

La objeción de conciencia en el ámbito laboral: descanso semanal, fiestas laborales e interrupción de la jornada de trabajo.

COLOMA ELENA COLOMA GAÑÁN
JUAN ANTONIO ORGAZ GARCÍA
MARCOS VERGARA PÉREZ
Universidad Carlos III de Madrid

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN.
2. CONCRETA PROBLEMÁTICA: descanso semanal, fiestas laborales e interrupción de la jornada laboral.
3. EVOLUCIÓN EN LA REGULACIÓN.
4. NORMATIVA ACTUAL.
5. JURISPRUDENCIA: especialmente STC 19/85.

1. INTRODUCCIÓN.

La primera de las preguntas que debemos hacer frente es la de saber si el derecho al descanso semanal y al festejo de la fiestas religiosas forman parte o no del contenido del derecho de libertad religiosa.

Si bien sobre el festejo o conmemoración de las fiestas religiosas no existe debate alguno, por cuanto está expresamente establecido en el art. 2.1.b) LOLR, respecto del descanso semanal las posiciones están divididas. Su no inclusión en el citado precepto ha llevado a parte de la doctrina a pensar que no forma parte del tal derecho. Sin embargo, parece indiscutible que estamos ante un supuesto de objeción de conciencia, y dado que en nuestro OJ no existe un derecho constitucionalmente reconocido a la objeción de conciencia, su protección a través del derecho a la libertad ideológica parece la única salida lógica posible.

La objeción de conciencia ha sido tradicionalmente definida como la oposición a una ley, norma o imposición legalmente establecida que contradiga las propias convicciones; siendo objeción la razón con la que se impugna algo, y conciencia el conocimiento íntimo del bien que debemos hacer y del mal que debemos evitar.

Pero no podemos quedarnos en una definición tan "superficial" por cuanto, de un lado, en ciertas ocasiones es el propio OJ el que permite realizar tal objeción, con lo cual no estaríamos ya oponiéndonos a una norma, sino optando entre los supuestos que se nos ofrecen (perdiéndose en parte el auténtico sentido de la objeción) y, de otro lado, al tener en cuenta las propias convicciones, la definición se complica, existiendo tantas objeciones y matizaciones como sujetos expresen sus propias convicciones.

A pesar de no ser una manifestación de desobediencia revolucionaria, en cualquier caso ningún Estado puede admitirla de forma genérica, pues desprovee de fundamento al Estado de Derecho. Por esta razón, la OC está profusamente regulada en aquellos ordenamientos jurídicos en los que se acepta, no pudiendo ser tachada ya de antidemocrática, pues se ejercita de acuerdo con la normativa vigente.

Legalizada ya la objeción de conciencia pareciera como si el individuo hubiera conseguido situarse por encima del legislador, destacando e imponiendo su opción individual sobre la normativa común, hecho que no ocurría desde el advenimiento del Estado Moderno. Sin embargo, esto no es tanto así, pues la propia existencia de la posibilidad de objetar es una concesión del Estado, en tanto que no trastoque los principios o valores esenciales de la vida en común, pues en caso contrario tal posibilidad se vería cercenada por el propio OJ.

En esta dialéctica se ha movido la doctrina y jurisprudencia actual, vacilando ante la necesidad de regular esta figura o de no hacerlo (y tomar como base la regulación del derecho de libertad religiosa).

En el ámbito laboral la objeción de conciencia se perfila con caracteres propios. Desde un punto de vista teórico la relación laboral es voluntaria, y siempre podría alegarse que no existe obligación de establecerla. En cambio la

realidad es bien distinta, y la obtención de recursos económicos para llevar a cabo una vida digna se presenta como elemento indispensable para cualquier individuo.

Dentro del entorno social actual todos necesitamos realizar alguna actividad laboral para ganarnos la vida, sin embargo la existencia de convicciones religiosas diferentes en nuestra sociedad genera dificultades a la hora de compaginar las conmemoraciones y deberes propios.

En una sociedad donde toda la población tuviese unas convicciones morales o religiosas homogéneas este problema estaría superado, por cuanto las fechas señaladas serían para todos las mismas. Pero la realidad se nos muestra siempre más compleja, y en unas sociedades absolutamente multiculturales como las que disfrutamos en este momento aparecen necesariamente conflictos.

