

GUILLERMO L. BARRIOS BAUDOR

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos (Madrid)

IVÁN JIMÉNEZ-AYBAR

Doctor europeo en Derecho e Investigador de la Universidad de Navarra

Profesor del Curso de Experto profesional en cultura, civilización y religión islámicas (UNED)

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Pere CARRERA BONADONA, don José Ignacio GARCÍA NINET, don Rafael ORTIZ CERVELLÓ, don Francisco PÉREZ DE LOS COBOS, don SALVADOR DEL REY GUANTER y doña Mar SERNA CALVO.

Extracto:

INTEGRADO en el proyecto de investigación «El Islam en el ámbito laboral y de la Seguridad Social en España», del que el presente trabajo no sería sino un resultado parcial, a través de éste se pretenden analizar los efectos jurídicos derivados de algunas prácticas religiosas musulmanas en los ámbitos citados. En concreto, se analizan la profesión de fe, la oración, el ayuno durante el Ramadán, la peregrinación a La Meca, las festividades y las prescripciones alimenticias.

Dicho análisis parte del siguiente punto de partida: la posibilidad de que un trabajador musulmán pueda hacer compatible su actividad laboral con la práctica de su religión, no sólo se halla genéricamente amparada por el derecho de libertad religiosa regulado en el artículo 16.1 de la Constitución Española, sino que encuentra un respaldo legal específico en el Acuerdo de cooperación firmado en 1992 entre el Estado español y la «Comisión Islámica de España», aprobado mediante la Ley 26/1992, de 10 de noviembre.

A tal efecto, tras unas consideraciones genéricas sobre el culto del Islam en España, en primer lugar se describe a grandes rasgos el contenido de las prácticas religiosas musulmanas objeto de análisis. En segundo lugar, se constata de qué manera el Acuerdo de cooperación regula las especificidades propias del culto islámico y el modo de desarrollarlas en el ámbito laboral, así como en qué medida cuestiones de esta índole se van haciendo presentes dentro del campo de la negociación colectiva. Y, en último término, se identifican los principales puntos de conflicto (ilustrándolos en ocasiones a través de jurisprudencia), así como las carencias normativas existentes, proponiendo las oportunas soluciones. Todo ello refrendado con los resultados parciales de una encuesta dirigida a trabajadores musulmanes de diversas partes de España.

Sumario:

Presentación.

I. El Islam en España.

1. Inmigración e integración del Islam en España.
2. La práctica de la religión musulmana en un contexto migratorio.

II. Aproximación al marco normativo de la práctica del Islam en el ámbito laboral español.

1. La Constitución Española de 1978 y la Ley Orgánica de Libertad Religiosa de 1980.
2. El Acuerdo de cooperación de 1992 entre el Estado español y la Comisión Islámica de España.
 - A) El Islam como Confesión firmante del Acuerdo: la cuestión del «notorio arraigo».
 - B) El *iter* del Acuerdo.
 - C) El contenido del Acuerdo de cooperación.

III. El reconocimiento de la práctica del culto islámico en el Acuerdo de cooperación: su incidencia en el ámbito laboral.

1. La práctica del culto islámico.
 - A) Prácticas básicas o directas.
 - B) Prácticas secundarias o indirectas.
2. La incidencia de las prácticas religiosas en el ámbito laboral.
 - A) Consideraciones previas.
 - B) Manifestaciones concretas.
 - a) La profesión de fe.
 - b) La oración.
 - c) El ayuno obligatorio durante el Ramadán.
 - d) La peregrinación a La Meca.
 - e) La limosna legal.
 - f) Las festividades.
 - g) Otras prácticas religiosas.

Conclusiones.

Bibliografía.

PRESENTACIÓN

Ciertamente, no resulta frecuente que en los artículos doctrinales los autores lleven a cabo una presentación previa de su trabajo. Se trata, más bien, de una práctica habitual en la publicación de monografías u obras colectivas. Ello no obstante, el estudio que ahora se presenta no se entendería bien si no se expusieran con anterioridad los objetivos, metodología y estado actual de la investigación en la que éste se integra.

Y es que el presente trabajo no contiene sino parte de los resultados parciales de una investigación que, bajo el título de «El Islam en el ámbito laboral y de la Seguridad Social en España», pretende analizar, en sus muy diversas facetas, los efectos jurídicos y sociales de la presencia de trabajadores musulmanes en estos dos ámbitos. Tanto los relacionados con la práctica y celebración de los ritos, festividades y conmemoraciones propias del calendario islámico (oración, ayuno durante el Ramadán, Fiesta del Cordero, etc.), como aquellos otros que se derivan simplemente de la pertenencia a una confesión donde existen una serie de normas religiosas, costumbres o patrones culturales determinados (el *hiyab* de la mujer musulmana, las prohibiciones alimenticias, la poligamia, etc.).

Dicho análisis parte del siguiente punto de partida: la posibilidad de que un musulmán pueda hacer compatible su actividad laboral con la práctica de su religión, no sólo se hallaría genéricamente amparada por el derecho de libertad religiosa regulado en el artículo 16.1 de la Constitución Española, sino que encuentra un respaldo legal específico en el Acuerdo de cooperación firmado en 1992 entre el Estado español y la «Comisión Islámica de España», aprobado mediante la Ley 26/1992, de 10 de noviembre.

Este Acuerdo regula diversos aspectos relacionados con la organización y práctica del Islam en nuestro país. Lógicamente, de todos ellos, sólo cuantos guarden relación con el ámbito de las relaciones laborales y de protección social constituirán el objeto de nuestra investigación. No en vano, de lo que se trataría es de comprobar en la práctica el grado de cumplimiento efectivo de lo dispuesto en el Acuerdo en relación al tema que nos interesa y, en su caso, analizar sus posibles carencias o lagunas. Todo ello, además, por referencia a la consecución de los siguientes objetivos generales:

- 1.º Analizar la relevancia del Acuerdo de cooperación en el marco del proceso de integración e institucionalización del Islam en España, haciendo especial hincapié en el modo en que ahí se hace posible el ejercicio del derecho de libertad religiosa en el plano laboral.

- 2.º Comprobar el grado de conocimiento del Acuerdo en el ámbito de la empresa, tanto por los empleadores como por los trabajadores.
- 3.º Dilucidar si este Acuerdo es un instrumento eficaz a la hora de hacer compatible la observancia de los ritos de la religión islámica con el desempeño de la actividad laboral.
- 4.º Evaluar, en la medida de lo posible, el índice de práctica de la religión islámica en este ámbito, valorando así la importancia que aquélla tiene en un contexto migratorio.
- 5.º Identificar cuáles son los principales focos de conflicto que se originan cuando los trabajadores musulmanes pretenden hacer valer las prerrogativas inherentes al ejercicio del derecho de libertad religiosa en el lugar donde trabajan.
- 6.º Elaborar una batería de propuestas encaminadas a introducir las modificaciones normativas oportunas que garanticen de un modo equilibrado y adecuado la práctica del culto islámico en este ámbito.
- 7.º Lograr la máxima difusión posible de los resultados de esta investigación entre todos los actores sociales involucrados (trabajadores, empleadores, sindicatos, entidades religiosas islámicas, asociaciones de inmigrantes, administraciones públicas, etc.), así como entre la comunidad científica en general.

* * *

Lógicamente, por razones obvias y en cuanto resultado parcial de la citada investigación, únicamente se abordarán aquí los efectos jurídicos derivados de algunas prácticas religiosas musulmanas por referencia, bien a su condición de pilar de la religión islámica, bien por su tratamiento en el Acuerdo de cooperación. Y, más concretamente, se analizarán la profesión de fe, la oración, el ayuno durante el Ramadán, la peregrinación a La Meca, las festividades y las prescripciones alimenticias. Siendo ello así, la estructura del estudio que ahora se introduce viene condicionada por la consecución de buena parte de los objetivos arriba enumerados, si bien se hallaría dividida en tres partes bien diferenciadas cuyo contenido avanzamos a continuación.

- En primer lugar, hemos considerado que no era posible abordar el objeto de nuestro estudio sin antes conocer, al menos a grandes rasgos, cómo se ha producido el proceso de formación y asentamiento de la comunidad musulmana en España, adentrándonos a su vez en la descripción de su sustrato sociológico. Esto explica que hayamos optado por incluir un primer apartado en el que, además, se ha puesto especial énfasis en la importancia que la práctica del culto tiene en el contexto de un Islam *inmigrado*, que vive y se desarrolla fuera de su entorno natural o de origen, como elemento estructurador y de consolidación de la propia comunidad inmigrante, en este caso la islámica.

- El apartado segundo gira en torno a esta idea central: si lo que pretendemos es estudiar y evaluar cómo se lleva a cabo la práctica de la religión musulmana en un ámbito concreto, es imprescindible que, con carácter previo, conozcamos el marco jurídico que regula dicha práctica, lo cual nos conduce, de entrada, al análisis del Acuerdo de cooperación firmado en 1992 entre el Estado y la denominada Comisión Islámica de España. ¿De dónde proviene, es decir, sobre qué pilares normativos se sustenta? ¿Cómo se gestó? ¿Cuál es el significado y la importancia de su firma? ¿De qué manera articula la organización y la práctica del culto musulmán en nuestro país? Es preciso advertir que la extensión de esta parte de nuestro estudio vino determinada por el tipo de revista donde iba a ser publicado. Al no pertenecer al ámbito del Derecho eclesiástico del Estado, decidimos dedicarle a este apartado una atención especial, toda vez que fuera de dicho ámbito –y, especialmente, dentro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social– el Acuerdo de cooperación es prácticamente desconocido.
- Por último, en el apartado tercero, tras unas breves consideraciones previas sobre la incidencia del derecho fundamental de libertad religiosa en el ámbito de las relaciones laborales, analizamos cuáles son los problemas que los trabajadores musulmanes pueden encontrar a la hora de hacer compatible el desempeño de su actividad profesional con las prácticas y ritos propios de su fe. Para ello, en primer lugar, describimos a grandes rasgos el contenido de estas prácticas: el ayuno del Ramadán, la oración colectiva del viernes, el *zakat* o limosna, la fiesta del cordero y otras festividades, etc. En segundo lugar, comprobamos de qué manera el Acuerdo de cooperación regula las especificidades propias del culto islámico y el modo de desarrollarlas en el ámbito laboral, así como en qué medida cuestiones de esta índole se van haciendo presentes dentro del campo de la negociación colectiva. Y, en último término, identificamos los principales puntos de conflicto (ilustrándolos en ocasiones a través de jurisprudencia) y las carencias normativas existentes, proponiendo las oportunas soluciones.

* * *

Antes de concluir esta presentación, quisiéramos hacer referencia a un aspecto metodológico de gran importancia para el buen desarrollo de la investigación. Uno de los principales objetivos que nos planteamos al iniciarla fue ser capaces de captar la realidad social en relación al objeto de nuestro estudio. Por este motivo, además de atender a las fuentes doctrinales, convencionales y jurisprudenciales a nuestra disposición, quisimos palpar esa realidad a través de la voz de los propios trabajadores musulmanes. Es decir, quisimos que fueran ellos los que, en primera persona, nos hicieran partícipes de sus dificultades, inquietudes y sugerencias en este ámbito, con la intención última de apoyar nuestro estudio en unos datos de campo suficientemente representativos que aumentaran considerablemente la utilidad práctica de los resultados pretendidos.

Para ello, elaboramos un cuestionario que consta de 19 preguntas tipo test, cada una de ellas traducidas al árabe clásico (prescindiendo de toda forma dialectal) para eliminar al máximo las eventuales dificultades de comprensión lingüística que pudieran surgir. Está dirigido, como no podía ser de otra manera, a musulmanes que trabajan en España. Comenzó a distribuirse en diciembre de 2004,

y, hasta el momento, se han repartido 800 ejemplares en las siguientes localidades: Madrid, Barcelona, Zaragoza, Pamplona, Tudela, Valencia, Córdoba, Sevilla, Murcia, Cartagena, Jaén, Almería, Logroño y Palma de Mallorca. En muchos casos, se han entregado personalmente (comprobamos que a través de una entrevista personal lográbamos un mayor grado de aceptación del proyecto) a los representantes de asociaciones de inmigrantes, mezquitas, centros culturales y entidades islámicas*.

El proceso de recogida de las muestras está resultando más lento y difícil de lo que esperábamos. En este sentido, un cierto grado de desconfianza de la comunidad musulmana hacia todo estudio en el que se pida su opinión y en el que se recaben datos sobre ella juega en nuestra contra (a pesar de que los cuestionarios son totalmente anónimos). No obstante, para la elaboración del presente texto hemos contado ya con 226 cuestionarios validados, cifra esta que puede considerarse relativamente representativa, ya que estamos hablando de un universo de muestra homogéneo (es decir, en todos los encuestados concurre la doble condición de musulmán y trabajador).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, creemos firmemente que la investigación que ahora adelantamos –siquiera sea a modo de resultado parcial– pretende contemplar una completa y fidedigna visión de la situación jurídica y social de la práctica de la religión islámica en el ámbito laboral español, de la que esperamos se deriven notables beneficios que repercutan tanto en el bienestar de los trabajadores musulmanes en nuestro país, tanto en lo que se refiere al ejercicio del derecho de libertad religiosa, como en la mejora de la normativa existente al respecto.

I. EL ISLAM EN ESPAÑA

1. Inmigración e integración del Islam en España.

Como afirma HUNTINGTON, «los movimientos de población son el motor de la historia»¹. Tomando por buena esta máxima, podríamos añadir que, por lo que se refiere al objeto de nuestro estudio, la inmigración proveniente de países del ámbito musulmán ha marcado una nueva etapa en la historia de las relaciones entre el Islam y España. Por este motivo, puede afirmarse, parafrasean-

* Por el momento, han colaborado en nuestro proyecto las siguientes entidades: Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes residentes en España (ATIME: sedes de Madrid, Logroño, Sevilla, Murcia, Cartagena, Jaén, Almería); Centro Cultural Islámico de Madrid (Mezquita de la M-30); Asociación de Musulmanes en España (Madrid); Consejo Islámico de las Islas Baleares, Mezquita Abderrahman (Palma de Mallorca); Asociación de Marroquíes residentes en Aragón, «Al-Bughaz» (Zaragoza); Comunidad Religiosa Musulmana Mezquita «Abou Ubaida Ibnou Al Jarrah» (Zaragoza); Asociación Mezquita Annur (Zaragoza); Comunidad Islámica de Pamplona, Mezquita Al-Badr (Pamplona); Comunidad Islámica de Tudela, Mezquita Arrahma (Tudela, Navarra); Centro Cultural Islámico de Valencia (Valencia); Junta Islámica (Córdoba); Associació d'Ajuda Mutua d'Immigrants a Catalunya (AMIC-UGT). A todas ellas agradecemos desde aquí su muy estimada colaboración. También, cómo no, damos las gracias a aquellas personas que, a título particular, nos han ayudado a la difusión y recogida de los cuestionarios. En este sentido, debemos tener un recuerdo especial para la profesora doctora Sol Tarrés, excelente antropóloga y mejor amiga.

