

do como tales al pactar con dos perjudicados. Si las notificaciones se efectuaron a uno de ellos, el emplazamiento estaba concebido en términos plurales, y al comparecer sólo el notificado expresamente, lo hizo de modo que, cuando menos, creaba algo más que la mera apariencia de estar actuando en nombre de todos, puesto que se le dio cuenta de la resolución que declaraba la responsabilidad civil subsidiaria y del emplazamiento dirigido a la totalidad de los herederos.

### FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

**3615** Sala Segunda. Recurso de amparo número 98/1984. Sentencia número 19/1985, de 13 de febrero.

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Jerónimo Arozamena Sierra, Presidente, y don Francisco Rubio Llorente, don Luis Díez-Picazo y Ponce de León, don Francisco Tomás y Valiente, don Antonio Truyol Serra y don Francisco Pera Verdaguer, Magistrados, ha pronunciado

### EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

### SENTENCIA

En el recurso de amparo promovido por doña Margarita Vila Costas, representada por el Procurador don Juan Luis Pérez-Mulet y Suárez, y dirigida por el Abogado don Manuel Jiménez de Parga, contra la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de fecha 2 de diciembre de 1983, recaída en recurso de suplicación, dimanante de proceso por despido laboral, seguido entre la señora Vila Costas y la Empresa «Industrial Dik, Sociedad Anónima», habiendo comparecido en el amparo esta Empresa representada por el Procurador don Antonio Rafael Rodríguez Muñoz y dirigida por el Abogado don Manuel Veloso Rodríguez, y el Ministerio Fiscal, habiendo sido Ponente el Presidente de la Sala, don Jerónimo Arozamena Sierra, quien expresa el parecer de la misma.

### I. ANTECEDENTES

Primero.—El Procurador don Juan Luis Pérez-Mulet y Suárez, en nombre de doña Margarita Vila Costas, interpuso el 14 de febrero de 1984, recurso de amparo contra la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 2 de diciembre de 1983, que estimó el recurso de suplicación deducido contra la Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 2 de Vigo de 14 de marzo de 1983, recaída en proceso sobre despido. Los hechos en que se fundamenta la demanda son los siguientes:

A) La señora Vila Costas, que prestaba servicios como estamperadora especializada en la Empresa «Industrial Dik, Sociedad Anónima», recibió el 9 de diciembre de 1982 carta de despido por abandono de puesto de trabajo y ausencias injustificadas. Promovido proceso por despido, fue fallado por el Magistrado de Trabajo de Vigo núm. 2, que declaró la nulidad radical de despido, por entender que era discriminatorio, contra lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución (en lo sucesivo C.E.) y 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo ET), despedir a un miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día por negarse a trabajar desde la puesta del sol del viernes.

B) «Industrias Dik, Sociedad Anónima», interpuso recurso de suplicación que el Tribunal Central de Trabajo resolvió estimando el recurso, y con revocación de la Sentencia suplicada declaró procedente el despido.

C) Entre otros, se consignan como hechos probados que trabajaba la señora Vila Costas, para la Empresa, desde el 20 de septiembre de 1971 y que en fecha 4 de septiembre de 1982 fue bautizada según el rito de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, convirtiéndose desde esta fecha en miembro practicante de la misma; que por imponerle sus creencias religiosas la inactividad laboral desde la puesta del sol del viernes a la del sábado, la actora se ve imposibilitada durante tales días de cumplir adecuadamente con su precepto adventista, por lo que pidió el cambio de turno o una ausencia con pérdida de salario con compensación en otras horas, que la Empresa no admitió, por lo que abandonó su puesto y fue despedida.

Segundo.—El recurso de amparo se fundamenta por la actora en el motivo siguiente:

Violación de la libertad religiosa, derecho fundamental garantizado por el art. 16 de la C.E.; violación que tiene su origen directo e inmediato en la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo.

Para sostener este motivo hizo las siguientes alegaciones:

Ha decidido:

Denegar el amparo promovido por doña Agustina García Martín y don Benigno, doña María Teresa y doña Adoración Sanjoaquin García.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid a 11 de febrero de 1985.—Jerónimo Arozamena Sierra.—Francisco Rubio Llorente.—Luis Díez-Picazo.—Francisco Tomás y Valiente.—Antonio Truyol Serra.—Francisco Pera Verdaguer.—Firmados y rubricados.

