²⁹⁵.

Desde la entrada de la democracia en España, la inmigración en España ha subido considerablemente. Sobre todo con una amplia diversidad de creencias religiosas. Se podría decir que en España se han registrado tres importantes períodos de inmigración extranjera¹²⁹⁶. En el último período encontramos el mayor incremento de la inmigración extranjera, que creció hasta el 23,3%. El problema es que no se tienen datos de los inmigrantes que no han conseguido regularizar su situación, es decir, los extranjeros son más de los que indican los datos oficiales¹²⁹⁷. Según el Instituto Nacional de Estadística en 2013 vivían en España 5.118.112 de inmigrantes, a pesar del descenso del 2,3% debido a la crisis económica¹²⁹⁸. Son datos, que difieren relativamente de la estadística de Extranjeros con Certificado de Registro o Tarjeta de Residencia en Vigor, del Ministerio de Empleo y Seguridad

¹²⁹³ AA.VV.: *Jornadas Inmigración y trabajo de extranjeros*, Consejería de industria y empleo del Principado de Asturias, Universidad de Oviedo, Oviedo, 2005, p.15.

¹²⁹⁴ LEMA TOME, M.: *Laicidad e integración de los inmigrantes*, Marcial Pons, Madrid, 2007, p.138.

¹²⁹⁵ GARCIA-SANTESMASES, A.: *Laicismo, agnosticismo y fundamentalismo*, Biblioteca Nueva, Madrid, 2007, p. 59.

¹²⁹⁶ El primero en la década de los sesenta, cuando el período de residentes se incrementó un 12,9% en promedio anual. El segundo entre los años 1980 y 1996, donde el incremento se sitúa en un nivel inferior al 11,5% anual.

¹²⁹⁷ AA.VV.: «Inmigración, escuela y mercado de trabajo, una radiografía actualizada», *Colección de Estudios Sociales* núm.11, Fundación la Caixa, Barcelona, 2002, pp.15-19.

¹²⁹⁸ INE (Instituto Nacional de Estadística): cifras de población a 1 de enero de 2013 – Estadística de Migraciones 2012, a 25 de junio de 2013 (actualizada el 08 de julio de 2013). La población total española es de 46.704.314 personas, «la población extranjera se redujo en 117.918 personas (un 2,3%) hasta 5.118.112 personas».

Social, con un total de 5.503.977 personas¹²⁹⁹. La presencia de musulmanes en España, sobre todo en Andalucía se ha incrementado por el aumento de los flujos migratorios procedentes de países de mayoría islámica, como a los procesos de conversión de españoles al Islam¹³⁰⁰.

Conviene recordar que la población extranjera de un país comprende a todas las personas que tiene ese país como país de residencia habitual, pero que los ciudadanos son de otro país¹³⁰¹. Pero a pesar de lo que todo el mundo cree el descenso es generalizado, y los últimos datos a diciembre de 2016 muestran que el número de extranjeros ha vuelto a bajar, hasta situarse en 4.396.871 personas¹³⁰². La población extranjera se redujo un 0,5%, descenso que se debe al efecto de la adquisición de la nacionalidad española, y los mayores descensos se dieron en la población marroquí, con 11.661 personas menos. Pese a ello, la cifra media de trabajadores de origen extranjero afiliados a la seguridad social en abril de 2017, alcanzó la cifra de 1.797.872 personas¹³⁰³.

En el informe relativo a los extranjeros residentes en España con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor a 31 de diciembre del año 2016, elaborado por el Observatorio Permanente de la Inmigración, se observa que el número de extranjeros se sitúa en 5.053.887 personas. Donde el 58,9% de los extranjeros es residente en Régimen de libre circulación UE, y el 41,1% es residente en Régimen General. Los cinco colectivos de extranjeros residentes más numerosos acumulan el 49,8% del total de los extranjeros, y destacan los nacionales de Rumanía y Marruecos con 1.005.564 y 756.796 residentes respectivamente. La distribución de los extranjeros residentes por comunidad autónoma de residencia diferencia a Madrid, Andalucía y Cataluña, como las tres comunidades que agrupan mayor número de extranjeros. En conjunto representan el 52,3% del total de los extranjeros

¹²⁹⁹ Extranjeros residentes en España con Certificado de Registro a 30 de junio de 2013, Estadística realizada por el Observatorio Permanente de la Inmigración, a partir de ficheros cedidos por la Dirección General de la Policía: a 30 de junio de 2013, «el número de extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor es de 5.503.977», [visto en Internet el 13 de octubre de 2013, <https://goo.gl/EjJUJN>].

¹³⁰⁰ TARRES CHAMORRO, S.: «Religiosidad musulmana en España: El Ramadán...», Cit., p.268.

¹³⁰¹ MORALES ZURITA, J. A.: «Medición de migraciones internacionales: fuentes estadísticas aplicables en el caso español», en AA.VV.: *Inmigración, interculturalidad y convivencia*, Tomo V, Instituto de Estudios Ceutíes, Ceuta, 2005, p.613.

¹³⁰² Durante el primer semestre de 2016 se registró un saldo migratorio positivo de 30.504 personas, como consecuencia de una inmigración de 186.069 personas frente a una emigración de 155.555.

¹³⁰³ Datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, [Visto en Internet el 1 de junio de 2017, <https://goo.gl/N9wjon>].

residentes en España¹³⁰⁴. En Andalucía hay un verdadero mosaico de nacionalidades de población inmigrante, donde los residentes extranjeros procedentes de África, mayoritariamente magrebíes, alcanzan el 31,89% de toda la población extranjera que reside en Andalucía, y suponen el 52,13% de la población no comunitaria¹³⁰⁵.

Derechos de los extranjeros en el acceso al mercado laboral. El artículo 149.1 CE afirma que el Estado español tiene competencia exclusiva sobre materias relativas a «nacionalidad, inmigración, emigración, extranjería y derecho de asilo», incluso a la «legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas»¹³⁰⁶. El Estado gestiona los procedimientos básicos de acceso al mercado laboral de los extranjeros. Determina el contingente de extranjeros para el mercado de trabajo, el procedimiento de solicitud de contratación de extranjeros fuera del territorio español, y el sistema de períodos de trabajo estacional¹³⁰⁷. Dentro del Título I de la Constitución, en el artículo 13 denominado “*de los españoles y los extranjeros*”, se establece que los extranjeros gozan en España de las libertades públicas garantizados por este título en los términos que establecen las leyes y los Tratados. Pero solamente los españoles son titulares de los derechos reconocidos en el artículo 23 CE, «salvo lo que, atendiendo a criterios de reciprocidad, pueda establecerse por tratado o ley para el derecho de sufragio activo y pasivo en las elecciones municipales». No obstante, según el artículo 27 del Código Civil se establece que los extranjeros gozan en España de los mismos derechos civiles que los españoles, salvo lo dispuesto en las leyes especiales y en los Tratados.

Aunque el Tribunal Constitucional, ha matizado que solo respecto de los españoles es posible la igualdad absoluta de todos los preceptos de la Constitución, «ya que solo a ellos son de aplicación todas sus normas, entre otras el artículo 35 CE, que señala como titulares del derecho del trabajo exclusivamente a los españoles (...) no

¹³⁰⁴ Observatorio Permanente de la Inmigración, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Extranjeros Residentes en España a 31 de diciembre de 2016, [visto en Internet, el 1 de junio de 2017, <https://goo.gl/o8uOCb>].

¹³⁰⁵ BRAVO DUEÑAS, T.: «La inmigración, un reto de nuestro tiempo. I Plan integral para la inmigración en Andalucía», en AA.VV.: *La inmigración en España, contextos y alternativas, Comunicaciones del III Congreso sobre inmigración en España, Volumen III*, Universidad de Granada, Granada, 2003, p.40.

¹³⁰⁶ La regulación de la situación jurídica de los extranjeros solo puede regularse por normas de carácter estatal.

¹³⁰⁷ AA.VV.: «Jornadas Inmigración y trabajo de extranjeros», Cit., p. 57.

resulta exigible la igualdad de trato entre los extranjeros y los españoles (...) la posibilidad de supeditar la actividad laboral de un extranjero en España a la obtención del permiso de residencia está prevista en el ordenamiento y no se opone a los Tratados, por lo que se atiende al artículo 13 CE»¹³⁰⁸. Existen derechos que corresponden por igual a españoles y extranjeros, «y cuya regulación ha de ser igual para ambos; existen derechos que no pertenecen en modo alguno a los extranjeros»¹³⁰⁹. Además, el artículo 13.1 CE reconoce al legislador la posibilidad de establecer condicionamientos adicionales al ejercicio de derechos fundamentales por parte de extranjeros, «pero para ello ha de respetar, en todo caso, las prescripciones constitucionales, pues no se pueden estimar aquel precepto permitiendo que el legislador configure libremente el contenido mismo del derecho, cuando éste ya haya venido reconocido por la Constitución directamente a los extranjeros»¹³¹⁰.

No obstante, la jurisprudencia ha reiterado que los extranjeros gozan en nuestro país, en condiciones equiparables a los españoles, de aquellos derechos que pertenecen a la persona «existe un tercer grupo integrado por aquellos derechos de los que podrán ser titulares en la medida y condiciones que se establezcan en los Tratados y leyes, siendo admisible en tal caso que se fijen diferencias respecto a los nacionales»¹³¹¹. La primera ley que reguló en España los derechos y libertades de los extranjeros, fue la Ley Orgánica 7/1985¹³¹². Con anterioridad, no existía ninguna norma que regulara los derechos de los extranjeros, tan solo existían normas reglamentarias relativas al régimen de entrada, permanencia, trabajo y salida de

¹³⁰⁸ GOIG MARTINEZ, J. M.: *Inmigración y derechos fundamentales*, Universitas Internacional, Madrid, 2008, p.159.

¹³⁰⁹ STC 107/1984, de 23 de noviembre de 1984.

¹³¹⁰ STC 115/1987, de 7 de julio de 1987.

¹³¹¹ STC 95/2000, de 10 de abril de 2000.

¹³¹² Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, BOE núm.158, de 3 de julio de 1985, (disposición derogada). Fue desarrollada reglamentariamente por el Real Decreto 119/1986, de 26 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, BOE núm.140, de 12 de junio de 1986, (disposición derogada). También por el Real Decreto 766/1992, de 26 de junio, sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembro de las Comunidades Europeas, BOE núm.156, de 30 de junio de 1992, (disposición derogada). Y por el Real Decreto 155/1996, de 2 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 7/1985, BOE núm.47, de 23 de febrero de 1996, (disposición derogada). Modificados por Real Decreto 737/1995, de 5 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 766/1992, BOE núm.133, de 5 de junio de 1995, (disposición derogada). Y el Real Decreto 1710/1997, de 14 de noviembre, por el que se modifica parcialmente el régimen de entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de la Unión Europea, y de otros Estados partes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, BOE núm.274, de 15 de noviembre de 1997, (disposición derogada).

extranjeros de España¹³¹³. A lo largo de todo su articulado se destaca la preocupación por reconocer a los extranjeros la máxima cota de derechos y libertades, cuyo ejercicio queda prácticamente equiparado al de los propios ciudadanos españoles, tal y como se afirma en el preámbulo de la Ley. Se señalaban unas directrices más claras respecto a los demás derechos, además de favorecer la integración de los extranjeros en la sociedad española. Era necesario diferenciar las situaciones de legalidad con las de ilegalidad, por ello la Ley aseguraba la plenitud de los derechos y garantías para su ejercicio respecto de los extranjeros que se hallaban legalmente en España. Pues bien, el artículo primero establecía que se consideraban extranjeros a aquellas personas que carecían de la nacionalidad española¹³¹⁴.

Según el artículo cuarto, los extranjeros que por su residencia se relacionan con España, deben cumplir una serie de requisitos de identificación y estar sujetos a los deberes, obligaciones y cargas impuestos por el ordenamiento jurídico, con excepción de los que correspondan exclusivamente a los españoles. Todos los extranjeros que se hallaban de manera legal en el territorio español tenían el derecho a circular libremente por él, y a elegir su residencia, sin más limitaciones que las previstas por la ley, y las determinadas por razones de seguridad pública. La STC 115/1987¹³¹⁵ declaró inconstitucionales diversos aspectos de la Ley, por restringir el goce por los extranjeros de los derechos fundamentales¹³¹⁶. Quince años después, la Ley Orgánica 7/1985 fue derogada y sustituida por la Ley Orgánica 4/2000¹³¹⁷, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social¹³¹⁸. La ley de extranjería que se aprobó en el año 2000 extendió los derechos de los inmigrantes, «en cuanto al acceso al sistema de bienestar, a la protección jurídica y la reunificación familiar, con el objetivo declarado de facilitar su

¹³¹³ En realidad, nuestro ordenamiento jurídico carecía de una norma que sintetizara los principios de la situación de extranjería desde el Real Decreto de 17 de noviembre de 1852.

¹³¹⁴ Los extranjeros gozan en España de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución, en los términos que establecía la ley, y en las que se regulaban el ejercicio de cada uno de ellos.

¹³¹⁵ STC 115/1987, de 7 de julio de 1987.

¹³¹⁶ MURILLO DE LA CUEVA, P. L.: «Notas sobre la posición de los extranjeros en el ordenamiento constitucional español», en AA.VV.: *Inmigración y Derechos de los extranjeros*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba, Córdoba, 2005, p.19. También la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2003 anuló por ilegales numerosos artículos del Real Decreto 864/2001.

¹³¹⁷ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, BOE núm.10, de 12 de enero de 2000.

¹³¹⁸ Aunque fue modificada por la Ley Orgánica 8/2000. Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, BOE núm.307, de 23 de diciembre de 2000.

integración social»¹³¹⁹. La regulación en materia de extranjería parte de un planteamiento global y coordinado en el tratamiento del fenómeno migratorio en España, que contempla desde una visión amplia todos los aspectos vinculados al mismo, y por ello, no solo desde una única perspectiva, como pueda ser el control de flujos, la de la integración de los residentes extranjeros, o la del codesarrollo de los países de origen, sino todas ellas de una manera conjunta¹³²⁰. El Gobierno adaptó el desarrollo reglamentario con el Real Decreto 2393/2004¹³²¹, que incorporaba al ordenamiento jurídico el acervo comunitario sobre la materia¹³²². Ahora bien, en el año 2009 se reformaba la Ley Orgánica 4/2000 con la nueva Ley Orgánica 2/2009¹³²³. A lo largo del tiempo fue creciendo el número de normas comunitarias que afectaban al derecho de extranjería de los Estados en Europa, y que debían ser incorporadas al ordenamiento jurídico español.

El fenómeno migratorio adquiere grandes repercusiones en el orden económico, social y cultural del país de acogida, y exige que por parte de los poderes públicos se desarrolle una actuación que ordene y canalice los flujos migratorios, que se ajusten a nuestra capacidad de acogida y a las necesidades reales del mercado de trabajo. De hecho, España está comprometida con la defensa de los derechos humanos, y favorece la plena integración de los inmigrantes para garantizar la convivencia y la cohesión social entre la población autóctona y los inmigrantes. Esta Ley persigue establecer un marco de derechos y libertades de los extranjeros que garantice a todos el ejercicio pleno de los derechos fundamentales. Se busca perfeccionar el sistema de canalización legal de los flujos migratorios laborales, con un refuerzo de los vínculos de la capacidad de acogida de trabajadores inmigrantes a las necesidades del mercado de trabajo. La concesión a un extranjero de la posibilidad de trabajar se vinculaba a la posibilidad de que dicho extranjero sea residente en España.

¹³¹⁹ PEREZ ALVAREZ, V. / ALVAREZ MIRANDA, B. / CHULIA, E.: «La inmigración musulmana en Europa», *Colección Estudios Sociales*, núm.15, Fundación la Caixa, Barcelona, 2004, p.219.

¹³²⁰ Exposición de motivos de Ley Orgánica 8/2000.

¹³²¹ Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, BOE núm.6, de 7 de enero de 2005, (disposición derogada).

¹³²² Había que priorizar la inmigración legal, junto con nuevos instrumentos para perseguir la inmigración ilegal. El Reglamento respondía a una ordenación sistemática mas adecuada a la nueva realidad. Incluía los procedimientos para regular la concesión de autorizaciones, y proporcionar mayores garantías a los ciudadanos.

¹³²³ Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, BOE núm.299, de 12 de diciembre de 2009.

4.5. Incidencia del factor psicosocial del estrés en miembros de minorías religiosas

No vamos a entrar a explicar el contexto socio-laboral de los riesgos psicosociales, ni siquiera a enumerarlos, tan solo vamos a analizar como los miembros de comunidades religiosas minoritarias pueden verse afectados por ellos, en especial por el estrés. Los factores psicosociales hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes dentro de la relación laboral y están directamente relacionados con la organización del trabajo, la realización de tareas, y que afectan al bienestar o a la salud, tanto física como psíquica de los trabajadores en el desarrollo del trabajo. Si estas condiciones son desfavorables pueden aparecer conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, con consecuencias perjudiciales para la salud y el bienestar del trabajador. Se puede generar una insatisfacción laboral, problemas de relación, una desmotivación laboral, estrés, y ansiedad entre otras condiciones. Pero cuando estas condiciones son adversas los trabajadores desarrollan reacciones distintas. Y en ello influyen las características propias de cada trabajador, como la personalidad, las necesidades y expectativas, su vulnerabilidad y la capacidad de adaptación, que determinan la naturaleza y la magnitud de sus reacciones como las consecuencias que puede sufrir¹³²⁴. Los factores psicosociales actúan sobre el trabajador y afectan en las condiciones laborales, especialmente en su satisfacción personal, que influye en el rendimiento y la productividad dentro de la organización. Cuando existe un punto de equilibrio el trabajo «crea en el individuo sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta su motivación, capacidad de trabajo, satisfacción general y mejora su salud»¹³²⁵.

Un trabajador que es miembro de una comunidad religiosa minoritaria, al no poder observar el descanso o bien celebrar los festivos de su religión, puede estar sometido a la ansiedad y al estrés de no poder respetar las prescripciones de su religión. Cuando los horarios dentro de la organización laboral son inflexibles, los trabajadores sienten estrés, y su capacidad de hacer frente al trabajo queda reducida. El proceso de estrés se inicia a partir de la existencia de un desajuste percibido por el trabajador. El estrés es una reacción fisiológica ante las exigencias

¹³²⁴ MARTIN DAZA, L.: *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999.

¹³²⁵ URIBE PRADO, J. F.: *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*, El Manual Moderno, México, 2015, p.18.

sobre el organismo que son consideradas amenazantes y desbordantes «siendo una respuesta física, emocional y cognitiva de adaptación de la persona para sobrevivir (...) uno se encuentra en situación de estrés cuando un evento viene a perturbar nuestro equilibrio»¹³²⁶. No obstante, el estrés se podría definir como «un modelo de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de conducta a los aspectos adversos dañinos del propio trabajo, la organización y el entorno laborales. Es un estado caracterizado por altos niveles de agitación y angustia y, a menudo, del sentimiento de no saber sobrellevarlo»¹³²⁷.

Es importante analizar las demandas sociales dentro de la empresa, dado que en muchos casos se crean situaciones que ponen la satisfacción de necesidades unas contra otras, en vez de armonizarlas, «de modo que el resultado es un conflicto que debilita la fuerza motivante de cada necesidad y coloca al trabajador en una situación frustrante»¹³²⁸. Bueno, cuando un trabajador se encuentra con la negativa por parte de su empresario, para poder disfrutar del día de descanso prescrito por su religión, o bien no poder celebrar un día festivo propio, su nivel de angustia se eleva y puede llegar a generar estrés. Un estrés que es generado por una lucha interna entre respetar las prescripciones propias de su religión, y cumplir las obligaciones de su puesto de trabajo dentro de la organización en cuanto a los horarios. Puede producir un aislamiento social que generen malas relaciones con sus superiores, además de conflictos interpersonales junto con una falta de apoyo social por parte de sus compañeros. También debemos añadir el miedo a perder el puesto de trabajo, por lo que no es fácil la decisión de elegir entre lo que debemos observar, y lo que podemos observar. Si una persona es fiel a sus creencias, no cabe duda que elegirá entre lo que él cree, frente a su relación laboral.

Los procesos de estrés generan bajas laborales que afectan a la producción empresarial. Es más sencillo intentar llegar a un acuerdo con un trabajador, que el absentismo laboral producido por bajas desencadenadas por estrés, que normalmente suelen ser largas. Tan solo hay que ser flexibles con los horarios de

¹³²⁶ ASTUDILLO CORNEJO, P.: *Factores psicosociales en el trabajo: ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas?*, Departamento de Salud Ocupacional Instituto de Salud Pública de Chile, Nota técnica (004-2014), 2014, p.3, [Visto en Internet el 15 de septiembre de 2017, <https://goo.gl/Uo1sZR>].

¹³²⁷ ANNA DIAMANTOPOULOU: «Europa bajo los efectos del estrés», *Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, «Trabajemos contra el estrés», Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2002, p.3.

¹³²⁸ MASON HAIRE: *Psicología de la empresa*, Troquel, Buenos Aires, 1974, p.41.

trabajo, dado que esas horas siempre pueden recuperarse en otro momento. De esta manera, todo el mundo está contento, la relación laboral no se ve afectada, la inseguridad laboral se diluye, la salud del trabajador mejora, y la producción empresarial se enriquece. Ahora bien, las enfermedades psicosociales como la depresión, el estrés o la ansiedad no se consideran enfermedades profesionales según el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social, dado que no aparecen en el cuadro de enfermedades del Real Decreto 1299/2006. Sin embargo, pueden ser consideradas enfermedades de trabajo cuando presenten una conexión causal con la prestación de servicios, dicho de otro modo, cuando queda acreditado que estas enfermedades psicosociales son causadas exclusivamente por la prestación de servicios, tienen la consideración de contingencias profesionales. De ahí que la doctrina jurisprudencial «ha calificado como enfermedades del trabajo enfermedades del trabajo patologías tales como el estrés»¹³²⁹. Además, las empresas empiezan a darse cuenta que el éxito y la supervivencia de la organización, se sustentan en el equilibrio, en el compromiso y «en la adhesión y contribución de los trabajadores»¹³³⁰. Por lo que deben valorar la autoestima y el crecimiento de las personas dentro de la organización, estimulando los sentimientos de las personas, en una búsqueda de la satisfacción personal de los trabajadores y su integración laboral.

¹³²⁹ LUQUE PARRA, M. / GINES FABRELLAS, A.: *La judicialización de los conflictos en materia de Seguridad y Salud Laboral*, Foment del Treball Nacional, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, Barcelona, 2012, p.110.

¹³³⁰ COELLO RODRIGUEZ, F.: «La motivación a través del sistema de reconocimiento no retributivo», en AA.VV.: *Psicología del trabajo y gestión de recursos humanos*, Gestión 2000, AEDIPE, Barcelona, 1997, p.179.

5. La relación laboral entre empresario y trabajador

Las obligaciones de las relaciones laborales entre un trabajador y el empresario nacen de la ley y del contrato de trabajo. Las obligaciones derivadas de la ley no se presumen, las obligaciones que nacen de los contratos de trabajo tienen fuerza de ley entre las partes, y deben de cumplirse a tenor de los mismos¹³³¹. Pues bien, los derechos y obligaciones relativas a una relación laboral se regulan por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por los convenios colectivos, por la voluntad de las partes manifestadas en el contrato de trabajo¹³³², y por los usos y costumbres locales y profesionales. Es muy importante conocer que los trabajadores no pueden disponer de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario, y tampoco de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo. De hecho, los contratantes pueden establecer pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público (artículo 1255 CC).

Todo lo que rodea la esfera del empresario afecta de una manera significativa a la esfera del trabajador. Al empresario le interesa que la estabilidad en el empleo no se convierta en una inamovilidad por parte de los trabajadores, una estabilidad que debe ser compatible con la evolución y desarrollo de la empresa¹³³³. Por el contrario, el trabajador busca una estabilidad en su contrato de trabajo, además de la existencia de una protección legal, que le impida al empresario poner en peligro su puesto de trabajo¹³³⁴. El mundo globalizado en el que vivimos tiene un entorno cambiante y una amplia competencia empresarial, que afecta a las relaciones empresario-trabajador. Por otra parte, si le añadimos la profunda crisis económica que se ha vivido en el mundo entero los últimos años, se puede observar que el tejido empresarial español muestra un desequilibrio estructural. En la actualidad se regula con nuevas reformas del mercado de trabajo por parte del legislador. Dichas reformas laborales han reducido los derechos de los trabajadores, hasta el punto en que muchos de ellos no se atreven a reclamar sus derechos por miedo a perder el empleo. La realidad empresarial muestra una heterogeneidad en las plantillas,

¹³³¹ Véanse artículos 1089, 1090 y 1091 del Código Civil.

¹³³² Siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos.

¹³³³ MONTOYA MELGAR, A.: «La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Derecho del Trabajo, núm.33, Madrid, 1998, p. 61.

¹³³⁴ Dado que el contrato de trabajo es su medio de vida.

«caracterizadas por incluir en su seno diversas tendencias religiosas, con las cuales los gestores de recursos humanos no están familiarizados, fiel reflejo del paralelo proceso sociológico consistente en abandonar la condición de país de emigrantes para convertirse en el paraíso de destino soñado por quienes anhelan dejar atrás su situación de pobreza»¹³³⁵.

Los trabajadores de las comunidades minoritarias afirman tener miedo a expresar su condición religiosa para poder disfrutar de su derecho a no ser discriminados. Por ejemplo, acudiendo los viernes por la tarde a rezar a la mezquita en el caso de las congregaciones musulmanas, o no trabajar los sábados como es el caso de las congregaciones judías o bien los adventistas que observan el sábado como día sagrado. Sin embargo, no es posible establecer ningún tipo de discriminación o trato jurídico diverso de los trabajadores en función de sus ideologías. Según se afirma en la STC 24/1982, «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»¹³³⁶. Aunque nadie puede ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias, ya que la libertad religiosa y de culto está garantizada por la Constitución. De hecho, el artículo 2.b de la LOLR da derecho a toda persona a «practicar los actos de culto y recibir asistencia religiosa de su propia confesión; conmemorar sus festividades». No obstante, la libertad religiosa del trabajador se limita a la garantía del derecho a la ausencia de prácticas discriminatorias desde el punto de vista negativo, es decir, el trabajador tiene derecho a no revelar sus creencias al empresario y a oponerse a posibles indagaciones por parte de éste para conocerlas, «salvaguardando la esfera de la intimidad»¹³³⁷.