¹ S.P. HUNTINGTON, *El choque de civilizaciones y la reconfiguración del orden mundial*, Barcelona 1997, pág. 235.

do a HERNANDO DE LARRAMENDI, que *hoy en día no es posible hablar en España del Islam sin hablar de inmigración*, al haber sido ésta la vía de acercamiento de la religión musulmana a nuestra cotidianidad ².

Mientras países como Francia, Bélgica, Alemania o el Reino Unido recibían ya numerosos flujos de inmigrantes provenientes del mundo islámico en la década de los 60 ³, en el caso de España vemos que no es sino hasta bien entrada la década de los 80 cuando puede hablarse de un advenimiento regular y estable de personas originarias de dichos países. No obstante, ello no implica que antes de esa fecha no existiera rastro alguno de su presencia. En efecto, en Ceuta y Melilla (ciudades donde ya entonces vivía una numerosísima población musulmana) surgieron las primeras asociaciones islámicas en 1971 y 1968, respectivamente. Por otra parte, el constante trasiego de inmigrantes norteafricanos que atravesaban el territorio español camino de otros destinos europeos (Francia, Bélgica, Alemania, etc.), provocó que, en ocasiones, muchos de ellos prolongaran su estancia en nuestro país instalándose provisionalmente (algunos definitivamente) en núcleos industriales –como, por ejemplo, Barcelona– donde era creciente la demanda de mano obra en determinados sectores, en especial en el de la construcción ⁴.

Pero, ante todo, es oportuno resaltar la llegada –a finales de los años 60 y principios de los 70– de un buen número de individuos procedentes en su mayoría de Siria, Egipto, Jordania y Palestina. Se trataba de una inmigración de índole profesional –jóvenes estudiantes que venían a España con la intención de cursar estudios superiores en Universidades españolas (se inscribían preferentemente en las Facultades de Medicina), profesionales liberales y hombres de negocios de clase medio-alta–, favorecida en gran medida por la buena salud de la que gozaban las relaciones diplomáticas entre los países árabes y España. Si bien muchos de ellos sufrieron un agudo proceso de secularización (sobre todo, tras contraer matrimonio con mujeres católicas españolas), otros asumieron la tarea de impulsar el asociacionismo de índole religioso en las ciudades donde se habían instalado, abriendo pequeños oratorios (casi siempre en pisos de reducidas dimensiones) donde se reunían para rezar y para tratar diversas cuestiones de interés para su comunidad.

Volviendo a la etapa de referencia, el despertar económico de nuestro país iniciado en los años 80 y consolidado durante los 90 impulsó notablemente el crecimiento de la población islámica, al pasar a ser España uno de los objetivos predilectos de los flujos migratorios procedentes de países del ámbito musulmán –en especial del área del Magreb y de la franja subsahariana–, animados además (en el caso de Marruecos) por la proximidad geográfica, los antiguos lazos de la época del Protectorado y un cierto conocimiento de la lengua española ⁵.

² M. HERNANDO DE LARRAMENDI, *Imágenes del Islam en la España de hoy*, en J.M.ª MARTÍ SÁNCHEZ y S. CATALÁ RUBIO (coord.), *El Islam en España. Historia, pensamiento, religión y derecho* (Actas del Primer Encuentro sobre Minorías Religiosas, 21-22 de marzo de 2000) Cuenca 2001, pág. 65.

³ *Vid.* en este sentido, I. JIMÉNEZ-AYBAR, «El Islam en una Europa multicultural», en *Aequalitas*, 10-11, 2002, págs. 14-15, y la bibliografía allí citada.

⁴ Cfr. J. MORERAS, *Musulmanes en Barcelona. Espacios y dinámicas comunitarias*, Barcelona 1999, págs. 174-175.

⁵ *Vid.*, en este sentido, B. LÓPEZ GARCÍA, «Los olvidados: la diáspora marroquí», en *Política Exterior*, 94, 2003, págs. 101-102.

Por otro lado, la promulgación de la primera Ley de Extranjería en 1985 trajo consigo la posibilidad de la reagrupación familiar, lo cual fue un factor decisivo en orden a la transformación de la estructura y configuración interna de la comunidad musulmana. La llegada de las familias de los primeros inmigrantes supuso la creación –o, en su caso, la generalización– de una extensa red de solidaridad social con el fin de satisfacer todos y cada uno de los servicios que demandaba dicha comunidad: centros culturales, enseñanza del Corán en las mezquitas y oratorios (tanto a niños como a adultos), apertura de carnicerías *halal*, apoyo al inmigrante en general, etc.

Con todo, lo que caracteriza, fundamentalmente, a esta comunidad es su diversidad. Los inmigrantes proceden, en su inmensa mayoría, del área del Magreb (en concreto de Marruecos), destacando también los que provienen del África subsahariana (Gambia, Nigeria y Senegal). Por último, no hay que olvidar el colectivo originario de países asiáticos (Pakistán, Siria, Irán, Líbano e Iraq), poco relevante en número y concentrado en los grandes núcleos de población (es de resaltar, por ejemplo, la colonia paquistaní de Barcelona, llegada a esta ciudad, sobre todo, con ocasión del proceso de construcción de grandes infraestructuras para la celebración de los Juegos Olímpicos de 1992).

Si exceptuamos al colectivo citado en último lugar (en muchos casos, se trata de personas venidas a España por motivos políticos o para recibir educación universitaria), dicha diversidad contrasta fuertemente con una homogeneidad en cuanto a la procedencia social de estas personas y en lo que concierne a la posición social que ocupan en el seno de nuestra sociedad. En efecto, se trata de una inmigración de corte económico con un grado de formación muy bajo y cuya integración no resulta nada fácil. La discriminación social y laboral que en ocasiones padecen se traduce en una tendencia al aislacionismo que se traslada también al ámbito de lo religioso. A este respecto, lo habitual es que estas comunidades se mantengan totalmente al margen del que ha sido denominado como *Islam oficial*, esto es, del conglomerado de asociaciones islámicas legalmente reconocidas (inscritas en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia).

Al lado de este Islam inmigrante, existe el que se conoce como «*Islam autóctono*», integrado en su totalidad por musulmanes españoles ⁶. Y, dentro de esta categoría todavía cabe distinguir, por un lado, entre el «*Islam nacionalizado*», y, por otro, el «*Islam converso*» ⁷.

El «*Islam nacionalizado*» es un colectivo muy heterogéneo compuesto, en su inmensa mayoría, por miles de ciudadanos de origen marroquí que han accedido a la nacionalidad española desde mediados de los años 80 y que residen sobre todo en Ceuta y en Melilla. No obstante, también hay que tener en cuenta a aquellas personas que, como hemos visto, vinieron a España en la década de los 60 y en la de los 70 (principalmente, por razones políticas o de estudios) y se instalaron definitivamente en nuestro país. Muchos de ellos gozan de una buena posición económica y social (suelen ser pequeños comerciantes o profesionales liberales), lo cual contrasta fuertemente con el origen humilde del grupo de nacionalizados citados en primer lugar.

⁶ T. LOSADA CAMPOS, *Inmigración musulmana: retos humanos, culturales y religiosos*, en M. ABUMALHAM, [coord.], *Comunidades islámicas en Europa*, Madrid 1995, pág. 197.

⁷ Vid. M. HERNANDO DE LARRAMENDI, *Imágenes del Islam...*, op. cit., pág. 65.

Por último, el «*Islam converso*» tiene poco que ver con las otras formas por las que esta religión se hace visible hoy día en España. Así, mientras que un inmigrante o un nacionalizado, tal como afirma DASSETTO, «han traído, a veces sin saberlo, el Islam en sus propias maletas»⁸, y, antes de reivindicar su condición de musulmán, deben sufrir forzosamente –con mayor o menor éxito– un obligado proceso de integración, un *neomusulmán* es un español que, por regla general, pertenece a un extracto social medio-alto y que ha recibido el Islam a través de un proceso de reflexión, más o menos profundo según los casos⁹. Por tanto, vemos como los puntos de partida son radicalmente distintos, lo cual condiciona en gran medida el grado de aceptación de unos u otros dentro de nuestra sociedad, así como el modo en que desarrollan la práctica de su religión. Esto sucede especialmente en el ámbito laboral, ya que la receptividad del empresario respecto a demandas de esta índole suele ser –por lo general– mucho mayor si el trabajador, aunque musulmán, es español.

2. La práctica de la religión musulmana en un contexto migratorio.

En un contexto migratorio, las estrategias derivadas de la necesidad de integración de la comunidad musulmana dentro del espacio público español producen un conjunto de nuevas reglas que, si bien recogen todo un bagaje cultural procedente de sus países de origen, precisan en ocasiones ser readaptadas –o, cuanto menos, matizadas– en función de las circunstancias propias del lugar de acogida. Así, se fomenta el asociacionismo con fines religiosos, es decir, con la intención de reivindicar ante las autoridades correspondientes la posibilidad de practicar libremente el culto musulmán (lo cual carece de sentido en un país islámico). Otros ejemplos los encontramos en la institución de la mezquita o la figura del *imam*, ya que ambas sufren una aguda transformación derivada de la necesidad de asumir determinadas funciones que van más allá de los aspectos estrictamente religiosos (en el caso de la mezquita, pasa a ser también un lugar de encuentro y socialización; y, en lo que concierne al *imam*, es frecuente que asesore a los recién llegados sobre cuestiones laborales o relacionadas con la vivienda)¹⁰.

Lo mismo ocurre con la práctica habitual de los actos y ritos propios del Islam, la cual adquiere un protagonismo que va más allá del mero cumplimiento de unos preceptos religiosos. *Ad extra*, su observancia nos permite analizar el grado de incorporación de dichos actos y ritos dentro del ámbito de lo cotidiano de una sociedad concreta¹¹. Además, el hecho de que una comunidad solicite de forma organizada que la Administración cree los mecanismos adecuados para que sus miembros puedan cumplir adecuadamente con sus normas culturales, es síntoma inequívoco de que ha superado la primera fase de todo movimiento migratorio, entrando ya en una nueva en la que las reivindicaciones de tipo individual (vivienda, trabajo, etc.) pasan a un segundo plano, cobrando especial importancia aquellas otras que denotan un cierto grado de arraigo en la sociedad de acogida y una sólida identidad grupal.

⁸ Cfr. F. DASSETTO, *L'Islam in Europa*, Turín 1994, pág. 3 (la traducción es nuestra).

⁹ *Vid.*, a este respecto, S. ALLIEVI, *I nuovi musulmani. I convertiti all'islam*, Roma 1999, págs. 51-99.

¹⁰ *Vid.*, en este sentido, I. JIMÉNEZ-AYBAR, *El Islam en España: Aspectos institucionales de su estatuto jurídico*, Pamplona 2004, págs. 108-115, 139-143.

¹¹ Cfr. J. MORERAS, *Musulmanes en Barcelona...*, *op. cit.*, pág. 211.

De hecho –especialmente en comercios y empresas pequeñas–, lo habitual es que un trabajador inmigrante musulmán no comience de inmediato a plantear la posibilidad de conciliar su actividad laboral con la práctica de su religión. Normalmente, esperará el tiempo suficiente para, por un lado, estar más asentado dentro de su lugar de trabajo, y, por otro, conocer mejor la lengua y costumbres del país de acogida. En este sentido, un factor relevante es la llegada de la familia del trabajador a través de la reagrupación familiar, ya que se ha comprobado que ello incide sobremanera en un aumento del índice de observancia de las prescripciones islámicas por parte del varón musulmán¹². Hay que tener en cuenta el papel preponderante que el padre de familia asume dentro de la comunidad islámica en cuanto guía, referente o modelo de la formación humana y espiritual de sus hijos (con apoyo, claro está, del resto de la comunidad y, especialmente, de la mezquita). Por tanto, el recibir y mantener tal consideración dentro de su grupo depende en gran medida del grado de práctica de los actos propios del culto musulmán.

Y, *ad intra*, el cumplimiento de la normativa islámica dentro de un contexto no musulmán puede transformarse en un elemento de reafirmación identitario ante un entorno social en el cual se transforma en singular, específico o excepcional lo que en el ámbito islámico sería habitual y cotidiano¹³. Así, por ejemplo, generalmente en los países de origen de los inmigrantes musulmanes la jornada laboral se adapta a la celebración de las festividades propias de esta religión, sobre todo durante el Ramadán. Sin embargo, en España (y en toda Europa) ocurre –lógicamente– todo lo contrario: es el inmigrante el que debe ajustar la práctica religiosa a las exigencias derivadas del cumplimiento de sus obligaciones laborales. Este radical cambio de perspectiva es uno de los factores que más cuesta asimilar entre los inmigrantes musulmanes recién llegados a nuestro país, tal como hemos comprobado a lo largo de nuestra investigación.

II. APROXIMACIÓN AL MARCO NORMATIVO DE LA PRÁCTICA DEL ISLAM EN EL ÁMBITO LABORAL ESPAÑOL

1. La Constitución Española de 1978 y la Ley Orgánica de Libertad Religiosa de 1980.

La posibilidad de que un musulmán pueda desarrollar en España los actos y ritos propios de su religión viene amparada por el derecho de libertad religiosa, cuyo ejercicio es contemplado y protegido por nuestra Carta Magna en su artículo 16.1, tanto en su vertiente individual como colectiva: «Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley».

¹² Vid. I. JIMÉNEZ-AYBAR, *La formación de la comunidad musulmana de Aragón y su estatuto jurídico*, en A. VICENTE [ed.], *Musulmanes en el Aragón del siglo XXI*, Instituto de Estudios Islámicos y del Oriente Próximo, Zaragoza 2004, págs. 69-70.

¹³ Cfr. J. MORERAS, *op. cit.*, pág. 213.

Además, en el apartado 3.º de este mismo precepto se insta a los poderes públicos a *tener en cuenta* todas las creencias religiosas de la sociedad española y a mantener con las diferentes confesiones –en nuestro caso, la islámica– un tipo de relaciones basadas en el principio de cooperación ¹⁴.

En este sentido, es en la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa donde se especifica el mecanismo adecuado para canalizar dichas relaciones de cooperación. Concretamente, en su artículo 7.1 se prevé la posibilidad de establecer *Acuerdos* o *Convenios de cooperación* con Iglesias, Confesiones o Comunidades religiosas, siempre que éstas cumplan los siguientes requisitos:

- 1.º Que se encuentren inscritas en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia ¹⁵.
- 2.º Que hayan alcanzado un *arraigo notorio* en España, medido éste tanto por su ámbito como por su número de creyentes ¹⁶.

Veamos a continuación de qué manera se verificaron tales requisitos en el caso de la comunidad islámica y cuál fue el resultado de todo ese proceso.

2. El Acuerdo de cooperación de 1992 entre el Estado español y la Comisión Islámica de España.

A) *El Islam como Confesión firmante del Acuerdo: la cuestión del «notorio arraigo»* ¹⁷.

Partiendo de cuanto se acaba de indicar anteriormente, podría decirse, de entrada, que el requisito de que el Estado firmara el acuerdo con «Comunidades religiosas» que se encuentren inscritas en el Registro de Entidades Religiosas se incumplió, en cierto sentido, en la firma del vigente Acuerdo

¹⁴ Tal principio ha sido definido como el cauce democrático a través del cual las confesiones religiosas participan «en la elaboración y aplicación de las normas jurídicas que regulan su posición y su actuación en el Derecho y en la sociedad, evitando en el orden de la libertad religiosa toda concepción sobre el papel de los poderes públicos que conduzca a una anti-democrática incomunicación entre éstos y las bases sociales específicamente afectadas y provoque un divorcio entre lo que necesitan en justicia tales grupos específicos y la configuración que impositivamente quiera aplicarles el Estado»; P. J. VILADRICH y J. FERRER ORTIZ, «Los principios informadores del Derecho eclesiástico español». En J. FERRER ORTIZ, [coord.], *Derecho Eclesiástico del Estado español*. Pamplona 1996, pág. 147.