El establecimiento de un Estado democrático y de Derecho, en el que la defensa de las libertades y derechos fundamentales de los ciudadanos se presenta como fin último ineludible, provoca la necesidad de regular estas situaciones, como única forma de garantizar las propias convicciones individuales y su ejercicio auténtico. Por ello se tiene en cuenta siempre la existencia de otros bienes y derechos constitucionalmente recogidos, como el de libre empresa (art. 38 CE), para poder conjugar su ejercicio con el de aquéllos en los casos de conflicto.

2. CONCRETA PROBLEMÁTICA.

Realizada una introducción principalmente teórica pasamos ahora a analizar la concreta problemática a que se enfrentan las distintas confesiones.

Por lo que respecta al **descanso semanal**, el conflicto se ciñe únicamente a los creyentes judíos y a algunas de las

iglesias evangélicas, como la Unión de Iglesias Adventistas del Séptimo Día, en las cuales el descanso semanal coincide con el sábado o *descanso sabático* (*Sabbath*), unido a la tarde del viernes.

En el caso de las **festividades religiosas**, la solución es algo más complicada. En el acuerdo con la FEREDE no se realiza mención alguna pues las festividades católicas son compartidas por la mayoría de las Iglesias integradas en dicha federación. Los judíos añaden a las fiestas de carácter general establecidas en el art. 37.2 ET trece fiestas propias¹, sobrepasando el límite de 14 establecido por el ET. Para los Musulmanes son fiestas propias² un total de 10, con lo que no superan el límite antes referido.

Además cabe señalar el deber de los creyentes musulmanes de solicitar la **interrupción de la jornada laboral** los viernes de cada semana, desde las 13:30 hasta las 16:30 horas, para dar cumplimiento a sus obligaciones religiosas (rezo colectivo obligatorio y solemne), así como la conclusión de la jornada laboral una hora antes de la puesta de sol durante el Ramadán. Estas horas dejadas de trabajar en caso de acuerdo con el empresario deberán ser recuperadas sin compensación económica alguna.

3. EVOLUCIÓN EN LA REGULACIÓN.

Hasta el año 1967 no existió "oficialmente" en España problema alguno con la objeción de conciencia en el ámbito laboral, pues no se reconocía ningún derecho a los creyentes de aquellas confesiones que fuesen distintas a la católica a celebrar sus festividades o tiempos de descanso. Las únicas festividades que se reconocían eran las católicas, recogiendo lo previsto en el Código de Derecho Canónico, y el descanso dominical estaba instaurado con carácter general.

Era esta una situación hasta cierto punto "normal", predecible, teniendo en

cuenta que nos encontrábamos en un Estado confesional y no democrático como era por aquel entonces el nuestro.

Pero esta situación varía, si bien no sustancialmente, con la promulgación de la Ley de libertad religiosa de 1967, consecuencia ésta de la llegada a nuestro OJ de las corrientes renovadoras procedentes del Concilio Vaticano II. Decimos que la situación varía, pues se permite a los miembros de las diferentes confesiones conmemorar sus festividades propias; si bien no lo suficiente, pues tal posibilidad se limitaba a ausentarse del puesto de trabajo para cumplir sus deberes religiosos, y siempre bajo el permiso del empresario.

De este modo, lo que ya anteriormente a la aparición de dicha ley podía haber permitido un empresario a sus trabajadores no católicos, se positiviza en una norma de carácter general, de forma restringida, reflejo de la escasa convicción del Régimen sobre la bondad de dicha medida.

Con la llegada de la Constitución en 1978 el asunto toma otro cariz pues, tal y como se expuso en la introducción, la existencia de derechos fundamentales como los de libertad religiosa, igualdad o cooperación con las confesiones exigen tal novación.

En 1980 aparece la LOLR, que incluye en su articulado como manifestación del derecho fundamental de libertad religiosa el derecho a conmemorar las festividades religiosas (art. 2.1.b LOLR). Esta normativa se completa en el tema que estamos estudiando con la presente en el Estatuto de los Trabajadores, que en su art. 37 regula la cuestión del descanso semanal y de las festividades laborales.

