



LA LLIBERTAT RELIGIOSA EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Facultat de Dret 2017

Autora: Maria Rosa Oro Oliveras.

41525868-N

Tutora: María Jesús Gutiérrez del Moral .

Índex

1. Introducció	2
2. Concepte de llibertat religiosa segons el Tribunal Constitucional	3
3. Llibertat religiosa en l'àmbit laboral, concretament als Convenis Col·lectius	6
4. La negociació col·lectiva: Els convenis col·lectius	11
4.1 Anàlisi de Convenis Col·lectius	16
4.1.1 Introducció	16
4.1.2 Conveni Col·lectiu del Grup Bellsolà S.A i Bellsolà Girona S.L.	19
4.1.3 Conveni Col·lectiu Decathlon Espanya S.A	23
4.1.4 Conveni Col·lectiu de l'empresa Nestlé Espanya S.A.....	28
4.1.5 Conveni Col·lectiu del sector de l'indústria càrnica	31
5. Conclusions	35
6. Bibliografia	38
7. Bibliografia web	39
8. Legislació	40
9. Jurisprudència	40
10. Annex	41
Annex I: Preguntes a María Jose Criado, Responsable de Recursos Humans a l'empresa Grup Bellsolà.	41
Annex II: Preguntes a Alicia Tellón, Responsable de Recursos Humans, a la botiga Decathlon de Platja D'aro.	42

1. Introducció

La llibertat religiosa és un dret genèric, degut a que no només incideix en un sector, sinó que engloba múltiples sectors del ordenament jurídic, com poden ser el matrimoni, la educació, el treball, la salut....

Aquest treball versa sobre un dret fonamental recollit en l'article 16 de la Constitució Espanyola (endavant CE): la llibertat ideològica, religiosa i de culte, en relació en l'àmbit laboral, concretament en els convenis col·lectius on amb el temps s'han anat generant noves inquietuds. És més, temps enrere no ens trobàvem en la situació que ens trobem actualment, sinó que s'han anat consolidant aquelles religions diferents a la majoritària. La pluralitat religiosa, no sempre ha estat present en la vida quotidiana dels ciutadans i molt menys en l'àmbit de les relacions laborals. Avui dia com diu ESCOBAR: *“Hi ha un fenomen social en el que el factor religiós està present de manera principal, el fonamentalisme”*.¹ El que comporta aquest moviment, és que exclouen i ataquen qualsevol altre creença acceptant només un únic comportament ideològic. Aquest conflicte afecta a la llibertat religiosa del treballador i és on pot existir un conflicte de drets entre la llibertat religiosa i la llibertat del empresari. Poc a poc, ha anat agafant més importància, fins el punt de ser una base en les relacions laborals. Aquesta causa és la que motiva aquest treball, ja que sense aquesta pluralitat religiosa, no es generarien conflictes referents a la pràctica religiosa en l'àmbit laboral.

Aquest treball, rau del punt que la CE reconeix el dret a la llibertat ideològica, religiosa i de culte. A continuació, s'intentarà fer referència a l'especial protecció d'aquest dret, ja que només es pot limitar per causes justificades. D'aquí la seva importància, que ve donada per la jurisprudència del Tribunal Constitucional quan descriu el dret de la llibertat religiosa en l'àmbit laboral. Per aquest motiu, un treballador no pot veure privat els seus drets, ara bé, l'empresari ha de fer que aquests drets es garanteixin, on no sempre ha estat així, ja que l'empresari es basa en l'article 38 de la CE, que estableix: *“Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación”*.

En tercer lloc, faré un breu estudi de quatre convenis col·lectius, seleccionats anteriorment per les seves característiques, per posar de manifest la posició del treballador enfront l'empresari, a l'hora de negociar les condicions de treball, per poder el treballador compaginar-ho amb la seva pràctica religiosa.

¹ Escobar Marín, J.A. *El derecho de libertad religiosa y sus límites jurídicos*, Anuario Jurídico y Económico Escurialense, nº39 (2006), pàg.26.

Amb aquest treball, vull demostrar com el treballador, tot i haver normativa europea, estar protegit el dret a la llibertat religiosa com a dret fonamental, segueix dependent de l'acord de l'empresari. I com a conseqüència de la poca eficàcia de la normativa, el treballador no pot gaudir de la pràctica de la seva religió, tot i que ha anat evolucionant amb els anys.

El contingut del present treball es limita a l'examen de la jurisprudència constitucional, referent als aspectes bàsics de la llibertat religiosa, complementada amb opinions d'altres autors, com Rossel o Valdés del Ré. Així com a les anàlisis de convenis col·lectius i entrevistes a la Cap de Recursos Humans del Grup Bellsolà i Decathlon. No ha estat possible poder contactar amb la Nesté i ens hem trobat amb la negació a l'Escorxador de Girona.

Per dur a terme aquest treball, m'he servit d'articles i llibres així com l'Estatut dels Treballadors (endavant ET²), la CE i els Convenis Col·lectius. També de la jurisprudència i doctrina sobre el dret a la llibertat religiosa, per entendre la manera en què s'aplica, ja que com s'ha citat anteriorment és un dret genèric, que engloba una àmplia casuística. Ha estat un treball complex, a causa de la poca informació i estudis que hi han actualment, sobre la llibertat religiosa en la negociació col·lectiva, específicament els convenis col·lectius, pel fet que es deixa la negociació a la voluntat de les parts.

2. Concepte de llibertat religiosa segons el Tribunal Constitucional.

En aquest primer epígraf del treball, es tractarà d'exposar que entén el Tribunal Constitucional (endavant TC) per llibertat religiosa, arran de la seva jurisprudència i com ha interpretat l'article 16 CE³.

De les seves sentències, es desprèn que el dret a la llibertat religiosa no només és un dret, sinó, que avarca el dret en si, i les llibertats. El TC utilitza el terme de llibertat de creença, que es pot entendre com a concepte ampli, ja que pot referir-se a una creença religiosa o no, això es reflecteix a la Sentència del Tribunal Constitucional 141/2000 de 29 de maig de 2000: "...su

² La normativa estatal específica dels treballadors i els seus drets, està recollida al Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, per el que es modifica l'anterior Reial Decret 1/1995, de 24 de març.

³L'article 16 cita el següent: "1. Es garanteix la llibertat ideològica, religiosa i de culte dels individus i les comunitats sense més limitació, en les seves manifestacions, que la necessària per al manteniment de l'ordre públic protegit per la llei.

2. Ningú podrà ser obligat a declarar sobre la seva ideologia, religió o creences.

3. Cap confessió tindrà caràcter estatal. Els poders públics tindran en compte les creences religioses de la societat espanyola i mantindran les conseqüents relacions de cooperació amb l'Església Catòlica i les altres confessions".

libertad de creencias, sean éstas de índole religioso o secular, determinación que resulta irrelevante...”⁴.

El TC defineix la llibertat religiosa com: “la libertad de creencias, sea cual sea su naturaleza, religiosa o secular, representa el reconocimiento de un ámbito de actuación constitucionalmente inmune a la coacción estatal garantizado por el artículo 16 CE, «sin más limitación, en sus manifestaciones, que las necesarias para el mantenimiento del orden público protegido por la ley». Ampara, pues, un *agere licere* consistente, por lo que ahora importa, en profesar las creencias que se desee y conducirse de acuerdo a ellas, así como mantenerlas frente a terceros y poder hacer proselitismo en las mismas...”⁵. D’una banda s’entén com el Tribunal defineix el dret a la llibertat religiosa com un dret subjectiu, pel fet que li correspon a la persona decidir sobre les seves creences, i com l’ordenament jurídic ho ha de garantir⁶, i d’altra banda, com aquest dret pot incloure altres llibertats com la ideològica. Com a dret fonamental de la persona regulat a la CE en el Títol I, Capítol II, secció I, dels drets fonamentals, l’article 16 CE afirma que es garanteix la llibertat ideològica, religiosa i de culte dels individus i les comunitats, per tant s’observa com aquestes llibertats formen part d’un mateix dret. Autors com CALVO ESPIGA diferencien entre llibertat religiosa i dret a la llibertat religiosa, la primera la defineix com “la capacidad personal para elegir las propias creencias en materia religiosa” i la segona com “la facultad de cada ciudadano para exigir del Estado la garantía jurídica a la hora del ejercicio de su libertad”⁷.

En la Sentència del Tribunal Constitucional 19/1985, de 13 de febrer, afirma tres llibertats per un dret, que són: llibertat religiosa, llibertat ideològica i llibertat de consciència. La doctrina ho cita de la següent manera: “el derecho fundamental recogido en el artículo 16 CE comprende, junto a las modalidades de la libertad de conciencia y la de pensamiento, íntima y también exteriorizadas, una libertad de acción respecto de las cuales, el artículo 16.2 CE establece un acotamiento negativo en cuanto dispone que “nadie podrá ser obligado a declarar sobre su conciencia religión o creencias”⁸.

En aquesta sentència el TC agrupa en un dret tres llibertats, on resol un recurs d’empara que sol·licita un membre de l’Església Adventista del Setè Dia. La senyora Vila Costas presta els

⁴ STC 141/2000, de 19 de maig, FJ 2º.

⁵ STC 141/2000, de 19 de maig, FJ 4º.

⁶ Amb l’article 16.3 CE s’imposa una doble obligació als poders públics, perquè hauran de tenir en consideració les creences religioses dels ciutadans i mantenir les “consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones”, per tant, amb els titulars col·lectius del dret a la llibertat religiosa. Per tal de respectar el contingut essencial i que comporti unes garanties, es regula mitjançant Llei Orgànica (com regula l’article 81CE) i es crea una normativa bàsica: la Llei Orgànica 7/1980, de 5 de juliol, de la Llibertat Religiosa (endavant LOLR).

⁷ Asensio Sánchez, M. Á. (2015). *Derecho, conciencia y libertad religiosa : derecho y factor religioso*. Madrid : Tecnos, pàg 52.

⁸ STC 19/1985, de 13 de febrer FJ 2º.

seus serveis com a estampadora especialitzada de l'empresa "Industrial Dik S.A". Havia estat acomiadada per no voler treballar des de la posta del sol de divendres a la del dissabte, a causa de les seves creences. A pesar que havia demanat un canvi de torn o no prestar els seus serveis aquell dia, amb la implicació de no ser retribuïda l'absència, l'empresa no ho va acceptar i com a conseqüència no va anar a treballar i va ser acomiadada, per abandonament del lloc de feina i absència injustificada.

El TC no accepta el recurs, ja que considera que l'empresa no ha prohibit o impedit que pugui fer pràctica de la seva religió, per tant, no se li ha negat a la senyora Vila Costa la llibertat íntima ni que ho pugui exterioritzar. El que ha fet l'empresa respecte al règim laboral, és modificar la seva jornada de treball, per aquesta raó no ha pogut complir amb els seus deures religiosos. Com afirma el TC "no la ha posibilitado el cumplimiento de sus deberes religiosos, que es algo sustancialmente bien distinto de una actuación coercitiva impeditiva de la práctica religiosa" com s'observa en el fonament jurídic segon de la sentència. El Tribunal considera dues perspectives diferents d'un mateix dret en l'àmbit laboral: la perspectiva de llibertat de creença, íntima i exterioritzada, i la perspectiva de llibertat d'acció on ningú pot ser obligat a declarar sobre la seva fe religiosa o les seves creences⁹.

En aquesta sentència s'observa com per primer cop hi ha una delimitació del dret de llibertat religiosa en l'àmbit laboral i com el TC resol en consonància amb l'article 16 CE. El TC manifesta, que per tal de poder gaudir dels costums o tradicions de les seves creences religioses en l'àmbit laboral, en comptes de les festivitats regulades a l'ET¹⁰, únicament es poden canviar en el contracte de treball o conveni col·lectiu de manera bilateral, com menciona l'article 17.1 ET. Per tant, en el cas de que sigui incompatible la jornada de treball amb el compliment dels seus deures religiosos, ho ha de pactar amb l'empresari, bé amb un acord de treball o regulat en el conveni col·lectiu. L'ET declara nuls i sense efectes els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions favorables o adverses en el treball.¹¹ En el fonament jurídic cinquè es contempla com el Tribunal manifesta la idea de modificar el CC, per complementar l'article 37.1 de ET. Aquest article disposa el descans setmanal mínim d'un dia i mig ininterromput, que com a regla general serà la tarda del dissabte o el matí del dilluns i el diumenge. És important recordar que haurà de ser mitjançant acord bilateral, tant si es modifica el contracte de treball com el conveni col·lectiu.

⁹ Camas Roda, F. (2016). *El Ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*. Albacete: Bomarzo, pàg.21.

¹⁰ L'article 37 ET regula com a regla general que el descans setmanal es componi de la tarda del dissabte o, el matí de dilluns i el dia complet del diumenge. Així com també estableix les festes d'àmbit nacional.

¹¹ STC 19/1985, de 13 de febrer FJ 3º. Actualment, el reflex d'aquesta sentència es troba en l'article 2.1 LOLR, on regula que la llibertat religiosa comprèn professar les creences religioses que lliurement escull o no professar-la, practicar els actes de culte...

Valdés Dal-Ré, diu que «la negativa del empresario a cambiar un turno de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de un determinado deber religioso no constituye, en sí mismo considerado, un acto discriminatorio por motivos religiosos; constituirá, en su caso, una violación de la libertad religiosa, entendida ésta como un derecho autónomo e independiente.»¹².

Són aquests tipus de conflictes en els que col·lisionen dos drets, per un costats els dels treballadors i per l'altre els dels empresaris, en els que els tribunals s'haurien de plantejar la manera de com solucionar-los, ja que com citen autors com Rossel o Valdés Dal-Ré, no ens trobem davant d'un problema contractual sinó davant d'un conflicte entre drets fonamentals.

3. Llibertat religiosa en l'àmbit laboral, concretament als Convenis Col·lectius

Al llarg de la història espanyola, la relació de l'Estat amb les confessions religioses ha anat canviant depenent de la vida política d'aquell moment, i s'hi ha reflectit a les Constitucions. Fins fa pocs anys l'Estat era confessional, això, es veu reflectit a la Constitució de Cadis de 1808 on la religió catòlica, apostòlica i romana és l'oficial i no es permetrà cap altre, així continua amb la Constitució de 1837 on s'obliguen a mantenir el culte i els ministres de la religió catòlica i segueix a la Constitució del 1845. Ara bé amb la Constitució de 1869 apareix la llibertat de culte encara que es manté la confessionalitat catòlica i el pressupost per al cult i els ministres de culte. Es garanteix qualsevol altre culte pels estrangers residents a l'Estat espanyol, amb el límit que imposen les regles universals de la moral i el dret. La Constitució de 1876 , amb la Restauració monàrquica, es va caracteritzar per l'intent de buscar solucions neutrals, on es pot observar com es fa un pas enrere, pel fet que es torna a situar a l'Estat en la confessionalitat més conservadora. Com a conseqüència s'imposa la religió catòlica, apostòlica i romana i en l'article 11 d'aquesta Constitució de 1876 s'especifica que no es permetran altres cerimònies ni manifestacions públiques que les de la religió de l'Estat.