A) El artículo 16.1 garantiza la libertad religiosa. No precisa este precepto el contenido esencial de la libertad religiosa, pero la doctrina, de forma unánime, considera que esta libertad abarca: La posibilidad de adherirse o no a una confesión religiosa, el cambio de adscripción, la manifestación pública y privada de las propias convicciones, la práctica del culto, la difusión, enseñanza, asociación y prácticas litúrgicas concretas.

B) Invoca la Ley orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa (art. 2.º-1), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 18), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 18), Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (art. 9.º).

C) Añade que dadas estas normas del ordenamiento interno y los preceptos de la Ley orgánica 7/1980, la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo infringe la libertad religiosa de doña Margarita Vila Costas, que tiene derecho a practicar los actos de culto y conmemorar las festividades en la forma establecida por la Iglesia Adventista del Séptimo Día, que impone a sus fieles la prohibición de actividad laboral desde la puesta del sol del viernes a la puesta del sol del sábado de cada semana; la recurrente se limitó a ejercer su derecho individual de libertad religiosa y por eso se ausentó del lugar de su trabajo, después de haber intentado llegar a un acuerdo con la Empresa.

D) El artículo 3.1 de la Ley orgánica de Libertad Religiosa, nos señala los límites de la libertad: a) protección del derecho de los demás. No aplicable al presente caso, pues ni los restantes trabajadores, ni la Empresa misma, resultaban afectados por un cambio de horario, que, según se recoge en los «hechos probados» de la Sentencia había sido establecido para otros operarios; b) salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública, como elementos constitutivos del orden público protegido por la Ley en el ámbito de una sociedad democrática. Doña Margarita Vila Costas, en el ejercicio de los derechos dimanantes de la libertad religiosa y de culto no atentó ni contra la seguridad, ni contra la salud, ni contra la moralidad pública.

E) Añade que la Sentencia del Tribunal Central invoca el concepto de la mayoría social para limitar el ejercicio de la libertad religiosa y dice que sobre la improcedencia del concepto «mayoría social» para limitar el ejercicio de la libertad religiosa, invoca las Sentencias de este Tribunal, de 26 de enero de 1981, 13 de mayo de 1982 y 12 de noviembre de 1982, interpretando el postulado del artículo 16.3 C.E.: «Ninguna confesión tendrá carácter estatal.» Con esa «mayoría social» que utiliza el TCT se llega a una situación en la que la confesión más extendida en una sociedad se convierte en confesión estatal.

F) Se apoya la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo en el artículo 6 del Convenio 106 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo al descanso dominical, y hace una transcripción errónea de la norma, pues el apartado 3 del art. 6 del Convenio de la OIT dice: «El periodo de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región», y la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo ha sustituido «la región» por «la religión» y sobre esta base errónea se construye su razonamiento. No se recoge en la Sentencia del TCT el precepto contenido en el apartado 4 del mismo art. 6 del citado Convenio 106 de la OIT: «Las tradiciones y costumbres de las minorías religiosas serán respetadas, siempre que sea posible.» Si para el Tribunal Central de Trabajo el número 3 del art. 6 es un «mandato constitucional», a pesar del condicionante «siempre que sea posible», tendría el TCT haber estimado que el número 4 del mismo artículo es otro mandato constitucional, que obliga a respetar a las tradiciones y costumbres de las minorías religiosas.

Tercero.—El recurso de amparo fue admitido por providencia de 21 de marzo de 1984 y una vez cumplido lo que dispone el art. 51 de la LOTC, y no admitido como coadyuvante de la actora a la Unión de Iglesias Cristianas Adventistas del Séptimo Día de España, se pasó al trámite de alegaciones escritas de la actora, de la Empresa comparecida como parte y del Ministerio Fiscal:

A) La actora, después de ratificar la demanda, citó la Sentencia de este Tribunal 22/1984, de 17 de febrero, que contiene una doctrina desarrollada en estudios recientes de los que hace una amplia cita, a lo que añade que es interesante la reciente enmienda introducida por el Congreso de los Estados Unidos en las normas sobre cumplimiento de obligaciones religiosas por los empleados de las empresas, y se refiere también a otras consideraciones hechas por la Unión de Iglesias que pretendió comparecer como coadyuvante y que no fue admitida.