Respecto del descanso semanal se establece como regla general, art. 37.1 ET, que se disfrutará el día completo del domingo y la tarde del sábado o mañana del lunes. Sin embargo, se preveía la posibilidad de que por contrato de trabajo, convenio colectivo, disposición

¹ Año Nuevo (Rosh Hashaná), 1º y 2º día; Día de la Expiación (Yom Kippur); Fiesta de las Cabañas (Succoth) 1º, 2º, 7º y 8º día; Pascua (Pesaj) 1º, 2º, 7º y 8º día; y Pentecostés (Shavuot) 1º y 2º día.

² Al-Hiyra, 1º de Muharram, primer día del Año Nuevo Islámico; Achura, 10º día de Muharram; Idu Al-Maulid, 12º de Rabiu al-Awal, nacimiento del Profeta; Al-Isra Wa Al-Mi-Ray, 27º de Rayad, fecha del Viaje Nocturno y la Ascensión del Profeta; Idu Al-Fitr, días 1º, 2º y 3º del Shawwal y celebra la culminación del Ayuno del Ramadán; y Idu Al-Adha, días 10º, 11º y 12º de Du Al-Hyyah y celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

legal o permiso expreso se regulase otro régimen.

En el caso de las festividades religiosas el art. 37.2 ET no incluía mención alguna a la posibilidad de establecer otro régimen. "obligando" a respetar como fiestas de ámbito nacional las provenientes del catolicismo, pudiendo las CC.AA. introducir alguna novedad en su territorio. Sin embargo, con la mencionada previsión legal establecida en el art. 2.1.b) LOLR el régimen era sustancialmente el mismo al que aparecía en el caso del descanso semanal. A saber, se dejaba la solución del problema a la autonomía de las partes, lo que en última instancia significaba, dado el enorme diferencial de fuerza negociadora de una y otra parte, una casi total discrecionalidad del empresario a la hora de conceder o no las concretas modificaciones del calendario laboral, no existiendo norma alguna que siquiera le obligase a alegar causa justa en caso de rechazar la propuesta que le fuese presentada por los sujetos afectados.

De este modo el Estado se "lavaba las manos" y dejaba hacer, no obstruía el ejercicio de los derechos de las minorías (lo cual hubiese sido notoriamente inconstitucional), pero tampoco facilitaba la solución del problema, dejando a los trabajadores afectados por el conflicto en una situación de inferioridad manifiesta. Conculcaba de esta manera a nuestro entender la obligación que el art. 9 CE le impone de "promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas", así como la "remoción de obstáculos que impidan o dificulten su plenitud"; es decir, actuando de forma contraria a la Constitución.

Por consiguiente, a pesar de los esfuerzos por regular esta materia e intentar dar una salida a un conflicto tanto tiempo latente, la situación no era muy diferente a la que existía en la época franquista anterior, pues en última instancia seguía siendo decisiva la postura que el empresario tomase ante el problema.

Paradójicamente un derecho como el de la libre empresa, regulado en la sección segunda, capítulo segundo del título primero de la CE, "de los derechos y deberes de los ciudadanos", se imponía prácticamente en todo supuesto a un derecho como el de libertad religiosa, recogido en la sección primera, "de los derechos fundamentales y de las libertades públicas", cuando a primera vista el resultado debiera ser el contrario. Esto no quiere decir que en todo caso deba primar el derecho a la libertad religiosa frente al de la libre empresa (resultado incompatible con el progreso del sistema productivo nacional), sino que, como veremos en el siguiente apartado, debe existir una ponderación de ambos en cada caso concreto para, a tenor de las específicas circunstancias, hacer que uno se imponga sobre el otro.

Con esta regulación los conflictos no tardaron en multiplicarse, sobre todo una vez que la ciudadanía tomó conciencia del nuevo sistema político, que le ofrecía un compendio de derechos inalienables y garantizados, para cuya protección podía acudir a los órganos judiciales con total libertad. Al tiempo que las confesiones minoritarias comenzaban a salir de sus "guethos" y sus miembros se sentían libres para declarar su adhesión a las mismas y defender así sus derechos.

La suma de estos factores, unido al principio de la cooperación del Estado con la confesiones religiosas, lleva a estos actores a promover la firma de acuerdos para regular, junto a otros muchos puntos, la solución al problema que venimos tratando.

4. NORMATIVA ACTUAL.

Así las cosas, Estado y confesiones se pusieron manos a la obra con el fin de regular la situación de una forma clara y que respetase al máximo el derecho a la libertad religiosa.