La Constitució Republicana proclama la separació entre Estat i Església, és a dir la laïcitat de l'Estat. La Constitució Espanyola de 1978¹³ declara l'Estat no confessional, és on ens trobem actualment.

¹² Rossell Granados, J. (2008). *La no discriminación por motivos religiosos en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, pàg 111.

¹³ Després del Concordat de 1953 i amb l'elaboració de nou text de la Constitució, van començar a negociar-se amb la Santa Seu un conjunt d'acords que es van aprovar el 3 de gener de 1979. Són Acords que tracten varies aspectes: jurídics, econòmics, sobre ensenyament, l'assistència religiosa a les Forces Armades...

Per tant, fins fa uns quants anys érem un Estat confessional, però amb la transició de l'Estat confessional a aconfessional es dona importància a l'existència de qualsevol Confessió Religiosa, també de Confessions Religioses Minoritàries. Amb les Confessions s'estableixen Acords de Cooperació¹⁴, que també ajuden a garantir la laïcitat i neutralitat de l'Estat, degut a que la societat es comença a caracteritzar per l'existència de noves cultures i religions a conseqüència de la immigració.

Es modifica el principi de confessionalitat, pel principi de laïcitat per poder garantir el de llibertat religiosa, i es reconeix aquest com un Dret Fonamental en l'article 16 CE en reconèixer que ningú pot ser obligat a declarar sobre la seva religió o creences i s'interrelaciona amb l'article 14¹⁵ que regula el dret a no ser discriminat per motius de religió. A la vegada que l'Estat coopera amb les confessions religioses per poder facilitar aquest dret fonamental als individus i als col·lectius.

I a partir d'aquest fet, s'aprova la Llei Orgànica 7/1980 de Llibertat Religiosa (endavant LOLR), on es desenvolupa el dret a la llibertat religiosa com a dret fonamental.

Com cita LLAMAZARES¹⁶: “ la Constitución recoge en el supuesto un refuerzo del mandato material incluido en el art. 9.2, por cuya virtud los poderes públicos deben promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean efectivas y remover los obstáculos que se opongan a ello. La cooperación, por tanto, es una consecuencia obligada de la libertad religiosa de los individuos, que deben tener dispuestos los cauces necesarios para realizar su derecho personal”.

Ara bé, es pot observar com la CE és de 1978 i actualment estem en 2017. Són 39 anys on la situació espanyola ha anat evolucionat i actualment ens trobem amb una pluralitat religiosa, degut al flux immigratori dels últims anys, que ha generat canvis en l'àmbit religiós espanyol. Ha disminuït la pràctica religiosa del catolicisme oficial i les minories religioses tenen cada vegada més pes.

¹⁴ Article 16.3 CE: “...Els poders públics tindran en consideració les creences religioses de la societat espanyola i mantindran les conseqüents relacions de cooperació amb l'Església catòlica i les altres confessions”.

¹⁵ Article 14 CE: “Els espanyols són igual davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça...” Aquesta igualtat s'ha de donar també en els processos d'accés a la feina, de promoció, així com en el desenvolupament de la feina diària del treballador i en el contracte de treball, sinó, quedarien nuls i sense efectes segons l'article 17 ET. Això, vol dir, tots som titulars d'un mateix dret, en aquest cas el dret a la llibertat religiosa.

¹⁶ Pertierra Suárez, Gustavo (2006). *Estado y religión: la calificación del modelo Español*. Revista catalana de Dret públic, núm 33, pàg. 28.

Segons un estudi de la Unió de Comunitats Islàmiques d'Espanya (UCID)¹⁷, aproximadament la meitat dels immigrants que resideixen a l'Estat espanyol són musulmans originaris de quatre zones geogràfiques: El Magreb Àrab, Àfrica Occidental, Orient Pròxim i Orient Mitjà. Això comporta una nova realitat social on trobem una heterogeneïtat de persones treballant juntes.

A causa de la gran diversitat que ha introduït la immigració en la societat espanyola, avui dia encara no és garanteix un marc normatiu per la protecció de la llibertat religiosa dels treballadors dins de les empreses, en els convenis col·lectius. Sí que és veritat que el TC, arran de conflictes ha anat generant doctrina per poder solucionar alguns d'aquests casos, com s'ha analitzat anteriorment, però el legislador no.

És necessari fer una breu explicació del principi d'igualtat i no discriminació regulat a l'article 14 de la CE, aquest principi comprèn dues regles segons ROSELL: “ El llamado principio de igualdad y no discriminación comprenderá, siguiendo la doctrina de los tribunales de justicia, dos reglas: por un lado una igualdad de trato que consistirá en tratar de manera igual a aquellos que se encuentran en igual situación; y la regla de la no discriminación, que trata de evitar una diferencia de trato en base a determinadas circunstancias sociales o personales, tal y como señala el art. 14 del texto constitucional”¹⁸.

El fet que no existeixi un marc normatiu que reguli aquesta diversitat que ha generat la immigració, fa que es produeixin situacions discriminatòries a causa de les diferents situacions d'inferioritat o indignitat que afecten a persones de diferent religió en una feina, ja sigui per raça, sexe, religió... El dret de la llibertat religiosa té com a destinataris els individus i els grups religiosos, per tant, tots dos han d'estar protegits, però no funciona de la mateixa manera en tots els àmbits. En l'àmbit laboral, específicament en els convenis col·lectius, no hi ha aquesta protecció. Com es va veure anteriorment, la doctrina del TC deia que havia d'haver-hi acord entre les parts. El que comporta que els poders públics sí que estan obligats a garantir aquest dret fonamental. Ara bé, no hi ha les mateixes obligacions pels poders públics i per les entitats privades, pel fet que els subjectes privats no estan obligats a garantir la llibertat religiosa a diferència dels poders públics que si ho estan. Com a conseqüència, la persona o el grup religiós pot veure el seu dret vulnerat o no garantit.

Per lluitar contra aquesta discriminació o per garantir el dret a la llibertat religiosa es va transposar la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa al

¹⁷Unión de comunidades Islámicas de España. (n.d.). Estudio demográfico de la población musulmana. *Observatorio Andalusí*, 18. Informació extreta: <http://ucide.org/es/content/estudio-demografico-poblacion-musulmana>, pàg. 2. (última consulta: 2/03/2017).

¹⁸ Rossell Granados, J. (2008). *La no discriminación por motivos religiosos en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, pàg 69.

establiment d'un marc general per la igualtat de tractament en la feina i ocupació¹⁹, mitjançant la Llei 62/2003, de 30 de desembre de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social²⁰.

En la Directiva 2000/78, en el seu considerant 23 estableix: "En molt explicades circumstàncies, una diferència de tracte pot estar justificada quan una característica vinculada a la religió o conviccions, a una discapacitat, a l'edat o a l'orientació sexual constitueixi un requisit professional essencial i determinant, quan l'objectiu sigui legítim i el requisit, proporcionat. Aquestes circumstàncies hauran de figurar en la informació que facilitaran els Estats membres a la Comissió". Això es reitera en la STJUE de 14 de març de 2017²¹, assumpte C-188/15, en el seu apartat 33, al disposar que una diferència de tracte, basada en una característica relacionada amb qualsevol dels motius esmentats en l'article 1 de la Directiva, no tindrà caràcter discriminatori quan, a causa de la naturalesa de l'activitat professional concreta que es tracti o al context en què es dugui a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinat, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

I en el seu article 28 la Llei 62/2003 estableix: "A l'efecte d'aquest capítol s'entendrà per:

- a) Principi d'igualtat de tracte: l'absència de tota discriminació directa o indirecta per raó de l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona.
- b) Discriminació directa: quan una persona sigui tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
- c) Discriminació indirecta: quan una disposició legal o reglamentària, una clàusula convencional o contractual, un pacte individual o una decisió unilateral, aparentment neutres, puguin ocasionar un desavantatge particular a una persona respecte d'altres per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sempre que objectivament no responguin a una finalitat legítima i que els mitjans per a la consecució d'aquesta finalitat no siguin adequats i necessaris.
- d) Assetjament: tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

¹⁹ DOUE núm. 303, de 2 de desembre de 2000, págs 16 a 22.

²⁰ BOE núm. 313, de 31 de desembre de 2003.

²¹ STJUE de 14 de març de 2017, assumpte C-188/15, tracte d'una qüestió prejudicial per la interpretació de l'art.4.1 de la Directiva 2000/78/CE del Consell, on la Sra. Asma Bougnaoui i l'associació de défense des droits de l'homme (Associació de Defensa dels Drets Humans) i per l'altre banda Micorpole S.A que va acomiadar a la Sra. Bougnaoui degut a que es negava a no portar el hijab mentre prestava el seus serveis en els locals dels clients de l'empresa.

2. Qualsevol ordre de discriminar a les persones per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual es considerarà en tot cas discriminació. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual es consideren en tot cas actes discriminatoris”.

En conseqüència, de la transposició de la Directiva 2000/78/CE i mitjançant la Llei 62/2003²² es va reformar l'article 4.2c) ET i es va reformular l'article 17.1 declarant nuls els pactes, tant privats com públics, que continguessin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó de religió o conviccions, que es troba regulat també a la Llei 62/2003 en els seus article 34 i ss²³.

Possiblement l'àmbit laboral és on es generen més situacions discriminatòries entre els titulars del dret a la llibertat religiosa, ja que com s'ha citat anteriorment avui dia predomina l'esfera privada. La CE és de fa 39 anys on no hi havia aquest flux d'immigrants. Avui encara hi ha una protecció al catolicisme, això es trasllada a l'àmbit laboral, ja que per exemple l'article 37 de l'ET regula el descans setmanal, com a regla general, la tarda de dissabte, o en el seu cas, el matí de dilluns i el dia complet de diumenge. Com s'ha esmentat anteriorment és una tradició cristiana que s'ha imposat a la societat com a costum, tenint en compte que els cristians els diumenges anaven a missa. Però actualment, les minories religioses emergeixen, van agafant més pes, la qual cosa genera conflictes.

Per corroborar lo anteriorment dit, exposaré dades estadístiques en relació a les diferents religions, tot considerant que l'article 2.1.a LOLR estableix el dret de tota persona a manifestar o no les seves creences religioses, per això vull reflectir el percentatge d'espanyols que s'identifiquen amb determinades conviccions i creences a partir de les dades que aporten els baròmetres estadístics del Centre d'Investigacions Sociològiques (CIS)²⁴.

²² La Llei 62/2003 de 30 de desembre, de Mesures Fiscals Administratives i de l'Ordre Social, és transposada per dues Directives, la citada Directiva 2000/78/CE i la Directiva 2000/43/CE del Consell.

²³ Camas Roda, F. (2016). *El Ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*. Albacete : Bomarzo, pàg 25.

²⁴ Informació extreta : <https://laicismo.org/2017/datos-sobre-creencias-o-convicciones-en-espana-anales/46200> (última consulta: 19/03/2017).

Any	Catòlics	Ateus i no creients	Altres religions	Catòlics practicant	Considera molt important la religió	Considera gens important la religió
2017	69,8	25,2	2,6	26,4		
2016	71,8	23,4	2,5	27,9		
2015	69,3	26,3	1,9	39,2		
2014	71,5	24,7	2,4	37,9		
2013	73,1	23,6	1,9	41,5		
2012	72,0	23,3	2,8	43,9	9,2	26,5
2011	74,3	21,7	2,6	41,9		
2010	76,4	20,2	1,5	43,9		
2009	77,4	19,0	1,7	45,3		
2008	77,4	19,3	1,6	44,0	13,5	26,1
2007	76,7	19,7	1,5	48,8	13,9	23,5
2006	77,3	19,4	1,7	53,4	11,0	16,5

Es pot observar, com cada any ha anat disminuint el nombre dels qui s'identifiquen com a Catòlics, així com els que consideren important la religió (les últimes dades són del 2012). Ara bé, a conseqüència ha augmentat el percentatge dels que consideren gens important la religió.

D'altra banda, els ateus i no creients, així com les altres religions han anat augmentant progressivament els darrers anys.

4. La negociació col·lectiva: Els convenis col·lectius

La negociació col·lectiva és un dret fonamental regulat en la Constitució de l'Organització Internacional del Treball (endavant OIT). L'OIT el 25 de juny de 1958 adopta el Conveni 111 que regula la discriminació en matèria de treball i d'ocupació, entra en vigor el 15 de juny de 1960, on obliga a tots els Estats que han ratificat el Conveni a "formular i dur a terme una política nacional que promogui, per mètodes adequats les condicions i a la pràctica nacionals, la igualtat d'oportunitats i de tracte en matèria d'ocupació, a eliminar qualsevol discriminació". A escala interna es va començar a desenvolupar en el Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, en el seu Títol III "De la negociació col·lectiva i dels convenis col·lectius" en els seus articles 82 a 92. Així com la

transposició de la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, que estableix un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació amb la Llei 62/2003, de 30 de desembre de Mesures Fiscals, Administratives i de l'Ordre Social.

Sense deixar de banda l'article 37 CE que estableix: “La Llei garanteix el dret a la negociació col·lectiva laboral entre els representants dels treballadors i empresaris, així com la força vinculant dels convenis”.

La negociació col·lectiva està regulada a l'article 37.1 CE. Aquest article estableix que la llei ha de garantir el dret a la negociació col·lectiva laboral entre les parts, per tant, entre els representants dels treballadors i els empresaris, atorgant força vinculant als convenis col·lectius.

GARCÍA²⁵ fa una reflexió dient que del dret a la negociació col·lectiva se'n poden extreure tres conseqüències:

- “a) El derecho a la negociación colectiva vincula a todos los poderes públicos (art. 53.1 CE);
- b) La regulación del derecho a la negociación colectiva corresponde al legislador ordinario (arts. 37.1 y 53.1 CE);
- C) Toda disposición legal que vulnere el contenido esencial del derecho, podrá ser declarada inconstitucional (art. 161.a) CE).”