A todo esto, tenemos que tener en cuenta que la relación entre empresario-trabajador se realiza a nivel individual¹³³⁸ en un régimen de subordinación. Un empresario recibe las prestaciones de servicios de los trabajadores dentro de la

¹³³⁵ AA.VV.: *Inmigración, religión y trabajo en Andalucía (reflexiones sobre las implicaciones laborales derivadas de la pluralidad religiosa*, Junta de Andalucía, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2007, p.19.

¹³³⁶ STC 24/1982, de 13 de mayo de 1982.

¹³³⁷ LOPEZ AHUMADA, J. E.: «La libertad religiosa en las relaciones laborales...», Cit., p.354.

¹³³⁸ Deben cumplirse las notas de laboralidad: el trabajo debe ser personal, voluntario, dependiente, remunerado, y tiene que ser por cuenta ajena (ajeneidad).

organización y bajo la dirección del empresario. Dichos trabajadores deben cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, tal y como expresa el artículo quinto ET. Además de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. De manera que el trabajador se somete a los poderes de dirección y disciplinarios por parte del empresario. Donde el empresario debe organizar el trabajo de las personas que dispone y predisponer de los medios apropiados, con la finalidad de producir bienes y servicios que se demandan para satisfacer las necesidades humanas¹³³⁹.

El legislador ha proporcionado al empresario una serie de herramientas para el buen funcionamiento de la empresa que no deben afectar a los derechos de los trabajadores. Pero eso no es nunca así, dado que un cambio en las condiciones del contrato de trabajo perjudica al trabajador de alguna manera u otra, tanto en su vida profesional, como en su vida personal. El empresario tiene atribuido un conjunto de facultades jurídicas que muestran su posición de superioridad en la relación laboral con el trabajador, y que quedan desglosadas en los poderes de dirección, de control y disciplinarios. Los poderes directivos son la capacidad la actividad laboral en la empresa, impartiendo órdenes e instrucciones al trabajador, de ahí el deber de obediencia del trabajador. Los poderes de control son un conjunto de facultades que permiten al empresario vigilar y controlar el cumplimiento de las órdenes, mientras que el poder disciplinario, es la capacidad de imponer sanciones a los trabajadores que incumplan la relación contractual¹³⁴⁰.

Como afirma Rossell, dentro de las relaciones laborales en España no era posible que existiera un conflicto en el orden religioso, ya que normalmente, tanto empresario como trabajador, coincidían en la faceta de creyente. El problema y los primeros conflictos aparecen cuando esas sociedades homogéneas «comienzan a resquebrajarse, dando entrada en las mismas a personas con creencias diferentes de las de la mayoría»¹³⁴¹. Conflictos que son consecuencia de la necesidad, del trabajador o del empresario, a ejercer el derecho de libertad religiosa en la esfera laboral, donde «la simple pertenencia a una confesión religiosa no basta, en la

¹³³⁹ SANCHEZ CALERO, F.: *Principios de Derecho Mercantil*, Mc Graw Hill, 7ª ed., Madrid, 2003, p.23.

¹³⁴⁰ CRUZ VILLALON, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2ª ed., Madrid, 2009, p.185.

¹³⁴¹ ROSSELL GRANADOS, J.: «La no discriminación por motivos religiosos en España», Cit., p.87.

mayoría de las ocasiones, para obtener una regulación distinta de la del resto de los trabajadores»¹³⁴². Dentro de la vertiente positiva de la libertad religiosa del trabajador, el trabajador es quien solicita que sus condiciones de trabajo se adapten para que pueda cumplir con sus creencias religiosas. Y no se produzcan intromisiones externas que vulneren de una forma directa la libertad religiosa del trabajador, porque nadie le obliga a declarar sobre sus creencias, ni tampoco se le impide que las exteriorice. Por lo que no existe un asalto contra sus creencias, simplemente, es el propio trabajador quien solicita que sus obligaciones laborales puedan ser compatibles con sus creencias religiosas¹³⁴³.

El principio de buena fe refuerza la aplicación de los derechos fundamentales del trabajador en la relación laboral cuando no pone en peligro el buen funcionamiento de la empresa. Si el trabajador muestra un conflicto entre las creencias religiosas y las obligaciones laborales, debe de cooperar con el empresario para resolver las diferencias. Aunque las tareas contrarias a las convicciones del trabajador no pueden ser impuestas por el empresario, o bien «en determinados períodos de tiempo incompatibles con sus creencias religiosas, sin hacer lo posible para acomodar la organización del trabajo al ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador»¹³⁴⁴. Donde la lógica, presupone que la buena fe del empresario debería renegociar las condiciones del puesto de trabajo.

5.1. Facultades directivas del empresario

Los poderes empresariales dimanan de la libertad de empresa recogida en el artículo 38 CE, que 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». Por otra parte, en el artículo 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, se reconoce la libertad de empresa de conformidad con el Derecho comunitario, y con las legislaciones y prácticas nacionales. De ahí que el empresario tiene la capacidad de organizar la actividad laboral dentro de la empresa y la capacidad para celebrar contratos. La organización

¹³⁴² Ibidem p.88.

¹³⁴³ RODRIGUEZ CARDO, I. A.: «Libertad religiosa y contrato de trabajo...», Cit., p.278.

¹³⁴⁴ GIL Y GIL, J. L.: «Poderes del empresario y riesgos psicosociales en el trabajo en España», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol.1, núm.4, 2013, pp.26-27.

del trabajo dentro de una empresa se apoya en el contrato de trabajo, y genera vínculos entre empresario y trabajador. Con el contrato de trabajo se establece «la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario que genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas»¹³⁴⁵, que condiciona la relación jurídica laboral. Según señala el TSJ de Andalucía de 12 de diciembre del año 2002, «del contrato de trabajo deriva para el empresario un poder de dirección sobre la prestación laboral, por el que aquél está facultado para adecuar y ajustar su contenido de forma continua a las exigencias y necesidades del funcionamiento de la empresa»¹³⁴⁶.

Pero debe quedar claro que 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 (...) ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de Empresa que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el 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»¹³⁴⁷. El artículo 20.2 ET especifica que la obligación por parte del trabajador asumida en el contrato de trabajo debe ser diligente y colaboradora. El trabajador debe asumir las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por el empresario, «en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe». Por lo que el empresario, en el ejercicio de su poder de dirección puede dictar órdenes e instrucciones, que pueden ser generales o particulares sin vulnerar los derechos de los trabajadores¹³⁴⁸. De ahí, que los poderes del empresario se hallan limitados por los derechos de los trabajadores, y que los trabajadores «deben cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas»¹³⁴⁹.

¹³⁴⁵ STC 120/1983, de 15 de diciembre de 1983.

¹³⁴⁶ AA.VV.: *Estatuto de los Trabajadores, comentado y con jurisprudencia*, La LEY, 3ª ed., Madrid, 2013, p. 497.

¹³⁴⁷ STC 88/1985, de 19 de julio de 1985.

¹³⁴⁸ GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blach, 3ª ed., Valencia, 2013, p.235.

¹³⁴⁹ Véase artículo 5.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El poder del empresario se encuentra en una posición dominante, pero está limitada por el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores¹³⁵⁰. Sin embargo, el empresario no puede imponer reglas o normas de conducta, incluso dictar instrucciones que afecten a la vida privada del trabajador, sobre todo en el tiempo en que no se trabaja. Incluso en el tiempo de trabajo, el empresario debe respetar el derecho a la intimidad y a la vida privada¹³⁵¹. Es decir, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, y los límites derivados de la protección de la buena fe contractual. Una muestra del poder de dirección del empresario es el *ius variandi*, que es una potestad que tiene el empresario para modificar ciertas condiciones de la relación laboral, como puede ser la movilidad funcional, la movilidad geográfica, o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Dentro de las condiciones de trabajo, se encuentra la distribución de la jornada de trabajo, para ello el artículo 34 ET establece que será pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

Por otro lado, el Poder disciplinario del empresario es la capacidad que tiene de imponer sanciones a los trabajadores en el caso de incumplimiento de la relación laboral. Según el Tribunal Constitucional¹³⁵², el empresario «tiene atribuido un llamado poder disciplinario que le permite adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad, con el correlativo derecho del trabajador, además de otras garantías, de instar y obtener en la vía judicial laboral la revisión de la conformidad a Derecho de tal decisión empresarial». El trabajador puede ser sancionado por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable (artículo 58.1 ET)¹³⁵³. La sanción máxima que se puede aplicar a un trabajador por incumplimiento “grave y culpable”, es el despido disciplinario, por el que se extingue la relación laboral con el empresario¹³⁵⁴. De hecho, deben de cumplirse dos requisitos fundamentales, primero que el

¹³⁵⁰ PALOMEQUE LOPEZ, M. C. / ALVAREZ DE LA ROSA, M.: «Derecho del Trabajo», Cit., p.555.

¹³⁵¹ CRUZ VILLALON, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, 6ª ed., Madrid, 2013, p.187.

¹³⁵² STC 206/1987, de 21 de diciembre de 1987.

¹³⁵³ Para que un trabajador sea sancionado, primero tiene que haber incurrido en un incumplimiento laboral; segundo, el incumplimiento tiene que estar considerado como falta en el convenio colectivo aplicable o en las disposiciones legales; y la sanción también tiene que estar recogida previamente.

¹³⁵⁴ Véase artículo 54 ET. Además, es un despido que no da derecho a cobrar ningún tipo de indemnización por parte de la empresa.

trabajador haya cometido un incumplimiento grave, relacionado con el perjuicio a la empresa y que debe ser importante. Y segundo, culpable, debe ser causado por negligencia del propio trabajador. Para llegar a la conclusión «de que un incumplimiento contractual es “grave y culpable” se deben, como regla, valorar todas las circunstancias concurrentes no sólo en lo afectante al hecho cometido, sino también en lo relativo a la conducta y persona del trabajador y al entorno empresarial en que acontece»¹³⁵⁵. En definitiva, al ser el despido la sanción más grave del Derecho laboral, «obliga a una interpretación restrictiva, pudiendo, pues, imponerse otras sanciones distintas de la de despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien son merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido».

El incumplimiento o inobservancia por parte del trabajador del principio de buena fe en el ámbito del contrato de trabajo, legitima al empresario para establecer medidas disciplinarias, siendo este principio uno de los pilares en los que descansa la relación entre empresario y trabajador¹³⁵⁶. Pero, el ejercicio de las facultades «organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador»¹³⁵⁷. Como en el caso de un trabajador de correos¹³⁵⁸ al que se le sancionó con dos faltas disciplinarias leves por ausencias, y otras cuatro faltas de carácter grave en el año 2013. El trabajador recurrió la sanción alegando que como miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, se habían hecho caso omiso de sus alegaciones, sobre todo en base a sus problemas de conciencia para trabajar en sábado. Entendía que estaba siendo sometido a procesos sancionadores desproporcionados, y que su ausencia se amparaba en el derecho constitucional de la libertad religiosa, también por la Ley 24/92, la Ley Orgánica de Libertad Religiosa y los Convenios de la OIT. En cambio Correos se defendía alegando que no existía ningún defecto procedimental que generara su indefensión, y que sus ausencias no se encontraban amparadas en la Constitución, ni en ninguna norma invocada. Frente a la impugnación de los defectos de procedimiento, sobre la extralimitación

¹³⁵⁵ STS de 19 de julio de 2010.

¹³⁵⁶ DANS ALVAREZ DE SOTOMAYOR, L.: «Poder disciplinario del empresario y límites al principio contractual de buena fe en período de vacaciones (a propósito de la STC 192/2003, de 27 de octubre)», *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Coruña*, núm.8, 2004, p. 995.

¹³⁵⁷ STC 181/2006, de 19 de junio de 2006.

¹³⁵⁸ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 3 de diciembre de 2015, Sala de lo Contencioso, [ROJ: STSJ M 14897/2015].

de funciones y la falta de traslado del expediente, el Tribunal entendía que era ajustado que el instructor extendiera la investigación a todas las ausencias producidas, y que constaban en el expediente intentos infructuosos para notificarlo con la propuesta de resolución. Por lo que no existían defectos de procedimiento con virtualidad suficiente para determinar la nulidad de las actuaciones. Además, no se discutían las ausencias señaladas, sino el carácter justificado de las mismas al amparo de la libertad religiosa del recurrente. El Tribunal afirmaba que la cuestión sobre libertad religiosa ya había sido resuelta por el Tribunal Constitucional en la Sentencia 19/1985 en relación con los artículos 14 CE y 16 CE, a no desempeñar la jornada laboral en sábado, invocando ser miembro de la misma Iglesia. Pues bien, el Tribunal expuso largo y tendido los argumentos de la STC 19/1985, y aludió que la doctrina precedente del Constitucional, dada la identidad de los supuestos, era plenamente aplicable al caso presente, y llevaba a la conclusión de que no existía pretendida vulneración del derecho a la libertad religiosa del recurrente, que sanciona como infracciones disciplinarias la ausencia del recurrente de su puesto de trabajo. Por otro lado, el Tribunal entendía que la fijación del día de descanso laboral en sábado se permite como excepción a la regla general de descanso el día consagrado por la tradición, que es el domingo, «solamente “siempre que sea posible” o bien de forma facultativa y “siempre que medie acuerdo entre las partes”, sin que por lo tanto pueda ser exigido ni impuesto de forma unilateral por el trabajador o funcionario como derecho derivado del de libertad religiosa». Por todo ello, el recurso interpuesto por el trabajador de Correos fue desestimado.

Sin embargo, cuando hablamos de flexibilidad en las relaciones laborales estamos manifestando una vertiente positiva para el poder del empresario, mientras que normalmente suele tener una vertiente negativa en la esfera del trabajador. Flexibilizar es adaptarse a unas nuevas circunstancias en el seno de la empresa, donde el empresario reorganiza y adapta la actividad productiva, mientras que el trabajador se acomoda a las nuevas circunstancias. La flexibilidad busca un cambio en la estructura productiva, la gestión, y los esquemas organizativos, donde la reducción del coste de mano de obra debe ser el resultado último «de la flexibilización y no la premisa fundamental de las medidas flexibilizadoras»¹³⁵⁹.

¹³⁵⁹ SANCHEZ Y SANCHEZ-AMAYA, M. I. / INTXAURBURU CLEMENTE, M. G.: «La flexibilidad del mercado de trabajo: la búsqueda de un nuevo concepto», *Estudios de economía aplicada* núm.4, 1995, p.117.

Según la OIT, la flexibilidad puede definirse como «la capacidad de reaccionar ante las nuevas oportunidades de un modo que resulte beneficioso para todas las partes, es decir, las empresas, quienes en ellas trabajan y la comunidad en general»¹³⁶⁰. En las últimas décadas el tiempo de trabajo se ha hecho más flexible con cambios legislativos, que autorizan a los interlocutores sociales «a concertar disposiciones innovadoras sobre el tiempo de trabajo»¹³⁶¹. La legislación tiene la facultad de manifestar “intereses y valores” más extensos que los de las partes implicadas con implicación directa y puede «permitir la expresión de preocupaciones de la sociedad más extensas, por ejemplo la idea de que es preciso combatir la exclusión social, reservar algunas horas a la semana para la vida religiosa, social o de familia»¹³⁶².

El empresario puede reorganizar la mano de obra mediante una movilidad geográfica de los trabajadores, una flexibilidad funcional (donde se ajustan las habilidades de los trabajadores), mediante las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, o bien mediante una flexibilidad en el tiempo de trabajo. Seguramente para el empresario, la flexibilidad puede constituir una herramienta para mejorar la competitividad y la eficiencia del tiempo de trabajo en la empresa. En cambio, para trabajadores de comunidades religiosas minoritarias podría ser una solución a los problemas de observar determinados tiempos dentro de la relación laboral. Ahora bien, la flexibilidad estructurada se consigue mediante acuerdos sobre el tiempo de trabajo que no son estándares¹³⁶³. Esta flexibilidad permite a los trabajadores acceder al mercado de trabajo en jornadas laborales diferentes a las normales, y con ello se podría solucionar el problema de no poder trabajar en sábado, como es el caso de los judíos o miembros adventistas que observan el sábado como día sagrado, o bien poder disfrutar del viernes para acudir a rezar a la mezquita los viernes, para el caso de los musulmanes.

¹³⁶⁰ OIT: *Notas sobre las labores*, TMMI/1998/10, Ginebra, 1999, p.30.

¹³⁶¹ OIT: *Negociar la flexibilidad, función de los interlocutores sociales y el Estado*, «*Negotiating flexibility: the role of the social partners and the State*», Ginebra, 1999, p.32.

¹³⁶² *Ibidem* p.54.

¹³⁶³ SIRVENT GARCIA DEL VALLE, E.: *El empleo a tiempo parcial como herramienta para compatibilizar la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida personal y laboral*, Consejo Económico y social, Madrid, 2009, pp.29-30.

Dentro del seno de la Unión Europea, se estableció la Decisión del Consejo 2008/618/CE¹³⁶⁴ con la intención de afrontar los cambios económicos y sociales que se estaban produciendo en el mercado de trabajo, para que fuera más flexible y homogéneo, garantizando la seguridad en el empleo. La flexiseguridad pretendía garantizar que los ciudadanos de la Unión Europea pudieran disfrutar de un elevado nivel de seguridad en el empleo, con la idea de tener más posibilidades a la hora de encontrar un puesto de trabajo a lo largo de su vida activa. Y buenas perspectivas de desarrollar su carrera profesional en un entorno económico cambiante, ayudando a los trabajadores y empresarios a aprovechar las oportunidades que ofrece la globalización. La flexiseguridad se puede definir como una estrategia integrada para potenciar al mismo tiempo, la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral. Además, la seguridad también aludía a equiparar a las personas con las capacidades que les permitan progresar en su vida laboral y ayudarlas a encontrar un nuevo empleo¹³⁶⁵.

Por otro lado las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo son los cambios de las condiciones de trabajo pactadas entre el trabajador y el empresario. Pero para que se puedan acordar dichas modificaciones sustanciales, deben existir probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, que se encuentran recogidas en el artículo 41 ET. Además, deben de partir de la iniciativa del empresario, ya que un cambio pactado de condiciones sustanciales entre empresario y trabajador de mutuo acuerdo, queda fuera del ámbito del artículo 41 ET. Tienen consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo “entre otras”, las que afecten a la jornada de trabajo, el horario distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento, y las funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional que prevé el artículo 39 ET. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pueden afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o

¹³⁶⁴ Decisión del Consejo de la UE de 15 de julio de 2008, relativa a la orientación para las políticas de empleo en los Estados miembro (2008/618/CE), Diario Oficial de la UE núm. L198/47, de 26 de julio de 2008.

¹³⁶⁵ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad, COM (2007) 359 final, Bruselas, 27 de junio de 2007.

pactos colectivos, o disfrutadas por estos en virtud de una decisión “unilateral” del empresario de efectos colectivos¹³⁶⁶.

Pues bien, en la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de abril de 1988¹³⁶⁷, después de llevar varios años en la empresa, un trabajador abrazó las convicciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. El trabajador había estado prestando servicios en una empresa de alquiler de coches¹³⁶⁸. Para poder cumplir con el imperativo religioso de la observancia del sábado se lo comento a su jefe directo, que le permitió sustituir las horas que trabajaba en sábado por el domingo, en otro centro de trabajo en la misma localidad. El problema empezó cuando el delegado de la empresa decidió dejar sin efecto el cambio permitido, y requerir al trabajador que prestara sus servicios en sábado. El trabajador propuso mantener el trabajo en domingo o que le fueran descontadas las horas dejadas de trabajar, y aludió que las horas siempre habían sido recuperadas sin perjuicio de la empresa. Alternativas que no fueron aceptadas, y siguiendo su conciencia no acudió a trabajar los sábados siguientes. Motivo por el que fue sancionado con la advertencia de una sanción más grave si continuaba faltando. Tras cumplir su sanción de tres días de empleo y sueldo, volvió a faltar durante otros dos sábados, por lo que fue despedido.

La demanda ante Magistratura de Trabajo se resolvió a favor del trabajador declarando improcedente el despido. La empresa debía de readmitir al trabajador o indemnizarle. Hecho que motivó que la empresa presentara un recurso de casación. La empresa aludía que el trabajador había adoptado una decisión de forma unilateral y sistemática de faltar al trabajo en sábado, y que había sido advertido que debía cumplir su contrato laboral, que incluía la jornada del sábado. Si bien es cierto que la sentencia de contraste hacía un análisis del factor religioso en la legislación laboral, donde el descanso semanal ha quedado instituido en un día secular, el Tribunal estimó que en ella concurrían circunstancias distintas. Dichas circunstancias eran las propias peculiaridades organizativas de la empresa y del propio centro donde el trabajador prestaba sus servicios, por lo que el Tribunal desestimó el recurso.

¹³⁶⁶ Véase artículo 41.2 ET.

¹³⁶⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 20 de abril de 1988, [Roj: STS 14885/1988].

¹³⁶⁸ Trabajaba en Las Palmas, un lugar turístico en la que la empresa tenía actividad laboral los 7 días de la semana, además poseía varios centros de trabajo, lo que facilitaba el cambio para el trabajador.

Al trabajador se le había concedido una autorización para poder cambiar su actividad laboral de los sábados a los domingos. Y esta autorización había sido mantenida durante un período de tres meses. En realidad, el Tribunal admitió que frente a la relación laboral, «lo que supone una novación del primitivo contrato por acuerdo de las partes, no precisa autorización y con fundamento en causa justa –el credo religioso del trabajador-, por lo que la posterior supresión de dicha autorización por el delegado de la empresa (...) 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 el despido». La elección del domingo como día de descanso, no tiene más fundamento que una tradición secular y laboral, afirmación por parte de la Sala que elimina cualquier connotación religiosa de la figura del descanso semanal.

En una primera fase la Sala «reconoce que la figura del descanso tiene dos orígenes, los factores religiosos y los meramente laborales (...) lo fundamenta en derechos laborales únicamente a pesar de que la tradición o quizá la inercia conserve como día de descanso semanal el tradicional domingo»¹³⁶⁹. Además, se observa que el empleador tenía constancia de la pertenencia religiosa del trabajador a una minoría religiosa, y que en un principio había actuado en consecuencia, no programando su jornada en sábado¹³⁷⁰. No contradice la doctrina Constitucional, sino que la reitera, dado que lo que lleva a entender la improcedencia del despido, es lo que considera una novación del primitivo contrato por acuerdo de las partes. El Tribunal reprueba la alteración unilateral de lo acordado, e insiste en que debe regir el acuerdo entre las partes, de no haber existido tal novación, el Tribunal «hubiera considerado el despido como procedente»¹³⁷¹.

Como recuerda el Tribunal Supremo, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo deben entenderse aquellas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista «*ad exemplum*» del artículo 41.2 ET, pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones

¹³⁶⁹ RODRIGUEZ MOYA, A.: «El Tribunal Supremo y la religión en...», Cit., p.110.

¹³⁷⁰ DIAZ MUÑOZ, O.: «Tribunal Constitucional y objeción de conciencia en...», Cit. p.180.

¹³⁷¹ GARCIA PARDO, D.: «Descanso semanal y festividades religiosas islámicas», Cit., pp.180-181.

del poder de dirección y del «*ius variandi*» empresarial. En todo caso, para la configuración de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo «se debe atender al contexto convencional e individual, a la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que supone para los afectados»¹³⁷². En el mismo sentido, la Sentencia del Supremo del 22 de junio de 2016, pone de manifiesto como el ordenamiento laboral (artículos 5.c, 20.1 y 2 ET) atribuye al empresario la capacidad de variar unilateralmente las condiciones de trabajo, “siempre que el cambio no haya de ser sustancial”, porque forma parte del poder de dirección empresarial, un *ius variandi* o facultad de modificación no sustancial del contrato, entendido como poder de especificación o concreción de la necesariamente genérica prestación laboral.

5.2. Buena fe en las relaciones contractuales empresario-trabajador

La buena fe es uno de los principios generales de nuestro ordenamiento jurídico en el ejercicio de los derechos. Se encuentra recogido en el artículo 7.1 del Código Civil, donde se establece que «los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de buena fe». La buena fe consiste en dar al contrato de trabajo, firmado entre trabajador y empresario, efectividad en orden a la realización del fin del objeto del contrato. Por lo que en las estipulaciones contractuales se estiman aquellas obligaciones que constituyen su lógico y necesario cumplimiento. La buena fe opera corrigiendo los excesos del individualismo jurídico, «procurando dar a cada cual lo suyo y prohibiendo el daño a tercero; esto es, abriéndose a un entendimiento social y no puramente egoísta de los derechos»¹³⁷³. El artículo 1258 del Código Civil, estipula que los contratos se perfeccionan por mero consentimiento, y desde entonces obligan no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Es una relación jurídica laboral que vincula y obliga a ambas partes, tanto a trabajador como a empresario.

La buena fe es un elemento integrador e interpretador que forma parte esencial del contrato de trabajo, condiciona y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no exista abuso. Podría decirse que es un criterio que limita el poder de dirección del empresario. Además, la existencia de una relación contractual entre

¹³⁷² Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 24 de enero de 2017, [ROJ: STS 628/2017].

¹³⁷³ MONTOYA MELGAR, A.: *La buena fe en el Derechos del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2001, p.17.

trabajador y empresario, «genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condicionan el ejercicio de la libertad considerada, de modo que, manifestaciones de tal libertad que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo, necesariamente, dentro del ámbito de esa relación contractual»¹³⁷⁴. La buena fe constituye un límite general al modo de ejercicio de los derechos subjetivos, «porque el ejercicio que transgreda las reglas de comportamiento impuestas por ese canon ético-social (...) llevará aparejada la pérdida de la protección jurídica que el derecho otorga a su titular»¹³⁷⁵.

Pues bien, como el trabajador tiene el deber de obediencia al empresario en virtud de su contrato de trabajo, no puede transgredir la buena fe contractual. A pesar de las diferentes graduaciones en el incumplimiento, este hecho le puede causar un despido disciplinario, al ser un incumplimiento grave y culpable. Sobre todo cuando «se quiebra la fidelidad y lealtad que el trabajador ha de tener para con la empresa o se vulnera el deber de probidad que impone la relación de servicios para no defraudar la confianza en el trabajador depositada, justificando que la empresa no pueda seguir confiando en el trabajador que realiza la conducta abusiva o contraria a la buena fe»¹³⁷⁶. La buena fe ha de ser respetada por el trabajador en el ejercicio de su libertad, dado que una conducta de mala fe, «convertirá en ilícito y abusivo su ejercicio, pudiendo entrar en juego frente al derecho fundamental correspondiente el cuadro de responsabilidades contractuales derivadas del incumplimiento de dicha cláusula general»¹³⁷⁷. Como en el caso de una trabajadora musulmana que no advirtió pertenecer a una minoría religiosa a la hora de firmar el contrato de trabajo, por lo que el Tribunal denegó su pretensión de no trabajar a ciertas horas del viernes para acudir a rezar. El Tribunal afirmó que las empresas debían adaptar los horarios del trabajo de manera 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, «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»¹³⁷⁸.