La tónica general presente en las propuestas o proyectos de acuerdos con las

distintas Federaciones que agrupaban a las confesiones acatólicas fue la de sustituir los días festivos establecidos como regla general en el ET por aquellos propios de cada confesión, con el único límite de que tal sustitución no resultase incompatible con la organización empresarial. De este modo, los fieles de las distintas confesiones podrían cumplir con sus deberes relativos tanto al descanso semanal como a las festividades religiosas.

Pero esta línea argumental se truncó con la aparición en escena de la STC 19/85, que en el siguiente epígrafe comentaremos de forma extensiva. Defendía el Tribunal Constitucional la no obligación del empresario de conceder un descanso semanal alternativo al domingo, (si bien tal reclamación pudiera ser legítima), amparándose en la actual secularización de dicho descanso.

No le faltaba razón al Alto Tribunal al considerar que el descanso semanal dominical había pasado de ser un hecho meramente religioso, de origen católico, a cristalizar como costumbre en el mundo occidental. Sin embargo, dicha cristalización no obsta para que los creyentes de otras confesiones puedan alegar prácticas divergentes, incompatibles con las generales de la población católica, pero que merecen igual protección, respeto y consideración dentro de un Estado aconfesional y democrático.

Cuestión distinta es la concerniente a las festividades, cuyo significado religioso es indiscutible y difícilmente separable de esta práctica.

Apoyándose en la doctrina establecida en la citada sentencia, el Consejo de Estado, al tiempo de ser requerido para informar sobre los proyectos de acuerdos en marcha, declaró que la materia del descanso semanal y las festividades religiosas no eran consecuencia del principio de libertad religiosa consagrado en el art. 16 CE. De este modo la cooperación entre el Estado y las Confesiones no podría alcanzar tales materias, so pena de resultar contraria al sistema laboral vigente

Esta postura restrictiva del derecho a la libertad religiosa se acabó imponiendo, y la regulación resultante de los Acuerdos de 1992 vino a consolidar la situación anterior a los mismos, por cuanto los artículos 12 de cada uno de los Acuerdos (con la FEREDE -Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España-, la FCI -Federación de Comunidades Israelitas de España- y la CIE -Comisión Islámica de España-) establecen como elemento necesario e ineludible para el disfrute del descanso semanal y de las festividades religiosas propias el acuerdo con el empresario.

El acuerdo entre las partes del contrato laboral puede alcanzarse en diferentes momentos. Así, la mejor solución al conflicto es que se alcance en la fase precontractual, lo cual estaba ya permitido con anterioridad a dichos Acuerdos con las confesiones. La situación se complica cuando no es posible alcanzar tal acuerdo *ab initio*, porque el empresario sea inflexible en las condiciones que ofrece, planteándose la doctrina la obligación del Estado de intervenir en esta ocasión, facilitando el ejercicio de las creencias propias, sobre todo en el supuesto de empresas públicas.

Igualmente puede alcanzarse el acuerdo en fase postcontractual, bien porque el trabajador ocultase inicialmente sus creencias o desconociese sus derechos, o porque se haya convertido a una confesión distinta tras la firma del contrato. En este caso el mutuo acuerdo es indispensable, pues se produce una modificación sustancial de las condiciones del contrato laboral. Ante esta alteración pudiera alegar el empresario el principio *pacta sunt servanda*, evitando con ello que prospere la petición del trabajador y pudiendo activar el despido por falta de asistencia al puesto de trabajo, pues con la actual normativa no se le puede obligar a alcanzar un nuevo acuerdo.

Esta solución tan radical no nos parece la más adecuada, no sólo por que priva de protección a parte del contenido esencial del derecho a la libertad re-

ligiosa, al impedir la conmemoración de las festividades propias y el ejercicio de otros deberes, generando de esta forma una discriminación entre los individuos con creencias diferentes, sino porque al mismo tiempo niega todo sentido a los Acuerdos Estado-Confesiones, que quedarían en este campo como normas inútiles, que en nada modificarían la regulación anterior.