La regulació d'aquest article 37.1 CE és el que dóna força vinculant als convenis col·lectius, juntament amb l'article 82.3 ET, un cop aprovat i que hagi entrat en vigor el conveni, per tant, es converteix en norma aplicable amb caràcter general a tots els empresaris i treballadors, aquells que estiguin inclosos en l'àmbit d'aplicació.

Per tant, els convenis col·lectius s'han d'aplicar de manera automàtica un cop entren en vigor i de manera imperativa, també s'ha de tenir en consideració a l'hora de fer un contracte, ja que no pot tenir consideracions menys favorables pel treballador, així ho cita l'ET en el seu article 3.

Gairebé, la majoria dels convenis estableixen clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació, o bé no ho citen directament, però si indirectament, ja que l'article 17 ET estableix la prohibició de discriminacions. S'han d'establir aquestes clàusules en els convenis, per tal d'evitar les discriminacions, ja siguin discriminacions directes o indirectes. Les primeres, es donen quan a una persona la tracten d'una manera menys favorable que un altre en una situació anàloga per alguna de les circumstàncies incloses en l'ET, entre elles l'origen racial o ètnic²⁶, es a dir, que es

²⁵ García, J.A. (2012). La libertad religiosa en la negociación colectiva, pàgs 16 a 17.

²⁶ Un exemple, seria prohibir l'entrada a un marroquí en un local, com podria ser un restaurant; o en una oferta de treball.

tracti de manera diferent en una situació comparable. La segona, quan una disposició, amb criteris que semblen neutres, posa en desavantatge a la persona respecte d'un altre, excepte si la disposició o criteri és pot justificar objectivament per una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir la finalitat siguin necessaris i adequats²⁷.

L'article 42 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de Mesures Fiscals, Administratives i de l'Ordre Social, menciona que s'ha de fomentar la igualtat a la negociació col·lectiva, establint: "Los convenios colectivos podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual". Arran d'aquest precepte, s'intueix d'una manera més directe, el que pot regular el conveni, ara bé, l'ET en el seu article 85 regula de manera explícita el contingut dels convenis col·lectius, per tant, ja queden regulades les mesures que poden incloure en un conveni col·lectiu²⁸. I mitjançant els articles 7, 27 i especialment l'article 37 diu: "otorgan a la negociación colectiva una esencial función en la regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales". Per tant, la CE reconeix als representants dels treballadors i als empresaris o bé associacions empresarials, que puguin defensar els seus interessos econòmics i socials dels seus representats, que es concreta amb la garantia del dret a la negociació col·lectiva laboral, i que el seu acord donarà com a resultat el conveni col·lectiu, al qual se li atorga força vinculant²⁹.

La Sentència del Tribunal Constitucional 208/1993, de 28 de juny³⁰, en el seu fonament jurídic 4, fa menció a la negociació col·lectiva dient: "... Ni la negociación colectiva supone negar virtualidad a la libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE, [...] ni la negociación colectiva puede anular la autonomía individual... La capacidad de incidencia del convenio colectivo sobre el contrato individual y la prevalencia del mismo sobre el contrato de trabajo, y el condicionamiento que supone sobre la voluntad unilateral del empleador, impide que la voluntad individual prevalezca sobre la colectiva, pero sólo esto, y no puede excluir un espacio propio para la autonomía individual y para el ejercicio de los poderes empresariales..."³¹.

²⁷ Un exemple, seria exigir un idioma en una feina de treball, o bé que persones que tinguin unes creences diferents a la Catòlica, es trobin en llocs de feina més desfavorits o no accedeixin a llocs amb una categoria més alta.

²⁸ Suay Rincon, J., & García, J. E. S. (1985). El principio de igualdad en la justicia constitucional, pàg 537.

²⁹ Camas Roda, F. (2016). *El Ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*. Albacete : Bomarzo, pàg 93.

³⁰ En aquesta sentència es produeix una vulneració al dret a la igualtat, i vulneració de la llibertat sindical, on es demana una revisió unilateral dels salaris per part de l'empresa, després d'una negociació col·lectiva insuficient.

³¹ Salido López, M.M. Derecho y Religión (2016). *Libertad religiosa y no discriminación en el ámbito laboral en España: legislación y convenios colectivos*, pàg 184.

D'aquest fonament jurídic es pot extreure com el treballador, en la seva relació contractual amb l'empresari, es troba en un lloc d'inferioritat, ja que el treballador està sotmès a l'empresari i aquest emparat per l'article 38 CE regula la llibertat d'empresa. Amb el qual hi ha molt pocs convenis que recullen regles específiques pels treballadors que professin religions diferents de la Catòlica. Per tant, la falta de pacte entre les parts fa que no es pugui desenvolupar la llibertat religiosa en el treball.

L'objectiu de la negociació col·lectiva és establir un conveni col·lectiu en què es regulin les condicions de treballs de tots els grups religiosos, mitjançant acord entre les parts, d'una banda els representants dels treballadors i d'altra l'empresari o qui estigui legitimat segons l'article 87 ET³². D'aquesta manera, reduir les desigualtats que es produeixen en l'àmbit laboral, a conseqüència de la pluralitat religiosa que hi ha actualment, i a la vegada s'ampliaria la protecció cap aquests treballadors³³.

En els últims temps, les controvèrsies relacionades amb el dret a la llibertat religiosa en l'àmbit laboral, són cada cop més freqüents, com per exemple la utilització del hijab o qualsevol altre símbol religiós en el lloc de treball. En conseqüència, aquests fets produeixen acomiadaments perquè no són compatibles a la normativa laboral existent actualment amb les creences religioses dels treballadors, i es troben que el conveni col·lectiu de l'empresa, que és l'eina que els pot protegir no els protegeix dels acomiadaments.

Sí que tenim normativa europea³⁴, que es transposa en l'àmbit nacional per evitar aquestes situacions discriminatòries dels treballadors, però no és suficient per poder garantir la celebració

³² L'article 87 ET: " **En representació dels treballadors estan legitimats per negociar en els convenis d'empresa i d'àmbit inferior el comitè d'empresa, els delegats de personal...**

Si es tracta de convenis per a un grup d'empreses, així com en els convenis que afectin una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades en el seu àmbit d'aplicació, la legitimació per negociar en representació dels treballadors és la que estableix l'apartat 2 per a la negociació dels convenis sectorials...

2. En els convenis sectorials estan legitimats per negociar en representació dels treballadors:

a) Els sindicats que tinguin la consideració de més representatius en l'àmbit estatal, i també, en els seus àmbits respectius, les organitzacions sindicals que hi estiguin afiliades, federades o confederades.

b) Els sindicats que tinguin la consideració de més representatius en l'àmbit de comunitat autònoma respecte dels convenis que no transcendeixin d'aquest àmbit...

3. En representació dels empresaris estan legitimats per negociar:

a) En els convenis d'empresa o àmbit inferior, el mateix empresari.

b) En els convenis de grup d'empreses i en els que afectin una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades en el seu àmbit d'aplicació, la representació d'aquestes empreses.

c) En els convenis col·lectius sectorials, les associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni tinguin el deu per cent dels empresaris, en el sentit de l'article 1.2, i sempre que aquestes donin ocupació al mateix percentatge dels treballadors afectats, així com les associacions empres"

³³ Informació extreta: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/travail/documents/publication/wcms_541213.pdf (última consulta: 25/04/2017).

³⁴ Directiva 2000/78 /CE del Consell, en el seu article 13.2 regula: "Sempre que això sigui coherent amb les seves respectives tradicions i pràctiques nacionals, els **Estats membres fomentaran entre empresaris i treballadors**, sense perjudici de la seva autonomia, **la celebració al nivell apropiat, de**

de festivitats religioses, horaris laborals compatibles amb la seva religió o qualsevol altra situació que generi una discriminació laboral per raó de religió. D'aquesta normativa europea es dedueix, que el conveni col·lectiu és l'instrument on es fixen les condicions de treball per millorar les condicions del treballador i fer valer els seus drets.

Els temes que més repercussions tenen en les relacions laborals amb l'exercici de la pràctica religiosa, com s'ha mencionat anteriorment són el descans setmanal i les festivitats.

Si analitzem la sentència citada a l'apartat de la jurisprudència del TC, la sentència 19/1985, de 13 de febrer, de la dona treballadora, pertanyent a l'Església Adventista del Sèptim Dia, que va ser acomiadada perquè la seva religió no era compatible amb treballar des de la sortida del sol del divendres fins a la del dissabte, el TC denega l'empara sol·licitat per la treballadora. CAÑAMARES³⁵ diu: "El tribunal no tuvo en cuenta la aplicación del principio de proporcionalidad entre los intereses en juego, ni las posibilidades de acomodación razonables del empresario, en el marco del ejercicio de los derechos fundamentales." Així com ROSSELL³⁶: "Del derecho a la libertad religiosa del trabajador no nace deber alguno para el empresario de conciliar la organización del trabajo con las prácticas religiosas y es al mismo tiempo inaceptable, en aras al principio de seguridad jurídica, que un cambio en las creencias religiosas del empleado provoque obligatoriamente la modificación de las condiciones suscritas en un contrato. De esta forma el empresario no tiene la obligación de realizar una acomodación de la organización de su empresa a las creencias religiosas del trabajador. Dependerá de la buena voluntad del mismo que el trabajador vea respetadas sus creencias".

La Llei 24/1992 de 10 de novembre, per la que s'aprova l'Acord de Cooperació de l'Estat amb la Federació d'Entitats Religioses Evangèliques d'Espanya, estableix que el descans setmanal podrà ser la tarda de divendres i el dissabte, ho regula el seu article 12.1.

Els supòsits plantejats en els apartats anteriors, reflecteixen que el Tribunal en aquells casos en els quals entren en joc, d'un costat, les manifestacions del dret de llibertat religiosa del treballador i, d'un altre, el dret que té l'empresari o els poders públics per fer complir les obligacions derivades de la relació laboral en els termes pactats, no li exigeix a l'empresari o bé a l'ens públic que intenti adaptar-se a les creences religioses del treballador. Per contra, el que si fan és fer escollir al treballador. Si vol continuar treballant, ha de complir amb les seves

convenis que estableixin normes antidiscriminadores en els àmbits esmentats en l'article 3 **que entrin dins de les competències de la negociació col·lectiva**. Aquests convenis respectaran els requisits mínims establerts en la present Directiva i les corresponents mesures nacionals d'aplicació."

³⁵ Cañameres Arribas, S. (2005). *Libertad religiosa, simbología y laicidad del Estado*, Cizur Menor, pàg. 56.

³⁶ Rossell Granados, J. (2008). *La no discriminación por motivos religiosos en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, pàg.111.

obligacions contractuals i deixar de banda les seves creences religioses, tot i haver-hi una protecció jurídica efectiva del seu dret de llibertat religiosa.

Per tant, aquesta protecció hauria d'estar regulada en els convenis col·lectius. L'article 82 ET el defineix:

“1...com a resultat de la negociació que duen a terme els representants dels treballadors i dels empresaris, són l'expressió de l'acord adoptat lliurement per ells en virtut de la seva autonomia col·lectiva.

2-Mitjançant els convenis col·lectius i en el seu àmbit corresponent, els treballadors i empresaris regulen les condicions de treball i de productivitat; també poden regular la pau laboral per mitjà de les obligacions que es pactin.”

Per tant, regula aspectes relacionats en l'àmbit laboral com els salaris, la jornada, l'horari, les vacances... a diferència de les lleis, en els convenis col·lectius les parts són les que decideixen. Tot i ser un pacte, són obligatòries tant per al treballador com per a l'empresari.

4.1 Anàlisi de Convenis Col·lectius

4.1.1 Introducció

En els apartats anteriors, ha quedat exposada la normativa constitucional i legal sobre la llibertat religiosa i no discriminació en l'àmbit laboral a nivell espanyol i internacional. Es contempla com falta que l'empresari actuï d'una manera raonable en l'empresa o bé centre de treball per adequar la garantia del dret a la llibertat religiosa, igualtat i no discriminació, en l'àmbit laboral.

L'objectiu d'aquesta anàlisi dels convenis col·lectius és veure com es desenvolupen les estratègies de gestió de la pluralitat religiosa dins d'una empresa, per evitar que es produeixin discriminacions per raons de religió. El conveni col·lectiu té la funció de regular les relacions laborals, que la llei no regula, o bé, omplir els buits que la llei deixa. És l'instrument que es pot utilitzar per evitar les discriminacions, regulant determinats drets i obligacions d'ambdues parts.

Tanmateix, serveix per controlar la posició d'avantatge que té l'empresari front als treballadors, de tal manera, que amb els convenis s'incideix sobre els poders de l'empresari, podent així limitar-li els poders que té sobre els treballadors.

SALIDO³⁷ diu: “Igualmente, para reducir -en el ámbito laboral- la distancia habida entre la igualdad y la libertad recogidas en los arts. 14 y 16 de la CE., respectivamente, y la «real» y

³⁷ Salido López, M.M. “Libertad religiosa y no discriminación en el ámbito laboral en España: legislación y convenios colectivos”, Derecho y Religión Vol. XI (2016), pàg 183.

«efectiva» igualdad pretendida en su art. 9.2, se configura como instrumento óptimo el convenio colectivo.”

No obstant això, també hi ha la possibilitat que el treballador negoci amb l'empresari concretant un vincle contractual i arribant a un pacte, on quedarien emparades les seves creences religioses, podent, en conseqüència, quedar el treballador eximit de fer alguna tasca o obligació pròpia d'una determinada categoria professional per motius religiosos acceptades per l'empresari³⁸. L'article 4 ET regula els drets laborals i l'article 5 ET regula els deures laborals, on el treballador ha de complir les ordres dels empresari. De la mateixa manera l'article 20 ET anomenat “Direcció i control de l'activitat laboral” regula que el treballador està obligat a realitzar el treball convingut sota la direcció de l'empresari o de la persona en qui aquest delegui i que el treballador deu a l'empresari la diligència i la col·laboració en el treball que marquin les disposicions legals, els convenis col·lectius i les ordres o instruccions adoptades per l'empresari.