¹⁵ Regulado por el Real Decreto 142/1981, de 9 de enero, sobre organización y funcionamiento del Registro de Entidades Religiosas.

¹⁶ La declaración de notorio arraigo es un acto jurídico público, en cuya virtud se reconoce tal condición a una determinada confesión religiosa. Los criterios materiales establecidos en el precepto legal son el de «su ámbito y número de creyentes». Ambos son objetivamente determinados (el primero referido a la extensión territorial de la confesión y a su historia en España, y el segundo referido a la magnitud de creyentes), aunque cualitativamente indefinidos.

¹⁷ Vid. esta cuestión extensamente desarrollada en I. JIMÉNEZ-AYBAR, *El Islam en España: Aspectos institucionales de su estatuto jurídico*, op. cit., págs. 61-76.

de cooperación con la Comisión Islámica de España, pues ésta no es una «Comunidad», sino una estructura asociativa superior. Se puede decir que se trata de una *federación de federaciones*, como veremos de inmediato.

Por otra parte, en lo que concierne a la cuestión del notorio arraigo del Islam en España, fue la «Asociación Musulmana en España» la que, habiendo impulsado la negociación con el Estado de un Acuerdo de cooperación, presentó ante el Director General de Asuntos Religiosos –el 25 de abril de 1989– una petición oficial de declaración de notorio arraigo del Islam en España, en la que se exponían los motivos siguientes: «... La religión islámica es de las creencias espirituales que han configurado la personalidad histórica de España. Nuestra cultura y tradición son inseparables de los fundamentos religiosos que han labrado las esencias más profundas del pueblo y del ser español (...). La religión islámica, por su ámbito y su número de creyentes, ha alcanzado en la actualidad notorio arraigo en España...»¹⁸. Tal petición fue considerada favorablemente el 14 de julio de 1989, cuando la Comisión Asesora de Libertad Religiosa declaró de modo unánime el notorio arraigo de la religión islámica en España.

B) El iter del Acuerdo¹⁹.

Desde que el Partido Socialista Obrero Español venció las elecciones generales de 1982, manifestó de modo inequívoco la intención de ir equiparando progresivamente el estatuto jurídico de las confesiones religiosas minoritarias al que disfrutaba la Iglesia Católica en virtud de los Acuerdos firmados entre el Estado español y la Santa Sede. Con el paso de los años se fue delimitando un objetivo preciso que tenía además una fecha de caducidad: a lo largo de 1992 debían concluirse Acuerdos de cooperación con las comunidades evangélica, judía e islámica. La elección de tal fecha no fue, ni mucho menos, casual, ya que así se pretendía reparar, quinientos años después, el agravio que supuso la expulsión de judíos y musulmanes de territorio hispano.

De este modo, se diseñó un plan de trabajo por el cual el *iter* de los tres Acuerdos debía discurrir por caminos paralelos. No obstante, mientras que las negociaciones con las comunidades evangélica y judía comenzaron de modo simultáneo (el 18 de mayo de 1987), en el caso de la comunidad islámica se retrasaron hasta bien entrado 1991. Las causas las podemos encontrar, por un lado, en que el reconocimiento del notorio arraigo de la Confesión islámica –declarado el 14 de julio de 1989– fue muy posterior al de las otras dos confesiones (2 años de retraso); y, por otro, en que mientras el Estado encontró con facilidad dos entes representativos de las comunidades evangélica y judía –la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España y la Federación de Comunidades Israelitas de España, respectivamente–, no sucedió lo mismo respecto a la comunidad islámica.

¹⁸ Vid., en este punto, R. TATARY BAKRY, *Libertad religiosa y Acuerdo de cooperación del Estado español con la Comisión Islámica de España*, en M. ABUMALHAM (coord.), *Comunidades islámicas en Europa*, Madrid 1995, pág. 167.

¹⁹ Vid. esta cuestión extensamente desarrollada en I. JIMÉNEZ-AYBAR, *El Islam en España: Aspectos institucionales de su estatuto jurídico*, op. cit., págs. 76-83.

Esta última dificultad pareció solventarse con la constitución de la Federación Española de Entidades Religiosas Islámicas (en adelante, FEERI), el 18 de septiembre de 1989. Sin embargo, la posterior aparición de la Unión de Comunidades Islámicas de España (en adelante, UCIDE), el 8 de abril de 1991, echó por tierra la posibilidad de llegar a un acuerdo en este punto. De hecho, ambas federaciones pretendieron hasta el final negociar con el Estado de modo paralelo y separado, y sólo la obstinación mostrada por la Administración a la hora de exigir la creación de un interlocutor único –la Comisión Islámica de España (en adelante, CIE)– como requisito *sine qua non* para desbloquear las negociaciones, permitió la firma del Acuerdo de cooperación el 10 de abril de 1992, junto con los concluidos con evangélicos y judíos ²⁰.

C) El contenido del Acuerdo de cooperación.

Desde un punto de vista estrictamente formal, el Acuerdo de cooperación consta de una Exposición de Motivos, catorce artículos, tres disposiciones adicionales y una disposición final única.

Adentrándonos, siquiera someramente, en el contenido de este Acuerdo ²¹, vemos que en su articulado se regulan materias de diversa índole, tales como:

- El estatuto jurídico de los lugares de culto islámicos (art. 2) ²².
- Las funciones de los dirigentes religiosos e *imames* islámicos, así como las prerrogativas inherentes a su condición (arts. 3 y 5) ²³.
- Los efectos civiles del matrimonio celebrado según el rito islámico (art. 7).
- La asistencia religiosa en centros o establecimientos públicos, la cual abarca tanto la dispensada en centros militares como en establecimientos penitenciarios, hospitalarios o asistenciales u otros análogos del sector público (arts. 8 y 9, respectivamente).
- La enseñanza de la religión islámica en los centros docentes públicos y privados concertados, así como el derecho a establecer y dirigir centros de esta índole (art. 10).
- Los beneficios fiscales aplicables a determinados bienes y actividades de las Comunidades pertenecientes a la CIE (art. 11).
- La posibilidad de solicitar la interrupción de la jornada laboral con ocasión del rezo colectivo obligatorio de los viernes, así como la conclusión de dicha jornada una hora antes de la puesta de sol durante el mes de ayuno o Ramadán (art. 12.1).

²⁰ Vid. JIMÉNEZ-AYBAR, I. *El Islam en España...*, op. cit., págs. 73-80.

²¹ Su texto puede consultarse en I. JIMÉNEZ-AYBAR, *El Islam en España...*, op. cit., *Apéndice documental*, págs. 209-218; también en: www.jimenez-aybar.com [en el apartado correspondiente a la normativa del Islam en España].

²² Vid., en este sentido, *ibidem*, págs. 103-129.

²³ *Ibidem*, págs. 129-195.

- El reconocimiento de las festividades y conmemoraciones más relevantes del calendario musulmán, las cuales pueden sustituir a las establecidas con carácter general por el Estatuto de los Trabajadores (art. 12.2) ²⁴.
- La compatibilidad entre el sacrificio ritual de los animales y la normativa sanitaria española (art. 14.3) ²⁵.
- La obligación de ofrecer alimentos permitidos por la Ley Islámica en los menús de hospitales, centros penitenciarios o docentes y dependencias militares (art. 14.4) ²⁶.
- La regulación y protección de la denominación *Halal*, la cual sirve para distinguir los productos alimentarios elaborados de acuerdo a la Ley Islámica (art. 14, apartados 1 y 2) ²⁷.
- Diversas disposiciones relativas a los enterramientos islámicos, tanto en lo que se refiere al lugar como a la forma de su realización (art. 2.5) ²⁸.
- La colaboración del Estado con la CIE en orden a la conservación y fomento del Patrimonio Histórico y Artístico islámico existente en España (art. 13).

III. EL RECONOCIMIENTO DE LA PRÁCTICA DEL CULTO ISLÁMICO EN EL ACUERDO DE COOPERACIÓN: SU INCIDENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

1. La práctica del culto islámico.

Todo lo relacionado con el culto adquiere dentro del ámbito islámico una dimensión mucho más amplia y genérica. La consideración de qué es y qué no es un acto de culto se rige por parámetros muy distintos a los que manejamos en el contexto occidental, influidos como estamos, sin duda, por los esquemas propios de las tradiciones religiosas que han conformado nuestro acervo cultural.

De un lado, para el Islam el culto abarca mucho más que todo lo referente a la oración o a los ritos propios de esta fe. En efecto, cualquier acto cotidiano de la vida de un musulmán (*'adah*) puede tener la consideración de acto de culto (*'ibadah*) siempre que la intención que los origina (*niyya*) esté de acuerdo con la voluntad de Dios ²⁹. De otro, para la realización de los actos que podríamos

²⁴ Tanto este apartado como el anterior serán profusamente desarrollados en la tercera parte de nuestro trabajo.

²⁵ Vid. I. JIMÉNEZ-AYBAR, «La alimentación *halal* de los musulmanes en España: aspectos jurídicos, económicos y sociales», en *Ius Canonicum*, n.º 90, vol. XLVI, julio-diciembre 2005.

²⁶ *Ibidem*, op. cit.

²⁷ *Ibidem*, op. cit.

²⁸ Vid. I. JIMÉNEZ-AYBAR, *La formación de la comunidad musulmana de Aragón y su estatuto jurídico*, op. cit., págs. 75-80.

²⁹ A este respecto vid. ASOCIACIÓN MUSULMANA EN ESPAÑA [ed.], *El culto en el Islam*, segunda edición, Madrid 1989, págs. 7-10.

denominar estrictamente culturales no se precisa inexcusablemente la intervención de una autoridad religiosa (nos estamos refiriendo, sobre todo, al *imam*), así como tampoco se exige que se desarrollen en todo caso en un lugar construido para tal fin ³⁰.

Por este motivo, consideramos oportuno, antes de afrontar el objetivo principal de la última parte de este trabajo –esto es, la evaluación del modo en que el Acuerdo de cooperación con la CIE reconoce y permite la práctica del culto islámico en el ámbito laboral–, exponer siquiera brevemente toda la variedad de prácticas y ritos culturales que rigen la vida de un musulmán.

A tal efecto, seguiremos la clasificación utilizada por LACOMBA, quien distingue entre «*prácticas básicas o directas*» y «*prácticas secundarias o indirectas*» ³¹.

A) *Prácticas básicas o directas.*

Las «*prácticas básicas o directas*» compondrían lo que se conoce como «*los cinco pilares del Islam*». A saber:

- La *profesión de fe (shahada)*.
- La *oración ritual (salat)*.
- El *ayuno obligatorio (sawm)*.
- La *peregrinación a los lugares santos (haj)*, y, por último,
- La *limosna legal (zakat)*.

Analicemos, a continuación, los rasgos principales de cada uno de estos pilares del Islam ³²:

1.º En primer lugar, la *profesión de fe* es, desde un punto de vista estrictamente ritual, el primero de los cinco pilares. A través de ella se accede al mensaje del Islam: bien susurrada en el oído de un recién nacido, bien pronunciada ante dos testigos mayores de edad, la expresión «*atestiguo que no hay otra divinidad que Dios, y que Muhammad es el enviado de Dios*», marca la entrada en la religión musulmana.

³⁰ *Ibidem*, págs. 6-7.

³¹ J. LACOMBA, *El Islam inmigrado. Transformaciones y adaptaciones de las prácticas culturales y religiosas*, Madrid 2001, pág. 179.

³² *Vid.*, sobre este particular, ASOCIACIÓN MUSULMANA EN ESPAÑA [ed.], *El ayuno. Historia. Práctica. Disciplina*, Madrid 1993; J. BONET NAVARRO y M. VENTO TORRES, *El islamismo*, en VV.AA., *Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes*, Salamanca 1994, págs. 82-83; 'ABD AL LATIF CONTI, *I cinque pilastri*, en ASSOCIAZIONE ITALIANA INTERNAZIONALE PER L'INFORMAZIONE SULL'ISLÂM (a cura di), *L'Islam e l'Italia*, Milán 1996, págs. 53-67; M.ª A. FÉLIX BALLESTA, *El régimen jurídico acordado en España sobre las peculiaridades culturales de las confesiones religiosas minoritarias*, en «Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado», vol. XVI, 2000, págs. 121-138; W. HALÁWA, *La oración*

2.º La *oración ritual* es considerada «*el pilar de la religión*» (expresión que se le atribuye al propio Muhammad), por ser el acto que mejor expresa el respeto y la devoción hacia Dios. Todo musulmán, una vez alcanzada la pubertad, está obligado a repetirla cinco veces al día: al amanecer, al mediodía, a media tarde, con la puesta de sol, y, por último, ya por la noche. Antes de comenzar, debe llevarse a cabo la purificación o lavado ritual a través de las *abluciones* o baños con agua o tierra (en las manos, la boca, la cara, los brazos, la nuca y los pies, por este orden), signo este que simboliza la humildad de los hombres en presencia de Dios.

La oración ritual que tiene lugar el viernes al mediodía –denominada *salat algum'a*– adquiere una relevancia especial. Se lleva a cabo en la mezquita, como expresión de la unión entre toda la comunidad de creyentes y entre ésta y Dios. El *imam* debe ser quien guíe la oración, tras lo cual pronunciará el correspondiente sermón (*jutba*) o alocución dirigida a todos los fieles. La asistencia de los hombres es obligatoria, mientras que la de las mujeres es voluntaria.

3.º El *ayuno obligatorio* se realiza con periodicidad anual durante el conocido como mes del Ramadán (el mes de la luna nueva, en el que Muhammad recibió la revelación divina). Durante este período, todo musulmán debe abstenerse de comer, beber y mantener relaciones sexuales desde que sale el sol hasta su ocaso. La finalidad última es el sometimiento del cuerpo al espíritu, fortaleciendo la voluntad a través del sacrificio del ayuno. No están obligados a observarlo los enfermos cuya salud depende de la ingestión de alimentos, como tampoco aquellos musulmanes que no han alcanzado la pubertad³³. Asimismo, tanto las mujeres embarazadas como las lactantes no tienen que ayunar, si bien están obligadas a recuperar a lo largo del año los días correspondientes.