¹³⁷⁴ STC 6/1988, de 21 de enero de 1988.

¹³⁷⁵ MORENO GARCIA, A.: «Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm.38, año 13, 1993, p.263.

¹³⁷⁶ STS de 19 de julio de 2010, (Sala 4).

¹³⁷⁷ MORENO GARCIA, A.: «Buena fe y derechos fundamentales en...», Cit., p.279.

¹³⁷⁸ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 27 de octubre de 1997, Sala de lo Social.

Bueno, en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de octubre de 1997, la trabajadora musulmana no había hecho constar este dato tan importante a la hora de la contratación. Empezó a prestar servicios en una tienda en el aeropuerto Madrid-Barajas. Pasado un tiempo, acreditó por carta a la empresa que era de confesión musulmana, y reclamaba usar un uniforme que no atentara contra sus creencias religiosas, dado que sus creencias la impedían el uso de faldas cortas. También solicitaba que la empresa adecuara su horario, de manera que los viernes entre las trece treinta y las dieciséis treinta horas no trabajara, para poder participar en el rezo colectivo de los viernes. Así como finalizar su trabajo una hora antes de la puesta de sol durante el mes de Ramadán¹³⁷⁹. La empresa rechazó sus peticiones, y aseguró que todas las empleadas de la empresa vestían el mismo uniforme. La demanda fue rechazada por el Tribunal, y presentó un recurso de suplicación.

El Tribunal¹³⁸⁰ observó que 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, dado que se haya tutelado en todas las declaraciones sobre derechos humanos, y sobre todo en la Constitución. Los Tribunales laborales debían extremar «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». Ahora bien, esas directrices exigen por parte de los trabajadores una “conducta de lealtad y de buena fe”, que es lo que no hizo al solicitar el puesto de trabajo, sin indicar su confesión religiosa, y el horario especial que su religión le obligaba a respetar, «a fin de que esa futura empleadora estudie si puede encajar tal situación especial en su infraestructura específica». Por lo que se desestimó el recurso de suplicación.

La buena fe es esencial en una relación de trabajo, y si un trabajador pretende no trabajar en un día determinado, debe de comunicarlo a la hora de la contratación, incluso mostrar las creencias religiosas si con ello cree que puede favorecerle en cuanto a los horarios de trabajo. Quizás el contrato de trabajo podía haber sido diferente, en vez de a tiempo completo, podía haber sido a tiempo parcial donde el

¹³⁷⁹ Incluso solicitó que no se la trasladara a ningún establecimiento en el que pudiera manipular o vender cualquier derivado del cerdo o alcohol.

¹³⁸⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 27 de octubre de 1997, Sala de lo Social, [Roj: STSJ M 1126/1997].

horario del viernes le permitiera observar el rezo sagrado. En cuanto a lo de no dispensar bebidas alcohólicas, es posible que la empresa tuviera diferentes tiendas donde la trabajadora podía haberse adaptado si lo hubiera dicho con antelación. Ahora bien, en cuanto a la vestimenta, si todos los miembros del personal llevan el mismo tipo de ropa, creo que tampoco ocurre nada porque la falda sea un pelín más larga, eso no debe afectar a la capacidad del trabajador.

Tal y como el Tribunal Supremo ha reforzado¹³⁸¹, el quebranto de la buena fe como causa de un despido exige su valoración, y se tiene que tener en cuenta que dicha transgresión constituye una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que deben presidir la correcta ejecución del contrato, previstos en los artículos 5.a y 20.2 ET. Igualmente, la buena fe como consustancial al contrato de trabajo, «genera por su propia naturaleza derechos y obligaciones recíprocos, traduciéndose en una exigencia del comportamiento ético acorde a una serie de valoraciones objetivas, que limita o condiciona el ejercicio de los derechos subjetivos, y que se concreta en valores como la lealtad, honorabilidad, probidad y confianza»¹³⁸². El Tribunal estima que la relación laboral exige una confianza entre las partes, que se quiebra por la realización de una serie de conductas que indican un engaño o una ocultación, en la medida en que debilitan la base de esa confianza. Una manifestación de la buena fe, consiste en evitar el engaño durante la relación laboral que implique la pérdida de confianza. Esas posibilidades de engaño pueden ser ilimitadas, «falseamiento de datos, invocación de causas falsas para disfrutar períodos de suspensión o permisos retribuidos, (...) o su utilización en beneficio propio del trabajador, etc.»¹³⁸³.

Una parte de la confianza entre las partes puede darse antes de la firma del contrato, en la que se puede negociar lo relativo al descanso semanal propio de una religión minoritaria, aunque una de las partes cede informando al empresario su condición de miembro de una confesión religiosa, y se encuentra limitado en la observación de un determinado día. Esta posibilidad es válida según el artículo 37.1 ET, y por el principio de autonomía de la voluntad y libertad de pactos, y en el caso de firmarse en el contrato, el problema ya está resuelto. Pero, ¿qué ocurre si no hay

¹³⁸¹ Sentencias del Tribunal Supremo, de 18 de mayo de 1987, de 30 de octubre de 1989, de 14 de febrero de 1990, y de 26 de febrero de 1991.

¹³⁸² STSJ de Madrid, de 5 de junio de 2015, Sala de lo Social.

¹³⁸³ AA.VV.: «Estatuto de los Trabajadores, comentado y con jurisprudencia», Cit., p.492.

acuerdo entre las partes?, podría darse el caso de que el trabajador rechazara el empleo, o bien firmarlo porque no le queda más remedio. ¿Se encuentra el trabajador que profesa una religión diferente a la mayoritaria en desventaja?, posiblemente, dado que la doctrina jurisprudencial remite al acuerdo entre las partes, y una modificación de las condiciones del trabajo exigen una aceptación por ambas partes. Si no se ha contemplado el cambio del descanso semanal, al día obligado a observar por una religión, como en el caso de los judíos o de los adventistas el sábado, podría darse el caso que estuviera contemplado en el convenio colectivo, pero como hemos analizado, ningún convenio colectivo ofrece esta opción. Por lo que se podría alegar desconocimiento por parte del trabajador, pero nos encontraríamos en un caso de falta de buena fe.

En el caso que el trabajador no profese una religión incompatible con el descanso dominical a la hora de firmar el contrato, y durante la relación laboral se convierte a una religión que le exige la observancia de otro día de descanso diferente, estamos en el caso de una objeción de conciencia sobrevenida. Para que ese trabajador haga valer el artículo relativo al descanso semanal firmado en los Acuerdos de cooperación del Estado español con las confesiones religiosas, y pueda disfrutar de otro día distinto de descanso, se exige el acuerdo entre las partes¹³⁸⁴. Realmente, el cambio de ese día está en manos del empresario. Aunque el trabajador tiene derecho a disponer con plena libertad la inversión de su tiempo de ocio, donde el empresario no puede entrometerse¹³⁸⁵. En el caso de la Sentencia 19/1985, el conflicto surgió entre el ejercicio de un derecho fundamental, como es la libertad religiosa y un deber contractual como una variación dentro de la jornada laboral. El problema se reducía a entender frente a la incompatibilidad que surgió entre la práctica religiosa y el cumplimiento de las obligaciones laborales, debía prevalecer la primera sobre la segunda. Aunque el Constitucional afirmó que no podía prevalecer dicha libertad, dispensando a la trabajadora de su jornada laboral en sábado, porque «supondría llevar el principio de la sujeción de todos a la Constitución a extremos inaceptables por contrarios a principios que, como el de seguridad jurídica, son también objeto de garantía constitucional»¹³⁸⁶. Sin embargo, el Tribunal también ha

¹³⁸⁴ ALENDA SALINAS, M.: «Los acuerdos como garantía y regulación de objeciones de conciencia», en AA.VV.: *Acuerdos del Estado español con confesiones religiosas minoritarias (Actas del VII Congreso Internacional de Derecho Eclesiástico del Estado*, Marcial Pons, Barcelona, 1996, p.384.

¹³⁸⁵ MONTOYA MELGAR, A.: «La buena fe en el Derechos del Trabajo», Cit., p.87.

¹³⁸⁶ MORENO GARCIA, A.: «Buena fe y derechos fundamentales en...», Cit., p.288.

manifestado que las resoluciones judiciales deben preservar un equilibrio «entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional»¹³⁸⁷. De esta manera, el choque que produce la esfera de los derechos fundamentales del trabajador con la esfera del poder del empresario, queda ponderado por la jurisprudencia y modulado su ejercicio conforme a la buena fe. Se intenta evitar que «los derechos constitucionales cedan absoluta y desproporcionadamente ante los derechos laborales»¹³⁸⁸.

5.3. Capacidad de contratar y libertad de selección del empresario

El artículo 38 CE reconoce la libertad de empresa, de la cual se deduce que el empresario tiene la capacidad para seleccionar y contratar trabajadores a su libre elección. Sin embargo, los derechos y obligaciones del contrato de trabajo están limitados por la prohibición de discriminación. Ahora bien, el derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar, «supone también el derecho a un puesto de trabajo y como tal presenta un doble aspecto: individual y colectivo, ambos reconocidos en los arts. 35.1 y 40.1 CE. En su aspecto individual, se concreta en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación»¹³⁸⁹. En la misma línea, 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»¹³⁹⁰.

La contratación de un trabajador debe ir precedida por un proceso de selección, en el cual el trabajador debe demostrar que cumple las condiciones y la titulación requerida para el puesto requerido. En ese proceso de selección se debe garantizar la no discriminación durante todo el procedimiento. Normalmente la selección se basa en el mérito, las competencias y la experiencia para desempeñar el puesto de trabajo ofertado. Debe ser un proceso objetivo y transparente, donde se respete el principio de igualdad, es decir, en cualquier entrevista personal se deben de evitar preguntas relacionadas con el estado civil, la situación familiar, o cualquier pregunta

¹³⁸⁷ STC 6/1988, de 21 de enero de 1988.

¹³⁸⁸ SALAS PORRAS, M.: «Ponderación y modulación del ejercicio del derecho...», Cit., p.45.

¹³⁸⁹ STC 22/1981, de 2 de julio de 1981.

¹³⁹⁰ STC 204/1997, de 25 de noviembre de 1997.

sobre la ideología o creencias, que puedan entenderse como discriminatorias. Efectivamente, como afirma Aramburu-Zabala, una selección no discriminatoria debe cumplir tres requisitos: el primero es que la evaluación ha de centrarse únicamente en los meritos y las competencias del candidato. El segundo es que los requisitos han de estar justificados, y tienen que estar vinculados con el puesto. Y por último, el proceso de selección ha de basarse en una comparación objetiva entre el perfil del candidato y los requisitos del puesto¹³⁹¹. Hay que tener en cuenta que el empresario que va a contratar no está obligado por el principio de igualdad en el empleo, pero «sí la prohibición de discriminación en el empleo»¹³⁹². Ahora bien, las personas que constituyen la relación laboral deben adoptar un comportamiento leal en toda la fase previa a la constitución de sus relaciones¹³⁹³.

Los trabajadores miembros de alguna congregación religiosa, están protegidos por el artículo primero de la LOLR, que afirma que «las creencias religiosas no constituirán motivo de desigualdad o discriminación ante la ley. No podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier trabajo o actividad»¹³⁹⁴. Pues bien, en un proceso de selección nadie puede preguntar al trabajador por sus convicciones religiosas, pero nadie impide que el trabajador manifieste libremente sus propias creencias religiosas¹³⁹⁵, y no ser discriminado por ello. Esta manifestación libre de reconocimiento es importante a la hora de crear vínculos con el empresario, e intentar negociar unas condiciones laborales a título personal. Vínculos que permitan al trabajador cumplir con las exigencias rigurosas de los mandatos de su religión, como puede ser para los trabajadores judíos o adventistas, trabajar en sábado, o para los trabajadores musulmanes poder acudir con libertad al rezo obligatorio los viernes. No debe afectar al futuro de la relación contractual, aunque es interesante que el empresario tenga conocimiento de la situación del trabajador, además es «una clara expresión de la buena fe contractual

¹³⁹¹ ARAMBURU-ZABALA HIGUERA, L. A.: «Seleccionar sin discriminar ¿posibilidad o utopía?», *Lan Harremanak*, núm.13, 2005, pp.156-157.

¹³⁹² CAMARA BOTIA, A.: «Poder del empresario y prohibición de discriminación en el empleo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.33, Madrid, 1998, p.88.

¹³⁹³ GARCIA VIÑA, J.: *La buena fe en el contrato de trabajo, especial referencia a la figura del trabajador*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001 p.229.

¹³⁹⁴ Véase artículo 1.2, Ley Orgánica de Libertad Religiosa.

¹³⁹⁵ Artículo segundo de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa.

que debe informar siempre las relaciones entre trabajador y empresario (art.5 ET)»¹³⁹⁶.

Cuando en la negociación previa a la contratación, el horario planteado por el empresario no perjudique la conciliación del trabajo con los deberes religiosos del trabajador, tanto en los descansos semanales como en los festivos, el trabajador puede abstenerse de declarar sus creencias si piensa que pueden afectar de una manera negativa a la relación laboral. En cambio, si el horario en el que el trabajador va a prestar su relación laboral afecta a la esfera del deber religioso, debe «poner de manifiesto tal incompatibilidad, en base al principio de buena fe contractual, y podrá decidir sobre declarar o no sobre la motivación religiosa de su objeción a trabajar»¹³⁹⁷. Conocida la incompatibilidad del candidato, puede optar por buscar otro, o bien, cambiar las condiciones del contrato si efectivamente está interesado en contratarle, y admitir dichas circunstancias. Otro caso sería si el trabajador decide omitir su condición religiosa y aceptar el puesto, entonces no podría alegar motivos religiosos para cumplir con los preceptos de su religión, dado que estaría actuando de mala fe, y podría ser despedido¹³⁹⁸.

Dicho de otro modo, dentro de la vertiente positiva de la Libertad Religiosa, podría surgir el derecho a requerir que el empresario ajuste la organización para avalar el respeto a las creencias del trabajador. O bien demandar del empresario consideración, cuando el trabajador tenga la posibilidad de mostrar sus creencias, con independencia de que se generen situaciones inusuales. Se trata de ampliar el principio de neutralidad e indiferencia hacia las creencias del trabajador «a cierto tipo de comportamientos efectuados en tiempo y lugar de trabajo que para la empresa sean inocuos, o que no causen trastorno en general»¹³⁹⁹. Para hacer compatibles las relaciones laborales con las convicciones religiosas, debe acondicionarse desde la Constitución, dado que no existe ninguna colisión en la esfera de las relaciones laborales, porque la Libertad Religiosa se concibe desde una perspectiva individual e íntima, y no colisiona con las obligaciones que dimanen de un contrato de trabajo. Las ocasionales interferencias en la esfera empresarial «se entienden salvadas por

¹³⁹⁶ MUÑIZ CALAF, B.: «Descanso semanal y festividades religiosas», *Derecho y opinión* núm.2, Universidad de Córdoba, 1994, p.74.

¹³⁹⁷ *Ibidem* p.75.

¹³⁹⁸ *Ibidem* p.75.

¹³⁹⁹ RODRIGUEZ CARDO, I. A.: «La incidencia de la Libertad Religiosa en...», p.33.

el juego conjunto de los artículos 14 y 16 CE»¹⁴⁰⁰. Aunque como señala Vadés Dal-Ré, la violación del principio de no discriminación suele aparecer normalmente en el momento de la contratación, y su motivo se encuentra en la circunstancia de que el trabajador declara su religión «con vistas bien a la aplicación de las condiciones de trabajo establecidas, *religionis causa*, en el convenio colectivo bien a la lactación individual de unas condiciones laborales con su credo»¹⁴⁰¹. También es legítimo el interés del empresario para obtener datos sobre el candidato concernientes a su capacidad profesional, sin embargo debe evitar investigar sobre la ideología del trabajador, tanto política, sindical o religiosa, «lo que supone en sí mismo una intromisión en la vida privada del trabajador»¹⁴⁰².

Del mismo modo, en el ámbito de las decisiones que pueden aparecer como amparadas en la libertad de contratación del empresario, los derechos fundamentales no pueden ser desconocidos por el empresario, «de manera que el ejercicio de las facultades del empleador no pueda servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador (STC 66/2002), ello resulta aún más evidente cuando la discriminación en el acceso al empleo se produce en el marco de un procedimiento de selección formalizado, y sometido a los criterios de valoración de méritos contenidos en unas bases previamente adoptadas (...) con pleno sometimiento a los principios de mérito y capacidad»¹⁴⁰³. La libertad de contratación y los poderes empresariales se encuentran limitados en su ejercicio, tanto por las normas legales que los regulan, como por los derechos fundamentales de los trabajadores, «constituyendo un resultado prohibido la utilización lesiva de éstos»¹⁴⁰⁴.

El límite más relevante de las decisiones unilaterales directas o indirectas del empresario, y que den lugar a una situación de discriminación desfavorable, son por razón de edad, discapacidad, razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, sindicación, o quizás por vínculos de parentesco a las personas que trabajan en la

¹⁴⁰⁰ Ibidem p.35.

¹⁴⁰¹ VALDES DAL-RE, F.: «Libertad Religiosa y contrato de trabajo», en AA.VV.: *Las transformaciones del Derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en Homenaje al Profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer*, La Ley, Madrid, 2006, p.596.

¹⁴⁰² GOÑI SEIN, J. L.: *El respeto a la esfera privada del trabajador: un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*, Civitas, Madrid, 1988, p.40.

¹⁴⁰³ STC 87/2004, de 10 de mayo de 2004.

¹⁴⁰⁴ STC 29/2002, de 11 de febrero de 2002.

propia empresa¹⁴⁰⁵. Igualmente, frente a actos discriminatorios la doctrina del Tribunal Constitucional afirma, que «la mera negativa a renovar un contrato o a contratar por parte del empresario es jurídicamente relevante desde el momento en que a la luz de los hechos declarados probados, ha sido un motivo prohibido por discriminatorio en el que ha obstado a la reanudación de la relación laboral, porque entra de lleno en el ámbito de aplicación del artículo 14 CE»¹⁴⁰⁶. Y en cuanto al acceso a un puesto de trabajo, el Tribunal Constitucional determinó que «no existe Tratado ni Ley que establezcan la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros para el acceso a un puesto de trabajo -lo hay para la titularidad y ejercicio de los derechos laborales una vez producida la contratación, con excepciones-, como porque la propia Constitución sólo reconoce el derecho al trabajo para los españoles»¹⁴⁰⁷. Cuando una persona se considera perjudicada por la inobservancia respecto a la discriminación de los principios de igualdad de trato, debe acreditar ante los tribunales los hechos que permitan presumir la existencia de una discriminación¹⁴⁰⁸.

Una de las posibles soluciones que podríamos encontrar sería un pacto individual de acomodación, que se realizara en el momento inicial de la prestación laboral. Un pacto de buena fe con una declaración espontánea por parte del trabajador, de la observación de sus creencias religiosas. Esa declaración espontánea ofrece un escenario razonable para negociar la posible acomodación, para evitar en un futuro las posibles reclamaciones¹⁴⁰⁹. También podríamos encontrar soluciones a los conflictos laborales a través de procedimientos de conciliación y arbitraje, un sistema que se utiliza en los modelos europeos. Asimismo, se podría flexibilizar la jornada laboral en atención a las observaciones religiosas de los trabajadores, siempre que éstas no afecten al conjunto de los trabajadores de la empresa. Quizás se podría reformar la Ley que promueve la conciliación de la vida familiar con la laboral, incluyendo otro tipo de condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo, permita la participación de todos los ciudadanos en la vida cultural y social, en busca de una nueva realidad social. Además, el empresario está obligado a mantener un comportamiento neutral desde el punto de vista religioso, sobre todo en la

¹⁴⁰⁵ GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I.: «Manual de Derecho del Trabajo», Cit., pp.282-285.

¹⁴⁰⁶ STC 140/2014, de 11 de septiembre de 2014.

¹⁴⁰⁷ STC 107/84, de 23 de noviembre de 1984.

¹⁴⁰⁸ Sentencia TJUE de 21 de julio de 2011, asunto C-104/10, *Patrick Kelly v National University of Ireland*.

¹⁴⁰⁹ VALDES DAL-RE, F.: «Libertad religiosa y contrato de trabajo», Cit., p.606.

contratación¹⁴¹⁰ y atajar conductas ofensivas en el trabajo hacia miembros de minorías religiosas, y es necesario respetar en la medida de lo posible las costumbres religiosas, lo que supone «la necesidad de contemplar nuevos márgenes de adaptación de las obligaciones laborales, por ejemplo, permitiendo la concesión de días festivos de distintas confesiones religiosas o conceder días de descanso semanal alternativos al domingo»¹⁴¹¹.

5.4. Objeción de Conciencia en las relaciones laborales

En las relaciones laborales entre empresario y trabajador, se puede producir la objeción de conciencia que impide al trabajador disfrutar del descanso semanal o festivo propio de su religión. Sin embargo, la desigualdad de fuerzas y la posición que ocupan en la relación laboral exige una atención particular para evitar eventuales lesiones a los derechos fundamentales del trabajador¹⁴¹². De ahí, que en la STC 129/1989¹⁴¹³ se afirmó que la garantía por parte de los poderes públicos, «que la vigencia de los derechos fundamentales puede resultar singularmente apremiante en el ámbito laboral, en el que la desigual distribución de poder social entre trabajador y empresario y la distinta posición que éstos ocupan en las relaciones laborales elevan en cierto modo el riesgo de eventuales menoscabos de los derechos fundamentales del trabajador».

La libertad de conciencia se encuentra reconocida en el artículo 16.1 CE, «se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de cultos de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público». En cambio, la objeción de conciencia presupone la existencia de una normativa imperativa que obliga a un comportamiento en contra de la conciencia¹⁴¹⁴. En la Sentencia 15/1982¹⁴¹⁵, el Tribunal Constitucional afirmó

¹⁴¹⁰ En un programa de radio de la BBC en el Reino Unido, se realizó un ejercicio que consistió en «enviar a 50 empresas solicitudes de seis candidatos ficticios con nombres que sugerían claramente un origen británico, africano o musulmán. Los candidatos blancos tuvieron una probabilidad mayor (25%) que los candidatos negros (13%) de ser invitados a una entrevista, mientras que menos éxito tuvieron fueron los musulmanes (9%). En Francia, en el año 2004, la Universidad de París envió varios modelos de *curriculum vitae* atribuibles a distintos grupos étnicos en respuesta a 258 anuncios de puestos de trabajo para vendedores. Observaron que una persona procedente de África del Norte tenía una probabilidad cinco veces menor de recibir una respuesta positiva»

¹⁴¹¹ LOPEZ AHUMADA, J. E.: «La libertad religiosa en las relaciones laborales...», Cit., pp.341-342.

¹⁴¹² CASTRO JOVER, A.: «La libertad de conciencia y la objeción...», Cit., p.166.

¹⁴¹³ STC 129/1989, de 17 de julio de 1989.

¹⁴¹⁴ CASTRO JOVER, A.: «La libertad de conciencia y la objeción de...», Cit., p.133.

¹⁴¹⁵ STC 15/1982, de 23 de abril de 1982.

que la objeción de conciencia constituye una especificación de la libertad de conciencia, que supone el derecho a obrar conforme a los imperativos de la propia conciencia. Y como es una concreción de la libertad ideológica que está reconocida por el artículo 16 CE, se puede afirmar que la objeción de conciencia es un derecho reconocido explícita e implícitamente en el ordenamiento constitucional español.

La objeción de conciencia se puede definir como la negativa de un individuo a llevar a cabo, por razones de conciencia, una conducta que le es exigible por el ordenamiento jurídico. Por lo que existe una contradicción entre la conciencia individual y la norma jurídica, además de la pretensión del individuo a que se le reconozca su derecho a poder actuar conforme a su conciencia, y eludir el cumplimiento de la norma. Según Navarro Valls, se podría definir como toda pretensión contraria a la ley «motivada por razones axiológicas –no meramente psicológicas-, de contenido primordialmente religioso o ideológico, ya tengan por objeto la elección menos lesiva para la propia conciencia entre las alternativas previstas en la norma, eludir el comportamiento contenido en el imperativo legal o la sanción prevista por su incumplimiento o, aceptando el mecanismo represivo, lograr la alteración de la Ley contraria al personal imperativo ético»¹⁴¹⁶. Un comportamiento que hace relación directa a la ética, a la moral, y a la norma axiológica que se trate, por lo que el individuo considera una desobediencia jurídica en base a su conciencia. Sobre esta reacción, el ordenamiento jurídico no tiene inconveniente para conceder una exención, aunque la primera respuesta es una sanción sobre su conducta. Pero es posible que no se active el mecanismo regresivo por entender la calidad de los motivos del objetor, y autoriza una exención a la ley general¹⁴¹⁷.

Ahora bien, en la STC 161/1987 el Tribunal avaló la objeción de conciencia con carácter general, «el derecho a ser eximido del cumplimiento de los deberes constitucionales o legales por resultar ese cumplimiento contrario a las propias convicciones, no está reconocido ni cabe imaginar que lo estuviera en nuestro Derecho o en Derecho alguno, pues significaría la negación misma de la idea del Estado»¹⁴¹⁸. Sin embargo, como afirma González del Valle, la negativa a trabajar o hacer oposiciones en un día festivo no puede ser considerado como un caso de objeción de conciencia, «sino de libre ejercicio de la religión, aun cuando en el

¹⁴¹⁶ AA.VV.: *Derecho Eclesiástico*, Dykinson, Madrid, 2004, p.179.

¹⁴¹⁷ PALOMINO, R.: «Las objeciones de conciencia, conflictos entre conciencia...», Cit., pp.20-22.

