

**DESCANSO POR MOTIVOS RELIGIOSOS
EN EL ÁMBITO LABORAL
(Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia
de la Unión Europea de 22 de enero de 2019)**

REST FOR RELIGIOUS REASONS IN THE WORKPLACE

M^a ESTER SANTOS CARRERA

Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT)

Recibido: 28/09/2020

Aceptado: 28/09/2020

Resumen: Con el presente trabajo la autora realiza un comentario sobre la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de enero de 2019, relativa a un trabajador que demanda a su empresa por discriminación por razón de religión y convicciones religiosas, ya que la legislación austriaca produce un trato favorable solo a trabajadores de ciertas confesiones religiosas, los cuales tienen el derecho a disponer del Viernes Santo como día libre con carácter remunerado y en caso de trabajar dicho día tienen derecho a un complemento salarial.

Palabras clave: libertad religiosa, Viernes Santo, descanso retribuido, festividades religiosas.

Abstract: *In this paper, the author comments on the judgment of the Court of Justice of the European Union of 22 January 2019, concerning a worker who sues his company for discrimination on the grounds of religion and religious convictions, because Austrian law provides favourable treatment only to workers of certain religious denominations, who have the right to have Holy Friday as a paid day off and in the event of working on that day are entitled to a wage supplement.*

Keywords: *religious freedom, Holy Friday, religious equality, religious festivities.*

SUMARIO: 1. CARACTERÍSTICAS DEL CASO. 2. ARGUMENTOS DEL TJUE. 3. CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL. 4. BREVE REFERENCIA AL DERECHO ESPAÑOL. BIBLIOGRAFÍA.

1. CARACTERÍSTICAS DEL CASO

Conforme al artículo 7.3 de la Ley sobre el Descanso Laboral, en Austria el Viernes Santo es un día festivo remunerado, seguido de un período de descanso de veinticuatro horas para los fieles de las Iglesias evangélicas de la confesión de Augsburgo y de la confesión helvética, de la Iglesia Católica y de la Iglesia Evangélica metodista. Si un miembro de estas Iglesias trabaja en dicho día, tendrá derecho a un complemento salarial.

El Sr. Achatzi es trabajador por cuenta ajena de una agencia de detectives privados y no profesa ninguna de las religiones contempladas en la Ley austriaca sobre

descanso laboral, por tanto, considera discriminatoria la decisión de no abonarle la empresa el complemento por trabajo en día festivo (Viernes Santo), el cual reclama a su empleador, ya que, como el Sr. Achatzi no es miembro de ninguna confesión, siente que se produce un trato favorable a los trabajadores que sí profesan alguna religión, los cuales cobran dicho complemento salarial.

Previo al análisis de la sentencia, es conveniente hacer alusión 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 ocupación¹, la cual se crea con la finalidad de establecer unos requisitos mínimos, reconociendo a los Estados miembros la facultad de introducir o mantener disposiciones más favorables. De acuerdo con el artículo primero, su objeto es el establecimiento de “*un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo o la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato*”.

Además, establece en su artículo 16 que los Estados miembros adoptarán las medidas oportunas para suprimir las disposiciones legales contrarias al principio de igualdad de trato y se declaren nulas e inválidas o se modifiquen todas aquellas disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los contratos o convenios colectivos, reglamentos internos de las empresas o estatutos de las profesiones independientes y de las organizaciones sindicales y empresariales.

El *Oberster Gerichtshof* (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal de Austria) señala que los trece días festivos enumerados en la Ley sobre Descanso Laboral guardan relación con el cristianismo, estando incluso dos de ellos ligados al catolicismo. Además, todos esos días no son laborables y remunerados para todos los trabajadores, al margen de su pertenencia religiosa.

Según el Tribunal, este hecho hace que la concesión de un día festivo adicional dependa de la religión de los trabajadores, con la consecuencia de que las personas que no pertenecen a las Iglesias contempladas en la Ley de Descanso Laboral disfrutan de un día festivo remunerado menos, lo que constituye un tratamiento menos favorable ligado a motivos religiosos.

En la primera cuestión prejudicial, se trae a colación la Directiva 2000/78, ya que procede tener en cuenta el hecho de que la normativa de Derecho nacional concede solamente a los miembros de determinadas confesiones un permiso remunerado en Viernes Santo y una compensación en caso de que trabajen ese día, lo que supone que dicha legislación no toma en consideración las necesidades religiosas de determinados trabajadores y éstos dependen en gran medida de la buena voluntad de su empleador.