B) El Ministerio Fiscal se opuso al otorgamiento del amparo por las siguientes razones:

a) El despido se ha declarado únicamente por incumplimiento de obligaciones contractuales, esto es, por causas laborales, y no por pertenecer la actora a una confesión religiosa determinada.

b) El derecho de libertad religiosa no es absoluto en sí mismo, teniendo, por el contrario, sus límites: En el orden público; los demás derechos y libertades fundamentales; el límite genérico del art. 10.1 de la Constitución, y, en el presente caso viene dado por la aplicación de un mandato constitucional, cual es el art. 35.2 de la Constitución, limitación que no supone vulneración del art. 16.1.

c) En el ámbito laboral los principios respecto al límite de la libertad religiosa son los recogidos en el art. 6.º del Convenio OIT 106, en el que se establece que el descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día señalado por la tradición o las costumbres del país o de la región.

d) La interpretación realizada por el Tribunal Central de Trabajo del art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el Convenio 106 es correcta y constitucional.

C) El Procurador don Antonio Rafael Rodríguez Muñoz, en nombre de «Industrias Dik, Sociedad Anónima», se opuso al otorgamiento del amparo, haciendo las siguientes alegaciones:

a) Al fáctum de la Sentencia impugnada nada tiene que objetar, por el contrario, lo acepta y dice que de él deriva necesariamente el despido, y consiguiente extinción del contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones contractuales de la actora.

b) Se trata de un contrato, nacido de la libre-voluntad de las partes, con fuerza de ley entre las partes contratantes, que la actora ha incumplido. Nadie discute, añade, la libertad religiosa de la actora, ni su problema individual de conciencia; nadie la ha discriminado dándole un trato diferente por razón de su conversión a la Iglesia Adventista; pues de lo que se trata es de un problema de conciencia de la recurrente que pretende resolverlo acatando las reglas de su religión, que no se conjugan con las normas del contrato, preexistente y con validez no discutida, problema que no puede resolverse imponiendo esas reglas a la otra parte contratante. Precisamente, lo que garantiza la Constitución es que nadie pueda imponer a los demás sus creencias religiosas, citando al respecto los arts. 2.º 1.a) y 6.º 1 de la Ley orgánica 7/1980, de 5 de julio, el art. 10.1 de la Constitución, y lo que dispone el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto establece el descanso dominical, conforme con nuestra costumbre, salvo que por disposición legal, convenio o contrato, se regule otro régimen de descanso laboral para actividades concretas.

c) El art. 14 de la Constitución proscribiera la discriminación. La Empresa mantiene ante la recurrente la misma actitud, antes y después de la conversión de la misma a la Iglesia Adventista; resulta claro que lo pretendido es un trato favorable en razón a su nueva creencia religiosa, en contra de la tesis de la Empresa de no discriminarla en absoluto. En realidad, lo que pretende la recurrente es plantear la cuestión de si el descanso semanal es precepto de la religión católica. Pero no es ésta la verdadera cuestión, porque si en España se ha establecido el descanso dominical, no es en acatamiento a ningún precepto religioso, sino por respeto a una costumbre social.

d) En cuanto al Convenio OIT 106 es de destacar, en primer lugar, que sólo es aplicable al descanso semanal en el comercio y en las oficinas y la Empresa aquí se dedica a otra actividad; que lo fundamental de dicho Convenio es establecer un descanso semanal, ininterrumpido, al menos, de veinticuatro horas, dictando para ello varias reglas, la última de las cuales es la concesión simultánea a todas las personas, siendo ello posible, e inmediatamente señala que coincidirá siendo posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o la costumbre del país o de la región. Añade que, aunque se quisiera olvidar que la organización del trabajo es facultad de la dirección de la Empresa, la pretensión de la recurrente conduciría a una discriminación para los demás productores de la Empresa, ya que su descanso contaría desde la tarde del viernes hasta el lunes siguiente, mientras que los demás compañeros de trabajo sólo tendrían la parte del sábado y el domingo; alterándose, además, el régimen de trabajo, pues el personal obrero ocupa, en cada turno, la maquinaria toda con que se trabaja en el taller, por lo que, ni queda máquina libre que

podiera trabajar ella fuera de la jornada, ni puede trabajar en la Empresa fuera de dicha jornada.

Cuarto.—Por providencia del 28 de noviembre de 1984 se señaló para la deliberación y fallo el día 23 de enero de 1985, quedando concluido el día 30.