Per dur a terme l'anàlisi de convenis col·lectius respecte a les discriminacions per raó de religió, em referiré: a la declaració antidiscriminatòria; permisos i llicències; conciliació de la vida laboral, familiar i personal i als acords de diversitat. Em referiré a aquests quatre apartats, per tal de mostrar una visió conjunta d'aquests supòsits, que són aquells que requereixen que l'empresa adapti la seva organització a la pràctica de les creences o religió dels treballadors, ja que és complicat abordar tot el tema, per causa de l'enorme varietat de situacions i factors que influeixen, com pot ser la roba de feina.

Arrel d'aquests quatre punts, s'analitzarà si es produeixen situacions discriminatòries entre els treballadors que pertanyen a una de les minories religioses. Veure si existeixen propostes d'estratègies per combatre aquestes situacions de desigualtats en el treball i si contemplen condicions de treball adequades a la pràctica de la seva religió.

Els convenis Col·lectius escollits són:

- Bellsolà Girona S.L .
- Decathlon España SA .
- Nestlé España, SA de Girona .
- Sector d'indústries de la carn.

³⁸ ibíd, pàg 183.

Tots ells entren en vigor després de la transposició de les directives Europees, mitjançant la Llei 62/2003 de 30 de desembre de Mesures Fiscals, Administratives i de l'Ordre Social. Amb base jurídica a l'article 13 del Tractat de la Comunitat Europea. L'any 2000 es van aprovar dues directives: en primer lloc, la Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic, que aborda el principi d'igualtat de tracte en diversos àmbits; en segon lloc, la Directiva Europea 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació, que pretén lluitar contra les discriminacions basades en la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat i l'orientació sexual. Com a conseqüència, s'han d'adequar a la legislació espanyola, aquestes dues directives procedint a la seva transposició al nostre dret. A més, s'estableix un marc legal general per combatre la discriminació per l'origen racial o ètnic de les persones en tots els àmbits, s'aborda la definició legal de la discriminació, directa i indirecta, i es modernitza la regulació de la igualtat de tracte i la no discriminació en el treball, modificant-se, entre altres, determinats preceptes de l'Estatut dels Treballadors, de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social dels Minusvàlids³⁹, de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora del Procediment Laboral⁴⁰, del Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social⁴¹ i de la legislació en matèria de funció pública.

En resum, la no discriminació per raó de religió en l'àmbit laboral la trobem regulada en: la Directiva Europea 2000/43/CE sobre la no discriminació en la selecció, contractació, promoció i formació en l'accés al treball per motius d'origen, ètnia o raça; la Directiva Europea 78/2000 relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació; en l'ET en els seus articles 4.2 i 17, referent el primer a la no discriminació directa o indirecta per sexe, estat civil, edat, origen, condició sexual, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació sindical, llengua, i el segon a la nul·litat de pacte o reglament que contingui discriminació directa o indirecta; i finalment la Llei 62/2003⁴², de 30 de desembre, que és el resultat de la transposició de les dues Directives Europees citades anteriorment.

³⁹ «BOE» 103, de 30-4-1982.

⁴⁰ «BOE» 245, de 11-10-2011.

⁴¹ «BOE» 189, de 08-08-2000.

⁴² Concretament, en el seu Títol II, Capítol I regula les normes laborals, on és l'article 24 que modifica el Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; en el seu Capítol III regula les Mesures per l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i específicament en la Secció II, les Mesures en matèria d'Igualtat de tracte i no discriminació per l'origen racial o ètnic de les persones i la Secció III ho regula en el treball, de l'article 34 al 43.

4.1.2 Conveni Col·lectiu del Grup Bellsolà S.A i Bellsolà Girona S.L.

El codi del conveni és 79100151012016, l'àmbit territorial en què s'aplica és Catalunya concretament els centres de treball Aiguaviva i oficines de Barcelona. Té un àmbit funcional d'empresa i temporal de l'1 de febrer del 2016 al 31 de gener del 2019. Pertany al sector del comerç.

Es pot observar com en el seu article 5 conté una declaració antidiscriminatòria que descriu: “El present Conveni **es regirà per la no discriminació per raó** de sexe, **religió**, color, raça, ideologia política o sindical, estat civil, etc. **Aquesta declaració s'estén al Grup Bellsolà a les relacions laborals en tot el seu abast** (salari, llocs de treball, promocions, **permisos i llicències**), amb la lògica excepció pel sexe femení respecte dels drets inherents a la maternitat i la lactància”.

La jornada de treball, segons l'article 9, es distribueix de la següent manera: “Respectant la jornada anual base de 1792 hores, s'estableixen els règims horaris que es descriuen a continuació.

Règim base: Règim de treball de dilluns a divendres **amb descans setmanal en dissabte i diumenge. Els horaris són fixos** i no es trencada entre matí, tarda i nit. Règim comercial: **S'estableix una jornada setmanal repartida de dilluns a diumenge, segons horari d'obertura de cada tenda, amb descansos individuals compensatoris.** Règim línies automàtiques: Al personal lligat a les línies automàtiques, l'empresa podrà, segons les necessitats de producció existents, aplicar els règims horaris que es descriuen a continuació. Per canviar d'un règim horari a un altre, l'empresa haurà de comunicar-ho al Comitè d'empresa amb una antelació mínima d'un mes a la data efectiva del canvi de règim”

Pel que fa als permisos i llicències regulats a l'article 12 del conveni, cita: “Avisant a l'empresa amb la màxima antelació possible, el personal pot deixar d'assistir al treball, sense perdre el salari, per algun dels motius següents, durant els dies i períodes de temps que s'indiquen a continuació:

“A) **Disset dies naturals en cas de matrimoni** .

B) Per malaltia greu o ingrés hospitalari de l'espòs / dona, pares i pares polítics, fills i germans, fins a quatre dies. Explicant-se els dies d'ingrés i els que el malalt necessiti atenció domiciliària, acceptant-se com a prova d'aquesta necessitat l'informe d'alta hospitalària o un informe del metge de capçalera.

Per a la resta de parents, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies. En tots dos casos poden ampliar-se per necessitat de viatjar, fins a tres dies naturals addicionals, segons la següent escala:...”

En el seu article 5, el grup Bellsolà fa una declaració antidiscriminatòria, que s'hauria d'introduir a tots els convenis, per assegurar que sigui quina sigui la creença o religió del treballador, aquest tindrà els mateixos drets que els altres, assegurant així els mateixos beneficis socials.

Ara bé, no es descriuen altres mesures que garanteixin l'efectivitat d'aquesta clàusula, excepte la creació d'un Comitè d'Igualtat⁴³, ja que en la jornada de treball descrita anteriorment, el descans setmanal és del dissabte i diumenge. Per exemple pels musulmans, el divendres és el dia més important de la setmana, perquè es reuneixen per resar en congregació.

Per als jueus, és des del vespre del divendres fins a la nit del dissabte. Segons el Torà, ha de ser celebrat mitjançant l'abstenció de qualsevol classe de treball, aquest dia festiu l'anomenen Sabbat.

En aquest cas, ens trobem com el descans setmanal rau en dissabte i diumenge. Diumenge com a festivitat cristiana.

En el cas de comerç i no de la fàbrica s'estableix una jornada setmanal repartida de dilluns a diumenge, segons horari d'obertura de cada botiga, sense establir cap dia determinat de descans. Per tant, en aquest cas, el treballador pot pactar amb l'empresari per poder descansar el dia que millor li convingui per motius personals, basant-se en la clàusula antidiscriminatòria.

En el cas de la fàbrica s'estableix la jornada setmanal, de tal manera que no poden adaptar l'horari a les diferents pràctiques religioses, pel fet que generarien un malestar amb els companys de feina, ja que tothom voldria una adaptació horària.

El Grup Bellsolà té una sala d'oració en les seves instal·lacions, per tal que puguin dedicar temps a l'oració, a condició que sigui dins del seu temps de descans. Per tant, li computa com horari efectiu de treball⁴⁴.

S'ha de fer referència, a l'article 16 de la CE, al fet que l'Estat ha d'entaular relacions de cooperació amb confessions religioses a part de l'Església Catòlica. En virtut del que cita l'article de la CE, es firmen els Acords de Cooperació⁴⁵, que també s'estableixen en l'article 7

⁴³ Per tal de garantir la clàusula antidiscriminatòria, el Grup Bellsolà té un Comitè d'igualtat format per operaris de fàbrica i personal d'estructura per tal que tothom pugui comunicar qualsevol incident. En el seu article 29, el Grup Bellsolà regula la creació del Comitè d'Igualtat paritari d'acord amb l'establert en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes .

⁴⁴ Annex I Annex I: Preguntes Maria Jose Criado, Responsable de Recursos Humans a l'empresa Grup Bellsolà.

⁴⁵ L'Observatori del pluralisme religiós a Espanya, defineix el Acords de Cooperació: "Constituyen la forma paradigmática de hacer efectivo el mandato constitucional de cooperación del Estado con las confesiones religiosas. La finalidad de estos es promover las condiciones y remover los obstáculos que impiden el ejercicio efectivo del derecho de libertad religiosa. La existencia de estos Acuerdos se establece en el artículo 7 de la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa."

LOLR. Una d'elles, la Llei 26/1992 de 10 de novembre, Acord de Cooperació de l'Estat amb la Comissió Islàmica de Espanya (endavant CIE), en el seu article 12, permet per aquells que professin l'Islam, la interrupció del treball dels divendres de cada setmana, des de les 13h fins a les 16:30h.

La Llei 24/1992 de 10 novembre, Acord de Cooperació amb la Federació d'Entitats Evangèliques d'Espanya (endavant FEREDE), en el seu article 12, regula com descans laboral setmanal, "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". Com també es regula per a la Federació de Comunitats Israelites d'Espanya (endavant FCI) en la Llei 25/1992 de 10 de novembre.

Ara bé, es pot observar com no es respecta ni és té en consideració el precepte. Si reprenem la STC 19/1985, de 13 de febrer, establia la necessitat d'acord entre l'empresari i el treballador i on l'empresa al·legava que les seves característiques feien impossible satisfer el que la treballadora demanava, degut a que el personal obrer ocupava tota la maquinaria amb la que es treballava en el taller, i que per tant, no quedava maquinaria lliure si se li canviava el torn a la treballadora. L'única cosa que es podia fer era canviar-li el dia de descans, començant el descans setmanal el divendres i acabar el diumenge. Ara bé, això produiria una lesió del principi d'igualtat amb els altres treballadors, perquè aquests només tindrien part del dissabte i diumenge. S'observa com l'empresari està en una posició jeràrquica superior a l'hora de prendre decisions, i de fer prevaler o no el dret a la no discriminació, tot i que l'acord amb FEREDE estableix el dia de descans divendres tarda i dissabte.

L'acord d'Assumptes Jurídics de 3 de gener de 1979 entre l'Estat i la Santa Seu, en el seu article 3 regula que **l'Estat reconeix com a dia festiu tots els diumenges** i que de manera conjunta es determinarà quines festivitats religioses es reconeixen com a dies festius.

L'inconvenient d'aquests Acords de Cooperació, es que ha d'haver acord entre les parts: empresari i treballador, la qual cosa es molt difícil si a l'empresari no li beneficia, ja sigui perquè el lloc de feina romandrà tancat per igual a tots els treballadors o bé per repartiment de jornada laboral. Com a conclusió, el treballador pot sol·licitar el permís per gaudir de les festivitats interrompent la seva jornada laboral, però segueix sense tenir aquest dret si l'empresari li denega.

La normativa general laboral prevista en l'ET dedica l'article 37 a regular aquesta matèria. En aquest sentit, l'article 37.3 concreta el número màxim de festes religioses i civils en catorze dies de festes anuals, de les que dues seran locals i estableix que en qualsevol cas es respectaran com a festes d'àmbit nacional las de Nativitat del Senyor, Any nou i ú de maig. No obstant, aquest precepte s'ha de completar amb el Reial Decret 2001/1983⁴⁶, de 28 de juliol, sobre la regulació de la jornada laboral, jornades especials i descansos, amb la nova redacció del Reial Decret 1346/1989, de 3 de novembre⁴⁷.

Segons el que estableixen les normes citades, les festivitats poden ser fixades per l'Estat, o bé, d'acord amb les confessions religioses. Com s'observa en els articles 44 i 45 del Reial Decret 2001/1983, de 28 de juliol sobre la regulació de la jornada laboral, jornades especials i descansos, únicament tenen en consideració les festivitats de l'Acord amb la Santa Seu i per tant, les referents a l'Església Catòlica.

Per tant, en aquest cas, s'estableixen de manera obligatòria els dies de descans del treballador, sense donar opció a canvi. Ja que la única manera de que es tinguin en consideració les creences religioses del treballador es sota prescripció medica. L'única manera de poder garantir les

⁴⁶«BOE» núm. 180. En els seus articles 44 “ 1. Els treballadors tindrà dret a un descans mínim setmanal de dia i mitjà ininterromput que, com a regla general, comprendrà la tarda del dissabte o, si escau, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge. **Tot això sense perjudici que per disposició legal, conveni col·lectiu, contracte de treball o permís exprés de l'autoritat competent es reguli un altre règim de descans laboral per a activitats concretes.**”

Article 45: “1. Les festes d'àmbit nacional que s'inclouran al calendari laboral de cada any com a dies inhàbils a efectes laborals, retribuïts i no recuperables, en aquells supòsits en què no coincideixin en diumenge, seran les següents:

a) D'acord amb l'Estatut dels Treballadors:

- 1 de gener, Any Nou.
- 1 de maig, Festa del Treball.
- 25 de desembre, Nativitat del Senyor.

b) En compliment de l'article III de l'Acord d'Assumptes Jurídics amb la Santa Seu de 3 de gener de 1979:

- 15 d'agost, Assumpció de la Verge.
- 1 de novembre, tots els Sants.
- 8 de desembre, Immaculada Concepció.
- Divendres Sant.

c) 12 d'octubre, Festa Nacional d'Espanya i la Hispanitat.

d) Dilluns de Pasqua de Resurrecció, i en compliment de l'article III l'Acord d'Assumptes Jurídics amb la Santa Seu de 3 de gener de 1979.– 6 de gener, Epifania del Senyor.

- 25 de juliol, Jaume Apòstol.
- 19 de març, Sant Josep.
- Corpus Christi.
- Dijous Sant.

2. El calendari laboral de cada any comprendrà les festes assenyalades als apartats a), b) i c) del nombre anterior, que no coincideixin en diumenge i inclouran, fins a completar un màxim de dotze dies d'acord amb l'ordre en què es relacionen, les que corresponguin de l'apartat d).

3. Les Comunitats Autònomes podran substituir fins a tres festes de les assenyalades en l'apartat d) per unes altres que per tradició li siguin pròpies, bé amb caràcter permanent o al calendari laboral de cada any.”