¹⁴¹⁸ STC 161/1987, de 27 de octubre de 1987.

supuesto concreto planteado se concluya que el derecho a descansar en día festivo debe ceder a otros intereses»¹⁴¹⁹. Derecho que forma parte del «contenido esencial del artículo 16.1 CE, y es, por ello, ejercicio de un derecho fundamental»¹⁴²⁰, y queda justificado para quienes «no profesen el catolicismo soliciten una adaptación a las peculiaridades propias de sus creencias»¹⁴²¹. Como afirmaba Rey Guanter, la incompatibilidad del sistema vigente habría que superarlo acudiendo a la exigencia del “*deber de acomodación razonable*”. Es el principio que existe tanto en la jurisprudencia norteamericana como en la canadiense, y sólo habría que establecer una mínima obligación por parte del empresario para poder acomodar los derechos fundamentales de los trabajadores, en el ejercicio de la buena fe dentro de la organización del trabajo¹⁴²².

Se necesita mediar e interceder por una transición que nos lleve a una mayor sensibilización con los derechos religiosos de los trabajadores. Los conflictos generados dentro de la esfera de las relaciones laborales, se han producido por la ausencia del reconocimiento de los trabajadores en España a una acomodación razonable. Y sobre todo, por la ausencia de pactos expresos a la hora de firmar el contrato de trabajo «como consecuencia del miedo del trabajador a no conseguir el puesto ofertado»¹⁴²³. Normalmente los problemas aparecen cuando el trabajador de una minoría religiosa se niega a prestar servicios en días que considera no laborables, en los que por su conciencia actúa de acuerdo con sus convicciones religiosas. Como en el caso de trabajadores judíos y adventistas al observar el sábado, o de los musulmanes el acudir al rezo de los viernes, a los que debemos añadir los festivos que consideran sagrados dichas confesiones minoritarias. La norma general que se aplica es la del artículo 37.1 ET, y establece que los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprende la tarde del sábado o la mañana del lunes, y el día completo del domingo. Para establecer un régimen distinto se puede recurrir a que la duración de la jornada de trabajo que se pacta en los

¹⁴¹⁹ GONZALEZ DEL VALLE, J. M.: «Derecho eclesiástico español», Cit., p.322.

¹⁴²⁰ MONTILLA DE LA CALLE, A. (ed.): *Tolerancia y objeción de conciencia en el estado democrático, Actas del V Congreso interuniversitario de Derecho Eclesiástico para estudiantes (Alcalá de Henares, 18 a 21 de abril de 1996)*, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares, 1998, p.199.

¹⁴²¹ RODRIGUEZ CARDO, I. A.: «Libertad religiosa y contrato de trabajo...», Cit., p.272.

¹⁴²² DOMINGUEZ BARTOLOME, R.: «El derecho de la libertad religiosa y el derecho laboral», en AA.VV.: *Pluralismo religioso y libertad de conciencia, configuraciones jurídicas y políticas en la contemporaneidad*, 2ª ed., Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 2003, p.146.

¹⁴²³ ROSSELL GRANADOS, J.: «La no discriminación por motivos religiosos...», Cit., pp.109-113.

convenios colectivos o contratos de trabajo, como establece el artículo 34.1 ET. O bien recurrir al artículo 34.8 ET, que determina que el trabajador tiene derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada para «hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario», donde se puede conjugar la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo, y de los descansos que permitan compatibilizar ese derecho a la conciliación de la vida personal.

Por otra parte, «es un error considerar el descanso dominical “una institución con origen causal único religioso”, pues más bien hoy constituye una “institución secular y laboral”»¹⁴²⁴. Incluso a diferencia de la doctrina canadiense, la doctrina española no ha exigido ningún esfuerzo al empresario «para acomodar a los trabajadores en los supuestos de discriminación religiosa indirecta»¹⁴²⁵. Tampoco se puede obviar el no reconocimiento de la observancia del sábado en base al principio de que la mayoría no acepta ese día. Decir que unos ciudadanos tienen el deber imperativo de obedecer las «decisiones de la voluntad colectiva, cuando tales decisiones imponen cuestiones de conciencia, equivale a afirmar que la voluntad colectiva debe ser asumida como contenido último y exclusivo, como norma suprema del obrar humano»¹⁴²⁶. El problema se transfiere al trabajador al tener que elegir entre su puesto de trabajo o elegir en conciencia sobre sus convicciones religiosas. Incluso como señala Montilla, si el trabajador pretende que el empresario tenga en cuenta sus necesidades religiosas, debe informarle antes de la firma del contrato, y la coincidencia de los días de descanso y festividades con las convicciones religiosas de la mayoría de la población puede considerarse normal y no discrimina por sí solo a las minorías¹⁴²⁷. Los supuestos más evidentes son en los que un trabajador se ausenta dentro de jornada normal de trabajo, por coincidir con las prescripciones de su religión, ya sea en su descanso semanal, o bien para celebrar u observar festividades propias de su religión.

¹⁴²⁴ AA.VV.: «Derecho Eclesiástico», Cit., p.188.

¹⁴²⁵ SEGLERS GOMEZ-QUINTERO, A.: «La «acomodación» de las festividades...», Cit., p.672.

¹⁴²⁶ BASTERRA MONTSERRAT, D.: «El derecho a la libertad religiosa y su tutela...», Cit., p.434.

¹⁴²⁷ Ibidem p.19.

6. Conclusiones

1. **Minorías.** Una minoría es un grupo numéricamente inferior al resto de la población de un Estado, que se encuentra en una posición no dominante, y cuyos miembros poseen características étnicas, religiosas o lingüísticas diferentes de las del resto de la población. Manifiestan un sentimiento de solidaridad para preservar su cultura, sus tradiciones, su religión o su idioma, donde la religión es un distintivo de identidad de los grupos minoritarios. Cuando una persona que profesa una religión tiene unas determinadas creencias que le hacen estar comprometido con su confesión, le lleva a desarrollar en todos los aspectos de su vida un sentido trascendental, debe trabajar a lo largo de su vida laboral en concordancia con sus creencias. De ahí que existan conflictos cuando los intereses legítimos de la libertad religiosa colisionan con los intereses empresariales. Tienen derecho a desarrollar su propia vida cultural, a profesar y a practicar su propia religión, observar sus festivos y su día de descanso semanal. Por ello, las minorías tienen la percepción de la existencia de desajustes entre las normas jurídicas y las normas de conciencia. De hecho, en España han aumentado considerablemente el número de creyentes de las congregaciones minoritarias, y se puede observar en el incremento de los lugares de culto, sobre todo desde la Constitución de 1978 que garantizó la libertad religiosa. Fecha en la que solo ocho confesiones tienen el reconocimiento de notorio arraigo, Cristianismo, Islam, Judaísmo, Protestantismo, Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días (o Mormones), Testigos de Jehová, Iglesia Ortodoxa y Budismo.

El Islam se basa en cinco pilares, donde uno de ellos es el rezo común del viernes en la mezquita. Es una religión tolerante con otras religiones, y no existe una diferencia entre Iglesia-Estado, no tienen una jerarquía eclesiástica, además no existe una separación entre la vida espiritual y la vida mundana, sino que se extiende a todos los ámbitos de la vida. La presencia musulmana en España duró ocho siglos, durante la cual convivieron las tres religiones monoteístas, la cristiana, la judía y el Islam. En la actualidad, según el Observatorio Andalusi, los musulmanes representan el 4% de la población española, y en la esfera laboral no suele existir competencia entre trabajadores españoles y musulmanes, por lo general se complementan, no los sustituyen. Aunque según los musulmanes, en el ámbito laboral no se respeta la ley por parte de los empresarios, ya que los trabajadores deben de pedir un día libre de “asuntos propios” para poder disfrutar de sus días

festivos, y son recriminados y criticados por ejercitar sus derechos. Además, el principal problema pendiente a resolver en la esfera laboral consiste en el rezo sagrado de los viernes, que requiere que los hombres acudan a la mezquita.

La religión judía está basada en una doctrina fijada por la tradición, donde los judíos deben de llevar una vida plena de estudio y de obediencia en su fe, cumpliendo con los preceptos de los libros sagrados. El Sabbath, que comienza el viernes al ponerse el sol hasta la puesta de sol del sábado, se empezó a conmemorar como el día de libertad del hombre frente a la esclavitud del trabajo, de ahí la prohibición de hacer cualquier tipo de trabajos. En cierto modo, a los judíos se les toleraba que observaran su religión durante la edad media, y tenían reconocidos los mismos derechos que a los cristianos, hasta que en el año 1492 se proclamó el Edicto de expulsión de los judíos de España. La presencia judía ha sido muy escasa hasta que empezaron a retornar a España tras la Constitución del año 1869, que autorizó la libertad de cultos. Según el Ministerio de Justicia, en la actualidad se estima que el número de fieles que pertenecen a la religión judía asciende a unos 100.000 miembros. Los judíos también se quejan de que el calendario laboral de fiestas es católico, y en él no se contemplan las fiestas judías. Aunque suele resolver el problema del *shabat* y de los festivos propios, con la propia empresa, solicitando días de vacaciones. El problema se encuentra cuando las oposiciones coinciden en sábado o con los días festivos judíos.

El protestantismo tiene su origen en un intento de reformar la Iglesia Católica. En España fueron perseguidos por la Inquisición, sus miembros vivieron en la clandestinidad hasta que a principios del siglo XX pasaron a una tolerancia religiosa, y tras la Constitución de 1978 a una libertad religiosa. Según la FEREDE en la actualidad hay 1,2 millones de fieles en España, y está compuesto por una gran variedad de Iglesias. La característica principal del movimiento adventista es la estricta observación del sábado. Además, los adventistas están a favor de la flexibilidad laboral, de hecho hacer más horas a lo largo de la semana puede compensar la ausencia del sábado bíblico. En cuanto a las oposiciones, se ha producido una variación desde el año 1999, año en el que no se concedió la reclamación a una opositora adventista para no realizar el examen en sábado. En cambio en el año 2015, ya se habían tomado medidas alternativas para poder realizar las pruebas en el mismo día, y los Tribunales ya habían dado la razón a otra

opositora adventista para que se la reconociera el derecho a examinarse después de la puesta de sol. A pesar de que a otra opositora se le había denegado el derecho por no haberse presentado a la hora indicada. Actualmente, se mantienen incomunicados a los opositores hasta la puesta de sol del sábado, para comenzar las pruebas en igualdad de condiciones con los otros opositores.

Tanto el hinduismo, como el budismo carecen de un día fijo un día fijo para el culto divino. La presencia del hinduismo en España se remonta a los años 80 y tan solo tiene unos 20.000 fieles. Y el budismo tan solo tiene 80.000 seguidores, y su presencia en España data de mediados de los años 70. Del mismo modo, para los Testigos de Jehová el día de descanso no es un requisito fundamental para su religión, no creen en otra ley religiosa que no sea la Biblia, ni siquiera celebran los festivos, a excepción de la muerte de Jesús. Tan solo cuentan con 112.000 fieles en España. Por otro lado, las creencias de la Iglesia ortodoxa son prácticamente iguales a las de la Iglesia Católica, creen que proceden directamente de Cristo y de los Apóstoles, aunque rechazan la figura del Papa. En España hay 500.000 fieles, procedentes de países de tradición ortodoxa.

2.1. Descanso semanal. La OIT fue la primera institución internacional en regular los descansos semanales, que mejoraron la calidad de vida de los trabajadores. En el Convenio C-14, relativo a la aplicación del descanso semanal en empresas industriales, se establecía un descanso de veinticuatro horas consecutivas en períodos de siete días, y debía de coincidir con el día consagrado por la tradición. La OIT es partidaria de flexibilizar el tiempo de trabajo, con trabajos a turnos y ciertos tipos de semanas de trabajo comprimidas, además de dar dos días de descanso consecutivos. Ahora bien, un descanso también reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales como en la Declaración sobre la eliminación de todas formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión. Y sobre todo que nadie puede ser objeto de discriminación por motivos religiosos, donde es esencial promover la tolerancia.

En la esfera de la Unión Europea el descanso semanal se recoge en la Carta Social Europea, y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, donde el día de descanso se reconoce por la tradición y normalmente suele coincidir en domingo. Ahora bien, en las Directivas relativas a determinados aspectos de la ordenación del

tiempo de trabajo, se define el descanso semanal como todo tiempo que no sea de trabajo. El descanso se armoniza en conformidad con las prácticas nacionales y queda regulado como un período mínimo de veinticuatro horas en un período de siete días. Los modelos europeos de relaciones laborales son muy similares en cuanto a los descansos semanales, todos ellos mantienen la fórmula de veinticuatro horas de descanso ininterrumpido en un período de siete días. Países como Alemania, Francia e Italia mantienen el domingo como día de descanso, y todos admiten excepciones flexibles al descanso en domingo. En Italia se han adoptado con las minorías religiosas, unos Acuerdos (Intese) similares al español, donde adventistas y judíos pueden observar el sábado como día de descanso. En cambio, en el modelo inglés no se especifica nada sobre el domingo, y un trabajador no puede ausentarse de su lugar de trabajo, dado que prevalece el contrato de trabajo frente a las exigencias de naturaleza religiosa, de hecho, no se exige al empresario que realice acciones para acomodar a los trabajadores a sus necesidades religiosas.

En cambio, los modelos canadiense y norteamericano admiten la fórmula del acomodo razonable para que los trabajadores puedan acomodar sus creencias religiosas dentro de sus organizaciones. En Estados Unidos el descanso semanal se establece mediante pacto con el empresario o mediante convenio colectivo, aunque en Canadá, el descanso es de treinta y dos horas consecutivas, y siempre que sea posible el domingo. En Canadá la Ley que establecía el domingo como prohibido para el trabajo, fue derogada porque violaba la garantía de la convivencia y la religión. Ahora bien, la acomodación razonable en Canadá tiene como objetivo garantizar el derecho a la igualdad en el trabajo, y los empresarios están obligados a buscar activamente una solución al trabajador para ejercer sus derechos religiosos. El empresario se debe esforzar para acomodar al trabajador, que tiene que tener sinceridad en sus creencias y no crear un gravamen excesivo. Por otro lado, en Estados Unidos la jurisprudencia relativa al descanso semanal es muy amplia, motivo que nos ayuda a comprender los problemas de las minorías religiosas. Hemos observado casos como musulmanes que querían rezar en viernes, judíos y protestantes cuya pretensión es observar el sábado, incluso se han planteado la inconstitucionalidad de leyes dominicales. El empresario también está obligado a acomodar a un trabajador por sus creencias religiosas siempre que no supongan una carga indebida para la organización, y se deben de demostrar los esfuerzos de buena fe, a la vez que se buscan medidas alternativas.

En Argentina está prohibido el trabajo en domingo, y tienen establecido un descanso semanal de día y medio. A su vez, en Perú el descanso es de veinticuatro horas preferentemente el domingo, aunque se garantiza el derecho a conmemorar el día sagrado de cada religión. También Chile tiene un descanso mínimo de veinticuatro horas en domingo. Sin embargo, en el modelo colombiano de relaciones laborales el descanso semanal es de veinticuatro horas que se establece en domingo, donde existe un sistema de acuerdos similar al modelo español en cuanto a que «siempre medie acuerdo entre las partes».

2.2. Descanso semanal en España. El descanso semanal tiene su origen en las luchas sociales del siglo XIX, los descansos mejoraron las condiciones de trabajo y permitieron al trabajador desarrollar las actividades propias de la condición humana. En España, la Ley de Descanso Dominical se aprobó en 1904, fue pionera en su época y prohibía el trabajo en domingo, aunque nació con una clara influencia religiosa, ligada a la Iglesia Católica. Sin embargo, concedió veinticuatro horas libres en domingo. Hubo que esperar al año 1976 para que la Ley de Relaciones Laborales estableciera el descanso semanal en un día y medio, y el domingo sería un día de descanso tradicional. No obstante, la Constitución del año 1978 trajo grandes cambios, donde se estableció el modelo aconfesional del Estado, y se garantizaba la libertad religiosa. Se aprobó la Ley de Libertad Religiosa y el Estatuto de los Trabajadores, donde se confirmaba el día y medio de descanso semanal de manera ininterrumpida en domingo, comprendiendo la tarde del sábado o la mañana del lunes. Ahora bien, la reforma del ET (1994) estableció que el descanso se podría mejorar con la negociación colectiva. El actual descanso semanal está establecido en el artículo 37 del Real Decreto-Ley 2/2015, donde los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general comprende la tarde del sábado, o la mañana del lunes, y el día completo del domingo.

Los convenios colectivos suelen respetar los límites del descanso semanal, aunque pocos especifican el momento exacto de su disfrute. Además, algunos convenios compensan el disfrute de los descansos fijando una retribución mayor o incrementando los descansos. Con la excepción de los convenios colectivos de trabajo en el campo de Almería y Baleares, y de los de la mayoría de convenios de Ceuta y Melilla, que son los únicos que reconocen la posibilidad de cambiar un

festivo nacional o local por los días establecidos en los Acuerdos del Estado español con las congregaciones musulmanas. Como norma general, no existe ninguna regla específica para trabajadores que profesan religiones distintas a la católica. Pese a ello, en muchos convenios existen días de asuntos propios, que podrían utilizarse para disfrutar de días festivos propios de cada religión.

En los preacuerdos del Estado español con la congregación judía se había establecido el derecho a disfrutar del descanso semanal del sábado, y poder observar las festividades religiosas judías sin perjuicio del normal funcionamiento de los servicios mínimos establecidos. Pero tras la sentencia STS 19/1985, el Consejo de Estado estimó que no era una consecución del principio de libertad religiosa y resultaría contrario al sistema laboral, por lo que se dejó en su redacción final al “acuerdo entre empresario y trabajador”. Según el Acuerdo de cooperación con las comunidades islámicas, los musulmanes pueden solicitar la interrupción del trabajo todos los viernes desde las 13.30 hasta las 16 horas, para acudir al rezo sagrado de los viernes a la mezquita. Sin embargo debe de haber un acuerdo previo entre las partes, y recuperar el tiempo perdido. También se puede solicitar una fecha alternativa para las oposiciones si la hora coincide con la hora del rezo del viernes y las festividades musulmanas. No obstante, para los judíos y los adventistas, el día sagrado de descanso semanal es el sábado, que comienza con la puesta de sol del viernes, “siempre que medie acuerdo entre las partes”. Y también podrán solicitar un día diferente para la celebración de exámenes. La gran mayoría de los académicos entienden que el artículo 12 de los Acuerdos se debía de modificar, favoreciendo la libertad religiosa de los trabajadores.

3.1. Festivos. Las festividades estaban conectadas con el hecho religioso. Donde los festivos religiosos se caracterizan por el deber de cumplir una serie de preceptos para honrar a un Dios. En los países occidentales los festivos religiosos se asocian a días de conmemoración cristiana, y casi todos los países de la Unión Europea tienen reconocidos los días festivos católicos, aunque en organismos internacionales como la ONU, se reconocen los festivos de las diferentes congregaciones religiosas.

En Italia, dentro del régimen de los Acuerdos firmados con el Estado (*Intesa*) con las congregaciones religiosas minoritarias, se reconoce el derecho a celebrar y disfrutar las festividades propias de sus religiones. En Alemania son los *länder* los que

reconocen los festivos de algunas de las confesiones minoritarias. Autorizan a los trabajadores de dichas confesiones a ausentarse del centro de trabajo en los festivos propios, y el empresario debe adoptar medidas razonables para permitirlo. En cambio, el modelo francés de relaciones laborales está distanciado de las relaciones con las confesiones religiosas. Los festivos en Francia también coinciden en su mayoría con las fiestas cristianas. Aún así, la jurisprudencia ha considerado desproporcionado el despido de trabajadores que se habían ausentado para celebrar sus propias festividades.

En Gran Bretaña no existe una norma legal con carácter general que establezca a los trabajadores el derecho a disfrutar de los festivos. Aunque los festivos tradicionales cristianos son respetados por la costumbre, y dependen de lo pactado con el empresario en el contrato de trabajo. De hecho, la jurisprudencia inglesa sostiene que el despido de trabajadores por ausencia de motivos religiosos, como observar un festivo, no es necesariamente injusto cuando su presencia es requerida por los términos del contrato de trabajo.

En cambio, el modelo norteamericano es muy diferente. Con el paso del tiempo, todos los Estados han ido aceptando los festivos federales, y se establecen por la negociación colectiva o bien por negociación individual entre trabajador y empresario. Aunque la mayoría de los festivos no son religiosos, tienen un carácter de naturaleza conmemorativa. Estados como Texas, tienen una fiesta opcional en días de la congregación judía, y en Nueva York las escuelas permanecen cerradas la fiesta musulmana del *Eid Al-Firt*. De otro modo, la jurisprudencia ha establecido que Estados Unidos es un pueblo religioso cuyas instituciones presuponen un Ser Supremo, y que la libertad religiosa está arraigada en la vida pública. Sin embargo, los festivos han alcanzado un estado secular. Los Tribunales han confirmado que las fiestas como el viernes santo tienen un propósito secular, y frente a las ausencias en fiestas religiosas se ha establecido discriminación religiosa en virtud del Título VII de la Ley de Derechos Civiles.

En Canadá se obliga a que el empresario permita al trabajador disfrutar de los días sagrados de su religión, y no le debe suponer una intromisión en su derecho a la libertad religiosa. Es un modelo en el que se tiene que tener en cuenta los principios de acomodación razonable y de buena fe, siempre que no suponga una carga

excesiva para la empresa. Como posible solución se pueden optar a un día de licencia sin sueldo, o compensar las horas dejadas de trabajar. Tanto Argentina, como Perú, Colombia y Chile son países con festivos tradicionalmente cristianos, donde la jurisprudencia reconoce que actualmente son días seculares. En Chile el día de la reforma protestante es el único festivo religioso que no corresponde a la Iglesia Católica. Y en Argentina tanto los musulmanes como los judíos pueden disfrutar de sus días festivos religiosos por Ley.

3.2. En España, los festivos religiosos tienen un origen de tradición católica. El Estatuto de los Trabajadores (1980) estableció el límite de catorce festivos anuales. Y el modelo vigente de los festivos laborales quedó establecido en el Real Decreto 2001/1983. Donde la Fiesta Nacional del 12 de octubre y el día de la Constitución quedaron reconocidos como de carácter cívico. Conforme al ET se establecieron el 1 de enero, la Fiesta del Trabajo y el día de Navidad. En conformidad con el Concordato con la Santa Sede, la Asunción de la Virgen, el día de Todos los Santos, la Inmaculada y el Viernes Santo. Y las Comunidades Autónomas podían sustituir hasta tres fiestas por tradición. Además dos fiestas locales complementan el límite de las catorce anuales. Es más, no se pueden aumentar o reducir el número de festivos, aunque pueden disfrutarse en otros días de descanso en virtud de un acuerdo entre empresario y trabajadores, o bien si está plasmado en el convenio colectivo (dado que es el lugar más apropiado para el cambio de los festivos). Ahora bien, también hay que tener en cuenta el sector productivo donde se trabaja, dado que en la actualidad muchos sectores trabajan en un día festivo. Y aunque según la Ley Orgánica de Libertad Religiosa, todas las personas tienen derecho a conmemorar sus festividades religiosas, para poder sustituir los festivos propios hay que llegar a un acuerdo con el empresario.

4. Factores que inciden en la relación laboral de trabajadores de minorías religiosas. La globalización condiciona a todas las sociedades, y ha supuesto el desplazamiento de trabajadores en una búsqueda de mejores oportunidades laborales, donde los trabajadores extranjeros importan sus propias culturas. Produce grandes flujos migratorios de miembros de comunidades religiosas que son minoritarias en el país de destino. Por lo que se generan sociedades multiculturales, cuyo desafío consiste en acomodar las diferentes convicciones en un ambiente de tolerancia. Aunque es difícil encontrar un punto de equilibrio entre las necesidades

religiosas de las personas, como descansar en el día marcado por una religión o celebrar determinados festivos religiosos, y las necesidades que hoy en día las marcan los mercados y las organizaciones internas de las empresas. Debe existir una tolerancia que permita respetar las creencias de los demás cuando son diferentes a las propias, esto hace posible la coexistencia pacífica de creencias distintas. Además, la inmigración ha intensificado la diversidad religiosa de los países de acogida, y ha generado nuevos problemas jurídicos. Hay que tener en cuenta que las desigualdades generan conflictos, por lo que se veda la utilización de elementos de diferenciación carentes de una justificación razonable. No se puede discriminar a nadie en base a su religión. No obstante, no podemos olvidarnos del estrés, que genera una lucha interna entre el respeto a las prescripciones propias de la religión y el cumplimiento con las obligaciones del puesto de trabajo. De ahí, que los empresarios deberían valorar a los trabajadores, estimulando los sentimientos de las personas, en una búsqueda de satisfacción para sus trabajadores.

5. Relaciones empresario-trabajador. Dentro de la esfera laboral se generan conflictos al ejercer el derecho a la libertad religiosa, donde el trabajador está sometido a los poderes de dirección por parte del empresario. El poder empresarial está en una posición dominante, y tiene la potestad para modificar ciertas condiciones de la relación laboral como la jornada de trabajo, hecho que puede favorecer la relación con miembros de congregaciones minoritarias. Las modificaciones de las condiciones sustanciales de trabajo alteran y transforman los aspectos fundamentales de la relación laboral, ya que son cambios en las condiciones de trabajo pactadas entre trabajador y empresario, y suelen suponer un sacrificio para los trabajadores. Es de gran importancia la buena fe, que condiciona y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no exista un abuso, limita el poder del empresario y hace respetar los derechos fundamentales inespecíficos en la manera que afectan a la esfera de las relaciones entre trabajador-empresario.

Un miembro de una congregación religiosa que quiere observar un determinado día de descanso o festivo, debería informar al empresario de sus creencias. Dado que la relación laboral exige confianza entre las partes, y se quiebra cuando se debilita la base de esa confianza. Pues bien, en los procesos selectivos no pueden alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier trabajo. Cuando el

horario planteado por el empresario no perjudique a la conciliación del trabajo con los deberes religiosos del trabajador, tanto en los descansos como en los festivos propios de su religión, el trabajador puede abstenerse de declarar sus creencias, si piensa que éstas pueden afectar de una manera negativa a la relación laboral. En cambio, si el horario afecta a la esfera de su deber religioso debe manifestar tal incompatibilidad, en base al principio de buena fe, y para que le sean reconocidos sus derechos.

