

## *Práctica 3*

---

Objeto de la práctica: interpretar el artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos en el terreno de las relaciones laborales. En este contexto es muy importante valorar, de forma adicional al artículo 9, el artículo 11 del Convenio, según el cual: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar, con otras, sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses. 2. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos. El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la Administración del Estado”. Asimismo, hay que prestar especial atención a la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Lectura de las siguientes decisiones judiciales:

Asunto Kosteski contra la antigua República Yugoslava de Macedonia. Sentencia de 13 de abril de 2006

Asunto Ivanova contra Bulgaria. Sentencia de 12 abril 2007

Asunto Vera Egenberger y Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV. Sentencia de 17 de abril de 2018 de la Gran Sala del Tribunal de Justicia

Asunto Serif contra Grecia. Sentencia de 14 diciembre 1999.

Asunto Fernández Martínez contra España. Sentencia de 15 de mayo de 2012 (Sala) y 12 de junio de 2014 (Gran Sala).

Asunto “Păstorul cel Bun” contra Rumania. Sentencia de 9 de julio de 2013.

Cuestiones:

- 1) Analizar la coherencia de las resoluciones del TEDH
- 2) Explicar el alcance y contenido en las relaciones laborales de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
- 3) ¿Qué especificidad presenta el ejercicio de la libertad de pensamiento, conciencia y religión en las relaciones laborales?
- 4) ¿Qué derechos limitan el ejercicio de la libertad de pensamiento, conciencia y religión en las relaciones laborales?