⁴⁷ Vidal Gallardo, M. “Convicciones religiosas y conflictividad laboral a propósito de las festividades religiosas y el descanso semanal”, Derecho y Religión Vol. XI (2016),pàg 233.

festivitats religioses, és agafant vacances, on l'empresa en aquest cas, sí que els dona facilitats cobrint els seus llocs de treball⁴⁸.

Pel que fa als permisos i llicències, si ens basem en què hi ha una clàusula antidiscriminatòria per raó de religió, ja dóna valor a la no discriminació, i garanteix un mínim de respecte, de tal manera que el treballador ha de poder actuar de la mateixa manera que els altres companys de feina.

En el cas de permís per matrimoni, no queda ben especificat en el conveni col·lectiu, ja que no consta si també s'inclouen les parelles de fet o els matrimonis d'altres religions. El que ens conclou María José Criado⁴⁹, es que, si el matrimoni està inscrit en el Registre Civil genera efectes civils i per tant, sí que li correspon gaudir d'aquest permís de matrimoni. Ara bé, els matrimonis religiosos no reconeguts civilment no tindran dret al permís.

4.1.3 Conveni Col·lectiu Decathlon Espanya S.A

El codi del conveni és 90011522011998, l'àmbit territorial en què s'aplica és Espanya. Té un àmbit funcional d'empresa i temporal del 21 de desembre del 2016 al 31 de desembre del 2019. Pertany al sector del comerç.

L'article 20 distribueix la jornada laboral del treballador: “La jornada s'entén amb **caràcter general de dilluns a diumenge, incloent aquells diumenges i festius habilitats com d'obertura per cada Comunitat Autònoma**. No obstant això, aquells/as treballadors/as contractats amb anterioritat a la signatura de l'III Conveni Col·lectiu, no tindran obligació, excepte pacte diferent, de treballar aquests dies, mantenint dit dret a «ad personam»...”

Un dels temes que porta més controvèrsies, és el descans setmanal, regulat en l'article 20: “Els/as treballadors/as **tindran dret a un descans de dos dies a la setmana, sent preferiblement un d'ells en diumenge**. Tots els/as emprats/as gaudiran d'un mínim de descans setmanal que compregui dos caps de setmana complets (dissabte i diumenge) per any, organitzat a torns, fora del període vacacional”.

L'article 22, regula el treball en diumenges i festius: “**Tots els/as treballadors/as tindran dret a no treballar més del 60% els diumenges i festius, amb un màxim de 18 diumenges i festius treballats, excepte adscripció voluntària del treballador/a...**”

⁴⁸ Annex I Annex I: Preguntes María Jose Criado, Responsable de Recursos Humans a l'empresa Grup Bellsolà.

⁴⁹ Responsable de Recursos Humans a l'empresa Grup Bellsolà.

Referent a l'article 26, on descriu els permisos i llicències: "El/la treballador/a haurà d'acreditar davant l'empresa el fet que dóna lloc al gaudi de la llicència. Els motius que donin lloc al permís es comunicaran amb la màxima antelació possible. S'exceptuen els casos d'urgències, en els quals el/la treballador/a haurà de comunicar el fet durant les primeres 24 hores sense perjudici de la seva posterior justificació. **Les llicències es concediran en les dates en què esdevinguin els fets motivadors.** En cas que se superposin diferents causes de llicències es concedirà únicament aquella que tingui atribuïda un major nombre de dies de gaudi. Els permisos als quals es refereix el present article, seran abonats a salari real, és a dir, en la mateixa forma i quantia que es percep en un dia treballat. El/la treballador/a previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració pels motius i pel temps següent:

a) **Per Matrimoni sota qualsevol creença que assorteixi efectes civils: 15 dies naturals.**

b) Per atendre personalment assumptes propis que no admetin demora: El temps necessari per resoldre aquests assumptes prèvia demostració de la indubtable necessitat i tenint en compte per a això els desplaçaments...

d) Defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: cinc dies laborables ampliables a set dies si s'ha de produir un desplaçament fora del país.

h) **Per noces de fills, germans o pares: un dia natural.**

i) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès en l'exercici del sufragi actiu en les condicions establertes en la lletra d de l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors. **A l'efecte dels permisos establerts en els apartats c) i d) anteriors, s'equipararan les parelles de fet, sempre que es trobin inscrites en el Registre corresponent amb una antelació mínima de 15 dies al fet causant que origini el dret al permís"**

Aquest conveni col·lectiu, a diferència de l'anterior regula en el seu article 27 permisos no retribuïts: "A més de les actualment establertes els empleats podran gaudir d'una llicència sense retribució de fins a 15 dies a l'any, per períodes no inferiors a dos dies i sense que el gaudi d'aquesta llicència pugui coincidir amb el principi o final de qualsevol tipus de llicència o vacances, ponts, primera setmana de venda especial de gener i vendes de juliol, Nadal i Reis. L'empresa concedirà aquest tipus de llicència sempre que hi hagi causa justificada i ho permeti l'organització del treball. Tant la petició del treballador/a com la concessió o no per part de l'empresa, haurà d'efectuar-se per escrit i adduint la justificació oportuna. No obstant això l'anterior, l'inici del gaudi d'aquesta llicència podrà coincidir amb el

final del període de suspensió de contracte previst als apartats 4 i 5 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors i amb el final del gaudi acumulat del període de lactància.”

D'especial rellevància, mencionar que Decathlon, pren mesures contra l'assetjament laboral en el seu article 46, sota el nom de Protocol d'actuació : assetjament laboral, de la següent manera: **“Assetjament moral. Definició: La situació de fustigació que sofreix un treballador/a sobre el que s'exerceixen conductes de violència psicològiques. L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats i adoptarà les mesures oportunes a aquest efecte, entre unes altres, l'obertura d'expedient contradictori... Pel que fa a l'assetjament sexual i per raó de sexe, empresa i representació dels treballadors negociaran un protocol específic en el si de les mesures i objectius del Pla d'Igualtat.**

En aquest cas, el conveni col·lectiu de Decathlon no conté cap clàusula antidiscriminària, ni fa referència a la igualtat dels treballadors sigui quina sigui la seva creença o religió, per gaudir dels mateixos drets que els altres, de la mateixa manera, que tampoc ha fet cap Acord de Diversitat.

En el seu article 20 el Conveni de Decathlon, distribueix la jornada de dilluns a diumenge amb obertura dels festius depenent de cada comunitat autònoma (endavant CCAA), ara bé, referent al descans setmanal, diu que tindran dret a un descans de dos dies a la setmana, sent preferiblement un d'ells en diumenge. A diferència del Conveni anterior, en aquest cas no impera fer festa el diumenge, tenen dos dies a la setmana sense importar quin d'ells. El mateix amb treballar els diumenges i festius, si un treballador vol, pot treballar tots els diumenges o festius si la pràctica de la seva religió ho permet. I així, poder compensar un altre dia de descans. És a dir, si el dilluns és festa i vol treballar, no hi haurà cap problema, d'aquesta manera pot fer festa el divendres i dissabte. S'observa com en aquest sentit, és molt flexiu pel que fa a la pràctica de les religions, tot i no tenir una clàusula antidiscriminària com el Grup Bellsolà, on si s'imposa fer festa dissabte i diumenge.

Una particularitat d'aquesta empresa és que mai tenen un horari fix, és rotatiu, ja que si durant dues setmanes fan el mateix horari, tenen l'obligació de posar-te el mateix si el treballador ho demanés. Per tant, un cop al mes no podria fer festa el divendres. Amb acord del cap de la seva zona, podrien tenir en consideració la pràctica de la seva religió a l'hora de fer els horaris, però sense garanties d'un horari fix⁵⁰.

Referent a l'oració dels musulmans, la situació és similar a la del Grup Bellsolà, si la jornada és superior a 5 hores, els correspon als treballadors quinze minuts de descans, on podrien practicar

⁵⁰ Annex II: Preguntes Alicia Tellón, Responsable de Recursos Humans, a la botiga Decathlon de Platja D'aro.

la seva religió i per tant també els hi computa. A condició que, no correspongui amb la primera o última hora de feina o l'agafin per allargar l'hora d'entrada o sortir abans de la feina.

A continuació farà referència al permís de matrimoni, ja que pot gaudir d'aquests permís el matrimoni que es celebri sota qualsevol creença que assorteixi efectes civils, que són els que tenen acords de cooperació amb l'Estat: FEREDE, FCI i CIE. Ara bé hi ha altres confessions religioses que no tenen acord però si una declaració de notori arrelament a Espanya que els permet celebrar matrimonis religiosos amb efectes civils⁵¹: l'Església de Jesucrist dels Sants dels Últims Dies, l'Església dels Testimonis de Jueus, el Budisme i L'església Ortodoxa. Per tant també aquestes poden gaudir del permís, sempre que el matrimoni estigui inscrit al Registre Civil.

Totes aquelles religions minoritàries que no tenen un Acord de cooperació ni reconegut notori arrelament no tindran dret a aquest permís, amb el qual segueix havent-hi discriminació.

Diferent és el permís per noces de fills, germans o pares, no especifica res el Conveni. Noces no equival a matrimoni. Noces és la festa en què es celebra un casament, per tant, és sobreentén que aquest permís el pot gaudir qualsevol treballador que assisteixi a un casament de qualsevol religió. Ara bé, la realitat es que únicament és concedeix, quan el matrimoni dels fills, germans o pares produeix efectes civils.

Aquest apartat de permisos i llicència es pot concloure amb la idea que podria ser factible la introducció de clàusules que facilitessin que els treballadors, practicants d'altres religions diferents de la Cristiana, puguin conciliar la seva vida personal, familiar i laboral. Sí que

⁵¹ Ho trobem regulat al Reial Decret 593/2015, de 3 de Juliol, pel que es regula la declaració del fort arrelament de les confessions religioses a Espanya. En aquest Reial Decret, es defineixen els requisits i el procediment per l'obtenció del fort arrelament, per les confessions religioses espanyoles. Abans, no hi havia un procediment especial per reconèixer el fort arrelament, per això, la Comissió Assessora de Llibertat Religiosa (endavant CALR), va elaborar els criteris per l'obtenció del fort arrelament. Aquest Reial Decret 593/2015 defineix els requisits i procediments, el seu article 3 regula:

“Para la declaración de notorio arraigo en España a que se refiere el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, las iglesias, confesiones o comunidades religiosas deberán reunir los requisitos siguientes:

a) Llevar inscritas en el Registro de Entidades Religiosas treinta años, salvo que la entidad acredite un reconocimiento en el extranjero de, al menos, sesenta años de antigüedad y lleve inscrita en el citado Registro durante un periodo de quince años.

b) Acreditar su presencia en, al menos, diez comunidades autónomas y/o ciudades de Ceuta y Melilla.

c) Tener 100 inscripciones o anotaciones en el Registro de Entidades Religiosas, 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 y suficiente para su organización a los efectos de la declaración de notorio arraigo.

e) Acreditar su presencia y participación activa en la sociedad española.”

Aquests requisits i procediments produeixen efectes de la declaració que són : que puguin fer un acord de cooperació amb l'Estat i **que es reconeixen els efectes civils al matrimoni celebrat segons la seva forma religiosa en els termes previst per la normativa civil.**

respecte al permís per matrimoni millora la situació, arrel de l'aprovació del Reial Decret 593/2015, de 3 de juliol, pel que es regula la declaració de notori arrelament de les confessions religioses, perquè s'estén a qualsevol matrimoni que assorteixi efectes civils, pel seu fort arrelament. És per l'aprovació d'aquest Reial Decret 593/2015, que millora la situació de les confessions religioses minoritàries, atès que dóna una major seguretat jurídica, evitant el tracte discriminatori de les confessions. S'ha de precisar que igualtat no és sinònim d'uniformitat, així, “la igualdad de las confesiones no entraña un tratamiento uniforme de todas ellas, pues ello podría suponer una injerencia indebida a su propia organización y régimen interno y, en definitiva, una desigualdad sustancial de la Constitución⁵²”.

En el seu article 27 regula els permisos no retribuïts, que resulta de gran ajuda per aquells treballadors que vulguin practicar la seva religió, com el cas del Ramadà⁵³. Ara bé, Alicia Tellón⁵⁴, ens justifica, que aquest permís no retribuït, ha de ser per causes que tinguin una justificació a través d'un document oficial, com seria una prescripció mèdica. I que s'aconsellaria primer fer ús de les vacances.

En aquest cas no trobem cap permís per celebració de primera comunió o bateig, que serien celebracions vinculades a celebracions catòliques.

Per acabar, l'article 46 regula l'actuació del protocol en cas d'assetjament laboral. Ja s'ha comentat que la funció del Conveni Col·lectiu és regular les relacions laborals, per així evitar clàusules discriminatòries en els contractes de treball, així com conductes no desitjables. Per tant, intenten prevenir aquest tipus de conducta. Al mateix temps, volen prevenir aquestes conductes, i ho fan aplicant sancions en cas que es produeixi una situació de conducta de violència psicològica. És un mecanisme per poder complir amb el principi d'igualtat i no discriminació.

⁵² Carazo Liébana, M.J “*El derecho a la libertad religiosa como derecho fundamental*”, Revista de Filosofía, derecho y política, núm. 14 (2011), pàg 55.

⁵³ Amb l'inici del novè mes lunar comença aquest mes sagrat per als musulmans, que commemoren el mes en què Mahoma va rebre la revelació divina. Durant aquest mes, el creient ha d'abstenir-se de menjar, beure i mantenir relacions sexuals des del clarejar fins a la posta del sol. A la nit cessen les prohibicions, i el sopar de ruptura del dejuni després de la posta del sol és un signe de fraternitat. Els nens no realitzen el dejuni i hi ha dispenses per als malalts, els viatgers i les dones embarassades. Aquestes dispenses es compensen a un altre moment o per mitjà d'una almoïna. La ruptura del dejuni a la ciutat comporta la invitació als veïns d'altres religions a compartir típics menjars com l'harera o el cuscús, ja sigui dolç o salat. Complir el dejuni en Ramadà purifica al musulmà, que és absolt de tots els pecats comesos abans de començar el dejuni. Durant aquest mes es practiquen les vigílies d'oració i es recorda que és un mes de venciment d'un mateix i d'exercici de la voluntat necessària per dominar les passions, resistir la gana, la set i altra i, sobretot, per ressaltar l'obediència a Déu, l'acció de gràcies pel do de l'Alcorà, per la proximitat de Déu, per la fraternitat musulmana, pel sentiment de proximitat als pobres i per la purificació espiritual.