4.º La *peregrinación a los lugares santos*, es decir, a La Meca, es una obligación que todo musulmán debe cumplir al menos una vez en la vida. Sólo queda dispensado de ella si no cuenta con medios económicos suficientes para realizar tal viaje o si está impedido por motivos de enfermedad. Para muchos, es, quizá, el acontecimiento que mejor simboliza la fraternidad entre todos los musulmanes, ya que éstos se presentan a la Casa de Dios desposeídos de todo aquello que les separa y distingue en la vida terrenal: bienes materiales, dinero, familia, amigos, etc.

islámica, 3.ª ed., Madrid 1993; M. HAMIDULLAH, *El Islam. Historia, Religión, Cultura*, 2.ª ed., Madrid 1997, págs. 79-102; J. MORALES, *El Islam*, Madrid 2001, págs. 144-173; J. MORERAS, *Musulmanes en Barcelona. Espacios y dinámicas comunitarias*, Barcelona 1999, págs. 255-257; W. PANETTA, *Il significato del pellegrinaggio*, en CO.RE.IS. ITALIANA (a cura di), *Gerusalemme. Pellegrini, santi e cavalieri nel monoteismo abramico*, Milán 1997, págs. 33-38; M.ª J. REDONDO ANDRÉS y A. I. RIBES SURIOL, *Análisis descriptivo de las minorías religiosas establecidas en la Comunidad Valenciana: creencias, régimen jurídico confesional y tradiciones*, en M.ª L. JORDÁN VILLACAMPA [dir.], *Multiculturalismo y movimientos migratorios*, Valencia 2003, págs. 147-151; F. ROBINSON, *El mundo islámico. Esplendor de una fe*, Barcelona 2000, págs. 42-43, 192-194.

³³ Si bien es habitual que incluso los niños de corta edad ayunen sólo media jornada y de manera progresiva, para que ello no les suponga trastorno alguno en su desarrollo.

5.º La *limosna legal* tiene dos vertientes bien distintas. Por una parte, se concibe a modo de impuesto social recaudado con la finalidad de auxiliar a los más necesitados y conseguir, de algún modo, una redistribución de las riquezas existentes. Por otro, conlleva también una finalidad de purificación de la persona que cumple con esta obligación, la cual, en este sentido, vincula sólo a los musulmanes pudientes. La cantidad que deben pagar corresponde a la cuadragésima parte de sus ingresos anuales. En algunos países del ámbito islámico, esta obligación de dar limosna se ha institucionalizado, sustituyéndose por impuestos especiales establecidos por el Estado.

B) Prácticas secundarias o indirectas.

Bajo esta denominación se encuadrarían tanto las festividades propias del calendario musulmán, como aquellas prácticas que regulan la vida social de la comunidad³⁴. Entre las primeras cabría señalar las siguientes:

- *Al Hiyra*, correspondiente al 1.º de *Muharram*, primer día del Año Nuevo Islámico.
- *Achura*, por referencia al décimo día de *Muharram*.
- *Idu Al-Maulid*, corresponde al 12 de *Rabiu al Awwal*, nacimiento del Profeta.
- *Al Isra Wa Al-Mi'Ray*, corresponde al 27 de *Rayab*, fecha del Viaje Nocturno y la Ascensión del Profeta.
- *Idu Al-Fitr*, que corresponde a la culminación del ayuno del Ramadán.
- *Idu Al-Adha*, corresponde a los días 10.º, 11.º y 12.º de *Du-Al-Hyyah* y celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

Por lo demás, entre las prácticas que regulan la vida social de la comunidad, cabría citar, sin ánimo de ser exhaustivos, las relativas a la apariencia física o vestimenta del creyente (*hiyab* o velo, etc.), a su estado civil (la poligamia), las prescripciones islámicas en materia de alimentos y de sacrificio de animales, etc.³⁵.

³⁴ Cfr. J. LACOMBA VÁZQUEZ, *El Islam inmigrado. Transformaciones y adaptaciones de las prácticas culturales y religiosas*, loc. cit.

³⁵ Vid., en este sentido, I. JIMÉNEZ-AYBAR, *La formación de la comunidad musulmana de Aragón y su estatuto jurídico*, op. cit., págs. 66-75.

2. La incidencia de las prácticas religiosas en el ámbito laboral.

A) Consideraciones previas.

Al inicio del presente trabajo hicimos hincapié en la idea siguiente: dentro del ámbito del *Islam inmigrado*, los modos y las formas de vivir esta religión y de reproducir los esquemas propios de la sociedad de origen sufren un profundo proceso de transformación que viene motivado tanto por la pérdida de referentes identitarios, como por la necesidad de adaptarse a las reglas impuestas por el nuevo contexto social.

En este sentido, las prácticas fundamentales del culto musulmán y sus eventos festivos más relevantes son vividos de distinta manera en los países de acogida, adquiriendo, en ocasiones, una especial significación para la comunidad de inmigrantes de origen musulmán. Así, frente a la creciente relajación de las costumbres religiosas católicas en países con hondas tradiciones cristianas como el nuestro, puede afirmarse en relación a aquellas que «si ya de por sí estos momentos adquieren una gran importancia social en los países musulmanes, en un contexto migratorio su relevancia aumenta, puesto que es a través de ellos como la comunidad adquiere conciencia de sí misma y el musulmán puede identificarse con su grupo de referencia»³⁶.

Esa especial forma de vivir la religión islámica en lo que hemos venido denominando *Islam inmigrado*, unida al hecho cierto de que, como consecuencia directa de la inmigración, la comunidad musulmana cuenta con una cada vez mayor presencia en nuestro país, justifica el análisis de la incidencia que estas prácticas religiosas tienen en el ámbito de las relaciones laborales. Y ello por más que en los últimos tiempos la tendencia venga siendo la de la irrelevancia de las creencias religiosas en el ámbito laboral³⁷.

Ahora bien, antes de proceder a dicho análisis parece necesario dejar constancia, siquiera brevemente por meras razones de espacio, de unas sencillas y muy genéricas consideraciones previas sobre la incidencia del derecho fundamental a la libertad religiosa en el ámbito de las relaciones laborales. Es por ello por lo que, para un análisis más detallado de la incidencia de los denominados derechos fundamentales inespecíficos, entre ellos el de libertad religiosa, en el ámbito de las relaciones laborales, recomendamos acudir a las extraordinarias aportaciones doctrinales existentes sobre el particular³⁸.

³⁶ J. MORERAS, *Musulmanes en Barcelona. Espacios y dinámicas comunitarias*, op. cit., pág. 255.

³⁷ Así lo entiende, también, J. ROSELL GRANADOS, «Imprudencia de sanción laboral por uso de vestimenta religiosa», *Aranzadi Social*, núm. 1, 2003, pág. 1.

³⁸ Al respecto *vid.*, entre otros, I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, «Ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y derechos fundamentales del trabajador», *Revista de Derecho Social*, núm. 4, 1998, págs. 9 y ss.; C. ORTIZ LALLANA, «Derechos fundamentales y relación laboral», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 13, 1998; S. DEL REY GUANTER, «Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general», en *Relaciones Laborales*, 1995, tomo I, págs. 181 y ss.; A. SEMPERE NAVARRO y C. SAN MARTÍN MAZZUCONI, «Los derechos fundamentales (inespecíficos) en la negociación colectiva», en *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 276 y ss., así como la bibliografía por todos ellos citada.

Como fácilmente puede imaginarse, el presupuesto de partida se reduce a un problema de ponderación de dos derechos: por un lado, el derecho de la empresa a dirigir la actividad laboral (art. 20.1 del ET); y, por otro, el derecho fundamental de libertad religiosa de sus empleados (art. 16 de la Constitución, desarrollado por la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio). Problema que, frente a lo que pudiera pensarse, no siempre encuentra fácil solución, ya que las fronteras entre ambos derechos son sumamente difusas, sobre todo cuando se trasladan del plano teórico al práctico. En general, podría decirse que dicho problema queda siempre sometido al juicio de la proporcionalidad. No en vano nuestro Tribunal Constitucional ha indicado en numerosas ocasiones que, para determinar si las medidas son necesarias para el fin perseguido, se ha de «examinar si se han ajustado o si han infringido el principio de proporcionalidad (...) desde la perspectiva del derecho fundamental y del bien jurídico que ha venido a limitar su ejercicio»³⁹. Juicio que, en último término, nos obligará siempre a acabar analizando los problemas de ponderación entre ambos derechos a la luz de cada caso concreto.

Por cuanto aquí interesa y siempre desde ese enfoque generalista, cabría comenzar señalando con la STSJ de Madrid de 27 de octubre de 1997 (AS 1997, 3751), relativa a una trabajadora que solicita del empresario determinadas prerrogativas derivadas de su condición de musulmana, que «la libertad religiosa es un derecho sagrado y sumamente respetable tanto en la esfera de la conciencia individual y colectiva como en el ámbito jurídico, pues se halla tutelado no sólo en nuestra Constitución sino en todas las declaraciones sobre derechos humanos». De ahí «que los Tribunales laborales extremen su celo en lograr que las empresas adapten sus horarios de trabajo de modo que permitan a los trabajadores el normal y cómodo cumplimiento de sus deberes religiosos, así como no imponerles conductas o funciones incompatibles con sus íntimas y respetables creencias».

Ahora bien, no parece que estas directrices puedan ser absolutas e incondicionadas para el empresario, exigiendo por parte de los trabajadores afectados una conducta especial de lealtad y buena fe que siempre habrá de valorarse según los casos⁴⁰. El empresario, por tanto, no debería soportar siempre todas y cada una de las manifestaciones del ejercicio del derecho de libertad religiosa por parte del trabajador.

Y es que, como ha tenido ocasión de señalarse por nuestra doctrina, «las convicciones religiosas del trabajador no entran en el ámbito del contrato de trabajo, y el empresario puede exigir a aquél que preste los servicios pactados, siempre que no vulnere una norma de orden público. De ese modo, salvo pacto en contrario, las creencias religiosas ceden ante los compromisos contractuales libremente asumidos por el trabajador. Hay una correlación necesaria entre la prohibición de tenerlas en cuenta al concertar el contrato, y el derecho a exigir la prestación sin atender a ellas. Si el trabajador pretende que el empresario las tome en consideración, ha de informar a éste al negociar el contrato (o durante el transcurso del mismo, como aquellos que se convierten a una determinada religión una vez iniciado la prestación de servicios). De no hacerlo así, el trabajador no puede invocar-

³⁹ Entre otras, STC 62/1982, de 15 de octubre (RTC 1982, 62).

⁴⁰ En este sentido la STC 19/1985, de 13 de febrero (RTC 1985, 19) entendió, por ejemplo, que no puede imponerse por el trabajador un día de descanso semanal diferente al contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.

las para suspender el trabajo, con el fin de rezar a determinadas horas del día, o descansar un día concreto de la semana. En países de tradición cristiana como España, el descanso semanal y ciertas fiestas tienen un origen religioso. Aun así, el derecho regula hoy estos aspectos, que se imponen a las confesiones minoritarias. Un trabajador no puede escapar a la disciplina de la empresa y elegir a su antojo el día de la semana o las fiestas en que desea descansar de acuerdo con sus convicciones religiosas»⁴¹.

Cuestión distinta es que, solicitado el ejercicio de una determinada práctica religiosa con incidencia en la prestación de servicios, el empresario pueda negarla o limitarla siempre y en todo caso. Antes al contrario, el ejercicio de un derecho fundamental como el de libertad religiosa impondría a este último un cierto deber de cooperación. No en vano, «el empresario se halla vinculado por el principio constitucional de la buena fe, y debe tener en cuenta los derechos fundamentales del trabajador en la organización del trabajo».

Así las cosas, «cuando el trabajador alega una incompatibilidad entre sus obligaciones laborales y sus creencias u obligaciones religiosas, ha de cooperar con el empresario para procurar resolverla sin forzar un cambio. Si persiste la incompatibilidad, recae sobre el empresario el deber de realizar una acomodación razonable del sistema organizativo, a fin de removerla. En realidad, el empresario debe efectuar una mínima acomodación. No tiene, pues, que soportar un gravamen excesivo o indebido (*undue hardship*). Para que exista tal gravamen, no se requiere ni la violación del convenio colectivo, ni la de derechos individuales de los demás trabajadores. El perjuicio puede medirse tanto en términos económicos como no económicos; pero ha de ser real, y no previsible o hipotético. No basta con aducir que la acomodación podría motivar la protesta de los demás trabajadores. Al empresario le basta con realizar una propuesta razonable, aunque el trabajador no la prefiera. Con todo, si conduce a un sacrificio excesivo de los intereses del trabajador, el empresario debe justificar su procedencia, sobre todo si existen alternativas menos perjudiciales para éste»⁴². «En definitiva, el principio constitucional de la buena fe impone al empresario el deber de acomodar razonablemente el sistema productivo, para facilitar el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador. Así, el empresario no puede llevar a cabo exigencias contrarias a la moral del trabajador, a través de órdenes evitables, que pueden dirigirse a otros trabajadores. En general, el empresario no debe imponer al trabajador que realice tareas contrarias a sus convicciones, o en determinados períodos de tiempo incompatibles con sus creencias religiosas, sin hacer lo posible para acomodar la organización del trabajo al ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador»⁴³.

Con todo, tal y como ya quedó dicho, la problemática suscitada no puede resolverse sino a la luz de cada caso concreto. Y es que los conflictos en la ponderación de ambos derechos no admiten soluciones únicas. «Dependerá de las circunstancias que concurran en cada situación concre-

⁴¹ J. GIL GIL, «El deber del empresario de salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador», *Aranzadi Social*, núm. 13, 2003, págs. 67 y 68, a quien seguimos en estas consideraciones previas.

⁴² J. GIL GIL, *op. cit.*, pág. 67, resumiendo las indicaciones de S. DEL REY GUANTER, «Contrato de trabajo y derechos fundamentales en la doctrina del Tribunal Constitucional», en *Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991. (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional)*, Marcial Pons, Madrid 1992, págs. 49 y 50.

⁴³ J. GIL GIL, *op. cit.*, pág. 67 siguiendo, en esta ocasión, a J.M. DEL VALLE, «Los límites a los poderes del empresario en el Estado de Derecho», en *La reforma del mercado de trabajo*, Actualidad Editorial, Madrid 1993, pág. 198.

ta, ponderando hasta qué punto el comportamiento del trabajador a que le obligan sus convicciones religiosas resulta inocuo para los intereses de la empresa o, por el contrario, incompatibles con ellos»⁴⁴. Precisamente por ello, el acuerdo de las partes (tanto en su vertiente individual como colectiva) resultará fundamental para la solución *ad casum* de los problemas que pudieran ir planteándose en una materia tan novedosa y, por tal motivo, tan desconocida.

Partiendo, pues, de estas genéricas indicaciones, es hora ya de analizar en sus aspectos más básicos la incidencia que las prácticas religiosas islámicas tienen en el ámbito de las relaciones laborales. Lógicamente, cuando ello sea posible, el punto de partida de dicho análisis ha de venir constituido por el Acuerdo de cooperación al que hemos venido refiriéndonos en páginas anteriores.

En todo caso, frente a lo que pudiera pensarse, la conclusión general al respecto y que ahora se adelanta no sería tanto que los empresarios españoles se muestran reticentes a facilitar las prácticas religiosas de los trabajadores musulmanes a su servicio, si no, más concretamente, que existe un gran desconocimiento en la materia, tanto de las prácticas religiosas en sí como del Acuerdo de cooperación. Como estamos comprobando a través de los cuestionarios que vamos recibiendo en orden a la realización de la investigación de la que el presente trabajo no constituye sino un resultado parcial, dicho desconocimiento alcanza, también, a los propios trabajadores afectados. Lo cual es sumamente preocupante, pues, como tendrá ocasión de comprobarse, en la mayoría de las ocasiones el reconocimiento de los derechos recogidos en el Acuerdo de cooperación exige, como requisito previo, la respectiva solicitud de los propios trabajadores musulmanes interesados⁴⁵.