## II. FUNDAMENTOS JURIDICOS

Primero.—Dice la demandante de amparo que la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo ha incurrido en violación de su derecho o libertad religiosa, recogido en el art. 16 de la Constitución, y que esta vulneración se habría producido por no haber declarado nulo el despido de que, apreciando las causas a) y b), del apartado 2.º del art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, se dispuso por la Empresa para la cual prestaba sus servicios. Reconoce la demandante que dejó de asistir al trabajo, y que, en este aspecto no cumplió las prescripciones obligatorias en orden a la jornada de trabajo, pero que esto lo hizo —después de intentar sin éxito que la Empresa consintiera en un cambio de régimen—, en razón a sus creencias religiosas y pertenencia a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, que le imponen la inactividad laboral desde la puesta del sol del viernes a la del sábado. Busca en este motivo religioso una justificación de su conducta, y, en realidad, que, junto a la reintegración en el trabajo con los efectos inherentes al despido nulo, se reconozca su derecho al descanso semanal no en el domingo, como viene establecido con carácter general, sino en los días que su religión proscribiera toda actividad laboral. El problema se centra así entre una alegada incompatibilidad entre la práctica religiosa y el cumplimiento de las obligaciones laborales, pues en la argumentación de la demandante se viene, en definitiva, a sostener que pertenece al contenido esencial de la libertad religiosa el que prevalezca ante los deberes laborales, y, por tanto, en la idea del demandante que tenga que conciliarse la organización del trabajo en la Empresa —que considera factible sin trastorno grave— a la práctica religiosa.

Situada así en sus precisos términos la cuestión se hace fácil su respuesta, pues, aunque es evidente que el repeto a los derechos fundamentales y libertades públicas garantizados por la Constitución es un componente esencial del orden público, y que, en consecuencia, han de tenerse por nulas las estipulaciones contractuales incompatibles con este respeto, no se sigue de ahí, en modo alguno, que la invocación de estos derechos o libertades puede ser utilizada por una de las partes contratantes para imponer a la otra las modificaciones de la relación contractual que considere oportunas. En el contrato de trabajo que liga a la recurrente con la Empresa en la que presta sus servicios, no se ha denunciado la existencia de cláusula o estipulación alguna, que, en sí misma o en la interpretación o aplicación que de ella se hace, pueda resultar lesiva para los derechos fundamentales de la recurrente, y así lo que ésta pretende no es la anulación total o parcial del contrato, sino que se le dispense del cumplimiento de las obligaciones que libremente aceptó y que considera ajustadas a derecho, de manera que no se extraiga de su incumplimiento la necesaria consecuencia del despido. Se evidencia con ello que la idea que subyace a toda la argumentación de la recurrente es la de que un cambio puramente fáctico (el de sus ideas o creencias religiosas), en cuanto que es manifestación de una libertad constitucionalmente garantizada, provoca la modificación de los contratos por ella suscritos, cuyo cumplimiento sólo será exigible, en la medida en que no sea incompatible con las obligaciones que su nueva confesión religiosa le impone, llevando así (sin duda, con la mayor buena fe y movida seguramente de profunda religiosidad) el principio de la sujeción de todos a la Constitución (art. 9.1) a extremos inaceptables por contrarios a principios que, como el de la seguridad jurídica, son también objeto de garantía constitucional (art. 9.3).

Aunque bastarían estas consideraciones para llevarnos a una conclusión que niega la pretensión de la recurrente, conviene examinar ésta también, prescindiendo de lo dicho, desde su propio punto de vista.

Segundo.—Empecemos por decir que el derecho fundamental recogido en el art. 16 de la Constitución, comprende, junto a las modalidades de la libertad de conciencia y la de pensamiento, íntima y también exteriorizadas, una libertad de acción respecto de las cuales, el art. 16.2 establece un acotamiento negativo en cuanto dispone que «nadie podrá ser obligado a declarar sobre su conciencia, religión o creencias». No se trata, en el caso de que conocemos, de que se haya negado a la demandante esa libertad íntima, por lo demás incoercible, y tampoco que se haya negado la exteriorización de esas creencias o convicciones religiosas o que se haya cuestionado el acotamiento negativo que hemos dicho. De lo que se trata es que la Empresa no la ha dispensado del régimen laboral que, respecto a la jornada de trabajo, tiene establecido, de modo que, bien entendido, no la ha posibilitado el cumplimiento de sus deberes religiosos, que es algo sustancialmente bien distinto de una actuación coercitiva impeditiva de la práctica religiosa. Podrá existir —no hay inconveniente en reconocerlo— una incompatibili-