Para alcanzar una solución constructiva en términos de equidad en los dos ámbitos mencionados, debemos partir del sentido presente en los Proyectos de los Acuerdos Estado-Confesiones. De esta forma, la no consecución de un acuerdo entre las partes tanto en fase pre como post-contractual, sólo puede tener como causa justa la imposibilidad de compaginar la organización empresarial con los deberes religiosos de los trabajadores. De no ser así volveríamos a caer en el reino de la discrecionalidad empresarial (situación inconstitucional), y ante el despido del trabajador por no asistir a su puesto para cumplir con sus creencias podría alegarse en juicio la obligación de las partes contratantes de colaboración y buena fe (art. 20 ET).

Entendemos que esta es la postura que concilia de la mejor forma posible los derechos e intereses en juego de las partes, y que se irá decantando en la jurisprudencia venidera, armonizando la protección de los derechos personales con las necesidades organizativas del sistema productivo.

Con base en los mismos deberes religiosos de conmemorar ciertas fiestas y descansar en unos concretos días de la semana, aparecen problemas en el campo de la enseñanza y de las oposiciones a las Administraciones Públicas. Sin embargo, la solución reconocida en estos ámbitos es radicalmente distinta, pues se otorga a los ciudadanos de las confesiones minoritarias un auténtico derecho subjetivo que las instituciones deben respetar, invirtiéndose la carga de la prueba, con lo que la negativa deberá ser motivada. Así, se dispensa a los alumnos de la asistencia a

clase y de la celebración de exámenes en dichas fechas, a petición propia o de sus padres; solución similar a la establecida en el caso de las oposiciones para el ingreso en la Administración Pública (siempre que tal cambio sea posible).

5. JURISPRUDENCIA: especialmente STC 19/85.

La fijación del día de descanso semanal de forma y con carácter dispositivo a través de pacto trabajador-empresa, tiene su origen y raíz primordial en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Dicho Tribunal ha sido el artífice del criterio, marcando una pauta en función de la cual los posteriores acuerdos con las diversas confesiones han recogido tal necesidad de acuerdo, cristalizándose los mismos en las anteriormente mencionadas leyes 24, 25 y 26/92 (en cuyos Anexos se localizan tales acuerdos). Por tanto, la relevancia de dicha sentencia ha sido fundamental en cuanto directora de la normativa positiva posterior a los acuerdos.

La sentencia fundamental, que serviría para poner de relieve los criterios que se utilizan en la resolución de los casos y sus consecuencias para la libertad religiosa, es la *sentencia del Tribunal Constitucional 19/1985, de 13 de febrero*. Según la misma, "el descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que dice el artículo 37.1 del Estatuto del Trabajador se organiza en la empresa de que se trate con arreglo a la regla general, según la cual, se comprende el domingo en ese descanso, regla que pertenece al ámbito de lo dispositivo, pues cabe por convenio colectivo o contrato de trabajo, se pacte una regulación distinta".

Para un análisis más en profundidad de dicha solución, así como de los problemas conexos presentados por la misma, se habría de partir del propio supuesto de hecho. Dicho supuesto es el siguiente: una trabajadora es despedida por haber dejado de asistir al trabajo.

La razón de esta conducta se debe a sus creencias religiosas y pertenencia a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, que le imponía la inactividad laboral desde la puesta de sol del viernes a la del sábado. La adscripción a dicha confesión religiosa se produjo con posterioridad a la suscripción del contrato con la empresa. En esta situación, la recurrente solicita del Tribunal en el recurso de amparo, se reconozca su derecho al descanso semanal no en domingo, sino en los días que su religión prescribe.

La argumentación y el problema a resolver por el Tribunal, gira fundamentalmente en torno a dos centros de interés. Uno, consiste en la determinación de los términos en conflicto, mientras que el segundo, versa sobre la conexión del art. 14 de la Constitución en relación con el art. 16 del citado texto constitucional.

Con respecto al primero, los términos del problema se plantean entre un derecho constitucional fundamental: el derecho de libertad religiosa y una libertad reconocida constitucionalmente: la organización de la empresa como parte de la libertad de empresa que supone la potestad para organizar libremente el proceso de producción. Así, el cumplimiento de las obligaciones religiosas que su creencia le impone y el cumplimiento de las obligaciones laborales se ven contrapuestas, lo que lleva a la recurrente a exigir la modificación del contrato, de forma que el descanso general dominical reconocido, se traslade en su caso al sábado.