⁵⁴ Annex II: Preguntes Alicia Tellón, Responsable de Recursos Humans, a la botiga Decathlon de Platja D'aro

Com a conclusió, es pot extreure que tot i no tenir una clàusula antidiscriminatòria, protegeix més al treballador que el Grup Bellsolà que si en té. Com que no tenen un horari fix, tenen més possibilitats de combinar-ho amb la pràctica de la seva religió o creença.

Amb la interpretació dels articles i dels Acords amb les confessions minoritàries, s'observa com el treballador no té cap dret a exigir l'adaptació de l'horari a la pràctica de la seva creença o religió, i per tant, que l'empresari no està obligat a intentar-ho. Ens trobem que no hi ha cap equilibri entre aquestes situacions, entre els interessos del treballador i de l'empresari.

4.1.4 Conveni Col·lectiu de l'empresa Nestlé Espanya S.A.

El codi del conveni és 08011511011999, l'àmbit territorial en què s'aplica és Esplugues de Llobregat. Té un àmbit funcional d'empresa i temporal de l'1 d'abril del 2015 al 31 de març del 2018. Pertany al sector del comerç.

En aquest conveni tampoc és contempla cap clàusula antidiscriminatòria. Només s'ha trobat en el primer conveni.

La Nestlé, distribueix la jornada i l'horari laboral segons regula l'article 30: "1. La jornada anual de treball efectiu per al personal amb jornada continuada serà de 1720 hores ...

2. L'empresa elaborarà cada any, prèvia negociació amb els representants legals dels treballadors, un **calendari laboral en el qual es recollirà la distribució de la jornada anual**, determinant-se:

- L'horari normal. - L'horari de torns, per a aquelles persones que els realitzen. - Els horaris especials, també per a aquelles persones que els tenen establerts...

3. En relació amb l'horari normal s'estableix :

- **L'horari de treball té caràcter flexible, podent-se triar, per part de l'empleat, l'hora d'entrada i sortida, entre 7:30 i 9:30 h del matí i 16:00 i 19:30 h de la tarda, respectivament, respectant sempre el temps d'obligada presència en el lloc de treball, que és de 9:30 a 16:00...- Els divendres i vespres de festiu, el temps de presència obligada en el lloc de treball conclourà a les 13:00.**

- El temps total de treball computat mensualment no ha de ser inferior al conjunt que correspongui a vuit hores diàries pels dies treballats del mes, segons el calendari laboral computat, amb un marge de tolerància de deu hores negatives i trenta-dues hores positives.

- **Els treballadors que ho desitgin podran gaudir, dins de cada any natural, com a màxim de tres dies de permís a l'any, a compte del saldo positiu de l'horari que tinguin acumulat.**

Si excepcionalment i per necessitats de treball l'empresa sol·licita a un treballador i aquest accepta, que romangui al centre de treball d'Esplugues fora dels límits de l'horari variable, les

hores així realitzades seran autoritzades pel Cap d'Unitat mitjançant enviament del Formulari d'Incidències Horàries corresponent per part del propi col·laborador i es compensaran amb temps equivalent de descans en els quatre mesos següents...”

En l'article 32, s'especifiquen a quines llicències tenen drets els treballadors “...a) **Per matrimoni del treballador/a: 15 dies naturals, a explicar des del dia de l'enllaç, inclusivament.**

b) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats ...

c) Per naixement de fill: 3 dies naturals, ampliables fins a un total de 4 dies naturals quan el treballador necessiti realitzar algun desplaçament superior a 100 Km.

d) Per defunció, accident, malaltia greu o hospitalització del cònjuge, fills, pare o mare (d'un i un altre cònjuge), néts, avis o germans (d'un i un altre cònjuge): 3 dies naturals...

i) Traslado domicili habitual: 1 dia natural.

f) Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu: el temps indispensable...

Parelles de fet:

Tot treballador que tingui parella de fet i compleixi les condicions pactades entre empresa i comitè, té dret a gaudir dels permisos recollits en les lletres b), c), d), quan el causant de tals permisos sigui la seva parella o els familiars de la seva parella enumerats en els citats punts. Perquè una parella pugui acollir-se a aquests drets ha de complir els següents requisits :

- * Haurà d'haver comunicat a l'empresa la seva situació, de parella de fet, mitjançant document emès pel registre d'unions de fet existent a l'ajuntament de la localitat on resideixi.
- * I haurà d'haver transcorregut 1 any des que hagi declarat aquesta situació per accedir a la llicència corresponent.

En aquest cas tampoc trobem clàusula antidiscriminatòria, únicament s'ha trobat en el conveni col·lectiu del Grup Bellsolà.

Primerament, fer una menció a l'article 30, dedicat a la jornada laboral, on l'empresa entrega el calendari laboral anual, amb la distribució de la jornada, la qual cosa està molt bé, per temes organitzatius, per si els treballadors es volen agafar vacances els dies que vulguin per poder practicar la seva religió.

Segon, respecte a l'horari de treball, on els treballadors poden triar l'hora d'entrada i sortida amb un cert marge. És un aspecte positiu, ja que per exemple, els musulmans al llarg del dia fan les supliques, i és com l'oració cristiana. Pels musulmans, l'oració implica uns rituals i paraules en moments específics del dia i de la nit, de tal manera, que amb la flexibilitat de l'horari els

treballadors que practiquen aquesta religió ho poden fer en major mesura.⁵⁵

Així com els divendres i vespres de festiu, el temps de presència obligada en el lloc de treball conclourà a les 13h i pels musulmans és important interrompre la jornada de treball, de divendres a les 13h fins a les 16:30h per poder fer l'oració tots junts.

Pel que respecte al descans diari, no setmanal, l'article 34.4 ET⁵⁶ regula un període de descans diari, quan la jornada laboral excedeix de sis hores, per tant, la pràctica de la religió musulmana pot aprofitar aquest descans diari per realitzar l'oració individual, que l'ha de fer cinc cops al dia. Al tenir l'obligació de realitzar l'oració tants cops al dia, és l'única confessió religiosa que pot trobar dificultats a l'hora de compaginar-ho.

La regla general d'establir un dia i mig de descans, incloent-hi com a dia complet el diumenge, provoca conflictes amb els adventistes, jueus i musulmans, ja que per ells el seu dia festiu és divendres, tot i que els beneficia que dissabte sigui no laborable en la majoria de l'empresa, menys en les de comerç.

Finalment, pel que fa al permís de matrimoni, s'observa com només regula el permís de matrimoni, sense afegir cap clàusula o distinció amb altres matrimonis de qualsevol creença que assortixin efectes civils. Tampoc té una clàusula antidiscriminària, amb la que fer valer el dret dels treballadors practicants d'altres religions diferents de la Catòlica. Com a resultat, en aquest cas, no podria conciliar la seva vida personal i familiar amb la laboral, i a la vegada es produeix una discriminació per raó de religió. Sí que ens parla de la parella de fet, que també ha d'estar inscrita en el registre corresponent, però no s'acaba d'equiparar al matrimoni d'un altra religió. Perquè pot casar-se pel ritual musulmà i no inscriure's, si no vol que produeix efectes civils.

S'ha de tenir en consideració, que tant els espanyols com estrangers, poden escollir la religió que ells vulguin per celebrar el seu matrimoni, ja que com s'ha comentat al principi del treball, ens trobem en un Estat aconfessional amb llibertat religiosa, com regula l'article 16 CE.

⁵⁵ Informació extreta: <https://es.yabiladi.com/prieres/details/203/madrid.html> (última consulta: 01/04/2017). A continuació s'exposa l'horari d'oració dels musulmans del dissabte 1 d'abril fins el dimecres 5 d'abril.

Data	Fajr	Sunrise	Dhuhr	Asr	Sunset	Maghrib	Isha
dissabte 1 abril 2017	05:12	06:14	12:25	15:50	18:36	18:36	19:37
diumenge 2 abril 2017	05:11	06:13	12:24	15:50	18:36	18:36	19:38
dilluns 3 abril 2017	05:10	06:12	12:24	15:49	18:36	18:36	19:38
martes 4 abril 2017	05:09	06:11	12:24	15:49	18:37	18:37	19:38
dimecres 5 abril 2017	05:08	06:10	12:23	15:49	18:37	18:37	19:38

⁵⁶ Article 34.4 ET regula: “Sempre que la durada de la jornada diària continuada **excedeixi de sis hores, haurà d'establir-se un període de descans durant la mateixa de durada no inferior a quinze minuts.** Aquest període de descans es considerarà temps de treball efectiu quan així estigui establert o s'estableixi per conveni col·lectiu o contracte de treball”.

Mitjançant els Acords de cooperació, en el seu article 7 es regula que qualsevol persona pot contraure matrimoni amb efectes civils en la forma religiosa practicant de la religió. Correspon a les autoritats de les religions el control de qui pot contraure matrimoni sota el seu títol.

4.1.5 Conveni Col·lectiu del sector de l'indústria càrnica

El codi del conveni és 99000875011981, l'àmbit territorial en què s'aplica és estatal. Té un àmbit funcional d'empresa o centre de treballs, sigui de sacrifici, especejament, transformació o distribució de carns i els seus derivats industrials, comprnent als processos d'elaboració de plats preparats, cuinats, precuinats, prefregits o fregits en els quals els productes càrnics constitueixin la matèria primera rellevant i fonamental en aquestes indústries càrniques, ja siguin els seus titulars ens públics o privats. El seu àmbit temporal és de l'1 de gener del 2015 al 31 de desembre del 2017. Pertany al sector del càrnic.

Aquest conveni, a diferència dels anteriors, regula a nivell estatal les empreses o centres de treballs càrnics, i no especifica dies de treballs, tot depèn de l'empresa. En el seu article 2.7 estableix la conciliació dels temps de treball amb la conciliació familiar i laboral en relació a la celebració de festivitats.

El Conveni ho regula de la següent manera a l'annex 2 en virtut de l'art.40 : “1. La jornada anual de treball efectiu, tant per a la jornada continuada com per a la jornada partida, serà de 1770 hores.

Els coeficients de descans com a conseqüència dels sistemes de producció mesurats i altres interrupcions, alienes al descans per entrepà, quan per normativa legal o acord entre parts o per la pròpia organització del treball es trobin integrades en la jornada diària de treball, ja sigui continuada o no, es consideraran com de treball efectiu.

El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador es trobi en el seu lloc de treball.

2. Les empreses acollides a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu podran implantar la distribució irregular de la jornada, en atenció a les seves diferents necessitats i sense que això alteri el nombre d'hores pactat anualment.

Els requisits per establir la jornada irregular, que a aquests efectes no es considerarà modificació substancial de les condicions de treball, seran els següents:

- a) La distribució horària es reflectirà a cada calendari laboral abans del 15 de febrer de cada any, en el moment del qual aquest haurà de fer-se públic.
- b) La jornada normal de treball no podrà superar el topall legalment establert de 9 hores ordinàries diàries de treball efectiu, exceptuant el que està disposat en el número 4 d'aquesta norma.

c) Quinze dies abans de fer públic el calendari, l'adreça de l'empresa lliurarà a la representació legal dels treballadors, si la hi hagués, el seu projecte de distribució desigual de la jornada anual, a fi de poder consensuar el calendari amb la referida representació durant cinc dies laborables.”

Aquest conveni estatal no dóna gaire informació sobre la no discriminació per raó de religió i les empreses del sector càrnic, moltes no tenen conveni col·lectiu empresarial. En el cas de que hi hagués concurrència de conveni col·lectius, té prioritats aplicable respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior en les matèries que regula l'article 84.2⁵⁷ ET, una d'elles es l'horari i la distribució del temps de treball i les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

Hi ha empreses que el que han fet ha estat un Acord de Gestió de la Diversitat, com el cas de l'escorxador de Girona SA, el dia 20 de maig de 2008 va signar amb el sindicat CCOO un Acord de Gestió de la Diversitat⁵⁸, que fixa les condicions d'integració dels treballadors estrangers i adapta la filosofia de l'empresa als seus hàbits culturals.

En els últims anys, l'arribada de persones de diferents països ha incrementat la diversitat de la societat, s'ha produït un pluralisme religiós. Una de les maneres per gestionar aquesta diversitat i que es garanteixi la igualtat i no discriminació és mitjançant un Acord de Gestió de la Diversitat. Son acords patrocinats pel Servei d'Ocupació de Catalunya i cofinançats pel Fons Social Europeu amb la finalitat de que el treballador pugui adaptar la seva jornada de treball, els descansos i permisos amb el treball. De tal forma que pugui gaudir d'una conciliació familiar i laboral amb la pràctica de la seva religió o creença.

L'objectiu de l'acord de gestió de la diversitat a l'empresa és⁵⁹:

- Integrar els treballadors i treballadores estrangers en una situació d'igualtat efectiva i de no discriminació.
- Augmentar i millorar la competitivitat de l'empresa per mitjà d'una gestió dels recursos humans adaptada a la realitat d'origen de les plantilles.

⁵⁷ L'article 84.2 ET regula: "a) La quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i els resultats de l'empresa. b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball per torns. c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball per torns i la planificació anual de les vacances. d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors. e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que atribueix aquesta Llei als convenis d'empresa. f) Les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal. g) Aquelles altres que disposin els acords i convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2."

⁵⁸ Segons la Comissió Europea: "la gestión de la diversidad es el desarrollo activo y consciente de un proceso de aceptación y utilización de ciertas diferencias y similitudes como potencial en una organización, un proceso que crea valor añadido a la empresa, un proceso de gestión comunicativa, estratégicamente fundamentado en valores y orientado hacia el futuro". Informació extreta: ec.europa.eu/social/search.jsp. (última consulta: 28/04/2017).

⁵⁹ http://www.ccoo.cat/pdf_documents/acord_gestio_diversitat.pdf. (última consulta: 15/04/2017).

- Facilitar la integració social i laboral dels treballadors i treballadores estrangers i el manteniment de la cohesió social.
- Millorar la qualificació i capacitació professional dels treballadors estrangers salvaguardant els seus drets personals com un factor positiu per al propi desenvolupament empresarial.