B) Manifestaciones concretas.

a) La profesión de fe.

Según ha tenido ocasión de señalarse con anterioridad, la profesión de fe constituiría el primero de los cinco pilares del Islam que hemos encuadrado en las denominadas prácticas básicas o directas. A través de ella se produciría la entrada del creyente en la religión musulmana.

Pues bien, pese a su importancia desde el punto de vista estrictamente religioso, el Acuerdo de cooperación no alude de forma expresa a este pilar. Muy probablemente porque el mismo presupondría dicha profesión de fe entre sus potenciales destinatarios. Cuestión esta última que enseguida queda constatada cuando de trabajadores musulmanes inmigrantes se trata.

⁴⁴ STSJ Baleares 9 de septiembre de 2002 (AS 2003, 2).

⁴⁵ Partidario de la integración sistemática de cuantas previsiones afectantes, directa o indirectamente, a materias reguladas por el Estatuto de los Trabajadores se deslizan en normas no propiamente laborales, como, por ejemplo, las reglas sobre el tiempo de trabajo contenidas en el artículo 12 del Acuerdo de cooperación se mostró ya F. CAVAS MARTÍNEZ, «La reforma del mercado de trabajo», *Aranzadi Social*, Vol. I, 1994, pág. 2.263. Integración esta que, a buen seguro, hubiera contribuido a un mayor conocimiento del contenido del Acuerdo por cuanto respecta al ámbito de las relaciones laborales.

Ha de advertirse, sin embargo, que, por cuanto aquí interesa, la profesión de fe no sólo ha de ser analizada en relación con los propios trabajadores, sino, más concretamente, por referencia a sus familiares, principalmente descendientes, ya residan o no en España. Téngase en cuenta, además, cómo la interculturalidad que deriva del fenómeno migratorio está derivando en un aumento significativo de conversiones al Islam, general aunque no exclusivamente como consecuencia de matrimonios mixtos. Así las cosas, cabría plantearse si, pese al silencio del Acuerdo de cooperación al respecto, la profesión de fe puede desplegar alguna incidencia en el ámbito de la relaciones laborales.

Como es de suponer, las normas laborales nada indican al respecto. Ello no obstante, ha de señalarse cómo en la negociación colectiva española no faltan ejemplos en los que se conceden derechos laborales por prácticas religiosas de similar tenor, básicamente centrados en los permisos. De hecho, sin perjuicio de los permisos sin sueldo por asuntos propios con los que es posible atender esta y otras cuestiones de muy diversa índole, no resulta extraño encontrar convenios colectivos que contemplan permisos, incluso retribuidos, con ocasión de la celebración del sacramento católico del Bautismo.

Así por ejemplo, aludiendo también a la Primera Comunión, se conceden permisos de media jornada correspondientes al día en que se celebre la ceremonia por Bautismo⁴⁶ o de un día, natural o laborable según los casos, coincidente con el de la ceremonia⁴⁷. En todos estos supuestos, los permisos se establecen por referencia a los descendientes de los trabajadores, si bien no faltan alusiones al Bautismo de los hermanos⁴⁸. Ello no obstante, aunque por razones obvias no se refiera a ellos, en todos estos casos parecería, asimismo, oportuno que el Bautismo del propio trabajador, que no sólo el de sus descendientes o hermanos, generara idénticos derechos.

Sea como fuere, de lo que ninguna duda cabe es que, tratándose de actos de similar alcance religioso, el tratamiento que el Bautismo merece en todos estos supuestos debiera resultar igualmente extensible a la profesión de fe musulmana, tanto del propio trabajador como de sus descendientes y hermanos. Habiéndose previsto convencionalmente un supuesto y no otro, lo contrario podría derivar en situaciones discriminatorias con ocasión del ejercicio de libertad religiosa, prohibidas, entre otros preceptos (incluidas las cada vez más numerosas cláusulas convencionales que prohíben todo

⁴⁶ Por ejemplo, artículo 16.1 d) del XVIII Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de agosto de 2005, Boletín Oficial del Estado 14-9-2005).

⁴⁷ Por ejemplo, artículos 15 c) del Convenio Colectivo del Sector de Agentes de Aduanas y sus trabajadores para el período comprendido del 1-1-2005 al 31-12-2007 (Acuerdo de la Delegación del Gobierno del Área de Trabajo y Asuntos Sociales de la Ciudad Autónoma de Ceuta, Boletín Oficial de Ceuta de 29-7-2005), 24.1 e) del Convenio Colectivo para empresas consignatarias de buques y agentes de aduanas de Baleares (Acuerdo de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, Boletín Oficial de las Islas Baleares 24-5-2001) o 14 f) del Convenio Colectivo para empresas consignatarias de buques y agentes de aduanas de Sevilla (Acuerdo de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, Boletín Oficial de Sevilla de 10-6-2003).

⁴⁸ Por ejemplo, artículo 9 g) del Convenio Colectivo del sector de comercialización al por mayor de frutas y hortalizas para Cádiz Capital (Acuerdo de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, Boletín Oficial de Cádiz de 30-11-2005).

tipo de discriminación por razones religiosas), por el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, al señalar que «se entenderán nulos y sin efecto (...) las cláusulas de los convenios colectivos (...) que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de (...) religión»⁴⁹.

En este sentido, de establecerse, más adecuadas parecerían las cláusulas convencionales que concederían prerrogativas amparadas en el derecho fundamental de libertad religiosa de los trabajadores, aunque sin establecer especificaciones relativas a práctica religiosa alguna. En este sentido, podrían citarse cláusulas como la siguiente:

«El trabajador, previa justificación adecuada tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes: (...) Dos días al año de libre disposición, por razones de libertad religiosa o aconfesional, que no vengan reconocidos como fiestas en el calendario laboral. Estos días no podrán sumarse a los días de asuntos propios⁵⁰».

En fin, cuestión distinta a lo hasta ahora indicado sería la de que, por referencia mayoritariamente a los trabajadores inmigrantes, la profesión de fe musulmana pudiera llegar a exigir eventuales desplazamientos. Aspecto este que, de no contemplarse en la negociación colectiva, quedaría sometido al posible acuerdo entre trabajador y empresario, generalmente (aunque no exclusivamente), por la vía de licencias sin sueldo o instituciones de similar sentido.

b) La oración.

El segundo pilar del Islam vendría constituido por la oración ritual que, según ha quedado dicho, desde el punto de vista de su ejercicio tendría una doble dimensión: individual y colectiva.

Tal y como se ha apuntado con anterioridad, en su dimensión individual, todo musulmán se hallaría obligado a orar cinco veces al día: al amanecer, al mediodía, a media tarde, con la puesta de sol y, por último, por la noche. Recuérdese, además, que, antes de comenzar a orar, el musulmán debe llevar a cabo una cierta preparación mediante la purificación o lavado ritual a través de las abluciones.

⁴⁹ En este mismo sentido A. SEMPERE NAVARRO y C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, *Los derechos fundamentales (inespecíficos) en la negociación colectiva*, op. cit., pág. 299, señalan que «muchos convenios colectivos esconden una discriminación religiosa cuando contemplan permisos y licencias por celebraciones de ceremonias típicamente católicas (bautismo y primeras comuniones) mientras que no reconocen los mismos derechos en relación con ceremonias equivalentes propias de otras religiones». Por lo demás, repárese cómo en sus apartados b) y c) del artículo 28.1, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, determinó la existencia de discriminación directa «cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón... religión o convicciones» y de discriminación indirecta «cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de... religión, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios».

⁵⁰ Artículo 21.2 1) del Convenio Colectivo Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla (Acuerdo de la Delegación del Gobierno Área de Trabajo y Asuntos Sociales de 2 de junio de 2005, Boletín Oficial Ciudad de Melilla 4-8-2005).

Pues bien, siendo conscientes de que esta obligación resulta especialmente observada en el ámbito de lo que hemos venido denominando «*Islam inmigrado*», ninguna duda cabe de que la misma puede llegar a incidir, de un modo u otro, en el ámbito de las relaciones laborales de los trabajadores musulmanes. Y ello por más que se trate de una práctica no excesivamente perturbadora de la prestación de servicios en atención al tiempo que la oración requiere para poder llevarse a cabo.

Por cuanto aquí interesa, dos serían los aspectos concretos que podrían quedar afectados en esta materia: por un lado, la jornada laboral y, por otro, el centro mismo de trabajo. Por lo que al primero de estos aspectos se refiere, parece evidente que, antes o después, la jornada laboral (diaria o, al menos, semanal) puede verse afectada (más bien interrumpida) por la oración. En cuanto al centro de trabajo respecta, cabe plantearse la exigencia de unas mínimas condiciones de dignidad en las que, tanto dicha práctica religiosa como los actos previos de preparación a la misma, habrían de llevarse a cabo.

Sucede, sin embargo que, muy probablemente por ese menor efecto perturbador en el ámbito de las relaciones laborales al que hemos hecho referencia, el Acuerdo de cooperación tampoco contiene una previsión específica sobre el particular. Ello no obstante, en su artículo 8, al tratar de los derechos religiosos de los militares musulmanes y de las personas de dicha religión que presten servicios en las Fuerzas Armadas, expresamente se alude al derecho de los mismos «a participar en actividades y ritos religiosos propios del Islam, previa la oportuna autorización de sus Jefes, que procurarán hacer compatibles con las necesidades del servicio, facilitando los lugares y medios adecuados para su desarrollo».

Como fácilmente puede apreciarse, no constituiría la anterior una previsión de aplicación genérica al conjunto de los trabajadores musulmanes, sino exclusiva para quienes presten sus servicios en el ámbito de las Fuerzas Armadas. Ahora bien, en realidad se trataría de una previsión originada más a partir de las particulares circunstancias en las que la práctica de la religión se desarrolla en dicho ámbito ⁵¹, que a una intención de no extender semejante derecho al conjunto de los trabajadores musulmanes. Derecho que, por otra parte, ya derivaría, incluso en el ámbito de las relaciones laborales, del propio artículo 16.1 de la Constitución.

Con todo, de la citada previsión sí cabría intuir una cierta preocupación por el hecho de que las prácticas religiosas, por cuanto ahora interesa la oración diaria, puedan llevarse a cabo en los propios centros de trabajo (lugares) con unas ciertas dosis mínimas de dignidad (medios adecuados para su desarrollo) que, en principio, debieran ser facilitados por el empresario. Evidentemente, pese a la generalidad de una previsión como ésta, no resultaría admisible exigir a las empresas esfuerzos desproporcionados; pero sí de que, en la medida de sus posibilidades (sobre todo, de espacio) faciliten la práctica de la oración diaria de los trabajadores musulmanes en sus locales o, al menos, no la impidan. En este último sentido, recuérdese que la limitación o denegación de un derecho fundamental deberá estar siempre justificada por el empresario, no pudiendo ser arbitraria ni discriminatoria.

⁵¹ A este respecto cfr. A. BENASULY, «Asistencia religiosa, alimentos y festividades en los Acuerdos de cooperación de 1992», en *Pluralismo religioso y Estado de Derecho*, Consejo General del Poder Judicial, Cuadernos de Derecho Judicial XI, Madrid, 2004, págs. 359 y ss.

En todo caso, la principal cuestión en relación a la oración diaria es la de su mayor o menor incidencia en la jornada laboral y, por ende, su compatibilidad o no con el trabajo. Y es que, como se recordará, todo musulmán estaría obligado a repetirla cinco veces al día, en momentos temporales bien concretos (al amanecer, al mediodía, a media tarde, con la puesta del sol y por la noche) generalmente coincidentes (todos ellos o sólo algunos) con la prestación de servicios por parte del trabajador. Precisamente, es en esa coincidencia temporal donde se encontrarían las mayores dificultades para compatibilizar el ejercicio de este derecho fundamental con la prestación de servicios por cuenta ajena.

Lógicamente, al ser muy diversas las hipótesis prácticas posibles, en estos temas no es posible establecer soluciones genéricas y válidas por lo que habrá de estarse siempre a las circunstancias específicas de cada proceso productivo. Y en este sentido, recuérdese también aquí que cualquier decisión empresarial limitativa o denegatoria de derechos fundamentales deberá estar siempre justificada por el empresario, no pudiendo ser arbitraria ni discriminatoria. En cualquier caso, de poder compatibilizarse con el trabajo, el tiempo dedicado a la oración diaria no computaría, salvo disposición colectiva o individual en contrario, como tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, retribuido.

En su dimensión colectiva, la oración ritual tiene lugar los viernes al mediodía, siendo tal «día de rezo colectivo obligatorio y solemne de los musulmanes» (art. 12.1 del Acuerdo de cooperación). En el contexto del «*Islam inmigrado*», la oración comunitaria de los viernes se convierte en el epicentro de la vida comunitaria de los musulmanes, siendo, además, una de las prácticas que más favorecen, de alguna manera, la necesaria visibilidad del Islam en el seno de la sociedad de acogida⁵². Como se indicó en su momento, la oración de los viernes ha de llevarse a cabo en la Mezquita, siendo obligatoria desde un punto de vista religioso la asistencia de los hombres, no así la de las mujeres, que es voluntaria.

Pues bien, consciente de la importancia de esta práctica religiosa en el ámbito del Islam, el Acuerdo de cooperación también se preocupa, en este sentido, de garantizar, en la medida de lo posible que todo musulmán pueda hacer compatible el ejercicio del culto con su actividad laboral. Así, en el primer inciso del artículo 12.1 se ofrece, en general, «a los miembros de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la "Comisión Islámica de España"», la posibilidad de «solicitar la interrupción de su trabajo los viernes de cada semana, día de rezo colectivo obligatorio y solemne de los musulmanes, desde las trece treinta hasta las dieciséis treinta horas (...)». A tal efecto «será necesario el previo acuerdo entre las partes».

Como podrá apreciarse, no se reconoce aquí un derecho subjetivo perfecto (de aplicación directa) de los trabajadores musulmanes (hombres y mujeres) a interrumpir, en su caso, su jornada de trabajo, sino, más concretamente, a solicitar su interrupción con causa en la oración colectiva de los viernes. De ahí su limitado alcance. Así las cosas, planteada solicitud al respecto, el empresario podría

⁵² Cfr. J. LACOMBA VÁZQUEZ, *El Islam inmigrado...*, págs. 186-192.

limitar e, incluso, denegar el ejercicio del derecho peticionado. Y denegado éste de forma justificada por parte del empresario, la ausencia del trabajador con motivo de su práctica religiosa podría llegar a considerarse como un incumplimiento contractual.

Según ha tenido ocasión de señalarse al respecto, «la solución adoptada (...) trata de conciliar los derechos religiosos de los fieles con los intereses más generales de las empresas, y en definitiva con la organización social del trabajo. En lugar de establecer soluciones generales, se ha optado por dirimir la cuestión dejándola a la libre determinación de las partes implicadas, es decir, trabajadores y empresarios. Lo cual, dicho sea de paso, suele colocar al trabajador, fiel de una Confesión distinta de la Católica, en situación de inferioridad»⁵³.