La jornada de trabajo se podría flexibilizar en atención a las observaciones religiosas de los trabajadores, siempre que éstas no afecten al conjunto de los trabajadores de la empresa. Se podría proponer un pacto individual de acomodación a las necesidades religiosas de los miembros de congregaciones religiosas minoritarias, que se realizara en el momento de la prestación inicial. O bien, se puede usar la jornada continuada, horarios flexibles u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permitan compatibilizar los derechos del trabajador y la organización de la empresa. Y frente a la necesidad de los musulmanes, se podrían habilitar lugares en los centros de trabajo para permitir cumplir con el rezo del viernes, siempre que se recupere el tiempo perdido. Aunque mientras no se cambie el artículo 12 de los Acuerdos, la posibilidad de conciliar se encuentra en manos del empresario, dado que tiene que ser por “acuerdo con el empresario”.

En definitiva, existe una confrontación entre la objeción de conciencia del trabajador, y el poder organizativo del empresario. De hecho, existe una ligera controversia entre la objeción del trabajador a descansar en otro día diferente al domingo y la empresa, y podría superarse simplemente con buena voluntad, prestando servicios en otro momento. También se podría plantear una reducción de la jornada con la consecuente reducción del salario. En esa objeción de conciencia existe una contradicción entre la norma jurídica y la conciencia del trabajador. El trabajador busca que le sea reconocido su derecho a poder actuar conforme con su conciencia, sobre todo a la observación de los descansos semanales y los festivos propios de su religión. Los problemas aparecen cuando el trabajador se niega a prestar servicios en días que considera no laborables, en los que su conciencia actúa de acuerdo con sus convicciones religiosas.

El TEDH reconoce la legitimidad empresarial para adoptar las condiciones de trabajo, jornada o descanso semanal, frente a las convicciones religiosas de los trabajadores. Sin embargo es una posibilidad facultativa por parte del empresario, sin que sea imperativo realizar la acomodación. Por lo que supone un dilema a los trabajadores cumplir con las obligaciones del contrato de trabajo, al tener que elegir entre su puesto de trabajo o elegir en conciencia en base a su religión. La Comisión también había considerado que los despidos de los trabajadores frente a su reclamación al descanso semanal y a las festividades, se habían producido por el incumplimiento de las obligaciones del contrato de trabajo, sin entrar a valorar en qué medida habían estado motivados por sus creencias religiosas.

La jurisprudencia en España es muy escasa en materia de discriminación en base a la religión, por lo que no han existido serios problemas dentro de la esfera laboral. La jurisprudencia ha admitido que el descanso semanal es en domingo, y que es un día secular que viene dado por la tradición, aunque tenía un origen religioso. Frente a un despido por incumplimiento de las obligaciones laborales, no podían invocarse los derechos fundamentales para imponer a la otra parte la modificación de la relación contractual. No obstante, el respeto a la libertad de conciencia del trabajador se confía a la arbitrariedad del empresario. Es el empresario quien tiene la última palabra. Sin embargo se ha dado la razón a un trabajador cuando le habían permitido en un principio el cambio del día de descanso semanal, a otro día de la semana, y por cambio unilateral de las condiciones de trabajo por parte del empresario, el despido producido fue improcedente. En otros dos casos con miembros musulmanes, uno había abandonado su puesto de trabajo, e intentó una modificación unilateral de sus condiciones por lo que se le dio la razón a la empresa. En el otro caso, no hubo buena fe a la firma del contrato e intentó también que se la cambiaran las condiciones de trabajo de manera unilateral, por lo que le fue denegado. También en otros casos de miembros adventistas, el despido había sido procedente porque debía haber comunicado su condición de miembro de una congregación religiosa a la hora de la contratación, conforme a la buena fe, y no imponer sus convicciones al empresario. Aunque en una ocasión el Tribunal dio la razón a una trabajadora adventista, porque fueron los valores religiosos que la demandante profesaba los que antepuso a los deberes laborales asumidos por el contrato, pero de una forma abierta. En definitiva, no se pueden imponer nuevas condiciones contractuales a la otra parte, y para que sean reconocidos los derechos

hay que actuar de buena fe informando al empresario con anterioridad a la firma del contrato para poner soluciones. Es más, el empresario tiene la potestad de permitir los cambios en base al “acuerdo entre las partes”.

Está claro que muchas personas tienen creencias diferentes a las de la mayoría de la sociedad. Por ello, el acomodo razonable podría ser coherente con la normativa laboral, y una posible solución. Siempre existen alternativas cuando existe voluntad por ambas partes de llegar a un acuerdo. Sin embargo, soy partidario de modificar el artículo 12 de los Acuerdos con el Estado español, sobre todo modificar la coletilla “siempre que medie acuerdo entre las partes”. Vivimos en un mundo globalizado en el que se trabajan las 24 horas al día, los 365 días al año. Siempre existen posibilidades de flexibilizar las jornadas laborales. Un trabajador contento es siempre más productivo. Además, no son tantos los trabajadores que solicitan descansar en un día diferente al reflejado en el ET.

ANEXO 1: Tablas de Convenios Colectivos

Convenio Colectivo Estatal	nº Convenio	Jornada de Trabajo	Menciona Descanso Semanal	Menciona Festivos	Menciona Calendario Laboral	Menciona No Discriminación	Menciona Acuerdos Libertad Religiosa	Artículo Específico Descanso	Artículo Específico Festivos
Granjas avícolas y otros animales	99002415011982	1.700	-	-	-	X	-	-	-
Industrias elaboradoras de arroz	99000335011981	1.784	-	-	X	X	-	-	-
Industrias lácteas y sus derivados	99003175011981	1.770	X	X	X	X	-	-	-
Industrias cárnicas	99000875011981	1.770	X	-	X	X	-	-	-
Curtidos, correas, cueros industriales	99001465011981	1.772	X	-	X	X	-	-	-
Corcho	99010185011996	1.752	X	-	X	X	-	X	-
Industrias pastas, papel y cartón	99003955011981	1.744	X	X	X	X	-	-	X
Industria química	99004235011981	1.752	X	-	X	X	-	-	-
Perfumerías y afines	99004015011984	1.720	X	-	X	X	-	-	-
Acuerdo sectorial del metal	99003435011900	-	-	-	-	X	-	-	-
Industria Metal-gráfica y fabricación envases metálicos	99003445011982	1.752	X	-	X	X	-	-	-
Industrias extractivas, del vidrio, y cerámicas	99002045011981	1.747	X	-	-	X	-	-	-
Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida	99004935011982	1.750	X	X	X	X	-	X	-
Recuperación, reciclado de residuos y materias primas	99004345011982	1.780	-	-	-	X	-	-	-
Saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida...	99010035011996	-	X	X	-	X	-	-	-
Construcción	99005585011900	1.738	X	-	X	X	-	-	-
Oficinas de farmacia	99100025032014	1.783	X	-	X	X	-	-	-
Comercio de flores y plantas	99001125011982	1.788	X	X	X	X	-	-	-
Grandes almacenes	99002405011982	1.798	X	-	-	X	-	X	-
Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías	99100145012014	1.792	X	X	X	X	-	X	-
Prensa diaria	99013745012001	1.688	X	X	X	X	-	X	X
Radiodifusión comercial sonora	99100095012012	1.800	X	X	X	X	-	X	-
Harinas, panificables y sémolas	99002455011981	1.874	-	-	X	X	-	-	-
Marroquinería, cueros repujados y similares	99003385011981	1.768	-	-	-	X	-	-	-
Hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera	99002575011981	1.800	X	-	-	X	-	-	-

Convenio Colectivo Estatal	nº Convenio	Jornada de Trabajo	Menciona Descanso Semanal	Menciona Festivos	Menciona Calendario Laboral	Menciona No Discriminación	Menciona Acuerdos Libertad Religiosa	Artículo Especifico Descanso	Artículo Especifico Festivos
Industrias del frío industrial	99002255011981	1.772	X	X	X	X	-	-	-
Industrias del calzado	99000805011981	1.800	-	-	X	X	-	-	-
Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados	99011915011998	1.740	X	X	X	X	-	X	-
Industrias de captación aguas, elevación, conducción, tratamiento	99014365012003	1.752	X	-	X	X	-	-	-
Centros de jardinería	99002995011981	1.700	X	X	X	X	-	-	-
Auto-taxi	99010255011998	1.790	X	X	-	X	-	-	-
Servicio de asistencia en tierra en aeropuertos	99015595012005	1.712	-	-	-	X	-	-	-
Productores de obras audiovisuales y actores	99009735011996	40 h/s	X	-	X	X	-	X	-
Banca	99000585011981	1.700	-	-	-	X	-	-	-
Sociedades cooperativas de crédito	99004835011981	1.700	-	-	-	X	-	-	-
Gestión y mediación inmobiliaria	99014585012004	1.772	X	X	X	X	-	-	-
Empresas de publicidad	99004225011981	37,5 h/s	X	X	X	X	-	-	-
Cajas de ahorro	99000785011981	1.680	X	X	-	X	-	X	-
Jardinería	99002995011981	1.700	-	-	X	X	-	-	-
Gestorías administrativas	99002385011981	1.788	X	-	X	X	-	-	-
Empresas de seguridad	99004615011982	1.782	X	X	X	X	-	X	-
Autoescuelas	99000435011982	35 h/s	X	-	-	X	-	-	-
Centros de educación universitaria e investigación	99000995011982	1.630	X	X	X	X	-	-	-
Centros universitarios privados y formación de postgraduados	99010715011997	1.685	X	-	X	X	-	X	-
Acción e intervención social	99016085012007	1.750	X	X	X	X	-	X	-
Naturopatía y profesionales naturópatas	99100135012013	1.780	X	-	X	X	-	-	-
Administraciones de loterías	99000075011981	1.800	X	X	X	X	-	X	X
Salas de fiesta, baile y discotecas	99004525011982	1.800	X	X	X	X	-	X	X
Industria fotográfica	99002235011981	1.768	X	X	X	X	-	X	-
Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios	99010955011997	1.750	X	-	-	X	-	-	-

Convenio Colectivo Autonómico	nº Convenio	Jornada de Trabajo	Mencións Descanso Semanal	Mencións Festivos	Mencións Calendario Laboral	Mencións No Discriminación	Mencións Acuerdos Libertad Religiosa	Artículo Especifico Descanso	Artículo Especifico Festivos
Andalucía									
Grúas Móviles Autopropulsadas	71001435012008	40 h/s	X	X	X	X	-	-	X
TTE enfermos en ambulancia	71001075012005	1.800	X	X	X	-	-	-	-
Auto-taxi	71000935012002	35 h/s	X	X	X	X	-	-	X
Empresas de Radio y TV	71100015012011	40 h/s	X	X	X	X	-	-	-
Aragón									
Alquiler de grúas móviles	72000315012008	1.792	X	X	X	-	-	-	-
Limpieza centros sanitarios dependientes S. Salud	72000235012004	1.645	X	X	-	X	-	-	X
Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia	72000275012007	1.792	X	X	X	-	-	X	X
Monitores de Comedores Escolares	72000135012001	1.665	-	-	-	X	-	-	-
Asturias									
Comercio en general	33000245011979	1.785	X	X	X	X	-	-	-
Industria del metal	33000695011979	1.736	X	X	X	X	-	X	-
Derivados del cemento	33000335011980	1.736	X	X	X	X	-	X	X
Talleres de reparación del automóvil	33001115011982	37,5 h/s	X	X	X	X	-	-	-
Baleares									
Empresas de alquiler de vehículos sin conductor	7001835011996	1.784	X	X	X	X	-	-	X
Hornos y pastelerías	7000235011982	1.778	X	X	X	-	-	X	X
Hostelería	7000435011982	1.776	X	X	X	X	-	X	X
Cantabria									
Comercio de Carnicerías-Charcuterías	39003285012008	1.798	-	-	X	-	-	-	-
Fabricación, Venta y Distribución de Pan	39000755011981	1.792	X	X	X	-	-	X	X
Comercio de la Piel, Cuero y Calzado	39100015012011	40 h/s	X	-	-	X	-	-	-
Castilla La Mancha									
Ente-Publico RTV Castilla La Mancha	77100013012013	37,5 h/s	X	-	X	-	-	-	X
Gas Castilla La Mancha	77000052011958	1.728	X	-	X	X	-	-	-

Convenio Colectivo Autonómico	nº Convenio	Jornada de Trabajo	Menciona Descanso Semanal	Menciona Festivos	Menciona Calendario Laboral	Menciona No Discriminación	Menciona Acuerdos Libertad Religiosa	Artículo Especifico Descanso	Artículo Especifico Festivos
Castilla y León									
Actividades Forestales	78000335012004	1.768	X	-	X	X	-	X	-
Distribución Alimentación	780001750122003	1.795	X	X	X	X	-	-	-
Empleados Fincas Urbanas	78100025012010	40 h/s	X	X	-	X	-	X	-
Ceuta									
Metal	51000245011991	40 h/s	X	X	X	-	X	-	X
Hotelería	51000305011988	40 h/s	X	X	X	-	X	X	X
Construcción	51000115011982	1.738	-	X	X	X	X	-	-
Comercio	51000085011982	40 h/s	X	X	X	X	X	X	-
Transporte Mercancías	51000255011981	1.825	-	X	X	-	X	-	-
Extremadura									
Campo	81000095012001	1.768	X	X	X	-	-	-	-
Empresas captación aguas	81000045011997	1.698	X	-	X	X	-	X	-
Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus derivados	81000145012004	1.800	X	X	X	X	-	-	X
Galicia									
Aparcamientos y garajes	82000575012001	1.800	X	X	X	X	-	X	X
Transporte de enfermos y accidentados	82000895012006	1.800	X	X	X	X	-	-	-
Editoriales	82000425011996	1.756	X	-	-	X	-	-	-
La Rioja									
Industrias siderometalúrgicas	26000355011981	1.750	X	X	X	X	-	-	-
Actividad agropecuaria	26100014162014	1.791	-	X	X	X	-	-	-
Industria de la madera	26000255011981	1.752	X	X	X	X	-	-	-
Madrid									
Almacenistas de patatas	28000765011981	1.792	X	-	-	X	-	-	-
Ayuda a domicilio	28007395011996	1.728	X	X	X	X	-	-	-

Convenio Colectivo Autonómico	nº Convenio	Jornada de Trabajo	Mención en Descanso Semanal	Mención en Festivos	Mención Calendario Laboral	Mención No Discriminación	Mención Acuerdos Libertad Religiosa	Artículo Específico Descanso	Artículo Específico Festivos
Campo	28000415011982	1.782	X	-	-	X	-	X	-
Comercio alimentación	28000715011982	1.810	X	X	-	X	-	-	-
Construcción y obras públicas	28001055011982	1.738	X	X	X	X	-	-	X
Hospedaje	28009435011996	1.800	X	X	X	X	-	X	-
Logística, Paquetería y Actividades Anexas T. Mercancías	28100055012016	1.768	X	X	-	X	-	-	-
Mayorista y exportadores de pescados	28002785011982	1.748	X	X	X	X	-	-	-
Oficinas y despachos	28003005011981	1.765	X	X	-	X	-	X	-
Transporte de viajeros por carretera	28012065012003	1.826	X	X	X	X	-	X	-
Melilla									
Panaderías	52000335011985	40 h/s	X	X	-	X	-	-	-
Construcción	52000425011982	1.738	X	X	X	X	X	-	-
Murcia									
Amarradores	30000248501199	1.800	X	-	X	X	-	-	-
Pastelerías y Confitería	30000305011981	1.776	X	X	X	X	-	-	X
Cosecheras Tomate	30000675011991	40 h/s	X	X	-	X	-	-	-
Navarra									
Ganadería	3100195011981	1.720	X	X	X	X	-	-	-
Industria de la Madera	3100485011981	1.732	X	X	X	X	-	-	X
Hostelería	31003805011981	1.724	X	X	X	X	-	X	X
País Vasco									
Empresas Comedores Escolares	86002235012003	1.592	X	X	X	X	-	-	-
Valencia									
Estaciones de servicio	800 001 85011992	1.776	X	X	X	X	-	-	-
Bebidas refrescantes	80000555012002	1.776	-	X	X	X	-	-	X
Centros y Servicios de Atención Personas Discapacidad	80000335011999	1.672	X	X	X	X	-	X	-
Derivados del cemento	80000535012002	1.736	X	-	X	X	-	-	-

Convenio Colectivo Provincial	nº Convenio	Jornada de Trabajo	Menciona Descanso Semanal	Menciona Festivos	Menciona Calendario Laboral	Menciona No Discriminación	Menciona Acuerdos Libertad Religiosa	Artículo Especifico Descanso	Artículo Especifico Festivos
Álava									
Industria Comercio del Vino	1000875011981	1.743	X	X	X	X	-	-	-
Comercios de Panaderías	1000885011981	1.755	X	X	X	X	-	-	X
Alicante									
Hostelería	3000425011982	40 h/s	X	X	X	X	-	X	X
Metal	3000255011982	1.754	X	-	X	X	-	-	-
Actividades Agropecuarias	3000745011981	1.802	X	X	-	X	-	-	X
Almería									
Trabajo en el Campo	4000795011990	1.826	-	X	-	X	X	-	-
Industria de la Alimentación	4000385011982	1.826	X	X	X	X	-	-	X
Ávila									
Industria Carpintería	5000482012000	1.752	-	-	-	X	-	-	-
Faenas Agrícolas y Ganaderas	5000235011990	1.770	-	-	-	X	-	-	-
Badajoz									
Trabajo Comercio Textil (Mayor y Menor)	6000155011981	1.810	X	X	X	X	-	-	X
Industrias de la madera	6000345011981	1.752	-	-	X	-	-	-	-
Baleares									
Comercio	7000195011981	1.789	X	X	X	X	-	X	X
Trabajo en el Campo	07/02165	40 h/s	-	X	X	-	X	-	X
Burgos									
Comercio	9000105011982	1.794	X	-	X	X	-	-	-
Hostelería	9000345011982	1.774	X	X	X	X	-	X	X
Cáceres									
Agencias distribuidoras oficiales de gas butano	10000035011981	1.799	X	X	X	-	-	-	-
Limpieza de edificios y locales	10000165011981	1.698	X	X	-	-	-	X	-

Convenio Colectivo Provincial	nº Convenio	Jornada de Trabajo	Menciona Descanso Semanal	Menciona Festivos	Menciona Calendario Laboral	Menciona No Discriminación	Menciona Acuerdos Libertad Religiosa	Artículo Especifico Descanso	Artículo Especifico Festivos
Cádiz									
Campo	11000215011981	39 h/s	X	X	X	X	-	-	X
Industrias Marroquinería	11001005011982	40 h/s	-	-	X	X	-	-	-
Castellón									
Comercio Textil	12000145011966	1.780	X	X	X	X	-	X	X
Pozos de Riegos Agrícolas	12000915011978	1.800	-	-	-	-	-	-	-
Ceuta									
Limpieza Pública	51000185011981	35 h/s	-	X	-	-	-	-	X
TTE Ambulancias	51000755012006	1.758	X	X	X	X	-	-	X
Ciudad Real									
Comercio textil	13000085011982	1.790	X	X	X	X	-	-	-
Comercio en general	13000075011982	1.790	X	X	X	X	-	-	-
Córdoba									
Agropecuario	14000675011982	39 h/s	X	X	X	X	-	-	-
Obras Públicas	14000365011981	1.738	X	X	X	X	-	-	-
Coruña									
Hostelería	15000745011981	1.792	X	X	X	-	-	-	-
Panaderías	15001085011981	1.813	X	X	X	X	-	X	X
Granada									
Manipulación Frutas y Hortalizas	18001675012001	40 h/s	X	X	X	X	-	X	X
Industria del Aceite y sus Derivados	18000125011982	40 h/s	X	X	X	X	-	-	X
Guadalajara									
Industrias Siderometalúrgicas	19000285011981	1.768	X	X	X	X	-	-	-
Agropecuario	19001025012001	1.715	X	X	X	X	-	-	-

Convenio Colectivo Provincial	nº Convenio	Jornada de Trabajo	Mención a Descanso Semanal	Mención a Festivos	Menciona Calendario Laboral	Menciona No Discriminación	Mención a Acuerdos Libertad Religiosa	Artículo Específico Descanso	Artículo Específico Festivos
Guipúzcoa									
Limpieza Pública	20002275012004	1.589	X	X	X	-	-	-	X
Alojamientos	2010003501214	1.723	X	X	X	X	-	-	X
Huelva									
Industrias de la Construcción y Obras Publicas	21000205011982	1.738	X	-	X	X	-	X	X
Suministros industriales	21100015012015	1.730	-	-	X	X	-	-	-
Trabajo en el Campo	21000165011981	39 h/s	X	-	-	X	-	-	-
Huesca									
Comercio en general	22000075012004	1.783	X	-	X	X	-	-	-
Sector agrícola	22000015012004	1.760	-	-	X	X	-	-	-
Jaén									
Comercio del Metal y Electricidad	23000325011984	1.816	X	X	X	X	-	-	X
Oficinas y Despachos	23000245011981	1.785	X	X	X	X	-	-	-
La Rioja									
Industrias Vinícolas y Alcohólicas	26000415011981	1.740	X	-	X	X	-	-	-
Talleres de Reparación de Vehículos	26000395011982	1.770	X	X	X	X	-	-	X
León									
Hostelería y Turismo	24002505011979	1.790	X	X	-	X	-	X	X
Tintorerías y Lavanderías	24004875012001	40 h/s	X	X	X	X	-	-	-
Lugo									
Sanidad Privada	27000815012000	1.784	X	X	-	X	-	-	X
Comercio Textil	27000205011982	40 h/s	X	X	-	X	-	X	-
Madrid									
Industrias de la madera	28002235011982	1.752	X	-	X	X	-	-	-
Fábricas de pan	28003035011981	1.800	X	-	-	X	-	X	-
Comercio del mueble	28000755011982	1.792	X	-	-	X	-	-	-

Convenio Colectivo Provincial	nº Convenio	Jornada de Trabajo	Mencion a Descanso o Semanal	Mencion a Festivos	Mencion a Calendario Laboral	Mencion a No Discriminación	Mencion a Acuerdos Libertad Religiosa	Artículo Específico o Descanso	Artículo Específico o Festivos
Málaga									
Fabricas de Aceite	29000765011981	40 h/s	-	-	X	X	-	-	-
Murcia									
Limpieza de Edificios	30000915011982	1.762	X	X	X	X	-	-	-
Limpieza Pública Viaria	30000925011981	1.680	X	X	X	X	-	X	-
Navarra									
Agropecuario	31000155011993	1.758	X	X	X	X	-	-	X
Panaderías	31005305011981	1.730	X	X	X	X	-	-	-
Orense									
Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería	32000785011999	40 h/s	X	X	-	X	-	-	X
Construcción y Obras Públicas	32000155011981	1.736	-	X	X	X	-	-	-
Salamanca									
Hostelería	37000245011981	1.788	X	X	X	X	-	X	X
Comercio Ganadería	37000095011981	1.810	-	-	-	X	-	-	-
Segovia									
Empresas Funerarias	40000925012003	1.792	X	X	X	X	-	X	-
Industrias Siderometalúrgicas	40000335011981	1.756	X	X	X	X	-	-	-
Sevilla									
Industrias de Panaderías	41002545011991	1.793	X	X	X	X	-	-	-
Operadores Logísticos	41004595012007	1.800	X	X	X	-	-	-	-
Soria									
Serrerías	42000145011988	1.752	X	-	X	X	-	-	-
Industrias de hostelería	42000085011981	1.785	X	X	-	X	-	-	-
Teruel									
Hostelería	44000145011981	1.800	X	X	-	X	-	X	X
Limpieza de edificios y locales	4400365011989	1.763	X	-	-	-	-	-	-

Convenio Colectivo Provincial	nº Convenio	Jornada de Trabajo	Mencion a Descanso o Semanal	Mencion a Festivos	Mencion a Calendario Laboral	Mencion a No Discriminación	Mencion a Acuerdos Libertad Religiosa	Artículo Específico o Descanso	Artículo Específico Festivos
Toledo									
Hostelería	45000235011981	1.788	X	X	X	X	-	X	X
Limpieza de Edificios	45000255011981	1.754	X	X	X	X	-	-	X
Valladolid									
Oficinas y despachos	47000345011988	1.765	-	X	X	X	-	-	-
Pastelería, confitería, bollería y repostería industrial	47000095011982	1.768	X	X	X	X	-	-	-
TTE Viajeros Carretera	47000575011981	40 h/s	X	-	X	X	-	X	-
Vizcaya									
Distribuidores de Butano	48000375011981	1.730	X	X	X	X	-	-	-
Comercio Alimentación	48000545011981	1.731	X	X	X	-	-	-	-
Zamora									
Comercio de la piel	49000705011982	1.776	X	X	X	X	-	-	-
Comercio en general	49000505011981	1.776	X	X	X	X	-	-	-
Zaragoza									
Actividades agropecuarias	50000045011981	1.752	-	X	X	X	-	-	-
Almacenaje y Distribución de Alimentación	50000055011981	1.780	X	-	X	X	-	-	-

Convenio Colectivo Empresa	Ámbito	Jornada de Trabajo	Menciona Descanso Semanal	Menciona Festivos	Menciona Calendario Laboral	Menciona No Discriminación	Menciona Acuerdos Libertad Religiosa	Artículo Específico Descanso	Artículo Específico Festivos
ADIS Meridianos	Córdoba	1.755	X	X	X	-	-	-	-
Agencia de Servicios de Mensajería	Madrid	1.792	X	X	X	X	-	-	X
Arasti Barca	Ceuta	38 h/s	-	X	X	-	-	-	X
Ariete Seguridad	Madrid	1.782	X	X	-	X	-	-	-
Asientos Castilla y León	Valladolid	40 h/s	X	X	X	-	-	-	-
Asociación Recreativa los Alcores	Toledo	40 h/s	X	X	X	X	-	-	X
Astilleros Godan	Asturias	1.768	X	X	X	-	-	-	X
Autobuses HADU	Ceuta	1.826	X	X	X	-	-	X	X
BEI 2012	Soria	1.785	X	X	-	X	-	-	X
Castelnou Energía	Teruel	1.740	X	X	X	X	-	-	-
CESPA	Ávila	38 h/s	-	X	-	X	-	-	-
Cítricos de Murcia	Murcia	1.784	X	X	X	X	-	X	-
Cobega Embotellador	Tenerife	40 h/s	X	X	X	X	-	-	-
Compañía Logística Acotral	Nacional	1.772	X	X	X	X	-	-	X
CROWN Clousures Spain	Sevilla	1.712	X	X	X	X	-	-	-
DITECSA	Huelva	1.752	X	X	X	X	-	-	-
Enusa Industrias Avanzadas	Salamanca	1.720	X	X	X	-	-	-	X
FCC Aqualia	Almería	1.689	X	X	X	X	-	-	X
Gaselec	Melilla	40 h/s	X	-	-	-	-	-	-
GD ENERGY Services	Cáceres	1.677	X	X	X	-	-	-	-
GLECE	Melilla	40 h/s	X	-	X	X	-	X	-
HIAB Cranes	Zaragoza	1.689	-	X	X	-	-	-	-
Hierros Ibáñez	Murcia	40 h/s	X	-	-	X	-	-	-
IBERIA	Nacional	40 h/s	X	-	-	-	-	X	-
ITAPUAN	Cádiz	1.800	X	X	X	X	-	-	-

José Marti Peix	Huelva	1.752	X	X	X	X	-	-	-
Luresa Resinas	Segovia	1.792	X	X	X	X	-	-	-
Mercadona	Nacional	40 h/s	X	X	-	X	-	-	-
Mercasevilla	Sevilla	1.696	X	X	X	-	-	X	-
Mirat Fertilizantes	Salamanca	1.776	X	X	-	X	-	-	X
NH Hoteles	Nacional	40 h/s	X	X	X	X	-	-	X
Nuevo Circulo	Asturias	1.792	X	X	-	-	-	-	X
Plásticos Vanguardia	Guadalajara	1.760	X	-	X	X	-	-	-
Productos Congelados Selectos 3000	Valencia	1.800	X	X	X	X	-	X	-
SCHINDLER	León	1.768	-	X	X	-	-	-	-
SEDIN Spain Export	Teruel	1.776	X	X	X	X	-	-	-
Serbox Manipulaciones	Toledo	1.810	X	X	X	X	-	X	-
Servicios OSGA	La Rioja	1.826	X	X	X	X	-	-	X
Servigesplan	Madrid	1.848	X	X	-	X	-	-	X
SNOP Estampación	Palencia	1.726	X	X	X	X	-	-	-
Soporval	Valencia	40 h/s	X	X	-	-	-	-	X
STINSER, Suministros de Acero	Burgos	1.790	-	X	X	X	-	-	X
Supermercados DIA/TWINS	Nacional	1.784	X	X	X	X	-	-	X
Supermercados SABECO	Nacional	1.784	X	X	X	X	-	X	-
THYSSENKRUPP Elevadores	Soria	1.754	X	-	X	-	-	-	-
TRADISA Greenpark	Navarra	1.720	X	X	-	X	-	-	-
Truck and Wheel	Jaén	1.818	X	X	-	-	-	-	-
Urbaser (limpieza)	Asturias	40 h/s	X	X	-	-	-	-	-

Columnas de izquierda a derecha: nº de Convenio, jornada de trabajo, menciona descanso semanal, menciona festivos, menciona calendario laboral, menciona no discriminación, menciona Acuerdos Libertad Religiosa, artículo específico descanso y artículo específico festivos.