Sobre la base de la Directiva 43/2000 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones i la Llei 62/2003 i l'exercici de la negociació col·lectiva, arriben a tres acords:

1. Els sistema de selecció, contractació, promoció i formació per accedir a un lloc de treball ha de seguir un criteri objectiu.
2. L'adopció d'un pla de gestió de la diversitat integrat per onze mesures⁶⁰, on la més destacada per aquest treball es la utilització de la flexibilitat personalitzada dels temps de treball per possibilitar calendaris de treball que permetin la conciliació del temps de

⁶⁰ Considero que és important fer menció a les altres mesures de l'acord, ja que la integració de les persones immigrants en el treball és una condició bàsica per la seva integració social i a la vegada genera una igualtat en el centre de treball.

1: Pla d'acollida a l'empresa que inclogui el coneixement de l'organització empresarial, dels processos de treball i el contingut tecnològic dels llocs de treball a cobrir, així com legislació laboral bàsica, conveni del sector, relacions laborals i drets de ciutadania del nostre país.

2: Ajuda i assessorament dels treballadors i treballadores estrangers en el primer moment per conèixer les necessitats i els problemes més immediats i canalitzar-los als àmbits corresponents: educació, sanitat, habitatge, assessorament jurídic del Centre d'Informació de Treballadors Estrangers (CITE). A tal efecte, es nomenarà un responsable de l'empresa i un altre de la representació sindical encarregats de fer-ho efectiu.

3: Les mateixes persones poden exercir de mediadors en la prevenció o la solució de conflictes de convivència. El pla general ha de prevenir la generació d'àmbits de segregació i afavorir activitats culturals, esportives, socials, etc. que promoguin la convivència i el coneixement mutu.

4: Impartició d'un mòdul formatiu per a quadres d'empresa en relació amb la gestió de la diversitat i la no discriminació amb l'objectiu de dotar-los dels recursos necessaris per donar resposta a la nova realitat social.

5: Establiment d'un pla de formació lingüística que garanteixi la formació i el coneixement de la llengua catalana. En aquest sentit, es poden concertar col·laboracions amb les diverses administracions públiques per garantir una formació de qualitat (com ara el Consorci per a la Normalització Lingüística) i per promoure la traducció de textos d'interès per a les persones estrangeres a les llengües més habituals en l'empresa: conveni col·lectiu, drets i deures en matèria de prevenció de riscos...

6: Anàlisi de les necessitats específiques en matèria de formació professional -i molt especialment, en relació amb la formació en prevenció de riscos- i establiment de les mesures per donar-li resposta

7: Utilització de la flexibilitat personalitzada dels temps de treball per possibilitar calendaris de treball que permetin la conciliació del temps de treball i del personal, en relació amb la conciliació família i treball o la celebració de festivitats de caràcter tradicional o vinculades a opcions dels treballadors.

Aquesta flexibilitat no ha de comportar la reducció del còmput d'hores anuals de treball.

8: Ampliació de permisos, combinant retribuïts i no retribuïts, per adequar-los a les circumstàncies geogràfiques i els mitjans de desplaçament.

Les propostes s'han d'adaptar a l'organització del treball i a les necessitats de la producció. En aquests supòsits, es concretaran les alternatives més adequades.

9: Anàlisi i avaluació de forma periòdica, ordinàriament una vegada a l'any, del desenvolupament concret del pla de gestió de la diversitat. Aquesta avaluació permetrà revisar i reorientar els aspectes del pla que no hagin tingut un correcte funcionament.

10 Anàlisi de la mobilitat dels treballadors i treballadores i els problemes específics de l'acreditació del permís de conduir de les persones immigrades. Sempre es triaran les solucions més sostenibles.

11: Ambdues parts sol·liciten la intervenció i col·laboració del Tribunal Laboral de Catalunya o les administracions corresponents per prevenir i solucionar divergències.

treball i personal, en relació amb la conciliació família i treball o la celebració de festivitats de caràcter tradicional o vinculades a opcions dels treballadors. Aquesta flexibilitat no ha de comportar la reducció del còmput d'hores anuals de treball.

3. El present pla de gestió de la diversitat constitueix en opinió de les parts signants una bona pràctica en l'àmbit de les relacions laborals, al mateix temps que un exercici concret de responsabilitat social en l'empresa. Com a tal les parts gestionaran la seva difusió pública i la seva incorporació als registres diversos de Responsabilitat Social.

En aquest cas, els treballadors musulmans no tindran cap problema per poder practicar la seva oració diària 5 cops al dia.

El Diari de Girona⁶¹ va publicar la notícia, on constava que l'escorxador en el 2008 tenia una plantilla de 52 treballadors, dels quals 37 procedien de diferents països⁶² com Portugal, Colòmbia, Nigèria, el Camerun, el Marroc, Mali, Gàmbia, o l'Aràbia Saudita. Amb lo qual més de mitja plantilla es estrangera, i es il·lògic que es regeixin per festivitats i descansos que afavoreixen a la religió catòlica.

Aquest Acord de Diversitat produeix beneficis per l'empresa⁶³, degut a que té una millora d'organització del treball, facilitant les relacions laborals dins del centre, amb lo qual els treballadors van a treballar contents, com a conseqüència el seu rendiment es major, també redueix l'absentisme en el treball per pràctica de la seva religió o creença, ja que els horaris estan adaptats.

Aquests Acords de Gestió de Diversitat, és un acord d'empresa, que té un contingut limitat i a la vegada no és normatiu, ja que no se'ls aplica cap norma, no segueixen cap norma de l'ET. És a dir, les negociacions d'aquests acords no les regula l'ET, com sí fa amb els convenis col·lectius, en els articles 82 i següents, on regula les matèries que s'exigeixen. Així com tampoc tenen una vigència específica, ni es prorroguen automàticament. En l'acord de l'Escorxador de Girona, diu el dia en què es va firmar l'acord, però no fins quan, ni tampoc si es pot prorrogar. Per tant poden modificar-ho en qualsevol moment.

⁶¹<http://www.diaridegirona.cat/economia/2008/05/21/lescorxador-girona-programa-torns-funcio-hores-doracio-dels-empleats/266929.html>. (última consulta: 15/04/2017).

⁶² En l'Acord de Diversitat de l'Escorxador de Girona, constaten que en el 2008, quan es va firmar l'acord, Catalunya era la comunitat autònoma amb més residents estrangers de l'Estat espanyol, on representaven el 21,62% del conjunt d'Espanya. Actualment al febrer de 2017 la població a Catalunya és de 7.572.714 de la qual 1.067.883 té nacionalitat estrangera, representant 14.1% de la població a Catalunya. Informació extreta: goo.gl/GS3L2G. (última consulta: 01/05/2017).

⁶³ Millora del clima laboral, millora l'organització del treball, evita riscos laborals i accidents de treball, redueix l'absentisme laboral, millora la capacitat creativa i innovadora del capital humà de l'empresa i la seva capacitat d'adaptació a les demandes del mercat, millora d'eficiència en la selecció i la retenció del talent, millora la capacitat d'adaptació a entorns globals, millora de la reputació de l'organització, millora del posicionament en el mercat i suposa avançar en la responsabilitat social empresarial. Informació extreta: http://www.ccoo.cat/gestiodiversitat/documents/diversitat_centres_treball_cat.pdf (última consulta: 01/05/2017).

5. Conclusions

Primera: Al llarg del treball s'ha manifestat com el principi de llibertat religiosa i no discriminació en l'àmbit laboral, reconegut en la CE en l'article 16.1 com a dret fonamental de la llibertat religiosa i de culte, i en el seu article 14, com a dret a la igualtat sense que prevalgui discriminació per raó de religió, és un tema actual a nivell Espanyol i Europeu, on la Unió Europea (endavant UE) també estableix uns valors i uns drets fonamentals. El fet que les dues Directives de la UE, la 2000/43/CE i la 2000/78/CE, es transposessin per la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de Mesures Fiscals, Administratives i de l'Ordre Social, va provocar diverses modificacions legislatives, en particular a l'ET. Ara bé, el dret de llibertat religiosa es va desenvolupar a la LOLR que és del 1980, és de fa 37 anys, així com els Acords de Cooperació, de les entitats religioses, que són del 1992. En els seus articles 12 regulen els descansos, però no han significat cap evolució, atès que remetent a l'article 37 ET, i a la possibilitat de poder modificar els descansos o festes mitjançant pacte, acord o conveni. Es conclou, que els acords de cooperació no donen un dret subjectiu al treballador, ja que sense el consentiment de l'empresari no pot compaginar la pràctica de la seva creença religiosa.

Segona: Quant als acords de cooperació amb les confessions minoritàries, és clar de veure que únicament enumeren les festes religioses que poden ser objecte de permisos laborals, sempre que hi hagi acord entre les parts. L'Acord d'Assumptes Jurídics amb la Santa Seu de 3 de gener de 1979 regula les festivitats que l'Estat reconeix com a dies festius, com per exemple tots els diumenges, de la mateixa manera que de manera conjunta determinen quines festivitats religioses es reconeixen com a dies festius. En efecte, trobem una prevalença de la Santa Seu envers les confessions minoritàries. Ara bé, s'ha de considerar que, la igualtat de les confessions, no comporta un tracte uniforme, ja que, aquest tracte d'igualtat, podria suposar una intromissió en l'organització de les confessions religioses, i per tant, el que comportaria, seria una desigualtat. Per aquesta raó, la cooperació pot ser diferent, per ajustar-se a les circumstàncies de cada confessió.

Tercera: La jurisprudència constitucional ha declarat que la llibertat religiosa comprèn una dimensió interna i una externa. La primera com a “un claustro íntimo de creencias y, por tanto, un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, vinculado a la propia personalidad y dignidad humana⁶⁴”. Respecte a la segona, el tribunal ho defineix de la següent manera: “facultad de los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y

⁶⁴ Neus Oliveras, J. “La evolución de la libertad religiosa en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, Revista Catalana de dret públic, núm 33 (2006), pàg 10.

mantenerlas frente a terceros⁶⁵”. El tribunal enfoca la seva jurisprudència per resoldre els casos com a un principi d'igualtat, perquè la pràctica religiosa del treballador, no pot justificar una diferència de tracte de manera jurídica, és a dir, la igualtat no prohibeix un tracte diferenciat, quan així ho exigeix el tribunal, o sigui acceptable jurídicament, atès que no genera una discriminació, perquè hi ha causes raonables i són proporcionades. No es pot tractar per igual quan les situacions són desiguals.

Quarta: Es pot considerar que la diferència de tracte pot ser constitucionalment vàlida, però no constitucionalment exigida, ja que juga amb el principi de proporcionalitat. És a dir, les obligacions que deriven de la CE i la LOLR són obligacions de facilitar l'exercici de la llibertat religiosa. Per tant, s'observa la necessitat que l'empresari actuï per una bona organització del centre de treball, per així garantir el dret a la llibertat religiosa i la igualtat i no discriminació en l'àmbit laboral, on és necessari que el treballador pugui expressar les seves creences i que l'empresari les respecti. Aquí és on juga el principi de neutralitat amb els interessos que estan en joc, per tal de garantir el dret de llibertat religiosa amb l'empresa. En definitiva, seria garantir que l'empresari només es negués a ajustar l'horari laboral en el cas que fos realment incompatible amb l'organització de treball de l'empresa. Ens trobem davant la igualtat del treballador, la igualtat de tots els treballadors d'una empresa que han de ser subjectes dels mateixos drets fonamentals i dels mateixos deures, sense que les creences siguin un motiu de discriminació. Amb conseqüència, aquest principi d'igualtat del treballador, davant la llei també buscarà evitar que el treballador es justifiqui en la seva creença i vulgui fer-ne un ús inadequat, per obtenir un avantatge respecte a un altre treballador.

Recollint tot el que s'ha dit, trobem el principi d'igualtat en tres vessants: en la llibertat religiosa, en els acords de cooperació i en els drets dels treballadors. Aquest principi modulat pel principi d'igualtat.

Cinquena: És de ben entès que les relacions laborals entre els treballadors i empresaris es regeixen per diferents normes, ordenades jeràrquicament, segons la importància. En aquest cas, trobem les lleis i reglaments de l'Estat, a més de la CE⁶⁶, com a norma suprema, que també conté drets en matèria laboral. El que ens interessa és el dret a la negociació col·lectiva, que entre d'altres també regula la llibertat sindical. Ara bé, la norma bàsica pels treballadors és ET. Regula les relacions laborals i és obligatòria per a tots els treballadors per compte aliena. Ara ja

⁶⁵ *ibíd*, pàg 10.

⁶⁶ En l'article 37.1 CE s'estableix que la llei garanteix el dret a la negociació col·lectiva laboral i dóna força vinculant als convenis col·lectius, per tant, li atorga una eficàcia directe com a un dret constitucional.

sí que arribarien als convenis col·lectius, que com ja s'ha citat són pactes que sorgeixen de la negociació entre els empresaris i representants dels treballadors. Finalment, es trobaria el contracte de treball, com a pacte individual entre les parts i els usos i costums. Per tant, el conveni col·lectiu té la facultat de regular buits normatius. Així, trobem una jerarquia de les normes.

Sisena: Els convenis col·lectius no sempre garanteixen els principis de llibertat i igualtat religiosa, ja que no tots inclouen una clàusula antidiscriminària i el que ho fa és d'una manera molt general, sense concretar res. Es dedueix com el legislador es conforma amb la negociació col·lectiva per instaurar mesures d'igualtat en els convenis col·lectius, distingint clàusules antidiscriminatòries i algunes altres mesures. En particular, en el cas de Decathlon s'estableix un protocol d'actuació en el cas d'assetjament laboral, i en el Grup Bellsolà el conveni col·lectiu conté una clàusula antidiscriminària.

Referent a les empreses analitzades, se'n pot extreure que els únics factors condicionants estan relacionats amb la seguretat del treballador i el desenvolupament de les seves tasques de manera òptima. En el cas del Grup Bellsolà, van amb uniforme per higiene, en Decathlon, no van amb uniforme i no tindrien més limitacions que la seguretat. Per tant, en el cas d'establir alguna limitació no seria en cap cas per motius de religió sinó de funcionalitats, ja que no hi ha cap limitació en els convenis col·lectius analitzats.

Respecte a la conciliació, sigui per motius familiars, religiosos o d'altres, tots els convenis analitzats la tenen en compte a l'hora de gestionar o construir un equip, però tenint presents les necessitats del projecte comercial de cada empresa. Per exemple, d'una banda tenim la Nestlé, treballen de dilluns a divendres pel funcionament de la fàbrica, com succeeix amb el Grup Bellsolà, amb el qual es difícil adaptar-se per la pràctica de la religió, a causa de l'horari establert, tot i que la Nestlé dona una flexibilitat d'horari que el Grup Bellsolà no dona. D'altra banda, Decathlon és una botiga, i concretament la de Platja d'Aro té el seu màxim moment d'activitat en els caps de setmana i com a conseqüència no es pot tenir tot un equip que lliuri aquesta franja. Però sí que seria possible fer conciliació si fos de manera organitzada i rotativa.