No obstante lo anterior, no debe perderse de vista que, aunque su ejercicio se halle pendiente de acuerdo entre las partes tras la solicitud previa (preaviso) del trabajador, lo que está en juego no es otra cosa que el ejercicio de un derecho fundamental, cual es el de libertad religiosa. De ahí que, lejos de imponer al empresario una determinada práctica religiosa, el Acuerdo se muestra respetuoso con los principios generales existentes en el ámbito de las relaciones laborales, por referencia al ejercicio de derechos fundamentales por parte de los trabajadores. Lo que no significa que el empresario pueda limitar este derecho siempre y en todo caso.

En efecto, pese a lo que pudiera parecer, quedando acreditada la realidad (justificación adecuada) de la interrupción laboral solicitada, el empresario no podría limitar o denegar el derecho, siempre y en todo caso, sino tan sólo cuando existan razones objetivas y razonables que, a buen seguro, por referencia al proceso productivo, justifiquen la imposibilidad de compatibilizar esta práctica religiosa con la prestación de servicios⁵⁴. Dicho con otras palabras: como consecuencia del genérico deber de cooperación que pesa sobre el empresario en lo que respecta al ejercicio de derechos fundamentales, la limitación o denegación del derecho solicitado deberá estar siempre justificada, so pena de incurrir en discriminatoria por arbitraria y atentatoria del derecho, en este caso, de libertad religiosa de los trabajadores musulmanes. Interpretación esta que resulta común a cuantos derechos se analizan en el presente trabajo.

Por cuanto aquí respecta, aunque pueden ser muy diversas las soluciones adoptadas, nos inclinamos por interpretar el artículo 12 del Acuerdo de tal manera que se entienda que el empleador debe, en todo caso, motivar una eventual decisión limitativa o denegatoria de la solicitud presentada por el trabajador musulmán, debiendo acreditar, a su vez, que el objeto de dicha solicitud resul-

⁵³ J. MANTECÓN SANCHO, *Los Acuerdos del Estado con las confesiones acatólicas*, Jaén 1995, pág. 66. A este respecto, GARCÍA-PARDO añade que «si nos fijamos bien en la redacción de los preceptos relativos en los tres Acuerdos, nos damos cuenta de que, en ningún momento, se reconoce un derecho subjetivo del trabajador, siquiera limitado por el derecho del empresario a la organización del trabajo, sino que se configura como una mera posibilidad sujeta, insisto, al acuerdo entre las partes»; D. GARCÍA-PARDO, «El contenido de los acuerdos previstos en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa», en *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, 2000, pág. 295; *id.*, «Descanso semanal y festividades religiosas islámicas», en A. MOTILLA [ed.], *Los musulmanes en España. Libertad religiosa e identidad cultural*, Ed. Trotta, Madrid 2004, págs. 172-174.

⁵⁴ Para la STSJ Madrid de 27 de octubre de 1997 (AS 1997, 3751), justificación objetiva y razonable para denegar los derechos solicitados lo sería el que la trabajadora no hubiera acreditado en el momento de su contratación su condición de musulmana.

ta incompatible con la organización de la producción y de los ritmos de trabajo de la empresa en cuestión ⁵⁵. Y a tal efecto no parecería razonable, por ejemplo, limitar este derecho a la mujer musulmana en el entendimiento de que el precepto religioso en cuestión resulta más o menos voluntario para ella. En cambio, judicialmente se ha entendido que justificaría la denegación del derecho petitionado la no indicación en el momento de la contratación de la profesión religiosa del trabajador, argumentación esta que resultaría discutible, cuando menos, por referencia a quienes se convierten al Islam una vez iniciada su prestación de servicios ⁵⁶.

Con todo, ha de reconocerse que, al igual que sucede con la oración diaria, el mayor problema que se deriva de la oración colectiva del viernes es que ésta se desarrolla en un momento temporal muy concreto, generalmente coincidente (en todo o en parte) con la prestación de servicios del trabajador, lo que limita considerablemente las posibles soluciones.

Por todo ello, consideramos que sería deseable modificar el Acuerdo en este punto, recogiendo la necesidad de impulsar de alguna manera la inclusión de este tipo de cuestiones en el marco de la negociación colectiva. De hecho, junto con el pacto individual, la negociación colectiva no es sino una más de las posibles manifestaciones del «*acuerdo entre las partes*» que se exigiría para la efectividad de este derecho, bien es verdad que en su dimensión colectiva. De esta manera, se otorgaría un trato uniforme a situaciones idénticas, tratando de evitar con ello que la arbitrariedad constituya un principio de actuación en este campo. Entre otros aspectos, la negociación colectiva podría determinar el *cómo* (de forma verbal o escrita, con una antelación determinada o sólo suficiente, etc.) y el *cuándo* (con carácter previo a la contratación indicando la confesión musulmana, una vez iniciada la relación laboral, etc.) ha de efectuarse la correspondiente solicitud, cuestión esta que no se aclara en el texto del Acuerdo ⁵⁷.

Sucede, sin embargo, que, de la selección de convenios colectivos efectuada, no nos ha sido posible encontrar documento alguno que contemplara la específica previsión recogida en este punto por el Acuerdo de cooperación. Ni siquiera la transcripción literal del mismo. Lo cual, frente a lo que pudiera pensarse, resultaría, por sí mismo, de extraordinaria importancia dado el general desconocimiento existente sobre el particular.

Con todo, dependiendo como depende la efectividad del derecho del acuerdo (individual o colectivo) de las partes (esto es, trabajador –o sus representantes– y empresario –o sus representantes–), las hipótesis posibles a la hora de combinar el ejercicio de este derecho con la prestación de

⁵⁵ Cfr. J. MANTECÓN SANCHO, *loc. cit.* También, D. GARCÍA-PARDO, *El contenido de los acuerdos...*, págs. 295-296. R.M.^a RAMÍREZ NAVALÓN, *Las festividades religiosas*, en VV.AA., *Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes*, Salamanca 1994, pág. 251.

⁵⁶ STSJ de 27 de octubre de 1997 (AS 1997, 3751) relativa a una trabajadora que presta servicios en la empresa Aldeasa.

⁵⁷ Frente a lo que pudiera parecer, no se trata de un tema menor pues, ha de recordarse que, entre otros aspectos, el artículo 16.2 de la Constitución indica de forma expresa que «nadie podrá ser obligado a declarar sobre su (...) religión o creencias». Y, si bien es verdad que dicha comunicación resulta necesaria, por razones obvias, en orden al reconocimiento del derecho pretendido, han de arbitrase los mecanismos necesarios para garantizar al respecto la debida intimidad del trabajador.

servicios siguen siendo muy diversas: redistribución de las horas dejadas de trabajar a lo largo de la semana, el mes o el año; adaptación de horarios y/o turnos; flexibilidad de entrada y/o salida; licencias, con o sin sueldo; etc.

Curiosamente, en este punto el Acuerdo parece mostrarse mucho más restrictivo al señalar que «las horas dejadas de trabajar deberán ser recuperadas sin compensación alguna». Por lo que parece, de entrada se nos estaría indicando que las horas destinadas al culto del viernes serán recuperables (mas no horas extraordinarias). Ahora bien, ello será así sin perjuicio de lo que, individual o colectivamente, hayan acordado las partes (que bien podrían pactar lo contrario). En este sentido, nada impediría, por ejemplo, que dicha interrupción laboral fuera retribuida y no recuperable. En todo caso, si son recuperables, de lo que no cabe duda es que las horas recuperadas deberán compensarse económicamente cuando se trabajen, a no ser, claro está, que, como parece deducirse del texto del Acuerdo, se hayan abonado ya⁵⁸. Cuestión distinta, que ya dependerá del pacto (individual o colectivo) entre las partes, será cómo y cuándo hayan de recuperarse dichas horas. Horas que, por lo demás, no tendrían por qué alcanzar, necesariamente, las tres a que alude el Acuerdo, pudiendo el interesado hacer uso de una interrupción temporal menor de la jornada de trabajo.

En fin, ni qué decir tiene que, de concederse, la interrupción de la jornada laboral habrá de destinarse al objeto para el cual se solicita (esto es, la oración colectiva en la Mezquita u oratorio), pudiendo incurrir el trabajador, caso de no destinarse al fin para el que la interrupción ha sido concedida, en una transgresión de la buena fe contractual sancionable laboralmente. De ahí que el empresario pueda exigir a quien ha disfrutado la interrupción de su jornada laboral por tal motivo una justificación adecuada al respecto.

c) El ayuno obligatorio durante el Ramadán.

Junto al anterior pilar del Islam, el Ramadán parece ser la práctica religiosa más observada entre los musulmanes que viven en nuestro país. Ello podría deberse a su carácter más festivo que propiamente religioso, lo cual facilita que la misma se convierta «en la principal práctica que permite mantener vivo el vínculo con la cultura y la sociedad de origen, más allá de su significación religiosa»⁵⁹. De no ser así, disminuiría en gran medida su práctica al ser menos intensos en el contexto migratorio los controles sociales que se establecen en los países de origen sobre la observancia de determinados ritos⁶⁰.

⁵⁸ En este sentido, pese a que el Acuerdo utilice expresamente dicho término, técnicamente no existiría interrupción del contrato de trabajo pues, antes o después, las horas destinadas al culto del viernes habrán de trabajarse; como tampoco, por el mismo motivo, suspensión del contrato de trabajo. Lo que existiría, sencillamente, sería una reordenación temporal de la jornada laboral previa conformidad con el empresario.

⁵⁹ J. LACOMBA VÁZQUEZ, *El Islam inmigrado. Transformaciones y adaptaciones de las prácticas culturales y religiosas*, op. cit., pág. 198. En parecidos términos, vid. J. MORERAS, *Musulmanes en Barcelona...*, loc. ult. cit.

⁶⁰ Cfr. J. LACOMBA, op. et loc. ult. cit.

Con todo, parece conveniente recalcar que este seguimiento masivo del ayuno se produce a pesar de las enormes dificultades que los musulmanes encuentran a la hora de compatibilizar la práctica del ayuno obligatorio con su actividad laboral. Téngase en cuenta que la práctica del Ramadán –durante el cual, recuérdese, todo musulmán debe abstenerse, junto a otras limitaciones, de comer y de beber desde que sale el sol hasta su ocaso– supone una total transgresión de los ciclos vitales de las personas que lo observan: «los horarios habituales de comida, trabajo y diversión se alteran totalmente. El día se convierte en tiempo de descanso, la actividad se reduce al mínimo y la vida social se traslada al atardecer y a la noche»⁶¹.

En estos casos, las mayores dificultades se concentran, sobre todo, a la hora de poder *romper el ayuno* cuando se empieza a poner el sol, toda vez que muchos musulmanes todavía están trabajando en ese momento. Por esta razón, en el último inciso del artículo 12.1 del Acuerdo de cooperación con la CIE se prevé la posibilidad de que «los miembros de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la "Comisión Islámica de España" que lo deseen» puedan solicitar «la conclusión de la jornada laboral una hora antes de la puesta del sol» a lo largo de todo el mes del Ramadán.

Ello no obstante, para que dicha posibilidad se verifique, será absolutamente necesario que las partes (trabajadores y empresarios, por sí mismos o a través de sus representantes) lleguen a un acuerdo (individual o colectivo) en este punto, tal como establece el párrafo 2.º del mismo artículo («... será necesario el previo acuerdo entre las partes»). Así pues, al igual que sucede con la previsión del Acuerdo relativa a la oración del viernes, tampoco aquí se estaría reconociendo a los trabajadores musulmanes un derecho subjetivo perfecto, pudiendo ser limitado e, incluso, denegado por el empresario en los términos y con las limitaciones ya indicadas en el apartado anterior respecto del rezo colectivo de los viernes⁶².

En cualquier caso, la concesión del derecho previsto en el Acuerdo y su efectividad, como, asimismo, la de los demás derechos ligados a la realización del ayuno obligatorio, dependerán del acuerdo adoptado entre las partes previa solicitud de los trabajadores interesados (cómo y cuándo ha de efectuarse esta solicitud es cuestión que tampoco se aclara ahora). En este último sentido, ha de indicarse que, sin perjuicio de la posible existencia de pactos individuales al respecto (incluso entre compañeros con anuencia del empresario)⁶³, van surgiendo convenios colectivos que contienen referencias expresas a este tema, aunque todavía en número muy limitado.

Ello no obstante, de la selección de convenios colectivos efectuada, tampoco aquí nos ha sido posible encontrar documento alguno que contemplara la específica previsión recogida en el Acuerdo de cooperación relativa a la posibilidad de concluir la jornada laboral una hora antes de la puesta del sol a lo largo de todo el mes del Ramadán. Ni siquiera una transcripción literal del mismo en este

⁶¹ *Ibidem*, págs. 203-204. En este sentido, J. MORERAS, *op. ult. cit.*, pág. 259, opina que «la celebración del Ramadán en Europa es quizás la mejor ocasión para constatar el contraste entre un tiempo sagrado (propio de la religión musulmana) y uno profano (el que caracteriza a nuestra sociedad), y las dificultades que ello supone para que la práctica religiosa de esta comunidad pueda expresarse».

⁶² Denegando el derecho recogido en el Acuerdo, cfr. la STSJ de 27 de octubre de 1997 (AS 1997, 3751).

⁶³ Al respecto, cfr. la STSJ Cataluña de 20 de abril de 2004 (JUR 2004, 195129).

punto. Lo cual, frente a lo que pudiera pensarse, resultaría –tal y como se ha señalado ya– de extraordinaria importancia aunque sólo fuera desde un punto de vista meramente informativo. Sin perjuicio de las más numerosas alusiones a la festividad que tiene lugar con motivo de la finalización del ayuno obligatorio (a la que se aludirá más adelante), las prescripciones que hemos podido localizar se refieren, únicamente, a la posibilidad de que, durante el mes del Ramadán, la jornada sea continuada ⁶⁴.

En este sentido, aunque serían de agradecer previsiones específicas al respecto, resulta comprensible la ausencia de referencias expresas en la negociación colectiva a la prevención de riesgos laborales de los trabajadores musulmanes que prestan sus servicios durante el Ramadán. Aun así, a buen seguro este colectivo de trabajadores bien podría quedar encuadrado en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, relativo a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos ⁶⁵. Nótese cómo en el párrafo primero de su apartado primero señala que «el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias». Y, en su párrafo segundo, el antecitado precepto añade que «los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo».

Y qué duda cabe que, aunque transitoriamente y con desigual incidencia de unos trabajadores respecto de otros, durante el ayuno obligatorio las capacidades físicas de aquellos que lo practican pueden quedar mermadas (pudiendo llegar a dar lugar, incluso, en los supuestos más extremos, al reconocimiento de una incapacidad temporal). En este sentido, un 25 por 100 de los trabajadores musulmanes que hemos encuestado (recordemos que, para la elaboración del presente estudio, hemos contado con 226 cuestionarios validados) han manifestado que la práctica del ayuno afecta en mayor o menor medida su rendimiento laboral. De ahí que, siquiera sea en orden a su consideración en las correspondientes evaluaciones de los riesgos laborales, los empresarios habrán de tener en cuenta esta circunstancia para, en su caso, adoptar las medidas que resulten necesarias (por ejemplo, movilidad funcional, cambio de turnos, etc.). Lógicamente, para ello resultará de extraordinaria importancia que el trabajador traslade al empresario su particular situación ⁶⁶. En cualquier caso, no pare-

⁶⁴ Artículo 24 del Convenio Colectivo del Sector «Trabajo en el Campo», de la Comunidad Autónoma de Illes Balears (Resolución de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral de la Comunidad Autónoma de Illes Balears de 4 de febrero de 2003, Boletín Oficial de Illes Balears 15-2-2003); artículo 15 del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Actividades Agropecuarias de León (Acuerdo de la Oficina Territorial de Trabajo de la Comunidad de Castilla y León de 17 de junio de 2005, Boletín Oficial de León 4-7-2005).