ANEXO 2: Festivos de los miembros de la Unión Europea para el 2017

Días festivos en 2017

(2017/C 13/03)

Belgique/België	1.1, 16.4, 17.4, 1.5, 8.5, 25.5, 4.6, 5.6, 11.7, 21.7, 15.8, 27.9, 1.11, 2.11, 11.11, 15.11, 25.12
България	1.1, 2.1, 3.3, 14.4, 17.4, 1.5, 8.5, 24.5, 6.9, 22.9, 25.12, 26.12
Česká republika	1.1, 14.4, 17.4, 1.5, 8.5, 5.7, 6.7, 28.9, 28.10, 17.11, 24.12, 25.12, 26.12
Danmark	1.1, 13.4, 14.4, 16.4, 17.4, 12.5, 25.5, 4.6, 5.6, 24.12, 25.12, 26.12, 31.12
Deutschland	1.1, 14.4, 16.4, 17.4, 1.5, 25.5, 5.6, 3.10, 31.10, 25.12, 26.12
Eesti	1.1, 24.2, 14.4, 16.4, 1.5, 4.6, 23.6, 24.6, 20.8, 24.12, 25.12, 26.12
Éire/Ireland	2.1, 17.3, 1.5, 5.6, 7.8, 30.10, 25.12, 26.12
Ελλάδα	1.1, 6.1, 27.2, 25.3, 14.4, 17.4, 1.5, 5.6, 15.8, 28.10, 25.12, 26.12
España	6.1, 14.4, 1.5, 15.8, 12.10, 1.11, 6.12, 8.12, 25.12
France	1.1, 17.4, 1.5, 8.5, 25.5, 5.6, 14.7, 15.8, 1.11, 11.11, 25.12
Hrvatska	1.1, 6.1, 16.4, 17.4, 1.5, 15.6, 22.6, 25.6, 5.8, 15.8, 1.11, 25.12, 26.12
Italia	1.1, 6.1, 17.4, 25.4, 1.5, 2.6, 15.8, 1.11, 8.12, 25.12, 26.12
Κύπρος/Cyprus	1.1, 6.1, 27.2, 25.3, 1.4, 14.4, 16.4, 17.4, 1.5, 5.6, 15.8, 1.10, 28.10, 24.12, 25.12, 26.12
Latvija	1.1, 14.4, 16.4, 17.4, 1.5, 4.5, 5.5, 14.5, 4.6, 23.6, 24.6, 18.11, 20.11, 24.12, 25.12, 26.12, 31.12
Lietuva	1.1, 16.2, 11.3, 16.4, 17.4, 1.5, 7.5, 4.6, 24.6, 6.7, 15.8, 1.11, 24.12, 25.12, 26.12
Luxembourg	17.4, 1.5, 25.5, 5.6, 23.6, 15.8, 1.11, 25.12, 26.12
Magyarország	1.1, 15.3, 17.4, 1.5, 5.6, 20.8, 23.10, 1.11, 25.12, 26.12
Malta	1.1, 10.2, 19.3, 31.3, 14.4, 1.5, 7.6, 29.6, 15.8, 8.9, 21.9, 8.12, 13.12, 25.12
Nederland	1.1, 16.4, 17.4, 27.4, 5.5, 25.5, 4.6, 5.6, 25.12, 26.12
Österreich	1.1, 6.1, 17.4, 1.5, 25.5, 5.6, 15.6, 15.8, 26.10, 1.11, 8.12, 25.12, 26.12
Polska	1.1, 6.1, 16.4, 17.4, 1.5, 3.5, 4.6, 15.6, 15.8, 1.11, 11.11, 25.12, 26.12
Portugal	1.1, 14.4, 16.4, 25.4, 1.5, 10.6, 15.6, 15.8, 5.10, 1.11, 1.12, 8.12, 25.12
România	1.1, 2.1, 24.1, 16.4, 17.4, 1.5, 1.6, 4.6, 5.6, 15.8, 30.11, 1.12, 25.12, 26.12
Slovenija	1.1, 2.1, 8.2, 16.4, 17.4, 27.4, 1.5, 2.5, 4.6, 25.6, 15.8, 31.10, 1.11, 25.12, 26.12

Slovensko	1.1, 6.1, 14.4, 17.4, 1.5, 8.5, 5.7, 29.8, 1.9, 15.9, 1.11, 17.11, 24.12, 25.12, 26.12
Suomi/Finland	1.1, 6.1, 14.4, 17.4, 1.5, 25.5, 24.6, 6.12, 24.12, 25.12, 26.12
Sverige	1.1, 6.1, 14.4, 16.4, 17.4, 1.5, 25.5, 4.6, 6.6, 24.6, 4.11, 25.12, 26.12
United Kingdom	Wales and England: 2.1, 14.4, 17.4, 1.5, 29.5, 28.8, 25.12, 26.12 Northern Ireland: 2.1, 17.3, 14.4, 17.4, 1.5, 29.5, 12.7, 28.8, 25.12, 26.12 Scotland: 2.1, 3.1, 14.4, 1.5, 29.5, 7.8, 30.11, 25.12, 26.12

ANEXO 3: Artículo 12 de los Acuerdos de Cooperación con el Estado Español

Ley 24/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, BOE núm.272 de 12 de noviembre de 1992.

Artículo 12.

1. El descanso laboral semanal, para los fieles de la Unión de Iglesias Adventistas del Séptimo Día y de otras Iglesias evangélicas, pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, 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 artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores como regla general.

2. Los alumnos de las Iglesias mencionadas en el número 1 de este artículo, que cursen estudios en centros de enseñanza públicos y privados concertados, estarán dispensados de la asistencia a clase y de la celebración de exámenes desde la puesta del sol del viernes hasta la puesta del sol del sábado, a petición propia o de quienes ejerzan la patria potestad o tutela.

3. Los exámenes, oposiciones o pruebas selectivas convocadas para el ingreso en las Administraciones Públicas, que hayan de celebrarse dentro del período de tiempo expresado en el número anterior, serán señalados en una fecha alternativa para los fieles de las Iglesias a que se refiere el número 1 de este artículo, cuando no haya causa motivada que lo impida.

Ley 25/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de España, BOE núm.272 de 12 de noviembre de 1992.

Esta Ley pasa a denominarse "Ley 25/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Judías de España", según establece la disposición final 6.1 de la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria, BOE núm.158 de 3 de julio de 2015.

Artículo 12.

1. El descanso laboral semanal, para los fieles de Comunidades Israelitas pertenecientes a la FCI, 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 artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores como regla general.

2. 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 artículo 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 (Yon 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.

3. Los alumnos judíos que cursen estudios en centros de enseñanza públicos y privados concertados, estarán dispensados de la asistencia a clase y de la celebración de exámenes, en el día de sábado y en las festividades religiosas expresadas en el número anterior, a petición propia o de quienes ejerzan la patria potestad o tutela.

4. Los exámenes, oposiciones o pruebas selectivas, convocadas para el ingreso en las Administraciones Públicas, que hayan de celebrarse en sábado y en las festividades religiosas anteriormente expresadas, serán señalados, para los judíos que lo soliciten, en una fecha alternativa, cuando no haya causa motivada que lo impida.

Ley 26/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España, BOE núm.272 de 12 de noviembre de 1992.

Artículo 12.

1. Los miembros de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la «Comisión Islámica de España» que lo deseen, 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.

2. 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 artículo 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 Rabiul Awwal, nacimiento del Profeta.

– AL ISRA WA AL-MIRAY, 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.

3. Los alumnos musulmanes que cursen estudios en centros de enseñanza públicos o privados concertados, estarán dispensados de la asistencia a clase y de la celebración de exámenes, en el día del viernes durante las horas a que se refiere el número 1 de este artículo y en las festividades y conmemoraciones religiosas anteriormente expresadas, a petición propia o de quienes ejerzan la patria potestad o tutela.

4. Los exámenes, oposiciones o pruebas selectivas convocadas para el ingreso en las Administraciones Públicas, que hayan de celebrarse en los días a que se refiere el número anterior, serán señalados, para los musulmanes que lo soliciten, en una fecha alternativa, cuando no haya causa motivada que lo impida.

JURISPRUDENCIA

Argentina:

- S. Cámara Nacional Apelaciones de Trabajo, de 26 de abril de 2004, asunto *Marcelo v Longseller*.
- S. Corte Suprema de 3 de diciembre de 2014, asunto *Belotto v Asociación Bancaria*.

Austria:

- STC de 14 de junio de 2002, (G66/11-8).

Canada:

- *Chaput v Romain* (1955), SCR 834.
- *R v Big M Drug Mart* (1985), 1 SCR 295.
- *Theresa O'Malley v Simpsons-Sears Limited* (1985), 2 SCR 536.
- *Central Alberta Dairy Pool v Alberta* (1990), 2 SCR 489.
- *Central Okanagan v Renaud* (1992), 2 SCR 970.
- *Commission Scolaire Chably v Bergevin* (1994), 2 SCR 525.
- *D. Bedard v Autobus Legault Inc.* (1994), Can LII 2805.
- *Ontario v Grievance S. Board* (2000), 50 OR 3d 560.

Chile:

- Orden Dirección de Trabajo núm.5865 de 11 de noviembre de 2015.

Colombia:

- STC C-568/93, de 9 de diciembre de 1993, asunto *Sochandamandou*.
- STC C-350/94, de 4 de agosto de 1994, asunto *Jauregui/Cuervo*.
- STC C-1261/00, de 20 de septiembre de 2000, asunto *Rico Briñez*.
- STC T-982/01, de 13 de septiembre de 2001, asunto *Chavez Pereira*.
- STC T-448/07, de 31 de mayo de 2007, asunto *Hernando Vega*.
- STC T-044/08, de 24 de enero de 2008, asunto *Montaño/Ariza*.
- STC T-327/09, de 14 de mayo de 2009, asunto *Salomon Mattos*.

Estados Unidos:

- *Davis v City of Somerville* (1880), 128 Mass. 594.
- *Soon Hing v Crowley* (1885), 113 US 703.
- *Cantwell v Connecticut* (1940), 310 US 296.
- *USA v Ballard* (1944), 322 US 78.
- *Everson v Board of Education Township* (1947), 330 US 1.
- *Zorach v Clauson* (1952), 343 US 306.
- *Two Guys from Harrison v McGinley* (1959), 179 F Supp. 944.
- *Braunfeld v Brown* (1961), 366 US 599.
- *McGowan v Maryland* (1961), 366 US 420.
- *Engel v Vitale* (1962), 370 US 421.
- *Shebert v Verner* (1963), 374 US 398.
- *USA v Seeger* (1965), 380 US 163.
- *Dewey v Reynolds Metals* (1970), 429 F 2d 324.
- *Gillette v USA* (1971), 461 US 437.
- *United States v City of Albuquerque* (1976), 545 F 2d 110.
- *Williams v Gas Company* (1976), 529 F 2d 483.
- *Mandel v Hodges* (1976), 54 Cal. App. 3d 596.
- *Trans World Airlines v Hardison* (1977), 432 US 63.
- *Redmon v GAF* (1978), 574 F 2d 897.
- *Minkus v Metropolitan Sanitary Distric* (1979), 600 F 2d 80.
- *Donald Wren v TIME* (1979), 595 F 2d 441.

- *Thomas v Review Board of Indiana* (1981), 450 US 707.
- *Griswold Inn v State* (1981), 183 Conn.552, 441 A.2d 16.
- *Frank v Niles* (1982), 29 Fair emp. Case 1114, Ohio.
- *Linch v Donnelly* (1984), 465 US 668.
- *Wallace v Jaffree* (1985), 472 US 38.
- *Thorton v Caldor* (1985), 472 US 703.
- *Protos v Volkswagen of America* (1986), 797 F 2d 129.
- *Ansonia Board of Education v Philbrook* (1986), 479 US 60.
- *Hobbie v Unemployment Appeals Florida* (1987), 480 US 136.
- *Country of Alleghery v ACLU* (1989), 492 US 573.
- *Frazee v Illinois Dep. Employment* (1989), 489 US 829.
- *Cammack v Waihee* (1991), 932 F 2d 765.
- *Metzl v Leininger* (1995), 57 F 3d 618.
- *Freedom From Religion Foundation v Thompson* (1996), 920 F. Supp.969.
- *EEOC v Ilona of Hungary* (1997), 108 F 3d 1569.
- *Epstein v State* (1998), Sup. Court of New Jersey A-4450-96T5.
- *Bridenbaugh v O'Bannon* (1999), 185 F 3d 796.
- *Ganulin v EE.UU* (1999), 71 F 2d 8224.
- *Amr F Elmenayer v ABF Freight System* (2003), 318 F 3d 130.
- *Susan Abeles v MWAA* (2017), núm.16-1330 (4th Cir).

Gran Bretaña:

- *Esson v United Transpor Executive* (1975).
- *Ahmad v Inner London Education* (1977).
- *Tucker v British Leyland Motors Co.* (1978).
- *JH Walker limited v Hussain and others* (1996).
- *Stephen Copsey v WWW Devon Clay Ltd.* (2005).

Italia:

- Tribunale Ordinario di Roma de 26 de marzo de 2002.
- STC de 4 de febrero de 1982, núm.23.
- STC de 21 de mayo de 2014, núm.153.

Perú:

- STC 895/2001, de 19 de agosto de 2002, asunto *Rosado Adanaque*.
- STC (Exp.02853-2011), de 25 de septiembre de 2013, asunto *Becerra Sánchez*.

Unión Europea:

- STJ de 15 de julio de 1964, asunto 6/64, *Costa v Enel*.
- STJ de 27 de octubre de 1976, asunto 130/75, *Vivien Prais v Consejo Comunidades Europeas*.
- STJ de 15 de junio de 1978, asunto C-149/77, *Deffrene v Sabena*.
- STJ de 12 de noviembre de 1996, asunto C-84/94, *Reino Unido e Irlanda v Consejo de la UE*.
- STJ de 3 de octubre de 2000, asunto C-303/98, *Simap v Consejería Sanidad G. Valenciana*.
- STJ de 19 de enero de 2007, asunto C-555/07, *Kücükdeveci v S. Wedex*.
- STJ de 20 de mayo de 2010, asunto C-158/09, *Comisión Europea v España*.
- STJ de 21 de julio de 2011, asunto C-104/10, *Patrick Kelly v National University of Ireland*.
- STJ de 13 de noviembre de 2014, asunto C-416/13, *Vital Perez v Ayuntamiento de Oviedo*.

TEDH:

- *Mackx v Belgica* (1979), de 13 de junio de 1979.
- *Kokkinakis v Grecia* (1993), de 25 de mayo de 1993.
- *Tuomo Konttinen v Finland* (1996), de 3 de diciembre de 1996.
- *Louise Steadman v United Kingdom* (1997), de 9 de abril de 1997.
- *Gorzellik y otros v Polonia* (2004), de 17 de febrero de 2004.
- *Kotesky v Rep. Macedonia* (2006), de 13 de abril de 2006.
- *Francesco Sessa v Italia* (2012), de 3 de abril de 2012.

España:

Tribunal Central de Trabajo: STCT de 29 de septiembre de 1986.

Tribunal Superior de Justicia:

- STSJ de Andalucía, de 6 de febrero de 2012.
- STSJ de Andalucía, de 30 de marzo de 2016.
- STSJ de Asturias, de 20 de febrero de 1998.
- STSJ de Canarias, de 6 de julio de 2005.
- STSJ de Castilla y León, de 28 de septiembre de 1992.
- STSJ de Castilla y León, de 21 de febrero de 2005.
- STSJ de Cataluña, de 25 de septiembre de 1990.
- STSJ de Galicia, de 30 de octubre de 1991
- STSJ de Galicia, de 16 de junio de 1992.
- STSJ de Galicia de 19 de julio de 2006.
- STSJ de Madrid, de 12 de noviembre de 1990.
- STSJ de Madrid, de 31 de octubre de 1991.
- STSJ de Madrid, de 27 de octubre de 1997.
- STSJ de Madrid, de 8 de marzo de 2011.
- STSJ de Madrid, de 5 de junio de 2015.
- STSJ de Madrid, de 20 de noviembre de 2015.
- STSJ de Madrid, de 3 de diciembre de 2015.
- STSJ de Murcia, de 2 de junio de 2009.
- STSJ de Murcia, de 27 de abril de 2015.
- STSJ del País Vasco, de 16 de julio de 1997.
- STSJ del País Vasco, de 15 de octubre de 2013.
- STSJ de Valencia, de 11 de septiembre de 2000.
- STSJ de Valencia, de 7 de octubre de 2005.
- STSJ de Valencia, de 23 de septiembre de 2008.

Audiencia Nacional: Sentencia AN de 19 de noviembre de 2013, Sala de lo Social.

Tribunal Supremo:

- STS de 18 de mayo de 1987.
- STS de 20 de abril de 1988.
- STS de 30 de octubre de 1989.
- STS de 14 de febrero de 1990.
- STS de 26 de febrero de 1991.
- STS de 24 de enero de 1994.
- STS de 4 de abril de 1994.
- STS de 3 de abril de 1995.
- STS de 17 de febrero de 1997.
- STS de 2 de febrero de 1998.
- STS de 2 de noviembre de 1999.
- STS de 19 de mayo de 2000.
- STS de 9 de abril de 2001.
- STS de 20 de marzo de 2003.
- STS de 16 de junio de 2005.
- STS de 7 de marzo de 2007.
- STS de 13 de junio de 2008.
- STS de 11 de febrero de 2010.
- STS de 19 julio de 2010.
- STS de 2 de febrero de 2014.
- STS de 14 de mayo de 2014.
- ATS de 7 de octubre de 2014.
- STS de 6 de julio de 2015.

- STS de 22 de junio de 2016.
- STS de 12 de julio de 2016.
- ATS de 22 de noviembre de 2016.
- STS de 24 de enero de 2017.

Tribunal Constitucional:

- STC 8/1981, de 30 de marzo.
- STC 10/1981, de 6 de abril.
- STC 22/1981, de 2 de julio.
- STC 15/1982, de 23 de abril.
- STC 18/1982, de 4 de mayo.
- STC 24/1982, de 13 de mayo.
- STC 3/1983, de 25 de enero.
- STC 76/1983, de 5 de agosto.
- STC 120/1983, de 15 de diciembre.
- STC 18/1984, de 7 de febrero.
- STC 107/1984, de 23 de noviembre.
- STC 7/1985, de 25 de enero.
- STC 19/1985, de 13 de febrero.
- STC 53/1985, de 11 de abril.
- STC 88/1985, de 19 de julio.
- STC 114/1987, de 6 de julio.
- STC 115/1987, de 7 de julio.
- STC 160/1987, de 27 de octubre.
- STC 161/1987, de 27 de octubre.
- STC 206/1987, de 21 de diciembre.
- STC 6/1988, de 21 de enero.
- STC 129/1989, de 17 de julio.
- STC 28/1991, de 14 de febrero.
- STC 360/1993, de 3 de diciembre.
- STC 16/1994, de 20 de enero.
- STC 63/1994, de 28 de febrero.
- STC 166/1996, de 28 de octubre.
- STC 177/1996, de 11 de noviembre.
- STC 204/1997, de 25 de noviembre.
- STC 95/2000, de 10 de abril.
- STC 46/2001, de 15 de febrero.
- STC 75/2001, de 19 de mayo.
- STC 29/2002, de 11 de febrero.
- STC 39/2002, de 14 de febrero.
- STC 125/2003, de 19 de junio.
- STC 192/2003, de 27 de octubre.
- STC 87/2004, de 10 de mayo.
- STC 253/2004, de 22 de diciembre.
- STC 181/2006, de 19 de junio.
- STC 74/2008, de 23 de junio.
- STC 140/2014, de 11 de septiembre.
- STS 198/2016, de 28 de noviembre.

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV.: *Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes*, Universidad Pontificia de Salamanca, Salamanca, 1994.
- AA.VV.: *Arrraigados, minorías religiosas en la Comunidad de Madrid*, Icaria, Barcelona, 2007.
- AA.VV.: *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, comentario artículo por artículo*, Fundación BBVA, Bilbao, 2008.
- AA.VV.: *Código de Derecho Canónico (edición bilingüe y anotada)*, Ediciones Universidad de Navarra, 7ª ed., Pamplona, 2007.
- AA.VV.: *Derecho Eclesiástico*, Dykinson, Madrid, 2004.
- AA.VV.: *El ejercicio de la libertad religiosa en España – Cuestiones disputadas*, Ministerio de Justicia – BOE, Madrid, 2003.
- AA.VV.: *El mundo de las religiones*, Volumen 2, Marin, Barcelona, 1991.
- AA.VV.: *Encyclopaedia Judaica, Volumen 17 (Ra-Sam)*, 2ª ed., McMillan Reference USA, 2007.
- AA.VV.: *Estatuto de los Trabajadores, comentado y con jurisprudencia*, La LEY, 3ª ed., Madrid, 2013.
- AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, ACARL, Madrid, 1991.
- AA.VV.: *Gran Biblioteca Marin, Historia de las religiones*, Volumen 2, Marin, Madrid, 1972.
- AA.VV.: *Hablando de lo religioso, minorías religiosas en Castilla y León*, Icaria, Barcelona, 2012.
- AA.VV.: *Historia de España, Tomo VIII, Revolución burguesa, oligarquía y constitucionalismo (1834-1923)*, Labor, 2ª ed., Barcelona, 1988.
- AA.VV.: *Historia de la Iglesia en España, Vol. V, La Iglesia en la España contemporánea*, Biblioteca de autores Cristianos, Madrid, 1979.
- AA.VV.: *Historia del Derecho Español*, Sanz y Torres, Madrid, 2010.
- AA.VV.: *Historia de las religiones*, Crítica, Barcelona, 2000.
- AA.VV.: *Historia de las religiones*, Cultura Hispánica, Madrid, 1970.
- AA.VV.: *Identidad religiosa y relaciones de trabajo. Un estudio de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Universidad Internacional de la Rioja, Granada, 2015.
- AA.VV.: *Igualdad de mujeres y hombres, comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, Aranzadi, Pamplona, 2007.
- AA.VV.: *Inmigración e integración en la UE. Dos retos para el s. XXI*, Eurobask, Álava, 2012.
- AA.VV.: «Inmigración, escuela y mercado de trabajo, una radiografía actualizada», *Colección de Estudios Sociales* núm.11, Fundación la Caixa, Barcelona, 2002.

- AA.VV.: *Inmigración, religión y trabajo en Andalucía (reflexiones sobre las implicaciones laborales derivadas de la pluralidad religiosa)*, Junta de Andalucía, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2007.
- AA.VV.: *Jornadas Inmigración y trabajo de extranjeros*, Consejería de industria y empleo del Principado de Asturias, Universidad de Oviedo, Oviedo, 2005.
- AA.VV.: *Jornada y horarios de trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2014.
- AA.VV.: *Judaísmo, Sefarad, Israel, Actas del II Encuentro sobre Minorías Religiosas*, Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca, 2002.
- AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Departamento de Interior, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008.
- AA.VV.: «La protección de derechos fundamentales en el orden social, Las directivas sobre aplicación del principio de igualdad de trato», *Cuadernos de Derecho Judicial XXI-2003*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005.
- AA.VV.: *La situación de los extranjeros en relación con el orden social*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005.
- AA.VV.: *Las religiones constituidas en occidente y sus contradicciones I, Historia de las religiones siglo XXI*, Volumen 7, Siglo XXI, Madrid, 1981.
- AA.VV.: *Mareas de pluralismo, minorías religiosas en Galicia*, Icaria, Madrid, 2014.
- AA.VV.: *Migraciones extranjeras en la Unión Europea*, Servicio de publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca, 1996.
- AA.VV.: *Nueva Enciclopedia Jurídica*, Tomo VII, Francisco Seix Editor, Barcelona, 1955.
- AA.VV.: *religión.es, minorías religiosas en Castilla-La Mancha*, Icaria, Barcelona, 2009.
- AA.VV.: *Religiones: sus conceptos fundamentales*, Siglo XXI, México, 2002.
- ACHARUPARAMBIL: *Espiritualidad hinduista*, Biblioteca de Autores Cristianos, editorial católica, Madrid, 1982.
- AGUADO BLEYE, P.: *Manual de Historia de España, Tomo I (Prehistoria, Edades Antigua y Media)*, 10ª ed., Espasa Calpe, Madrid, 1967.
- AGUADO BLEYE, P.: *Manual de Historia de España, Tomo II (Reyes Católicos/Casa de Austria 1474-1700)*, 9ª ed., Espasa Calpe, Madrid, 1964.
- ALFONSO MELLADO, C.: «Vacaciones, descanso semanal, fiestas y permisos», en AA.VV.: *Otras modificaciones del Estatuto de los Trabajadores. Extinción individual y extinciones colectivas del contrato de trabajo*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1995.
- ALFONSO MELLADO, C. / PEÑA OLBIOL, S.: *Vacaciones, fiestas y descanso semanal*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1996.
- ALFONSO X EL SABIO: *Las Partidas (antología)*, Confederación Española de Gremios y Asociación de Empresarios del Comercio del libro (CEGAL), Madrid, 1984.