Setena: Convé ressaltar que existeixen altres mecanismes, a més del conveni col·lectiu, per poder instaurar mesures d'igualtat, com poden ser els Acords de Gestió de la Diversitat⁶⁷ com

⁶⁷ La Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en la feina i l'ocupació; la Llei 62/2003 de 30 de desembre de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, en el seu article 35 sobre mesures d'acció positiva, diu: "Para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones,

s'ha vist amb l'Escorxador de Girona. Aquests fan compatible la jornada laboral amb les seves pràctiques religioses, entre altres aspectes. S'ha de tenir en consideració que aquests acords no distingeixen entre confessions religioses, ni creences, a l'hora de fer compatible la seva jornada laboral. Un altre mecanisme seria el contracte de treball, aquest sí que es troba regulat en la legislació, a diferència de l'Acord de Gestió de la Diversitat que no. Tot i que el treballador pacta de manera individual, no té tanta força negociadora, com pot succeir en els convenis col·lectius. Ara bé, arran d'aquest pacte entre les parts, poden concretar un vincle contractual i arribar a un acord que empari les creences religioses del treballador. D'aquesta manera, el treballador no estaria obligat a realitzar tasques o obligacions pròpies d'una determinada categoria professional per motius religiosos acceptats per l'empresari.

6. Bibliografia

- Arastey Sahún, M.L. “*Jurisprudencia laboral en materia de libertad religiosa*” en “*El Ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*”. Albacete: Bomarzo, pàgs. 153-174.
- Asensio Sánchez, M. Á. (2015). *Derecho, conciencia y libertad religiosa : derecho y factor religioso*. Madrid : Tecnos.
- Baseiria Martí, J. (2016). “*La diversidad religiosa en la normativa y las políticas de integración de los inmigrantes en España y Cataluña*” en “*El Ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*”. Albacete: Bomarzo, pàgs. 153-174.
- Camas Roda, F. (2016). “*La evolución jurídico Europeo y español del derecho a la libertad religiosa o de creencias en el trabajo*” en “*El Ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*”. Albacete: Bomarzo, pàgs. 7-34.
- Canó Ruiz, I. (2016). “*Días festivos y de descanso*” en *Derecho y Religión Vol. X*, pàgs 183-218.
- Cañamares Arribas, S. (2005). *Libertad religiosa, simbología y laicidad del Estado*, Cizur Menor.
- Carazo Liébana, M.J. (2011). “*El derecho a la libertad religiosa como derecho fundamental*” en *Revista de Filosofía, derecho y política*, núm.14, pàgs 43-74.

discapacidad, edad y orientación sexual, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o se adopten medidas específicas a favor de determinados colectivos destinadas a prevenir o compensar las desventajas que les afecten relativas a las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección”; i l'ET. Recullen el dret a no ser discriminat directa o indirectament en l'accés d'ocupació o ja com a treballadors, per raons de sexe, estat civil, per raó de religió... Aquestes són les normes legals que estan relacionades directament amb la prevenció de discriminació en l'accés al treball i amb les condicions en què presten els seus serveis a l'empresa.

- Escobar Marín, J.A. (2006). *El derecho de libertad religiosa y sus límites jurídicos*, Anuario Jurídico y Económico Escorialense, nº39.
- García Díaz, J.A. (2012). *La libertad religiosa en la negociación colectiva: el descanso semanal, festividades religiosas, permisos y licencias*. Instituto Universitario en Estudios Latinoamericanos, núm 6, pàgs. 1-92.
- Neus Oliveras, J. (2006). “*La evolución de la libertad religiosa en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*” en Revista Catalana de Dret Públic, núm. 33.
- Pertierra Suárez, G. (2006). *Estado y religión: la calificación del modelo Español* en Revista catalana de Dret públic, núm 33, pàgs. 15-42.
- Polo Mercader, M. (2016). “*El tratamiento del derecho a la libertad religiosa en la negociación colectiva*” en “*El Ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*”. Albacete: Bomarzo, pàgs. 81-102.
- Rossell Granados, J. (2008). *La no discriminación por motivos religiosos en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- Salido López, M.M. (2016) “*Libertad religiosa y no discriminación en el ámbito laboral en España: legislación y convenios colectivos*” en Derecho y Religión Vol. XI, pàgs 157-182.
- Suay Rincon, J. i García, J. E. S. (1985). *El principio de igualdad en la justicia constitucional*. Instituto de Estudios de Administración Local.
- Unión de comunidades Islámicas de España. (n.d.). *Estudio demográfico de la población musulmana. Observatorio Andalús*, 18. Extret: <http://ucide.org/es/content/estudio-demografico-poblacion-musulmana>, (última consulta: 2/03/2017).
- Vidal Gallardo, M. (2016). “*Convicciones religiosas y conflictividad laboral a propósito de las festividades religiosas y el descanso semanal*” en Derecho y Religión Vol. XI, pàgs 219-242.

7. Bibliografía web

- <http://ucide.org/es/content/estudio-demografico-poblacion-musulmana>, (última consulta: 02/03/2017).
- <https://laicismo.org/2017/datos-sobre-creencias-o-convicciones-en-espana-anales/46200> (última consulta: 19/03/2017).
- ec.europa.eu/social/search.jsp. (Última consulta: 28/04/2017)

- http://www.ccoo.cat/gestiodiversitat/documents/diversitat_centres_treball_cat.pdf (última consulta 01/05/2017).
- <http://www.observatorioreligion.es/> (última consulta 04/05/2017)

8. Legislació

- Llei Orgànica 7/1980, de 5 de juliol, de la llibertat religiosa.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el text refós de l'estatut dels treballadors, per el que es modifica l'anterior Reial Decret 1/1995, de 24 de març.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa al establiment d'un marc general per la igualtat de tractament en la feina i ocupació.
- Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic.
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de Mesures Fiscals, Administratives i de l'Ordre Social, va provocar varies modificacions legislatives.
- Reial Decret 593/2015, de 3 de juliol, pel que es regula la declaració del fort arrelament de les confessions religioses a Espanya
- Conveni Col·lectiu del Grup Bellsolà S.A i Bellsolà Girona S.L.
- Conveni Col·lectiu Decathlon Espanya S.A.
- Conveni Col·lectiu de l'empresa Nestlé Espanya S.A.
- Conveni Col·lectiu del sector de l'industria càrnica.

9. Jurisprudència

- Sentència del Tribunal Constitucional 19/1985 de 13 de febrer .
- Sentència del Tribunal Constitucional 141/2000 de 29 de maig de 2000.
- Sentència del Tribunal Justícia de la Unió Europea de 14 de març de 2017, assumpte C-188/15

10. Annex

Annex I: Preguntes a María Jose Criado, Responsable de Recursos Humans a l'empresa Grup Bellsolà.

El vostre conveni col·lectiu en l'article 5 fa menció a una clàusula antidiscriminatòria. Ara bé, no es descriuen altres mesures que garanteixin l'efectivitat d'aquesta clàusula, ja que en la jornada de treball descrita anteriorment el descans setmanal és dissabte i diumenge. Quin tipus de mesures teniu a l'empresa que garanteixin l'efectivitat d'aquesta clàusula?

Existeix un comitè d'igualtat, format per operaris de fàbrica i personal d'estructura per tal que tothom pugui comunicar qualsevol incident.

Teniu en consideració les creences o pràctiques religioses dels treballadors? Adapteu els horaris a qualsevol treballador que sigui d'una religió que li estableixi uns horaris d'oració, com seria el cas dels musulmans, o els permeteu iniciar el torn abans en el mes del Ramadà?

Sí tenim en consideració les creences religioses dels treballadors. En el nostre cas, no adaptem horaris per als treballadors si no es per prescripció mèdica.

En el cas del Ramadà, els treballadors han de complir amb la seva jornada habitual, la majoria de treballadors opten per gaudir de vacances. En aquests casos l'empresa sí que facilita el poder donar aquests dies, cobrint els seus llocs de treball.

Una adaptació d'horari generaria una carrega per l'empresa o per els seus companys de feina? Tinc entès que teniu una sala d'oració, on els musulmans poden fer pràctica de la seva religió. Aquest temps d'oració, li computa com horari treballat, o el recupera? Ja que sinó la seva jornada seria inferior a la de la resta de companys que no fan l'oració.

Una adaptació d'horari generaria malestar amb els companys de feina, ja que tothom voldria poder triar el seu horari. Malauradament, la nostra empresa té horaris tancats i no podem donar l'opció al treballador de triar horaris.

Es cert que s'ha fet una sala d'oració dintre de les nostres instal·lacions.

El temps d'oració, li computa com horari efectiu de treball, ja que es dins el seu temps de descans. (temps que tenen totes les jornades superiors a 6h seguides).

Si un treballador necessita una adaptació de vestimenta per motius religiosos, com actueu? Com seria el cas del vel.

La nostra empresa, al treballar amb productes d'alimentació, té unes normes molt estrictes (també amb la vestimenta) entre d'altres. Nosaltres donem tota la roba de treball, inclòs el barret per el cap.

En el cas de permís per matrimoni regulat en l'article 12 del conveni col·lectiu, no queda ben especificat si també s'inclouen les parelles de fet o els matrimonis d'altres religions que estiguin inscrits en el registre corresponent i que per tant, tinguin validesa civil.

El permís per matrimoni li correspondrà sempre i quan el matrimoni estigui inscrit en el Registre Civil.

Annex II: Preguntes a Alicia Tellón, Responsable de Recursos Humans, a la botiga Decathlon de Platja D'aro.

Teniu en consideració les creences o pràctiques religioses dels treballadors?

Crec que fins avui no hi havia hagut ningú en aquesta empresa que parles de la religió. Però si és cert que fa uns mesos, ens van preguntar que si per a nosaltres portar el vel era un inconvenient i la nostre resposta va ser molt clara: "Si una persona treballa i aporta energia positiva i vitalitat a l'empresa, el vel no serà un inconvenient per que pugui aportar aquestes ganes i desenvolupar funcions a la nostre empresa".

Adapteu els horaris a qualsevol treballador que sigui d'una religió que li estableixi uns horaris de res, com seria el cas dels musulmans, o els permeteu iniciar el torn abans en el mes del Ramadà?

La nostre empresa es caracteritza per tenir una capacitat d'adaptació molt gran al treballador. Si una persona amb certes necessitats religioses demana amb un determinat temps, es podria intentar quadrar els horaris per que aquest pugues fer tot allò que per a ell es necessari. Ara bé, quan no es fa la sol·licitud d'aquesta disponibilitat amb antelació i no hi ha la possibilitat d'adaptar els horaris per qüestions de programació d'equip, la persona haurà de respectar el seu horari.

Una adaptació d'horari, generaria una carrega per l'empresa o per els seus companys de feina? Es a dir, si li generaria complicacions a l'empresa, i si els treballadors ho acceptarien, per establir uns horaris per als treballadors amb pràctiques religioses diferents a la catòlica. Ja que en aquest establiment els diumenges es treballa.

Des d'un cert punt de vista sí que hi ha una certa carrega per part de l'empresa. En aquest cas el responsable de secció, qui s'encarrega de generar la planificació d'equip. Per a nosaltres

tenir els col·laboradors contents és molt important i si hi ha certs esdeveniments importants per aquest, en la majoria dels casos es respecta. Ara bé, sempre hi ha d'haver una notificació de canvi amb antelació i marge per tal de poder fer una correcta planificació.

Suposo que a nivell de companys, poc hi ha a dir. Tots tenim prioritats i/o activitats que ens creen més inquietud i que per a nosaltres a nivell personal són importants, per a algú serà molt important poder assistir a les competicions esportives, per a un altre serà anar a missa o fer festa un dissabte.

El que vol l'empresa és no caure en l'egoisme, es a dir, que jo com a persona he de saber que el meu horari en l'empresa on treballo és de dilluns a diumenges i que no sempre faré el mateix horari, però que a més a més no treballo sol i que estic subjecte a les capacitats de producció i en aquest cas de venda de productes i que no sempre podré tenir els horaris fets a mida, que un dia podré fer festa el dia que jo vull, però hi haurà un altre dia que hauré de respectar que els meus companys tinguin festa.

Si un treballador necessita una adaptació de vestimenta per motius religiosos, com actueu? Com seria el cas del vel.

Per a nosaltres en aquest sentit no hi hauria cap impediment, ja que no afecta a les capacitats laborals del treballador. En el cas d'una túnica el tema seria molt diferent, no hi ha la mateixa capacitat de mobilitat ni comoditat i això pot suposar un ris per al col·laborador.

Si una persona treballa al 100%, aporta, comparteix, etc., no hi ha cap impediment en portar un vel.

En l'article 27 es parla de permisos no retribuïts, sempre que hi hagi una causa justificada, la pràctica de la religió, es considera una causa justificada? Un musulmà podria agafar aquest 15 dies per el mes de Ramadà? O Sukkot, festa jueva en commemoració de la fugida d'Egipte, que se celebra durant 7 dies o 9 si es compten les festes associades sol ser a finals de setembre, mitjans d'octubre?.

Quan parlem de causes justificades ens referim a esdeveniments que tinguin una justificació a través d'un document oficial. En una situació en la que una persona tingués la necessitat d'assistir a un esdeveniment religiós se li aconsellaria primer fer ús de les vacances o s'intentaria fer quadrar els dies setmanals festius per tal de que aquesta persona tingués lliures certs dies.

L'article 46 del conveni fa menció a l'assetjament laboral, es pot interpretar com assetjament laboral per raó de religió? En el cas de que un treballador de diferent religió assetgi a un altre per aquest motiu, se li aplicarà les sanciones que s'especifiquen en aquest article?.

Completament, a l'entorn de treball hi ha d'haver respecte i si una persona, per les raons que siguin, no es capaç d'entendre-ho se li aplicaran les sancions corresponents. Les diferències religioses són creences personals que no han d'intervenir en l'entorn de treball, també parlem de treball en equip, per a nosaltres que una persona, què per raons religioses genera mal entorn de treball i provoca mal estar en un altre company de feina, és una raó de pes perquè aquesta persona es plantegi si vol treballar amb nosaltres.