El T.C. sostiene que la modificación de un contrato sobre la base de un cambio puramente fáctico (el de sus ideas o creencias religiosas) supone llevar el principio de sujeción de todos a la Constitución a extremos inaceptables por contrarios a principios que, como el de la seguridad jurídica, son también objeto de garantía constitucional (supondría una modificación sustancial unilateral de las condiciones de trabajo por la trabajadora, contraria a dicha seguridad jurídica). Por tanto, la pretensión de la

trabajadora en este punto se encuentra ya rechazada por el Tribunal. Todo ello, unido al carácter dispositivo y paccionado del día de descanso semanal, lleva al T.C. a desplazar el núcleo del problema al ámbito de lo privado, confiando la defensa de los derechos fundamentales sólo a la lógica contractual. Con ello, se alcanzan resultados insatisfactorios, dado que el Estado en esta situación se limita a no "obstruir", en vez del mandato constitucional de "facilitar" y garantizar el disfrute de los derechos fundamentales.

Con respecto al segundo problema, la conexión de los arts. 14 y 16 de la Constitución es tratada en los fundamentos jurídicos 2 y 3, conduciéndonos al ya tratado carácter paccionado del descanso dominical. En estos fundamentos jurídicos, se considera que pretender un trato distinto en materia de jornada por pertenecer a una determinada creencia religiosa no supone asegurar un trato igualitario, sino todo lo contrario... el otorgamiento de un descanso semanal distinto supondría una excepcionalidad que, aunque pudiera estimarse como razonable, comportaría la legitimidad del otorgamiento de esta dispensa del régimen general (descanso dominical), pero no la imperatividad de su imposición al empresario (carácter paccionado del descanso). Así, el descanso semanal corresponde en España al domingo, porque este día de la semana es el consagrado por la tradición, habiéndose secularizado dicho día.

En consecuencia, y en conclusión de la jurisprudencia, se entiende que la vía de solución debe dirigirse, siempre que las obligaciones laborales de la empresa lo hagan posible, a favor del otorgamiento de una relación laboral acorde con las creencias o convicciones religiosas del trabajador que, aunque aconsejable, no supone una imperatividad para el empresario. Ahora bien, la potestad atribuida al empresario de poder otorgar o no dicho privilegio no puede ser discrecional y absoluta, sino que ha de ser "razonable": es decir, que el margen de maniobra para rechazar la pretensión

del trabajador se encuentre reducido a los supuestos en que, de aceptarse la pretensión del trabajador, se derivaría un grave perjuicio para la empresa. En la situación planteada parece que la empresa hiciera ni siquiera el mínimo esfuerzo para adaptarse a las exigencias de conciencia de la trabajadora.

En este sentido, y consolidando el criterio jurisprudencial marcado por la sentencia del T.C. de necesidad de acuerdo *inter partes*, la sentencia del TS, sala 6ª, de 20 de abril de 1988, resuelve de forma similar dando prioridad al acuerdo entre las partes para el disfrute del descanso semanal. Esta sentencia, resuelve la situación de un trabajador perteneciente a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, que igualmente pide la sustitución del día de descanso, debido a un imperativo de conciencia de abstenerse de toda actividad en sábado.

La empresa, en un primer momento, le concedió dicha sustitución, pasando el descanso del domingo al sábado. Con posterioridad, la empresa decide dejar sin efecto el cambio mencionado, teniendo que volver a prestar sus servicios en sábado. Ante ello, el trabajador se ausenta el sábado, pero las horas laborales son recuperadas por éste sin perjuicio empresarial, ofreciendo al mismo tiempo el trabajador soluciones alternativas a la empresa. Tras reiteradas faltas de jornada en sábado, sin que ninguna de las propuestas del trabajador sean aceptadas por la empresa, se acaba despidiéndole.

El Tribunal, después de aceptar los mencionados fundamentos jurídicos de la sentencia 19/85 del T.C., estima que concurren circunstancias distintas a las de ésta para fallar en favor del recurrente, dado que la autorización que a éste se le concedió inicialmente, tiene carácter de acuerdo habilitante. Esta conducta-acuerdo, supone una novación del primitivo contrato por acuerdo de las partes, por lo que la posterior supresión de dicha autorización por la empresa ha de calificarse de acto unilateral del empresario, modificativo de las condiciones de trabajo.