- ALFONSO X EL SABIO: *Las Siete Partidas del Rey D. Alfonso el Sabio (1767), Partida Séptima, glosadas por D. Gregorio López*, imprenta de Benito Monfort, Valencia, 1767, Copia Digital de la Biblioteca de Valencia, [visto en Internet el 9 de abril de 2017, <https://goo.gl/8mZv8d>].
- ALONSO SCHOKEL, A. / BENITO, A. / MUJICA, J. A. / SANMARTIN, J. (Traductores): *Los Libros Sagrados, Pentateuco I (Génesis-Éxodo)*, ediciones Cristiandad, Madrid, 1970.
- ALONSO SCHOKEL, A. / BENITO, A. / MUJICA, J. A. /SANMARTIN, J. (Traductores): *Los Libros Sagrados, Pentateuco II (Levítico-Números-Deuteronomio)*, ediciones Cristiandad, Madrid, 1970.
- ALONSO GARCIA, R. / SARMIENTO, D.: *La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (explicaciones, concordancias, jurisprudencia)*, Aranzadi, Pamplona, 2006.
- ALONSO OLEA, M.: «Dos cuestiones sobre despido: La conversación grabada al periodista y la empleada conversa a la Iglesia Adventista», *Anales de la Real Academia de las Ciencias Morales y Políticas*, núm.62, 1985.
- ALONSO OLEA, M.: «El trabajo como bien escaso», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.33, Madrid, 2001.
- ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, Civitas, 6ª ed., Madrid, 2002.
- ALONSO OLEA, M. / CASAS BAAMONDE M.E.: *Derecho del Trabajo*, Aranzadi, 24ª ed., Madrid, 2006.
- ALVAREZ CONDE, E. / TUR ASINA, R.: *Derecho constitucional*, 2ª ed., Tecnos, Madrid, 2012.
- ALVAREZ SANTALÓ, L. C.: «La fiesta religiosa moderna: la madeja sacralizada del poder y la necesidad», en AA.VV.: *Historia del Cristianismo. El mundo Moderno*, Volumen III, Trotta (Universidad de Granada), Madrid, 2006.
- ALZAGA VILLAMIL, O. / GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, I. / RODRIGUEZ ZAPATA, J.: *Derecho Político español. Constitución y fuentes de derecho*, Vol. I, Madrid, CERA, 1997.
- AMANDA L. SCOTT: *Government designation of religious holidays*, 2012, [visto en Internet el 12 de marzo de 2017, <https://goo.gl/l5Dz63>].
- ANNA DIAMANTOPOULOU: «Europa bajo los efectos del estrés», *Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, «Trabajemos contra el estrés», Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2002.
- ARAMAYO, R.: *Voltaire Tratado sobre la tolerancia*, Santillana, Madrid, 1997.
- ARAMBURU-ZABALA HIGUERA, L. A.: «Seleccionar sin discriminar ¿posibilidad o utopía?», *Lan Harremanak*, núm.13, 2005.
- ARCOT KRISHNASWAMI: *Study of discrimination in the matter of religious rights and practices*, United Nations, New York, 1960.
- ARNAU, J.: *Antropología del Budismo*, Kairós, Barcelona, 2007.
- ARROYO MARTINEZ, I.: *Curso de Derecho marítimo*, 2ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2005.
- ASTUDILLO CORNEJO, P.: *Factores psicosociales en el trabajo: ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas?*, Departamento de Salud Ocupacional Instituto de Salud Pública de Chile, Nota técnica (004-2014), 2014, p.3, [Visto en Internet el 15 de septiembre de 2017, <https://goo.gl/Uo1sZR>].

- BARNETT, L. / NICOL, J. / WALKER, J.: *L'obligation d'adaptation dans le contexte des droits de la personne au Canada, Division des affaires juridiques et législatives*, Publications de Recherche de la Bibliothèque du Parlement du Canada, 2012.
- BASTERRA MONTSERRAT, D.: *El derecho a la libertad religiosa y su tutela jurídica*, Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho Universidad Complutense, Civitas, Madrid, 1989.
- BEL BRAVO, M. A.: *Sefarad, los judíos de España*, 3ª ed., Silex, Madrid, 2006.
- BELORGEY, J. M.: «La Carta Social Europea del Consejo de Europa y su órgano de control: el Comité Europeo de Derechos Sociales», *Revista de Derecho Político*, UNED, núm.70, 2007.
- BENASULY, A.: «Problemática de la libertad religiosa en España», en AA.VV.: *Libertad Religiosa y Derechos Humanos*, Bosch Editor, Barcelona, 2004.
- BINNS, J.: *Las iglesias cristianas ortodoxas*, Akal, Madrid, 2009.
- BLANCO, M.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad Foral de Navarra», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008.
- BODAS MARTIN, R.: *La jornada laboral*, Dykinson, Madrid, 2002.
- BONET NAVARRO, J.: «La celebración de festividades religiosas en los acuerdos de cooperación de 1992», *Revista española de Derecho Canónico*, Vol.52, núm.138, 1995.
- BONET NAVARRO, J.: «La regulación del factor religioso en la Comunitat Valenciana», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008.
- BORGES BLAZQUEZ, L.: «Derechos e integración: el acomodo razonable como instrumento para la igualdad material», *CEFD – Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, núm.23, 2011.
- BRAVO DUEÑAS, T.: «La inmigración, un reto de nuestro tiempo. I Plan integral para la inmigración en Andalucía», en AA.VV.: *La inmigración en España, contextos y alternativas, Comunicaciones del III Congreso sobre inmigración en España, Volumen III*, Universidad de Granada, Granada, 2003.
- BRIONES, R. / TARRES, S. / SALGUERO, O.: *Encuentros, diversidad religiosa en Ceuta y Melilla*, Icaria, Barcelona, 2013.
- BULLA Y GORDINO, J.: *Estudio comparado acerca de la ley del descanso dominical (Tesis)*, Uria Hermanos, Oviedo, 1906.
- CABEZA PEREIRO, J.: «Descanso semanal, fiestas, permisos y reducción de jornada por lactancia y guarda legal», en AA.VV.: *El Estatuto de los Trabajadores veinte años después*, Volumen II, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 2000.
- CAMARA BOTIA, A.: «Poder del empresario y prohibición de discriminación en el empleo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.33, Madrid, 1998.
- CAMOS VICTORIA, I.: «La evolución del tratamiento de la discriminación en materia de empleo en la aplicación de las Cartas de Derechos y Libertades de las personas en Canadá y en Quebec», *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales*, núm.37, 2002.
- CAMOS VICTORIA, I.: *Virtudes políticas*, Madrid, Austral, 1996.

- CAÑAMARES ARRIBAS, S.: «Entidades religiosas y relaciones laborales», *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo*, año XIII, núm.25, Montevideo, 2014.
- CAÑAMARES ARRIBAS, S.: «La protección de las minorías religiosas en el derecho norteamericano. A propósito de la sentencia *Gonzales v O Centro Espirita Beneficente*, del Tribunal Supremo de los Estados Unidos», *Revista de Derecho Político*, UNED, núm.68, 2007.
- CARDENAL CARRO, M.: «Significado y alcance de las Directivas comunitarias sobre ordenación de tiempo de trabajo y descanso», en AA.VV.: *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*, Laborum, Murcia, 2009.
- CARMONA FERNANDEZ, F.: «Cristianismo, laicismo y laicidad», en AA.VV.: *Historia del cristianismo, Volumen IV (El mundo contemporáneo)*, Trotta, Granada, 2010.
- CASADO, M. / GONZALEZ, M. / MOLINA, L. / OYARZUN, J.: *Análisis económico de la inmigración en España: una propuesta de regulación*, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 2005.
- CASTILLO CASTILLO, C. / PEREZ FERNANDEZ, M.: *Tradiciones populares judías y musulmanas*, Verbo Divino, Navarra, 2009.
- CASTRO JOVER, A.: «La libertad de conciencia y la objeción de conciencia individual en la jurisprudencia constitucional española», en MARTINEZ TORRON, J., (ed.): *La libertad religiosa y de conciencia ante la justicia constitucional, Actas del VIII Congreso Internacional de Derecho Eclesiástico del Estado, Ganada, 13-16 de mayo de 1997*, Comares, Granada, 1998.
- CASTRO JOVER, A.: «Libertad Religiosa y descanso semanal», *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, núm.6, Universidad del País Vasco, 1990.
- CATALA i BLAS, A. H.: «La (in)tolerancia en el estado de derecho. Un análisis de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y de la del Tribunal Constitucional», *Revista General del Derecho*, Valencia, 2002.
- CATALINA MAYORAL, J. I.: «Introducción al concepto de minorías y al Islam», en AA.VV.: *El Islam en España, Historia, Pensamiento, Religión y Derecho. Actas del Primer encuentro sobre Minorías Religiosas*, Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca, 2001.
- CCNCC: *La negociación colectiva en España en 2006, 2007 y 2008*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), Madrid, 2009.
- CHARRO BAENA, P. / SAN MARTIN MAZZUCCONI, C.: «Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en las relaciones laborales», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, núm.3 extra, 2007.
- CIFUENTES PEREZ, L. M.: *¿Qué es el laicismo?*, Laberinto, Madrid, 2005.
- COBO SÁENZ, M. I. / VALENCIA CANDALIJA, R.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad Autónoma de Canarias», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008.
- COELLO RODRIGUEZ, F.: «La motivación a través del sistema de reconocimiento no retributivo», en AA.VV.: *Psicología del trabajo y gestión de recursos humanos*, Gestión 2000, AEDIPE, Barcelona, 1997.
- CONTRERAS MAZARIO, J. M.: «Inmigración e interculturalidad religiosa», en AA.VV.: *Inmigración, Multiculturalismo y Derechos Humanos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

- CORPAS AGUIRRE, M. A.: *Las comunidades islámicas en a España actual (1960-2008): Génesis e institucionalización de una minoría de referencia*, UNED, Madrid, 2010.
- CORRAL SALVADOR, C.: «Berlín: Comunidad Judía y estado», en AA.VV.: *Acuerdos del Estado español con confesiones religiosas minoritarias*, Marcial Pons, Madrid, 1996.
- COY CONAT: *El descanso dominical, aplicación del mismo en España*, Librería de M. Verges, Barcelona, 1917.
- CRUZ VILLALON, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, 6ª ed., Madrid, 2013.
- DANS ALVAREZ DE SOTOMAYOR, L.: «Poder disciplinario del empresario y límites al principio contractual de buena fe en período de vacaciones (a propósito de la STC 192/2003, de 27 de octubre)», *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Coruña*, núm.8, 2004.
- DAVID ECKEL, M.: *Entender el Budismo*, Blume, Barcelona, 2004.
- DE LA VILLA DE LA SERNA, P.: «Las tres «Cartas» Europeas sobre Derechos Sociales», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.32, 2001.
- DE LA VILLA GIL, L. E.: «La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.32, 2001.
- DE LA VILLA GIL, L. E.: *La formación histórica del Derecho español del trabajo*, Comares, Granada, 2003.
- DELUMEAU, J. (Dir.): *El hecho religioso*, Enciclopedia de las grandes religiones, Alianza, Madrid, 1995.
- DEL VALLE, C.: *La Misná*, 2ª ed., Sígueme, Salamanca, 1997.
- DENISE HELLY: «Logros y limitaciones del multiculturalismo canadiense», *Política Exterior* núm.120, Vol. XXI, noviembre-diciembre 2007.
- DIAZ BARRADO, C. M.: «La protección de las minorías en el seno del Consejo de Europa, Universidad de Extremadura», *Anuario de la Facultad de Derecho*, núm.17, Cáceres, 1999.
- DIAZ, C.: *Religiones personalistas y religiones transpersonalistas*, Desclée de Brouwer, Bilbao, 2003.
- DIEZ FERNANDEZ, J. A.: «La libertad religiosa de personas jurídicas en el ámbito laboral. Análisis comparado entre jurisprudencia europea y norteamericana», en CANO RUIZ, I. (ed.): *Identidad religiosa y relaciones de trabajo: un estudio de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Comares, Granada, 2015.
- DIAZ GORFINKIEL, M. / FERNANDEZ LOPEZ, C.: «Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España», *Serie condiciones de trabajo y empleo*, núm.82, Oficina Internacional de Trabajo, Ginebra, 2016.
- DIAZ-MAS, P.: *El judaísmo: religión y cultura*, Universidad del País Vasco (Curso de verano de San Sebastián-Los sefardíes: cultura y literatura), San Sebastián, 1987.
- DIAZ MUÑOZ, O.: «Tribunal Constitucional y objeción de conciencia en las relaciones laborales», *Pensamiento Constitucional*, Año X, núm.10, Lima, 2004.
- DIAZ-PLAJA, G.: *Antología mayor de la literatura española, V1 (Edad Media – siglos X-XV)*, 2ª ed., Labor, Barcelona, 1969.

- DIEZ-PICAZO, L. M.: *Sistema de derechos fundamentales*, 3ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2008.
- DILLA CATALÁ, M. J. / SOBRINO GONZALEZ, G. M.: «La inevitable flexibilidad de las condiciones laborales», *Cuadernos de Relaciones Laborales* núm.2, 2007.
- DOLORS BRAMON: *Una introducción al Islam: religión, historia cultura*, Crítica, Barcelona, 2002.
- DOMINGUEZ BARTOLOME, R.: «El derecho de la libertad religiosa y el derecho laboral», en AA.VV.: *Pluralismo religioso y libertad de conciencia, configuraciones jurídicas y políticas en la contemporaneidad*, 2ª ed., Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 2003.
- EL KADRI DE HALLAR, S.: «El Islam y el orden jurídico», en AA.VV.: *La libertad religiosa en Argentina*, Consejo Argentino para la Libertad Religiosa, Buenos Aires, 2003.
- ELOSEGUI ITXASO, M.: *El concepto jurisprudencial de acomodamiento razonable. El Tribunal Supremo de Canadá y el Tribunal Europeo de Derechos Humano ante la gestión de la diversidad cultural y religiosa en el espacio público*, Aranzadi, Pamplona, 2013.
- EMILE G. LEONARD: *Historia general del protestantismo, Tomo IV (expansión y estado actual)*, Ediciones 62, Barcelona, 1967.
- ESTEVEZ ARAUJO, J. A.: *El revés del Derecho, transformaciones jurídicas en la globalización neoliberal*, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2005.
- EUROPEAN PARLIAMENT: *Religious practice and observance in the EU Member States, Indirect discrimination and religious holidays*, Policy Department – Citizens Rights and Constitutional Affairs, Bruselas, 2013.
- FAINSTEIN, D.: «Iom Kipur: un tete a tete con Dios», *Maj'shavot - Pensamientos*, Volumen 29, núm.1, 1990.
- FERNANDEZ CORONADO, A.: *La normativa del estado sobre festividades religiosas*, Diario la Ley, Tomo II, 1985.
- FERNANDEZ DE CASTRO, R.: *El Descanso Dominical, Legislación de España*, Tipografía «La Académica», Barcelona, 1918.
- FERNANDEZ MARQUEZ, O.: «Libertad religiosa y trabajo asalariado: condiciones y criterios de articulación», Civitas, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.133, Madrid, 2007.
- FERRANDO GARCIA, F. M.: *Régimen jurídico del tiempo de trabajo en Gran Bretaña*, Comares, Granada, 2003.
- FERRARI, S.: *El espíritu de los derechos religiosos, Judaísmo, cristianismo e islam*, Herder, Barcelona, 2003.
- FERREIRO GALGUERA, J.: *Desarrollo de los Acuerdos de cooperación de 1992: luces y sombras*, Iustel, núm.44, 2017.
- FERRUCCIO SEPE: *L'Esercizio della Libertá Religiosa in Italia, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ufficio del segretario Generale, Dipartimento per L'Editoria*, Luglio, 2013.
- FLORES SANTANA, G.: «Libertad Religiosa en el Perú: El sistema de Relación del Estado con las Entidades Religiosas», *Revista Latinoamericana de Derecho y Religión*, núm.2, Vol.2, Santiago de Chile, 2016.
- FRAILE, G.: *Historia de la filosofía II (el Judaísmo, el Cristianismo, el Islam y la filosofía)*, 2ª ed., editorial católica, Madrid, 1966.

- FRAILE, G.: *Historia de la filosofía III (del Humanismo a la Ilustración)*, editorial católica, Madrid, 1966.
- FRIAS, P. J.: «La libertad religiosa en occidente», en AA.VV.: *La libertad religiosa en la Argentina*, Consejo Argentino para la libertad religiosa, Buenos Aires, 2003.
- GARCIA GARCIA, R.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad Autónoma de Madrid», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008.
- GARCIA GIL, B.: «Descanso Semanal», en AA.VV.: *Enciclopedia laboral básica*, Aranzadi, Pamplona, 2009.
- GARCIA GONZALEZ, G.: «Descanso semanal y festividades religiosas en el ámbito laboral: un análisis desde la jurisprudencia del TEDH», en AA.VV.: *Identidad religiosa y relaciones de trabajo. Un estudio de la jurisprudencia del TEDH*, Comares, Granada, 2015.
- GARCIA NINET, J. I.: «La ordenación del tiempo de trabajo de los trabajadores del mar», en AA.VV.: *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*, Laborum, Murcia, 2009.
- GARCIA PARDO, D.: «Descanso semanal y festividades religiosas islámicas», en MONTILLA, A. (Ed.): *Los musulmanes en España. Libertad religiosa e identidad cultural*, Trotta, Madrid, 2004.
- GARCIA PARDO, D.: *El sistema de acuerdos con las confesiones minoritarias en España e Italia*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1999.
- GARCIA PARDO, D.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad Autónoma de La Rioja», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008.
- GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 3ª ed., Tirant lo Blach, Valencia, 2013.
- GARCIA-SANTESMASES, A.: *Laicismo, agnosticismo y fundamentalismo*, Biblioteca Nueva, Madrid, 2007.
- GARCIA VIÑA, J.: *La buena fe en el contrato de trabajo, especial referencia a la figura del trabajador*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001.
- GARRIDO MARTIN, A.: «Parlamento y «cuestión social» en la restauración», *Historia Contemporánea* núm.29, Universidad del País Vasco, 2004.
- GENTILE, J. H.: «Por qué una ley de libertad religiosa», en AA.VV.: *La libertad religiosa en la Argentina*, Consejo Argentino para la libertad religiosa, Buenos Aires, 2003.
- GEORGES CORM: *La cuestión religiosa en el siglo XXI*, Geopolítica y crisis de la modernidad, Taurus, 2007.
- GERARD BOUCHARD / CHARLES TAYLOR: *Fonder l'avenir : Le temps de la conciliation, Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, Bibliothèque et Archives nationales du Québec*, 2008.
- GIANNI, M.: «¿Cuál podría ser la concepción liberal de ciudadanía diferenciada?», en AA.VV.: *La multiculturalidad*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2001.
- GIL GIL, J. L.: «La jornada de trabajo», en AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, ACARL, Madrid, 1991.

- GIL Y GIL, J. L., «Poderes del empresario y riesgos psicosociales en el trabajo en España», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol.1, núm.4, 2013.
- GIORGIO SACERDOTI: «L'intesa tra stato e unione della comunita ebraiche del 1987 e la sua attuazione, il rispetto del sábadó», en AA.VV.: *Dall'Accordo del 1984 al disegno di legge sulla libertà religiosa – un quindicennio di política e di legislazione ecclesiastica*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma, 2001.
- GOIG MARTINEZ, J. M.: *Inmigración y derechos fundamentales*, Universitas Internacional, Madrid, 2008.
- GONZALEZ DEL VALLE, J. M.: *Derecho eclesiástico español*, 3ª ed., Universidad de Oviedo, Oviedo, 1995.
- GONZALEZ DEL VALLE, J. M.: *Derecho eclesiástico español*, 6ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2005.
- GONZALEZ MORENO, B.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad Autónoma de Galicia», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008.
- GONZALEZ VEGA, J. A.: «La protección de las minorías y el Consejo de Europa», en AA.VV.: *Las minorías en una sociedad democrática y pluricultural*, Universidad de Alcalá, Madrid, 2001.
- GOÑI SEIN, J. L.: *El respeto a la esfera privada del trabajador: un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*, Civitas, Madrid, 1988.
- GOÑI SEIN, J. L.: *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?*, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Navarra, Donosti, 2014, [visto en Internet el 26 de agosto de 2016, <http://goo.gl/1SNW2d>].
- GOTI ORDEÑANA, J.: *Secularización y laicidad en la experiencia moderna*, Librería Carmelo, San Sebastián, 1996.
- GUERRA GOMEZ, M.: *Historia de las religiones, Sapientia Fidei Serie de Manuales de Teología*, Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, 1999.
- GUERRA, M.: *Historia de las religiones, tomo III, Antología de textos religiosos*, Universidad de Navarra, Pamplona, 1980.
- GUTIERREZ DEL MORAL, M. J. / CAÑIVANO SALVADOR, M. A.: *El Estado frente a la libertad de religión: jurisprudencia constitucional española y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Atelier, Barcelona, 2003.
- HABERMAS, J.: *La inclusión del otro*, Paidós Ibérica, Barcelona, 1999.
- HAMMUDAH ABDALETI: *Luces sobre el Islam*, International Islamic Federation of Student Organizations, Al faisal Press, (Salimiah) Kuwait, 1990.
- HANS KUNG: *El Islam, historia, presente, futuro*, Trotta, Madrid, 2006.
- HARVEY, P.: *El budismo*, Cambridge University Press, Madrid, 1998.
- HERIBERTO HABER: *Fiestas y tradiciones judías*, Aurora, Tel Aviv, 1987.
- HERNANDEZ GIL, A.: *La Constitución y su entorno, Obras completas tomo VII*, Espasa Calpe, Madrid, 1988.

- IBAÑEZ MARTIN, J. A.: «Las Naciones Unidas y el ámbito de la libertad religiosa: una segunda mirada», *Revista española de pedagogía*, Vol.60, núm.222, La Rioja, 2002.
- IZU BELLOSO, M. J.: «La fijación de los días inhábiles en el ordenamiento español», *Revista de Administración Pública*, núm.186, Madrid, 2011.
- JACQUES ROJOT: «Los convenios colectivos en Francia», en AA.VV.: *La negociación colectiva en Europa*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004.
- JACOB T. LEVY: *El multiculturalismo del miedo*, Tecnos, Madrid, 2003.
- JAMAR, STEVEN D.: «Accommodating Religion at Work: A Principled Approach to Title VII and Religious Freedom», *Ney York Law School Law Review*, Vol.40, pp. 719-832, 1996.
- JANERAS, S.: «Introducción a la teología ortodoxa», en AA.VV.: *Las Iglesias Orientales*, Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, 2000.
- JEAN-NOEL ROBERT: «El budismo, historia y fundamentos», en AA.VV.: *El hecho religioso, enciclopedia de las grandes religiones*, Alianza, Madrid, 1995.
- JIMENA QUESADA, L.: «La Carta Social Europea y la Unión Europea», *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, núm.13, 1er Semestre 2009.
- JONN L. ESPOSITO: *Islam: Pasado y presente de las comunidades musulmanas*, Paidós Ibérica, Barcelona, 2006.
- JONH LOCKE: «Carta sobre la Tolerancia», en JOHN LOCKE (edición de PRIETO SANCHIS, L. y BETEGON CARRILLO, J.): *Escritos sobre la Tolerancia*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1999.
- KORSTANJE, M.: «Formas de ocio en la antigua Roma: desde la dinastía Julio-Claudia (Octavio augusto) hasta la Flavia (Tito Flavio Domiciano)», *Revista el Periplo Sustentable* núm.15, Universidad Autónoma del Estado de México, 2008.
- LA FUENTE BENACHES, M.: *Fiestas locales y derecho al descanso*, Iustel, Madrid, 2010.
- LARENA BELDARRAIN, J.: «Protección de la libertad religiosa (lección 4)», en AA.VV.: *Derecho Eclesiástico*, Dykinson, Madrid, 2004.
- LEMA TOME, M.: *Laicidad e integración de los inmigrantes*, Marcial Pons, Madrid, 2007.
- LERNER, N.: «La declaración de la ONU sobre intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones», *Anuario jurídico del departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, México*, núm.20, 1990.
- LEWIS, B.: *Los judíos del Islam*, Letrumero, Madrid, 2002.
- LLAMAZARES FERNANDEZ, D.: *Derecho de la libertad de conciencia I, libertad de conciencia y laicidad*, 3ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2007.
- LLAMAZARES FERNANDEZ, D.: *Derecho de la libertad de conciencia II, libertad de conciencia, identidad personal y solidaridad*, 3ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2007.
- LLAMAZARES FERNANDEZ, D.: «Los acuerdos y el principio de igualdad; comparación con los acuerdos con la iglesia Católica y situación jurídica de las confesiones sin acuerdo», en AA.VV.: *Acuerdos del Estado español con confesiones religiosas minoritarias*, Marcial Pons, Madrid, 1996.