Por tanto, el Tribunal pregunta cómo debe corregirse esa situación en el Derecho interno en tanto no se modifique la legislación discriminatoria, esto es, si se debe reconocer a todos los trabajadores el derecho a disponer del Viernes Santo como día

¹ DOCE nº 303, de 2 de diciembre de 2000.

libre de carácter remunerado, recibiendo una compensación extra en caso de que trabajen dicho día, o si se debe dejar sin efecto el citado precepto, de tal forma que ningún trabajador tenga derecho a un descanso retribuido en Viernes Santo.

2. ARGUMENTOS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Expone el Tribunal que las disposiciones controvertidas en el litigio conceden un período de descanso de veinticuatro horas, el Viernes Santo, a los trabajadores miembros de alguna de las iglesias de que se trata, mientras que los trabajadores que profesan otras religiones cuyas fiestas importantes no coinciden con los días festivos comunes en Austria, en principio solo pueden ausentarse de su trabajo para celebrar los ritos religiosos correspondientes a esas fiestas en virtud de una autorización otorgada por su empleador en el marco de su deber de asistencia y protección. De dicho litigio se desprende que las medidas sobrepasan lo necesario para compensar esa supuesta desventaja y establecen una diferencia de trato entre trabajadores sometidos a obligaciones religiosas análogas.

Es por ello, que la legislación austriaca no puede justificarse, ni como medida necesaria para la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos, ni como medida específica destinada a compensar desventajas ocasionadas por motivos religiosos.

De ello se deduce que mientras Austria no modifique la legislación a fin de restablecer una igualdad de trato, un empleador privado sometido a esa legislación está obligado a conceder igualmente al resto de trabajadores el derecho a un día festivo el Viernes Santo, siempre y cuando estos últimos le hayan solicitado de antemano no tener que trabajar ese día, y a reconocerles en consecuencia el derecho a un complemento salarial por el trabajo realizado en esa jornada cuando él no haya accedido a dicha solicitud.

El Tribunal concluye que constituye una discriminación directa por motivos religiosos una legislación nacional en virtud de la cual, por una parte, el Viernes Santo solo se considera día festivo para los trabajadores que son miembros de determinadas Iglesias y, por otra parte, únicamente esos trabajadores tienen derecho, si trabajan dicho festivo, a un complemento salarial por el trabajo realizado dicho día. Además, las medidas establecidas por la legislación nacional no pueden considerarse ni medidas necesarias para la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos, ni medidas destinadas a compensar desventajas ocasionadas por motivos religiosos.

3. CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL

Es oportuno traer a colación las Conclusiones del Abogado General Bobek elevadas al Tribunal en este asunto, donde calificaba de “prácticamente milagroso” que una disposición como la Ley austriaca de Descanso Laboral que entró en vigor a mediados del siglo XX pudiera concebirse como una “acción positiva” para compensar

las desventajas que históricamente hubieran padecido determinadas categorías de personas por razón de sus creencias religiosas².

Afirma que en este caso hay un trato menos favorable basado en la religión, el cual consiste en que los trabajadores que no son miembros de ninguna de las cuatro Iglesias perciben una retribución normal por trabajar en Viernes Santo, mientras que los que sí son miembros perciben doble remuneración.

Aprécia el Abogado general que la concesión de un festivo oficial remunerado en Viernes Santo solo a los miembros de las cuatro iglesias, con derecho a una compensación en caso de que dichas personas trabajen ese día, constituye una discriminación por razón de religión a efectos del artículo 21.1 de la Carta y una discriminación directa en el sentido del artículo 2.2 a), de la Directiva 2000/78, sin existir una justificación válida para tal discriminación.

4. BREVE REFERENCIA AL DERECHO ESPAÑOL

La formalización de una relación laboral no supone la conformación de un territorio inmune a la eficacia de los derechos humanos y libertades fundamentales, ni tampoco la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que le son ínsitos³.

Entre todos los conflictos que se originan en el ámbito laboral entre el derecho a la libertad religiosa del trabajador y el poder de organización empresarial, uno de los de mayor trascendencia es aquel que se refiere a los descansos semanales y a las festividades religiosas. Este problema se evidencia principalmente en aquellos supuestos en los que resulta imposible compatibilizar los periodos de descanso legalmente asignados al trabajador con las exigencias de determinadas religiones en la celebración de festividades que coinciden con el tiempo de trabajo del empleado. La importancia del problema, como acertadamente se ha señalado, no reside tanto en su concurrencia habitual, como en las consecuencias que se originan cuando se presenta⁴.