dad entre los deberes religiosos, en cuanto impongan la inactividad laboral y la ejecución del trabajo o el cumplimiento de obligaciones laborales, pero no una coercibilidad contraria al principio de neutralidad que debe presidir, en la materia, la conducta del Empresario. En este punto de la argumentación, el tema conduce a la relación del art. 16, en cuanto reconoce, con otras, la libertad religiosa, con otros preceptos constitucionales, cual es art. 14, en cuanto proscribiera todo trato discriminatorio por razón de las condiciones o circunstancias que establece en fórmula abierta. Y es que el art. 14, al proclamar la igualdad ante la Ley de todas las personas y prohibir cualquier discriminación por razón de «religión», está mostrando un núcleo de conexiones de los arts. 16 y 14. Vamos a estudiar el recurso desde esta conexión para indagar si en la conducta empresarial que la jurisdicción laboral ha ratificado declarando el incumplimiento de obligaciones del trabajador, y, por tanto, que el despido fue procedente, se detecta violación del art. 16 en conexión con el art. 14.

Tercero.-El descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que dice el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores se organiza en la Empresa de que se trata con arreglo a la regla general, según la cual, se comprende el «domingo» en ese descanso, regla que pertenece al ámbito de lo dispositivo, pues cabe que por convenio colectivo o contrato de trabajo se pacte una regulación distinta. Es este precepto, juntamente con el art. 17.1, también del Estatuto, y que declara nulos y sin efectos, entre otros, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del Empresario que contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones del trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas, etc., el que podría llevar a la idea de cuando se defiende un trato distinto en materia de jornada, por pertenecer a una determinada creencia religiosa, no se trata de asegurar un trato igualitario, sino cabalmente, todo lo contrario, cual dispensarle de la jornada normal, en cuanto al descanso semanal, por razón de su creencia religiosa. Partiendo del régimen de jornada establecida con carácter general para la Empresa, el otorgamiento de un descanso semanal distinto supondría una excepcionalidad, que, aunque pudiera estimarse como razonable, comportaría la legitimidad del otorgamiento de esta dispensa del régimen general, pero no la imperatividad de su imposición al Empresario. El problema tiene, sin embargo, otra variante, cual es si el descanso semanal, instituido, por lo general, en un período que comprende el domingo, tiene o no una conceptualización religiosa que pueda hacer cuestionable que la Ley establezca un régimen favorable para unos creyentes y desfavorable para otros, partiendo de que la libertad religiosa, comporta, en aplicación del principio de igualdad, el tratamiento paritario de las distintas confesiones.

Cuarto.-El análisis del factor religioso en la legislación laboral requiere referirse, aunque de modo sucinto, a la evolución de la legislación al respecto, arrancando de la Ley de 3 de abril de 1904, y a partir de ella, las posteriores hasta llegar al Estatuto de los Trabajadores, coincidentes en establecer una interrupción periódica, que comprende el «domingo». Que el descanso semanal correspondiera en España, como en los pueblos de civilización cristiana, al domingo, obedece a que tal día es el que por mandato religioso y por tradición, se ha acogido en estos pueblos; esto no puede llevar a la creencia de que se trata del mantenimiento de una institución con origen causal único religioso, pues, aunque la cuestión se haya debatido y se haya desiacado el origen o la motivación religiosa del descanso semanal, recayente en un período que comprenda el domingo, es inequívoco en el Estatuto de los Trabajadores, y en la precedente (Ley de Relaciones Laborales) y las más anteriores, con la excepción de la Ley de Descanso Dominical de 1940, que el descanso semanal es una institución secular y laboral, que si comprende el «domingo» como regla general de descanso semanal es porque este día de la semana es el consagrado por la tradición. Este es el sentido del descanso semanal en la Ley de 1904, y en el Real Decreto-ley de 8 de junio de 1925 que sustituye a esta Ley y adapta la legislación española al