- LOMBA FUENTES, J.: «Sustrato semita de lo europeo», en AA.VV.: *Cultura, política y religión, en el choque de las civilizaciones*, Colección Enargeia, Centro de la Cultura Popular Canaria, Zamudio, 2004.
- LOPEZ AHUMADA, J. E.: *Evolución normativa de los descansos laborales, primer centenario de la promulgación de la Ley de Descanso Dominical de 1904*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004.
- LOPEZ AHUMADA, J. E.: «La libertad religiosa en las relaciones laborales: factores de litigiosidad y supuestos conflictos en clave contractual», *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, Ministerio de Justicia, núm.28, 2012.
- LOPEZ-IBOR, M.: *Los judíos en España*, Anaya, Madrid, 1990.
- LUARTE CORREA, F.: *El hinduismo: consideraciones históricas y conceptuales*, Intus-Legere Historia, volumen 6, núm.1, 2012.
- LUQUE PARRA, M. / GINES FABRELLAS, A.: *La judicialización de los conflictos en materia de Seguridad y Salud Laboral*, Foment del Treball Nacional, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, Barcelona, 2012.
- MAIMONIDES: *Guía de Perplejos*, Nacional, Madrid, 1983.
- MANTECON SANCHO, J.: *El hecho cristiano y España, Actas del XV Congreso Internacional "Diálogo Fe-Cultura" y XVII Encuentro en la Cultura 2006*, Democracia y sociedad plural, [visto en Internet el 7 de octubre de 2016 <https://goo.gl/Jx8MTF>].
- MARTI SANCHEZ, J.: «El reconocimiento de la objeción de conciencia en el ámbito laboral: Derecho de libertad ideológica/religiosa versus derecho a la organización del empresario», en AA.VV.: *La jurisprudencia del TEDH en torno al derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral*, Comares, Granada, 2016.
- MARTIN DAZA, L.: *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999.
- MARTIN DE LA HOZ, J. C.: *El Islam en España: pasado, presente y futuro*, Rialp, Madrid, 2010.
- MARTIN VALVERDE, A. / RODRIGUEZ-SAÑUDO / GUTIERREZ, F. / GARCIA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 21ª ed., Madrid, 2012.
- MARTINEZ FENOLL, J. S.: *El tiempo de trabajo*, CISS, Valencia, 1996.
- MARTINEZ MORENO, C.: «Voluntad de las partes», en AA.VV.: *El sistema de fuentes de la relación laboral*, Universidad de Oviedo, Oviedo, 2007.
- MARTINEZ MOYA, J.: «El tiempo de Trabajo: una visión jurisprudencial», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm.38, Madrid, 1998.
- MARTINEZ NAVALON, R. M.: «Las festividades religiosas», en AA.VV.: *Acuerdo del Estado Español con los judíos, musulmanes y protestantes*, Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca, Salamanca, 1994.
- MARTINEZ SANCHEZ, I.: *La recepción por el Tribunal Constitucional español de la jurisprudencia sobre el CEDH respecto de las libertades de conciencia y de enseñanza*, Comares, Granada, 2002.
- MARTINEZ TORRON, J.: «Diez años después, sugerencias sobre una posible revisión de los acuerdos de 1992 con las federaciones Evangélica, Israelita e Islámica», en MANTECON, J. (Dir.):

Los acuerdos con las confesiones minoritarias: diez años de vigencia, Ministerio de Justicia, Madrid, 2003.

- MARTINEZ-TORRON, J.: «Separatismo y cooperación en la experiencia jurídica norteamericana», en AA.VV.: *Acuerdos del Estado español con confesiones religiosas minoritarias (Actas del VII Congreso Internacional de Derecho Eclesiástico del Estado)*, Marcial Pons, Barcelona, 1996.

- MARTINEZ TORRON, J.: *Separatismo y cooperación en los acuerdos del Estado con las Minorías Religiosas*, Comares, Granada, 1994.

- MARTINEZ VAL, J. M.: *El derecho en las grandes religiones*, Comares, Granada, 1995.

- MARTINEZ YAÑEZ, N. M.: «Tiempo de trabajo y período de descanso en la Directiva 03/88/CE y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (análisis de jurisprudencia)», *Revista de Derecho Social*, núm.25, Bomarzo, Alicante, 2004.

- MASON HAIRE: *Psicología de la empresa*, Troquel, Buenos Aires, 1974.

- MATIA PRIM, J.: «Descanso semanal y anual», en AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Facultad de derecho de la Universidad Complutense, Madrid, 1977.

- MELARA NAVIO, A. (Traductor): *El Corán, traducción comentada*, Kutubia, Granada, 1994.

- MELENDEZ MORILLO-VELARDE, L. / MONJAS BARRENA, M.: «El derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas», en AA.VV.: *Comentarios a la Constitución Europea*, Libro II - los derechos y las libertades, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.

- MENENDEZ PIDAL, R., (Dir.): *Gran Enciclopedia del Mundo*, Volumen 12, Durvan ediciones, Bilbao, 1963.

- MESEGUER VELASCO, S.: «La cuestión de las prácticas religiosas en el ámbito laboral: la jurisprudencia de Estrasburgo», *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Volumen XLVIII, núm.144, Universidad Nacional Autónoma de México, 2015,

- MOLDOVAN, T.: «La Iglesia Ortodoxa en España», en GARCIA HERNANDO, J. (Dir.), *Pluralismo religioso en España I, confesiones cristianas*, Sociedad de Educación Atenas, Madrid, 1993.

- MONTES DEL CASTILLO, A. / MARTINEZ MARTINEZ, M. J.: *Diversidad cultural y religión, minorías religiosas en la Región de Murcia*, Icaria, Barcelona, 2011.

- MONTESQUIEU: *Del espíritu de las leyes*, Tecnos, 4ª ed., Madrid, 1998.

- MONTILLA, A.: «Derecho a conmemorar las festividades y descanso semanal», en AA.VV.: *Jurisprudencia del TEDH en torno al derecho de la libertad religiosa en el ámbito laboral*, Comares, Granada, 2016.

- MONTILLA DE LA CALLE, A.: «La reforma de los acuerdos de cooperación con las federaciones evangélicas, judía y musulmana», en MANTECON, J. (Dir.), *Los acuerdos con las confesiones minoritarias: diez años de vigencia*, Ministerio de Justicia, Madrid, 2003.

- MONTILLA DE LA CALLE, A.: «Ley Orgánica de Libertad Religiosa y acuerdos con las confesiones: experiencia y sugerencias de *iure condendo*», en AA.VV.: *La libertad religiosa y su regulación legal. La Ley Orgánica de Libertad Religiosa*, Iustel, Madrid.

- MONTILLA DE LA CALLE, A. (ed.): *Tolerancia y objeción de conciencia en el estado democrático, Actas del V Congreso interuniversitario de Derecho Eclesiástico para estudiantes (Alcalá de Henares, 18 a 21 de abril de 1996)*, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares, 1998.

- MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 32ª ed., Madrid, 2011.
- MONTOYA MELGAR, A.: *Ideología y lenguaje en las primeras leyes laborales de España*, Civitas, Madrid, 1975.
- MONTOYA MELGAR, A.: *La buena fe en el Derechos del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2001.
- MONTOYA MELGAR, A.: «La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Derecho del Trabajo núm.33, Madrid, 1998.
- MONTOYA MELGAR, A. / GALIANA MORENO, J. M. / SEMPERE NAVARRO, A.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Pamplona, 1995.
- MONREAL BRINGSVAERD, E.: *Régimen legal y convencional de la jornada de trabajo*, en «*La jornada de trabajo: ley y convenio colectivo*», Consejo Económico y Social, Madrid, 2005. Consejo Económico y Social, Madrid, 2005.
- MORALES ZURITA, J. A.: «Medición de migraciones internacionales: fuentes estadísticas aplicables en el caso español», en AA.VV.: *Inmigración, interculturalidad y convivencia*, Tomo V, Instituto de Estudios Ceutíes, Ceuta, 2005.
- MORAN GARCIA, G. M.: *La protección jurídica de la libertad religiosa en USA*, Servicio de publicaciones de la Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, 1989.
- MORENO BOTELLA, G.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad de Castilla-La Mancha», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008.
- MORENO GARCIA, A.: «Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm.38, año 13, 1993.
- MUÑIZ CALAF, B.: «Descanso semanal y festividades religiosas», *Derecho y Opinión* núm.2, Universidad de Córdoba, 1994.
- MURILLO DE LA CUEVA, P. L.: «Notas sobre la posición de los extranjeros en el ordenamiento constitucional español», en AA.VV.: *Inmigración y Derechos de los extranjeros*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba, Córdoba, 2005.
- NAVARRO FLORIA, J. G.: «Una nueva Ley de cultos para la Argentina», en AA.VV.: *La libertad religiosa en la Argentina*, Consejo Argentino para la libertad religiosa, Buenos Aires, 2003.
- NAVARRO FLORIA, J. G.: *Un caso de objeción de conciencia*, Consejo Argentino para la Libertad Religiosa, [visto en Internet el 20 de marzo de 2007, <https://goo.gl/ojxoUB>].
- NAVARRO VALLS, R. / MARTINEZ TORRON, J.: *Conflictos entre conciencia y ley, las objeciones de conciencia*, 2ª ed., Iustel, Madrid, 2012.
- NAVARRO VALLS, R. / MARTINEZ TORRON, J.: *Las objeciones de conciencia en el derecho español y comparado*, McGraw Hill, Madrid, 1997.
- NICHOLAS DE LANGE: *El judaísmo*, Cambridge University Press, Madrid, 2000.
- NINIAN SMART: *Las religiones del mundo, Tradiciones antiguas y transformaciones modernas*, Akal, Madrid, 2000.

- NORES TORRES, L. E.: «El descanso semanal», en AA.VV.: *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, *Relaciones Laborales* núm.86, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008.
- NUÑEZ GONZALEZ, C.: *Interculturalidad y derecho del trabajo. Una aproximación a la gestión no discriminatoria de la diversidad cultural en la empresa*, Tirant lo Blach, Valencia, 2009.
- NUÑEZ VAZQUEZ, C. J.: «El artículo 158(b) del Título 29 del Código de los Estados Unidos. Un estudio contextualizador y comparado con el derecho de la UE, y traducción castellana», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, Volumen V, 2013.
- OIT: *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, Informe del Director General, Conferencia Internacional de Trabajo 96, OIT, Ginebra, 2007.
- OIT: *Negociar la flexibilidad, función de los interlocutores sociales y el Estado*, «*Negotiating flexibility: the role of the social partners and the State*», OIT, Ginebra, 1999.
- OIT: *Notas sobre las labores*, TMMI/1998/10, OIT, Ginebra, 1999.
- OIT: *Tiempo de trabajo, reducción de la duración del trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas*, Informe III, Conferencia Internacional de Trabajo 70ª reunión, OIT, Ginebra, 1984.
- OLIVAR DE JULIAN, J. M.: *Convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por España*, Laocoonte, Pamplona, 2009.
- ORIZO, F. A.: «Conciliación y conflictos de valores, entre lo particular y lo global», en AA.VV.: *Movimientos de personas e ideas y multiculturalidad*, Vol.1, Universidad de Deusto, Bilbao, 2003.
- OSCE: *Guidelines for review of legislation pertaining to religion or belief*, Prepared by the OSCE/ODIHR advisory panel of experts on freedom of religion or belief in consultation with the European Commission for democracy through law (Venice Commission), June 2004.
- PADILLA, N.: «Cincuenta años después», en AA.VV.: *La libertad religiosa en la Argentina*, Consejo Argentino para la libertad religiosa, Buenos Aires, 2003.
- PALOMEQUE LOPEZ, M. C. / ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 19ª ed., Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2011.
- PALOMINO, R.: *Las objeciones de conciencia, conflictos entre conciencia y ley en el derecho norteamericano*, Montecorvo, Madrid, 1994.
- PAREJA, F.: *La religiosidad musulmana*, Biblioteca de Autores Cristianos, editorial católica, Madrid 1975.
- PARRA, J. F.: *La inmigración en España, algunos datos para el debate*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009.
- PASCUA PALANCA, J. M.: «El protestantismo», en AA.VV.: *Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes*, Universidad Pontificia de Salamanca, Salamanca, 1994.
- PATRICK BURKE, T.: *The major religions and introduction with text*, 2ª ed., Blackwell, Hong Kong, 2004.
- PECES BARBA, G.: *Derechos fundamentales (I Teoría general)*, Guadiana de Publicaciones, Madrid, 1973.

- PEREZ ALVAREZ, V. / ALVAREZ MIRANDA, B. / CHULIA, E.: *La inmigración musulmana en Europa*, Colección Estudios Sociales núm.15, Fundación la Caixa, Barcelona, 2004.
- PHILIP GOODMAN: *The Yom Kippur Antology*, Jewish Publication Society, 4ª ed., Philadelphia, 1983.
- PIERRE BOSSET: *Les Fondements Juridiques et L'évolution de L'obligation D'Accommodement Raisonnable, Direction des communications de la Commission des drioits de la personne et des droits de la jeunesse*, en «L'obligation d'accommodement : quoi, comment, jusqu'ou? Des outils pour tous», Quebec, 2007.
- PIKAZA IBARRONDO, X. / ABDELMUMIN AYA: *Diccionario de las tres religiones, Judaísmo, Cristianismo, Islam*, Verbo Divino, Estella, 2009.
- PINJAS HAKONEN PELI: «Shabat: una dimensión Jasidica», *Maj'shavot Pensamientos*, Volumen 21, núm.3, 1982.
- PLAZA Y SALAZAR, C.: *La reforma del calendario acomodada a las fiestas y solemnidades de la Iglesia*, Emeterio Verdes Achirica, Bilbao, 1911.
- PORTERO MOLINA, J. A.: *Constitución y jurisprudencia constitucional (selección)*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012.
- PRECIADO SOLIS, B.: «El hinduismo», *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, núm.147, Vol.137, UNAM, México, 1992.
- PRIETO, V.: *Factor Religioso y Relaciones Laborales en Colombia*, Universidad Nacional Autónoma de México, [visto en Internet el 21 de marzo de 2017, <https://goo.gl/Bf2u8P>].
- RAMIREZ NAVALON, R. M.: «Las festividades religiosas», en AA.VV.: *Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes*, Universidad Pontificia de Salamanca, Salamanca, 1994.
- RAMOS, M.A.: *Historia de las religiones*, Playor, Madrid, 1989.
- RAY REBECCA: *The right to vacation: an international perspective*, *International Journal of Health Service*, New York, 2008.
- RELAÑO PASTOR, E.: «Derechos (humanos) individuales y pluralismo religioso: conflictos y propuestas», en AA.VV.: *Derechos humanos y diversidad religiosa*, Alberdania, Zarautz, 2010.
- RELAÑO PASTOR, E.: *La protección internacional de las minorías religiosas*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2003.
- RHENAN SEGURA, J.: «La libertad religiosa en el sistema de Naciones Unidas», *Revista IIDH (Instituto Interamericano de Derechos Humanos)* Volumen núm.19, 1994.
- RICHARD MOON: *Law and religious pluralism in Canada*, UBC Press, Toronto, 2008.
- RINGLER M.: «Historia y memoria de un judío argentino», en AA.VV.: *La libertad religiosa en la Argentina*, Consejo Argentino para la libertad religiosa, Buenos Aires, 2003.
- R. N. DADEKAR: «Hinduismo», en AA.VV.: *Historia Religionum II, Religiones del presente*, Ediciones Cristiandad, Madrid, 1973.
- ROBERT GORDIS: «El Shabat, piedra angular y coronamiento de la vida judía», *Maj'shavot Pensamientos*, Volumen 23, núm.2, 1984.

- ROCA TRIAS, E. / AHUMADA RUIZ, M. A.: *Los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia constitucional española*, Reunión de tribunales constitucionales de Italia, Portugal y España, Roma, 2013.
- RODRIGUEZ CARDO, I. A.: «La incidencia de la Libertad Religiosa en la relación de trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional español», *Derechos Fundamentales & Justicia*, Año 5, núm.15, abr-jun 2011.
- RODRIGUEZ CARDO, I. A.: «Libertad religiosa y contrato de trabajo: sentencia TC 19/1985 de 13 de febrero», en GARCIA MURCIA, J. (Dir.): *Derechos del trabajador y libertad de empresa: 20 casos de jurisprudencia constitucional*, Aranzadi, Pamplona, 2013.
- RODRIGUEZ CARDO, I. A.: «Poder de dirección empresarial y esfera personal del trabajador», *Consejo Económico y Social del Principado de Asturias*, núm.9, Oviedo, 2009.
- RODRIGUEZ CARMONA, A.: *La religión judía: historia y teología*, Serie monográfica sobre las religiones no cristianas, Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, 2001.
- RODRIGUEZ GARCÍA, J. A.: *La inmigración islámica en España: su problemática jurídica*, Dilex, Madrid, 2007.
- RODRIGUEZ MOYA, A.: *El Tribunal Supremo y la religión en la España Democrática (jurisprudencia 1975-2000)*, Dykinson, Madrid, 2001.
- RODRIGUEZ PASTOR, G.: *El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- RODRIGUEZ ZEPEDA, J.: *¿Qué es la discriminación y como combatirla?*, Cuadernos de la desigualdad, Consejo Nacional para prevenir la discriminación, 2ª ed., México, 2007.
- ROJAS BUENDIA, M. M.: «La laicidad como principio fundamental de participación e inclusión de las minorías religiosas en la sociedad intercultural», *Revista de Filosofía, Derecho y Política*, núm.6, 2007.
- ROSSELL GRANADOS, J.: «El sistema de acuerdos Estado-Iglesias en la Republica Federal de Alemania: su posición en el ordenamiento jurídico», en MARTINEZ TORRON, J. (Dir.): *La libertad religiosa y de conciencia ante la justicia constitucional, Actas del VIII Congreso Internacional de Derecho Eclesiástico del Estado, Granada, 13-16 de mayo de 1997*, Comares, Granada, 1998.
- ROSSELL GRANADOS, J.: *La no discriminación por motivos religiosos en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2008.
- ROSSELL GRANADOS, J.: *Los acuerdos del Estado con las Iglesias en Alemania*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1997.
- RUANO ESPINA, L.: «Derecho e Islam en España», *IUS CANONICUM*, XLIII, núm.86, 2003.
- RUANO ESPINA, L. / PUERTO GOZALEZ, J. J.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad Autónoma de Castilla y León», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008.
- RUIZ MIGUEL, A.: «Las huellas de la igualdad en la Constitución», en AA.VV.: *Pensar en la igualdad y la diferencia*, Fundación Argentaria, Madrid.
- RUIZ VIEYTEZ, E. J.: «Crítica del acomodo razonable como instrumento jurídico del multiculturalismo», *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, núm.18, 2009.

- RUIZ VIEYTEZ, E. J.: «Religiones, identidad y derechos humanos: cuestiones y debates para el siglo XXI», en AA.VV., *Derechos humanos y diversidad religiosa*, Alberdania, Zarautz, 2010.
- SALARICH, J.: *Higiene del tejedor, o sean medios físicos y morales para evitar las enfermedades y procurar el bienestar de los obreros ocupados en hilar y tejer el algodón*, Imprenta y Librería de Soler Hermanos, Barcelona, 1858.
- SALAS PORRAS, M.: «Ponderación y modulación del ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el contexto obligacional laboral: una mirada a la jurisprudencia española», *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, núm.9, noviembre 2014.
- SALAZAR BENITEZ, O.: «De la ciudadanía excluyente a la igualdad en las diferencias», en AA.VV.: *Inmigración y Derechos de los extranjeros*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba, Córdoba, 2005.
- SALCEDO HERNANDEZ, J. R.: «La regulación del factor religioso en la Comunidad autónoma de la Región de Murcia», en AA.VV.: *La Libertad Religiosa en las Comunidades Autónomas, veinticinco años de su regulación jurídica*, Generalidad de Cataluña, Instituto de Estudios Autonómicos, Barcelona, 2008.
- SALMERON, F.: *Diversidad cultural y tolerancia*, Paidós Ibérica, Barcelona, 1998.
- SANCHEZ CALERO, F.: *Principios de Derecho Mercantil*, Mc Graw Hill, 7ª ed., Madrid, 2003.
- SANCHEZ DE LA TORRE, A.: *Introducción al Derecho*, Anaya, Madrid, 1971.
- SANCHEZ GONZALEZ, S.: «El Constitucionalismo español», en AA.VV.: *El sistema de fuentes en el ordenamiento español*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2010.
- SANCHEZ MARIN, A. L.: «El Instituto de Reformas Sociales: origen, evolución y funcionamiento», *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, núm.8, 2014.
- SANCHEZ NOGALES, J. L.: *Aproximación a una teología de las religiones I, Religiones tradicionales, el Judaísmo, el Islam*, Serie monográfica sobre las religiones no cristianas, Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, 2015.
- SANCHEZ NOGALES, J. L.: *Aproximación a una teología de las religiones II, Hinduismo, Budismo, Salvación en las tradiciones religiosas, el Cristianismo y las religiones*, Serie monográfica sobre las religiones no cristianas, Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, 2015.
- SANCHEZ NOGALES, J. L.: *El Islam en la España actual*, Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, 2008.
- SANCHEZ Y SANCHEZ-AMAYA, M. I. / INTXAURBURU CLEMENTE, M. G.: «La flexibilidad del mercado de trabajo: la búsqueda de un nuevo concepto», *Estudios de economía aplicada*, núm.4, 1995.
- SAN MILLAN NOVAU, I.: «Contrato de trabajo y descanso semanal religioso», en MARTINEZ TORRON, J. (ed.): *La libertad religiosa y de conciencia ante la justicia constitucional, Actas del Congreso Internacional de Derecho Eclesiástico del Estado, Granada, 13-16 de mayo de 1997*, Comares, Granada, 1998.
- SANTOS, J. A.: «El impacto de la confesión budista en el ordenamiento jurídico español», *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm.19, 2009.
- SARAUSA, C.: «Trabajo y trabajadores en la España del siglo XIX», *Working Papers, Unidad de Historia Económica*, núm.7, Universidad Autónoma de Barcelona, 2005.

- SCHELESINGER, E.: *Manual de religión judía, principios, ritos y costumbres*, Instituto Judío argentino de cultura e información, Buenos Aires, 1951.
- SCHLESINGER, E.: *Tradiciones y costumbres judías, un viaje alrededor del año hebreo*, Israel, Buenos Aires, 1942.
- SEARA RUIZ, J.: *La inmigración un fenómeno universal*, Dykinson, Madrid, 2010.
- SECO SERRANO, C.: «El Instituto de Reformas Sociales: un empeño conciliatorio entre dos ciclos revolucionarios», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Derecho del Trabajo, Centenario del Instituto de Reformas Sociales, núm. extraordinario, 1998.
- SEGLERS GOMEZ-QUINTERO, A.: «La «acomodación» de las festividades religiosas y la nueva protección por discriminación indirecta en el orden laboral», *IUS CANONICUM*, XLIV, núm.88, 2004.
- SIRVENT GARCIA DEL VALLE, E.: *El empleo a tiempo parcial como herramienta para compatibilizar la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida personal y laboral*, Consejo Económico y social, Madrid, 2009.
- SNEZANA TRIFUNOVSKA: «Protection of linguistic rights within the Council of Europe», en AA.VV.: *Minority rights in Europe-European minorities and languages*, Asser Press, The Hague, 2001.
- SORIANO, R.: «Las minorías y la Constitución española», en AA.VV.: *Constitución y Derechos Fundamentales*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2004.
- SOROS, G.: *Globalización*, Planeta, Barcelona, 2002.
- STEFAN MUCKEL: «El Estado y la Iglesia en Alemania», *Revista Catalana de Derecho Público*, núm.33, Barcelona, 2006.
- STEPHEN W. STATHIS: «*Federal Holydays: Evolution and Application*», *Congressional Research Service, The Library of Congress*, 1999, [visto en Internet el 7 de marzo de 2017, <https://goo.gl/JS6NuW>].
- STUART MILL, J.: *Sobre la libertad*, Aguilar, Madrid, 1977.
- TAMAYO, J. J.: *Islam, cultura, religión y política*, 2ª ed., Trotta, Madrid, 2009.
- TAMAYO, J. J.: *Fundamentalismos y dialogo entre religiones*, 2ª ed., Trotta, Madrid, 2009.
- TARRES CHAMORRO, S.: *Religiosidad musulmana en España: El Ramadán como tiempo festivo*, Universidad de Almería, Zainak 18, 1999.
- TORRES DEL MORAL, A.: *Constitucionalismo histórico español*, 6ª ed., Servicio de publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, Madrid, 2009.
- TORTOSA, J. M.: «Globalización: tendencias, ideologías y políticas», en AA.VV.: *Estado y Globalización*, Tramasocial, Quito, 1998.
- TRUJILLO CABRERA, A.: «Descanso semanal y fiestas», *Boletín de información* núm.1530, Ministerio de Justicia e Interior, 1989.
- ULRICH ZACHERT: «La negociación colectiva en Alemania», en AA.VV.: *La negociación colectiva en Europa*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004.

- URIARTE, L.: «Las minorías de las mayorías: pluralismo intrareligioso y las sociedades abiertas», en AA.VV.: *Derechos humanos y diversidad religiosa*, Alberdania, Zarautz, 2010.
- URIBE PRADO, J. F.: *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*, El Manual Moderno, México, 2015.
- VALDES DAL-RE, F.: «Libertad religiosa y contrato de trabajo», en AA.VV.: *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española*, La Ley, Madrid, 2006.
- VARGAS LLOVERA, M. D.: *Los Testigos de Jehová y otras confesiones, una etnografía del pluralismo religioso en Alicante*, Instituto de Cultura Juan Gil-Albert, Elche, 1999.
- VAUCLAIR, D.: *Judaísmo, cristianismo, Islam, ritos en común y discrepancias*, Omega, Barcelona, 2017.
- WALZER, M.: *Tratado sobre la tolerancia*, Paidós Ibérica, Barcelona, 1998.
- WATCH TOWER: *Perspicacia para comprender la Biblia*, Vol.1, Watch Tower Bible and Tract Society of New York, New York, 1991.
- WAYMAN, A.: «Budismo», en AA.VV.: *Historia Religionum II, Religiones del presente*, Ediciones Cristiandad, Madrid, 1973.
- WILL KYMLICKA: *Ciudadanía multicultural*, Paidós Ibérica, Barcelona, 1996.
- WOLFRANG DÄUBLER: *Derecho del Trabajo*, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994.
- ZARCA Y. C. / FLEURY C.: *Difícil Tolerancia*, Escolar y Mayo, 2008.
- ZIRA BOX: «El calendario festivo franquista: tensiones y equilibrios en la configuración inicial de la identidad Nacional del régimen», en AA.VV.: *Construir España, Nacionalismo español y procesos de nacionalización*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2007.