⁶⁵ Así cabría entenderse, por ejemplo, del tenor de la STSJ Asturias de 21 de marzo de 2003 (JUR 2003, 176391).

⁶⁶ Para un análisis detallado del artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales cfr. J. CABEZA PEREIRO y J. LOUSADA AROCHENA, *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Comares, Granada, 1998, págs. 141 y ss.

cería que, dado su particular origen, esta merma temporal de facultades debidamente comunicada al empresario permitiera acudir, caso de repercutir negativamente en la prestación de servicios, a una extinción del contrato por disminución voluntaria del rendimiento ⁶⁷.

Sea como fuere, también respecto de la previsión que ahora se analiza, el Acuerdo de cooperación prevé que «las horas dejadas de trabajar deberán ser recuperadas sin compensación alguna». Dado que semejante previsión opera en similares términos a los contemplados en relación a la oración comunitaria del viernes, para no extendernos no procede sino remitirnos ahora a cuanto se dijo anteriormente al respecto.

No es ésta la única referencia que sobre el Ramadán contiene el Acuerdo de cooperación. Así, en el párrafo 2.º del artículo 12 se incluye la celebración del «*Idu Al-Fitr*» –la culminación del ayuno– entre el listado de festividades y conmemoraciones que «podrán sustituir, siempre que medie acuerdo entre las partes, a las establecidas con carácter general por el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37.2, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables, a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la "Comisión Islámica de España"». A ella nos referiremos más adelante, junto con las demás festividades y conmemoraciones del calendario islámico.

d) La peregrinación a La Meca.

Según tuvo ocasión de señalarse, el cuarto pilar del Islam es la peregrinación a los lugares santos, esto es, a La Meca. Se trata de una obligación que, de no hallarse dispensado por motivos económicos o de salud, todo musulmán debe cumplir al menos una vez en la vida.

Pues bien, pese a su importancia, el Acuerdo de cooperación no alude a ello. Muy probablemente, porque se trata de una práctica religiosa con una carencia temporal tan amplia (toda la vida del musulmán) que no parecería necesario arbitrar medida alguna al respecto. Ello no obstante, por cuanto al ámbito de las relaciones laborales se refiere, no está de más señalar que son varias las posibilidades que el Estatuto de los Trabajadores pone a disposición del trabajador para llevar a cabo esta importante peregrinación: suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes [art. 45.1 a)]; excedencias voluntarias (art. 46.2); bajas voluntarias con extinción del contrato de trabajo (art. 49); etc. Posibilidades todas ellas que, lógicamente, pueden verse ampliadas por lo dispuesto en los convenios colectivos aun sin mención expresa a esta peregrinación: licencias sin sueldo para asuntos particulares, excedencias voluntarias con reserva de plaza, permisos específicos, acción social, etc. No obstante esto último, no nos ha sido posible encontrar referencias al respecto en la negociación colectiva consultada.

⁶⁷ Concurriendo otras circunstancias que justifican el despido cfr. las SSTSJ Aragón de 25 de septiembre de 2002 (JUR 2002, 255957) y Cataluña de 30 de junio de 2004 (JUR 2004, 219907). En este sentido, véase el análisis que GARCÍA-PARDO realiza de la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de marzo de 2000 (RJA, 4830), que resuelve un recurso de casación planteado por un soldado, de religión musulmana, contra la sentencia del Tribunal Militar Territorial Segundo, de 27 de julio de 1998, que le condenó a la pena de tres meses y un día de prisión como autor de un delito de desobediencia, por haberse negado a cumplir una orden alegando que podía marearse, al estar en ayunas por encontrarse en el mes de Ramadán; D. GARCÍA-PARDO, *Descanso semanal y festividades religiosas islámicas*, op. cit., págs. 190-191.

e) La limosna legal.

El último de los pilares del Islam es la limosna legal. Al respecto, recuérdese que ésta se concibe, con carácter general, como un impuesto social correspondiente a la cuadragésima parte de los ingresos anuales del musulmán.

Aunque de un modo sumamente genérico, a ella podría estarse refiriendo el Acuerdo de cooperación cuando en su artículo 11.1 indica expresamente que «la "Comisión Islámica de España" y las Comunidades que la integran pueden recabar libremente de sus miembros prestaciones, organizar colectas públicas y recibir ofrendas y liberalidades de uso». Por cuanto aquí interesa, apenas si se añade nada más respecto del modo y manera en que dicha limosna deba llevarse a cabo. Tan sólo que «la legislación fiscal regulará el tratamiento tributario aplicable a los donativos que se realicen a las Comunidades pertenecientes a la "Comisión Islámica de España", con las deducciones que, en su caso, pudieran establecerse».

Así las cosas, y por más que resulte evidente su conexión con los ingresos percibidos por los trabajadores, resulta menor la incidencia de esta práctica en el ámbito de las relaciones laborales. A lo sumo, podría plantearse que el empresario actuara aquí en términos similares a como, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, actúa descontando a los trabajadores, previa conformidad con éstos, la cuota sindical sobre los salarios para su oportuna transferencia a la organización sindical a la que aquéllos pertenezcan. Se trata, sin embargo, de una previsión que se nos antoja ciertamente improbable (aunque no imposible desde un punto de vista técnico), al menos en el estado actual de las cosas. No obstante, un 41 por 100 de los trabajadores que hemos ya encuestado manifiestan su total conformidad a que el empresario descuente la limosna legal de sus nóminas para transferirla directamente a las diferentes comunidades musulmanas.

f) Las festividades.

Dentro de lo que hemos venido denominando prácticas secundarias o indirectas, especial consideración merecen las festividades propias del calendario musulmán a las que se ha aludido ya con anterioridad ⁶⁸. A ellas se refiere el apartado segundo del artículo 12 del Acuerdo de cooperación para señalar lo siguiente:

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

⁶⁸ A este respecto, adviértase cómo el artículo 2.1 b) de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa contempla dentro del contenido de libertad religiosa el derecho de toda persona a conmemorar sus festividades.

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

Como puede apreciarse, no se está contemplando aquí una ampliación de las catorce festividades (nacionales, autonómicas y locales) laborales contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, sino, más concretamente, la posibilidad de sustituir unas fiestas por otras. Posibilidad que, sin embargo, no alcanzaría a las fiestas previstas en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores. Recuérdese que, a tal efecto, dispone el precepto citado que «en cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Navidad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España»⁶⁹.

Repárese, en cualquier caso, que no se trata aquí de introducir en los distintos ámbitos territoriales (nacional, autonómico, local) unas festividades nuevas de afectación general. Antes al contrario, de lo que se trataría es de que los trabajadores musulmanes puedan optar entre disfrutar las festividades previstas con carácter general para todos los demás trabajadores o las festividades musulmanas. De ahí que el acuerdo de las partes exigido para la efectividad de esta práctica religiosa tenga como potenciales destinatarios, precisamente, a los propios trabajadores musulmanes y a sus empresarios (por sí mismos considerados o a través de sus representantes), mas no a las distintas Administraciones Públicas.

Sea como fuere, tal y como viene siendo la tónica habitual en la materia, y como no podía ser de otra manera siquiera fuera desde un punto de vista meramente organizativo, no se contempla aquí un derecho subjetivo perfecto de los trabajadores musulmanes al disfrute de las festividades musulmanas en todo caso. En primer lugar, porque dicha posibilidad de cambio exige el impulso de la parte interesada, quien ha de efectuar la correspondiente solicitud. Y, en segundo lugar, porque, aun solicitado, ha de mediar para su reconocimiento el acuerdo de las partes, pudiendo el empresario limitar su ejercicio, e, incluso, denegarlo; aunque siempre alegando una justificación objetiva y razona-

⁶⁹ Para J.E. LÓPEZ AHUMADA, *Descansos laborales y tiempo de trabajo*, CES, Madrid 2004, pág. 286, «la sustitución operativa, preferiblemente, sobre una de las festividades de carácter religioso ordenadas por la religión católica y que se aplican, con carácter general, debido al carácter mayoritario de la confesión católica». En relación al régimen francés cfr. G. VACHET, «Jours fériés», *Encyclopédie Dalloz*, Travail, T. III, París, enero 1993, pág. 2.

ble, según se apuntara ya en relación a la oración colectiva de los viernes. Lógicamente, de no existir acuerdo al respecto, la ausencia del trabajador con base al disfrute de la festividad musulmana podría implicar un incumplimiento contractual ⁷⁰.

Nada se indica, por lo demás, respecto del cómo (de forma verbal o escrita; con una antelación determinada, o, simplemente, suficiente) ni cuándo (antes de la elaboración del calendario laboral, antes del inicio de las festividades que pretenden sustituirse, etc.) ha de solicitarse el cambio en cuestión. Pese a ello, lo más oportuno sería que los cambios se solicitasen por escrito (a través de los representantes de los trabajadores) y por referencia al conjunto de trabajadores musulmanes de la empresa durante la propia elaboración del calendario laboral; para que, una vez incorporados al mismo, los diferentes trabajadores interesados fueran efectuando las opciones que mejor se adaptasen a sus intereses religiosos. Salvo que mediara anuencia por parte del empresario, no parece razonable pensar que dichos cambios debieran adoptarse de forma individualizada y esporádica, salvo que se le fueran presentando al empresario solicitudes aisladas.

En cualquier caso, de concederse el cambio, éste habrá de quedar sometido al acuerdo de las partes, acuerdo que en ningún caso debiera afectar al carácter retribuido y no recuperable de la festividad en cuestión. Así, por ejemplo, como consecuencia del acuerdo (individual o colectivo) de las partes, la autorización de cambio podría quedar supeditada a las necesidades del servicio o bien limitarse a sólo alguna de las festividades religiosas citadas, mas no a todas ⁷¹. A su vez, la negociación colectiva no sólo admite el cambio de unas festividades por otras, sino que también permite el disfrute de alguna de las festividades musulmanas permutándolas con otro día de descanso o, incluso, de vacaciones ⁷².

Por lo demás, el régimen jurídico aplicable a estos días festivos será el mismo que el previsto para las festividades laborales tradicionales que deriva de lo dispuesto en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores ⁷³.

⁷⁰ Cfr. STSJ Madrid de 8 de noviembre de 2001 (JUR 2002, 41074).

⁷¹ En este sentido cfr. el artículo 11 del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de la ciudad de Ceuta (Acuerdo de la Delegación del Gobierno, Área de Trabajo y Asuntos Sociales, de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de 13 de julio de 2004, Boletín Oficial de Ceuta 30-7-2004): «De acuerdo con la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa y conforme al acuerdo de cooperación del Estado Español con la Comisión Islámica de España de 28 de abril de 1992, las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. Tal petición de situación será a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas de España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan.

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

El día de IDU AL-ADHA celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham». En similar sentido, cfr. el Convenio Colectivo del sector del metal de Ceuta (Acuerdo de la Delegación del Gobierno, Área de Trabajo y Asuntos Sociales, de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de 20 de mayo de 2005, Boletín Oficial de Ceuta 17-6-2005).

⁷² Artículo 11 H del Convenio Colectivo del Sector del Comercio en Ceuta (Acuerdo de la Delegación del Gobierno, Área de Trabajo y Asuntos Sociales, de la Ciudad Autónoma de Ceuta de 21 de junio de 2005, Boletín Oficial de Ceuta 28-6-2005).

⁷³ Extensamente al respecto, sobre el régimen jurídico de las festividades *vid.*, por todos, J.E. LÓPEZ AHUMADA, *Descansos laborales y tiempo de trabajo*, ob. cit., págs. 243 y ss.

Sea como fuere, no faltan convenios colectivos que, lejos de limitarse a contemplar la posibilidad prevista en el Acuerdo de cooperación de proceder al cambio de las festividades islámicas con las previstas en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, declaran a alguna de aquellas festividades directamente inhábiles y remuneradas, ampliando así el número de festividades anuales, e, incluso, en ocasiones, los días considerados como festivos al efecto. Éste es el caso, por ejemplo, de las cláusulas que a continuación se reproducen:

- «Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebren fiestas diferentes a las del calendario laboral con un máximo de dos días por año, por ejemplo "La Fiesta Chica" y "La Fiesta del Cordero" disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tenga lugar»⁷⁴.
- «En aplicación del artículo 5.º del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción, se acuerda declarar inhábil y remunerado, con carácter exclusivo para el año 2005, los siguientes días: (...) - 2 días a la terminación del Ramadán los cuales serán fijados al comienzo del mismo por la Comisión Negociadora. (Si algunos de estos días coincidieran en domingo o festivo, pasará al día siguiente hábil); - 2 días por las Fiestas del Cordero. (Si alguno de estos días coincidieran en domingo o festivo, pasará al día siguiente hábil)»⁷⁵.
- «Se entenderá como festivo, los 14 días establecidos en el calendario laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla y la fiesta musulmana denominada Aid-El Kabir (...). En cualquier caso los días 25 de diciembre, 1 de enero, 1 de mayo y la fiesta musulmana denominada Aid-El Kabir, se cerrará obligatoriamente, sin que haya lugar a actividad laboral alguna. En caso de que la fiesta musulmana Aid-El Kabir, coincidiera en el descanso habitual del trabajador, por ser festivo, pasará al día siguiente hábil»⁷⁶.

La incidencia en el ámbito laboral de las festividades musulmanas no sólo quedaría limitada a cuanto se acaba de indicar, pudiendo desplegar un alcance mayor. En este sentido, el apartado 4 del artículo 12 del Acuerdo de cooperación señala de forma expresa que «los exámenes, oposiciones o pruebas selectivas convocadas para el ingreso en las Administraciones Públicas, que hayan de celebrarse en los días a que se refiere el número anterior, serán señalados, para los musulmanes que lo soliciten, en una fecha alternativa, cuando no haya causa motivada que lo impida».

⁷⁴ Artículo 24 del Convenio Colectivo del Sector «Trabajo en el Campo», de la Comunidad Autónoma de Illes Balears (Resolución de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral de la Comunidad Autónoma de Illes Balears de 4 de febrero de 2003, Boletín Oficial de Illes Balears 15-2-2003).

⁷⁵ Revisión salarial para 2005 de Convenio Colectivo de Construcción de la Ciudad de Melilla (Acuerdo de la Delegación del Gobierno, Área de Trabajo y Asuntos Sociales, de la Ciudad Autónoma de Melilla, de 26 de mayo de 2005, Boletín Oficial de Melilla 3-6-2005).

⁷⁶ Artículo 26 del Convenio Colectivo del Sector de Panadería de Melilla (Acuerdo de la Delegación del Gobierno, Área de Trabajo y Asuntos Sociales, de la Ciudad Autónoma de Melilla, de 12 de enero de 2004, Boletín Oficial de Melilla 16-1-2004).

g) Otras prácticas religiosas.