Convenio 14 de la OIT, y estos principios de laicidad de la institución, no resultan alterados por la Ley de Jornada Máxima Legal de 1931, y vuelven a inspirar la legislación de 1976 (la Ley de Relaciones Laborales), superada la etapa confesional que supuso la Ley de Descanso Dominical, de 13 de julio de 1940, de la que se ha dicho autorizadamente que, «aparte su acusado espíritu social, tiene también un cierto espíritu religioso, muy diferente al que informó las Leves de 1904 y 1925». Esta secularización —no podía ser de otro modo, dada la aconfesionalidad que proclama el art. 16 de la Constitución— se mantiene en el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, que dispone que «los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general comprenderá a la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo», a lo que seguidamente añade la posibilidad de modificar esta regla general —dispositiva, en este sentido— por convenio colectivo, contrato de trabajo (también por disposición legal o autorización de la autoridad competente), con lo que está remitiendo a la voluntad concordada de las partes la fijación del día de descanso. Puesto que la voluntad de las partes no se limita en la Ley, ni en cuanto al contenido del acuerdo ni en cuanto a su causa justificadora, el Estatuto otorga carácter dispositivo a la determinación del día del descanso, que es, por tanto, indiferente para el legislador. La tesis de la demandante conduce a configurar el descanso semanal como institución marcadamente religiosa —que no es, como hemos visto, en la legislación—, o desde la perspectiva de la disponibilidad que hemos dicho, a dejarlo a la voluntad de una de las partes, lo que obviamente, no es posible, por muy respetables que sean —y lo son— sus conyicciones religiosas.

Quinto.-Se ha invocado en la demanda el Convenio num. 106 de la OIT (art. 6.3), convenio relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas, aunque más pertinente —dado el sector al que pertenece la Empresa— aparece la cita del Convenio num. 14 de la OIT (art. 2.º 3), que es el relativo a la aplicación del descanso semanal en las Empresas industriales. De todos modos, uno y otro responden a la misma idea, y, en lo sustancial, a redacciones equivalentes. Dispone el art. 2.º 3 del Convenio num. 14 que «el descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o la costumbre del país o de la región». Fue este Convenio el que, en parte determinó el Real Decreto-ley de 8 de junio de 1925, para adaptar la legislación española al indicado Convenio, aprobado por la Tercera Conferencia de la OIT. La preferencia del Estatuto de los Trabajadores (y anteriormente la legislación a la que nos hemos referido en el fundamento precedente) por el «domingo», lo es por ser éste el día tradicional y generalizado del descanso. La fijación del «domingo» es, desde esta perspectiva, el desarrollo laboral e interno del art. 2.º 3 del Convenio num. 14 y del art. 6.º 3 del Convenio num. 106. Correspondiendo a nuestra tradición el descanso en domingo, es éste el día señalado preferentemente. La finalidad de una preferencia general es, por lo demás, patente, pues mediante la coincidencia del descanso laboral, y los que vacan las oficinas públicas, los centros escolares, etc., se facilita mejor el cumplimiento de los objetivos del descanso.

#### FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido:

Denegar el amparo solicitado por doña Margarita Vila Costas,

Publiquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado»

Dada en Madrid a 13 de febrero de 1985.—Jerónimo Arozamena Sierra.—Francisco Rubio Llorente.—Luis Díez-Picazo y Ponce de León.—Francisco Tomás y Valiente.—Antonio Truyol Serra.—Francisco Pera Verdaguier.—Firmados y rubricados.

**3616** Pleno. Recurso de inconstitucionalidad número 687/1983. Sentencia número 20/1985, de 14 de febrero.

El Pleno del Tribunal Constitucional, compuesto por don Manuel García-Pelayo y Alonso, Presidente, y don Jerónimo Arozamena Sierra, don Angel Latorre Segura, don Manuel Díez de Velasco Vallejo, don Francisco Rubio Llorente, doña Gloria Begué Cantón, don Luis Díez-Picazo, don Francisco Tomás y Valiente, don Rafael Gómez-Ferrer Morant, don Angel Escudero del Corral, don Antonio Truyol Serra y don Francisco Pera Verdaguier, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

#### SENTENCIA

En el recurso de inconstitucionalidad núm. 687/1983, promovido por el Defensor del Pueblo, contra el inciso «más representativas, de conformidad con la disposición adicional sexta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores...», contenido en el capítulo 04, art. 48, concepto 483, del anexo III Sección 19 (Trabajo y Seguridad Social), Servicio 01, de la Ley 9/1983, de 13 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para