En el plano del **derecho comparado**, los criterios jurisprudenciales españoles en relación al descanso semanal y festividades religiosas, poseen un parangón casi idéntico. A estos efectos, resulta una vez más de sumo interés la realidad norteamericana, sobre todo por la diversidad de cultos existentes, lo que ha generado una práctica jurisprudencial rica de estudio.

Centrándonos en el caso específico de los Adventistas del Séptimo Día que el enunciado de la práctica propone, el caso más relevante, en cuanto a sus repercusiones y fijación de doctrina y precedente, es el caso *Shebert vs. Verner*. Como resumen del criterio sentado (que ha tenido un enorme y prolongado impacto en el tratamiento de la libertad religiosa en Estados Unidos), la jurisprudencia y legislación estadounidense ha obligado a los sujetos de la relación laboral (empresario, trabajador, y en su caso, sindicatos) a buscar un arreglo o acuerdo denominado *reasonable accommodation* ("acomodo razonable"), en el desarrollo normal de trabajo y en las relaciones con los demás trabajadores en el marco de los derechos en conflicto.

BIBLIOGRAFÍA:

Acuerdos del Estado español con confesiones religiosas minoritarias; Monografías Jurídicas; coordinadores: Reyna y Félix Ballesta; Ed Marcial Pons, Madrid 1996.

Los acuerdos del Estado con confesiones acatólicas; Joaquín Mantecon Sancho; Colección monografías jurídicas, económicas y sociales; Universidad de Jaén, 1995.

Derecho Eclesiástico; Ibán, Prieto y Motilla; Editorial McGraw Hill, Madrid 1997.

Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes; varios autores; Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca, 1994.

El factor religioso ante el Tribunal Constitucional; Rodríguez Chacón; Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense, Madrid, 1992.

Objeción de conciencia en Derecho español y Derecho Comparado; Navarro Valls y López Alarcón; Ed MacGraw-Hill, Madrid 1997.

Objeción de conciencia y libertad religiosa e ideológica; González del valle; revista de Derecho Privado, abril 1991, pags. 278-282.

La igualdad y la libertad religiosa en las relaciones de trabajo; Contreras Mazarío, J.M.; Ministerio de Justicia, Secretaría General Técnica; abril-junio 1991, pags. 182-195.

NORMATIVA:

Constitución española de 1978, especialmente arts. 14 y 16.

RD legislativo/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 37.

RD 1346/1989, de 3 de noviembre.

Leyes 24, 25 y 26/92, de 10 de noviembre, por las que se aprueban respectivamente los Acuerdos de Cooperación del Estado con la FEREDE, la FIE y la CIE.

LO 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa.

JURISPRUDENCIA:

STC 19/85, de 13 de febrero.

STS, sala sexta, de 20 de abril de 1988.

TS de los EE.UU.: caso Shebert vs Verner, 24 de abril de 1963.

1. Principio constitucional de igualdad de

4. Sobre la posibilidad de objeción de conciencia

4.1. Antecedentes normativos en España

4.2. Conclusiones

5. El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores

El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, que establece el derecho de objeción de conciencia, constituye un elemento esencial del sistema de relaciones laborales. Este artículo se refiere a un problema de conciencia, concretamente, la objeción del trabajador de una figura no sujeta a pago. De ahí se deduce que la objeción de conciencia se refiere a los hechos laborales, concretamente, a los hechos laborales que constituyen un elemento esencial del sistema de relaciones laborales. Este artículo se refiere a un problema de conciencia, concretamente, la objeción del trabajador de una figura no sujeta a pago. De ahí se deduce que la objeción de conciencia se refiere a los hechos laborales, concretamente, a los hechos laborales que constituyen un elemento esencial del sistema de relaciones laborales.

Normativa anterior ha sido la ley de objeción de conciencia y objeción de conciencia de una institución de carácter público que ofrece su servicio en el territorio de un municipio. Este artículo se refiere a un problema de conciencia, concretamente, la objeción del trabajador de una figura no sujeta a pago. De ahí se deduce que la objeción de conciencia se refiere a los hechos laborales, concretamente, a los hechos laborales que constituyen un elemento esencial del sistema de relaciones laborales. Este artículo se refiere a un problema de conciencia, concretamente, la objeción del trabajador de una figura no sujeta a pago. De ahí se deduce que la objeción de conciencia se refiere a los hechos laborales, concretamente, a los hechos laborales que constituyen un elemento esencial del sistema de relaciones laborales.