Entre las demás prácticas religiosas secundarias que regulan la vida social de la comunidad musulmana, tuvo ocasión de efectuarse en su momento somera referencia a las prescripciones islámicas en materia de alimentos. También a otras cuestiones tales como, por ejemplo, las relativas a la vestimenta del creyente (el *hiyab* o velo, túnicas, etc.) o a su estado civil (poligamia).

Pues bien, de entre todas ellas, en el presente apartado únicamente haremos referencia a las prescripciones religiosas en materia de alimentos. Y ello, no tanto por su mayor o menor importancia práctica, sino más bien por existir referencias a dichas prescripciones en el Acuerdo de cooperación ⁷⁷. Téngase en cuenta, además, que todas las demás cuestiones a las que ahora no nos referiremos desbordarían por completo el objeto de nuestro estudio, que no es otro que efectuar una primera aproximación a la incidencia de la práctica religiosa musulmana en el ámbito de las relaciones laborales. Con todo, avanzamos ya que todas ellas serán objeto de análisis en el proyecto de investigación que estamos llevando a cabo y del que el presente trabajo no es sino un mero avance o resultado parcial.

Por cuanto aquí interesa, las prescripciones islámicas en la materia aparecen recogidas en el artículo 14 del Acuerdo de cooperación, básicamente para referirse a su denominación como alimentos *Halal*. Ahora bien, en su apartado cuarto se dispone expresamente que «La alimentación de los internados en centros o establecimientos públicos y dependencias militares, y la de los alumnos musulmanes de los centros docentes públicos y privados concertados que lo soliciten, se procurará adecuar a los preceptos religiosos islámicos, así como el horario de comidas durante el mes de ayuno (Ramadán)».

Como fácilmente se aprecia, y al igual que sucediera con la oración diaria, no se contiene aquí una previsión específica de aplicación general a los trabajadores musulmanes en las empresas. No obstante, de la misma cabe intuir dos consecuencias que sí podrían resultar extrapolables al ámbito de las relaciones laborales. De un lado, la conveniencia de que la alimentación dispensada en las empresas (por ejemplo, máquinas expendedoras, cantinas o comedores de empresa, ya sea dispensada por ésta o por empresas contratadas al efecto) trate de adecuarse, o, al menos, tenga en cuenta las particularidades religiosas de los trabajadores musulmanes que prestan servicios en ellas. De otro, la posibilidad de que dichos servicios de restauración tengan en cuenta, a efectos de horarios, la observancia por parte de los trabajadores musulmanes del ayuno obligatorio. Evidentemente, ello podría ser así en la medida en que lo permitan las circunstancias concurrentes en cada caso, y, además, previa solicitud al respecto de los propios trabajadores interesados, especialmente, aunque no exclusivamente, a través de sus representantes.

Frente a lo que pudiera pensarse, las prescripciones islámicas en materia de alimentos no quedarían agotadas en estos dos temas, pudiéndose plantear otros problemas distintos relacionados, básicamente, con la manipulación de alimentos. Así, por ejemplo, es posible localizar demandas laborales en las que se solicita a la empresa cuestiones tales como, por ejemplo, no «manipular o vender

⁷⁷ Vid., en este sentido, I. JIMÉNEZ-AYBAR, *La alimentación halal de los musulmanes en España: aspectos jurídicos, económicos y sociales*, op. cit.

productos derivados del cerdo y alcohol». Lógicamente, muy diversas son las soluciones que puedan adoptarse en estos casos. Entre otras cosas, porque nada se contempla, al menos con carácter obligatorio, en el Acuerdo de cooperación.

Sin lugar a dudas, la solución que mejor combinaría los intereses religiosos y laborales del trabajador musulmán pasaría por el recurso a la movilidad funcional prevista en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Ahora bien, como fácilmente puede imaginarse, semejante solución no siempre resultará factible en el seno de las empresas, por lo que todas las hipótesis quedan abiertas, incluida la obligación del trabajador de cumplir con sus deberes laborales en tanto no se vulneren normas de orden público ⁷⁸.

Por supuesto, cuando el objeto de la contratación incida precisamente en la manipulación de dichos alimentos, parecería razonable para la plena satisfacción del derecho solicitado que, con carácter previo a la contratación, el trabajador hubiera dejado constancia al empresario de su condición religiosa y, dada la falta de información existente al respecto, de las restricciones que tal condición implica en orden a la prestación de servicios objeto de contratación ⁷⁹.

Sea como fuere, en estos supuestos, como en tantos otros relativos a todas estas prácticas religiosas, el acuerdo de las partes (tanto en su vertiente individual como colectiva) resultará fundamental para la solución *ad casum* de los problemas que pudieran plantearse al respecto.

CONCLUSIONES

Como reiteradamente hemos indicado en el presente estudio, dentro del ámbito del «*Islam inmigrado*», los modos y las formas de vivir la religión musulmana y de reproducir los esquemas propios de la sociedad de origen sufren un profundo proceso de transformación que viene motivado tanto por la pérdida de referentes identitarios, como por la necesidad de adaptarse a las reglas impuestas por el nuevo contexto social.

En este sentido, las prácticas fundamentales del culto musulmán y sus eventos festivos más relevantes son vividos de distinta manera en los países de acogida, adquiriendo en ocasiones una especial significación para la comunidad de inmigrantes de origen musulmán. Nótese que, si ya de

⁷⁸ Al respecto puede consultarse en la Sentencia del Tribunal de Casación francés de 24 de marzo de 1998, *Droit Social*, n.º 6, juin 1998, citada por J. GIL GIL, *op. cit.*, pág. 67: un trabajador musulmán empleado en una tienda de alimentación fue trasladado a la sección de carnicería. El trabajador se negó a manipular la carne de cerdo, y pidió que el empresario lo trasladase a otro puesto de trabajo. Al negarse el empresario, dejó de prestar servicios a la empresa y solicitó al juez una compensación por daños y perjuicios.

⁷⁹ Así lo entiende la STSJ de 27 de octubre de 1997 (AS 1997, 3751). El Tribunal no acoge la demanda porque la trabajadora no indicó su profesión religiosa en el momento de la contratación, argumentación esta que resultaría discutible, cuando menos, por referencia a quienes se convierten al Islam una vez iniciada su prestación de servicios.

por sí estos momentos adquieren una gran importancia social en los países musulmanes, en un contexto migratorio su relevancia aumenta, puesto que es a través de ellos como la comunidad adquiere conciencia de sí misma y el musulmán puede identificarse con su grupo de referencia.

Por tal motivo, la existencia de un Acuerdo de cooperación al respecto, ya sea por referencia a los temas exclusivamente laborales como en relación a otros bien distintos, resulta fundamental. Y ello tanto por lo que tiene de respeto debido al libre ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa, como también por aparecer configurado al servicio de la integración social y normalización de las opciones religiosas minoritarias.

Con todo, la aplicación efectiva de lo dispuesto en el Acuerdo de cooperación en relación a la práctica de la religión islámica en el ámbito laboral es, hoy en día, un camino lleno de dificultades cuya solución se antoja compleja, aunque no imposible. Dichas dificultades pueden agruparse en dos categorías:

A) Factores externos al Acuerdo:

1. El Acuerdo es una norma desconocida:

El Acuerdo es un instrumento normativo (como se recordará fue aprobado por Ley 26/1992, de 10 de noviembre) susceptible de ser alegado por todo trabajador musulmán ante su empleador con la finalidad de ejercer los derechos religiosos que allí se contemplan. Sin embargo, su incuestionable relevancia y significado –aspectos que ya resaltamos en el apartado segundo de este trabajo– contrastan fuertemente con el enorme desconocimiento que, no sólo los empresarios y representantes de los trabajadores, sino la propia comunidad islámica tiene acerca de su existencia. En este sentido, sólo un 37 por 100 de los trabajadores musulmanes consultados (recordemos que, aquí, el término consultados debe interpretarse por cuestionarios ya revisados y evaluados) afirman «haber oído hablar del Acuerdo de cooperación» (lo cual no garantiza conocer su contenido). En consecuencia, dado que, por cuanto interesa al ámbito de las relaciones laborales, el Acuerdo deja en manos de los propios interesados (trabajadores individualmente considerados o, las menos de las veces, sus representantes) el impulso del reconocimiento de los derechos en él contenidos; y dado, a su vez, que quienes deben plantear las respectivas solicitudes de derechos desconocen masivamente la herramienta que tienen a su disposición, se nos antoja, cuanto menos, difícil que el Acuerdo de cooperación llegue a formar parte, a corto plazo, del devenir cotidiano de las relaciones empleador-trabajador musulmán en nuestro país.

A este respecto, la solución pasaría, en todo caso, por la información. Y, en este sentido, parece que la iniciativa debieran tomarla tanto las entidades religiosas islámicas como las asociaciones de inmigrantes, poniendo en marcha campañas informativas destinadas a dar a conocer el contenido del Acuerdo entre los trabajadores musulmanes de toda España. Por su parte, los organismos públicos competentes deberían, como poco, acompañar este proceso (lo cual no excluye la posibilidad de otorgar subvenciones con este fin), sin ninguna pretensión de sustituir a las partes implicadas.

2. La precariedad en el empleo de los trabajadores musulmanes inmigrantes desincentiva el ejercicio efectivo de sus prácticas religiosas en el ámbito laboral:

Como tuvo ocasión de señalarse ya, lo habitual es que un trabajador inmigrante musulmán no comience de inmediato a plantear la posibilidad de conciliar su actividad laboral con la práctica de su religión. Normalmente, esperará el tiempo suficiente para estar más asentado dentro de su lugar de trabajo. Siendo ello así parece poco probable que los trabajadores musulmanes, en su gran mayoría inmigrantes en situación de precariedad laboral, se animen a plantear a sus respectivos empresarios cuestiones relativas a la profesión de su fe musulmana. Y, de plantearlas, lo más probable es que, recibida una respuesta negativa sobre el particular, termine en dicho momento cualquier pretensión al respecto; incluso, aunque la negativa empresarial resultase ciertamente arbitraria o discriminatoria.

Ahora bien, el que ello sea así en la actualidad en absoluto significa que vaya a seguir siendo así en un futuro no muy lejano. En este sentido, a medida que la comunidad islámica vaya asentándose, social y económicamente, en nuestro país las demandas en la materia irán incrementándose, debido en parte, también, a una mayor información y concienciación en la materia.

B) Factores internos:

1. En cuanto a su alcance, el contenido del Acuerdo es limitado:

Como ha tenido ocasión de señalarse, las prácticas religiosas con incidencia en el ámbito laboral que aparecen contempladas en el Acuerdo de cooperación se limitan, únicamente, a facilitar la oración colectiva de los viernes, la ruptura del ayuno al final de la jornada o el cambio de las festividades tradicionales por las musulmanas.

Ciertamente, el que ello sea así obedece a que dichas prácticas son, sin lugar a dudas, las más importantes desde el punto de vista de su incidencia en las relaciones laborales de los trabajadores musulmanes. Aun así, se echa de menos referencias a las demás prácticas religiosas a las que hemos venido refiriéndonos.

Pero es que, aun centrándonos en dichas prácticas, el alcance del Acuerdo es muy limitado, pues apenas se contemplan alternativas al respecto. A modo de ejemplo, respecto del ayuno obligatorio podría haberse previsto, siquiera como mera posibilidad, el establecimiento de la jornada continuada a que se refiere algún convenio colectivo, la movilidad funcional, etc.

2. El Acuerdo no reconoce derechos subjetivos perfectos:

Ni siquiera por referencia a las prácticas religiosas expresamente contempladas en el Acuerdo de cooperación, nos hallaríamos ante derechos subjetivos perfectos de los trabajadores musulmanes. Por más que pueda hablarse de un deber de cooperación del empresario en la materia, el nacimiento de los derechos solicitados por los trabajadores musulmanes pende del reconocimiento empresa-

rial, previa solicitud de los propios interesados. Y aún en los casos en que dicho reconocimiento se produzca, el efectivo ejercicio de la práctica religiosa de que se trate penderá del acuerdo (individual o colectivo) de las partes.

Siendo ello así, no resulta extraño que, en tanto no exista una mayor información y concienciación al respecto por parte de todos los sujetos implicados, la efectividad del contenido del Acuerdo resulte, por cuanto aquí interesa y siempre con especial atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, bastante limitada en la práctica. A modo de ejemplo, baste reseñar que aproximadamente el 52 por 100 de los trabajadores musulmanes que, por el momento, han atendido nuestro cuestionario manifiestan, de manera inequívoca, las nulas facilidades que sus empleadores les dispensan, por ejemplo, a la hora de acudir a la oración colectiva del viernes. Sin embargo, en lo concerniente a la práctica del Ramadán, esta cifra desciende al 35 por 100.

Por todo ello, puede afirmarse que las previsiones del Acuerdo de cooperación en este punto, como también en los demás indicados, se asemejan más a meras declaraciones programáticas o de buena voluntad. Así las cosas, parecería adecuado que, al menos de momento, en aquellos ámbitos laborales en los que se constata una mayor presencia de trabajadores musulmanes, la negociación colectiva encauzara el efectivo ejercicio de las prácticas religiosas islámicas. Lo contrario supondría confiar la aplicación del Acuerdo a la buena disposición del empresariado. En este sentido, no estaría de más que el propio Acuerdo contemplara alguna referencia a los avances que en esta materia pueden derivarse de la negociación colectiva. O, en su defecto, parecería adecuado que la práctica religiosa apareciera contemplada, siquiera brevemente, en el próximo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.

BIBLIOGRAFÍA

Además de la bibliografía referenciada expresamente en notas a pie de página, los autores han consultado:

- CHARNAY, J.P., *Sociologie religieuse de l'Islam*, París 1977.
- DEL OLMO, N. y LACOMBA, J., *La inmigración musulmana y su inserción. Musulmanes en Valencia*, Valencia 1996.
- DEL OLMO, N. y LÓPEZ GARCÍA, B., *Islam e inmigración: el Islam en la formación de grupos étnicos en España*, en M. ABUMALHAM (coord.), *Comunidades islámicas en Europa*, Madrid 1995.
- FÉRNANDEZ-CORONADO GONZÁLEZ, A., *Estado y confesiones religiosas: un nuevo modelo de relación (Los pactos con las confesiones: Leyes 24, 25 y 26 de 1992)*, Madrid 1995.
- GARRETA BOCHACA, J., «Inmigrantes musulmanes en Cataluña», en *Revista Internacional de Sociología*, n.º 25, enero-abril 2000.
- «Sécularisation et contre-sécularisation chez les immigrants musulmans en Espagne», en *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 2000 (16) 3.
- LARIF-BÉATRIX, A., *Attitudes culturelles et positions sociales*, en LEVEAU, R. y KEPEL, G. (eds.), *Les musulmans dans la société française*, París 1988.
- MANTECÓN SANCHO, J., *El Acuerdo de cooperación con la Comisión Islámica de España*, en MARTÍ, J.M.^a y CATALÁ RUBIO, S. (coord.), *El Islam en España. Historia, Pensamiento, Religión y Derecho (Actas del Primer Encuentro sobre Minorías Religiosas. Cuenca, 21-22 de marzo de 2000)*. Cuenca 2001.