El problema se hace más evidente en aquellos casos en los que resulta imposible compatibilizar el tiempo de descanso legalmente establecido con las prescripciones de determinadas creencias religiosas. Algunos organismos públicos y privados han comenzado por adaptar horarios y tiempos de descanso a las creencias religiosas de sus trabajadores, intentando así encontrar un equilibrio entre el criterio de la mayoría y el de las minorías y evitando indeseables situaciones de discriminación. Se ha de mitigar el principio tan arraigado en nuestra jurisprudencia según el cual, si una per-

² CAÑAMARES ARRIBAS, S., “Retribución de festividades religiosas e igualdad laboral: Sentencia del Tribunal de Justicia de 22 de enero de 2019, Asunto C-193/17: Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi”, *La Ley Unión Europea*, n.º 70, 2019, pp. 1-16.

³ GARCÍA GONZÁLEZ, G., “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Una propuesta armonizadora”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, n.º 1, 2016, pp. 1-27.

⁴ MUÑOZ CALAF, B., “Descanso semanal y festividades religiosas”, *Revista Derecho y opinión*, n.º 2, 1994, pp. 71-82.

sona puede renunciar a su puesto de trabajo para evitar la limitación de su derecho de libertad religiosa, entonces no hay lesión de tal derecho⁵.

En esta problemática, un supuesto con connotaciones propias y más complejo aún es el de las organizaciones o empresas de tendencia, debido a que el Derecho laboral, como norma de aplicación general, reconoce el derecho de los trabajadores a manifestar el propio pensamiento en los lugares de trabajo, prohíbe al empresario investigar sobre sus opiniones personales, declara nulas las decisiones del empresario que contengan discriminaciones por razón de edad, sexo, ideas religiosas o políticas, sindicales, etc. Todo ello es consecuencia inmediata del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales sancionado en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores⁶ (en adelante ET).

Por su parte, el artículo 37.1 del ET, otorga al trabajador el derecho al descanso semanal. Por una parte, el descanso semanal mínimo es de un día y medio ininterrumpido, lo que supone la imposibilidad de fraccionar dicho descanso. Todo ello sin perjuicio de que, por disposición legal, convenio colectivo, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral para actividades concretas⁷. Por otro lado, se permite la acumulación del descanso por periodos de hasta 14 días, lo que supone la posibilidad de que se trabajen 11 días y se descansen 3. Además, se permite que medio día de descanso se disfrute el sábado o el lunes, coincidiendo como regla general el día completo con el domingo⁸.

Por todo ello, la STJUE tiene gran repercusión en nuestro país, ya que sirve de precedente para resolver situaciones análogas a las del Sr. Atchatzi y que los trabajadores tengan la posibilidad de que les sean reconocidos sus derechos en los tribunales españoles, sin tener que acudir al TJUE. Es importante indicar que la legislación de los países europeos contempla el derecho de los trabajadores de determinadas confesiones a descansar en unas fechas concretas. Concretamente, en nuestro Derecho interno, en el año 1992 se firmaron y aprobaron acuerdos con las confesiones minoritarias⁹, que regulan, entre otros, el descanso semanal. Aunque los trabajadores no tienen derecho a una compensación económica, sí tienen opción de sustituir las festividades establecidas en el ET, por sus festividades tradicionales judías e islámi-

⁵ CANO RUIZ, I., Descanso por motivos religiosos y pruebas selectivas en *Anuario de la Facultad de Derecho*, Universidad de Alcalá IX, 2016, pp. 309-324.

⁶ MORENO BOTELLA, G., "El carácter propio de las entidades religiosas y sus consecuencias en el derecho laboral español", *Revista española de derecho canónico*, n.º 44, 1987, pp. 529-550.

⁷ El artículo 37.1 ha sido desarrollado a través del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos (art. 44).

⁸ MERCADER UGUINA, J. R., *Lecciones de derecho del trabajo*, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, 2005, pp. 443-445.

⁹ Ley 24/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de cooperación del Estado con la Federación Española de Entidades Religiosas Evangélicas de España (FEREDE); Ley 25/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de España, actualmente denominada Federación de Comunidades Judías de España (FJCE); Ley 26/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España (CIE).

cas, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables, siempre a petición de los fieles y previo acuerdo con el empresario. Y aunque ello ha sido objeto de numerosa jurisprudencia, con ello se pretende igualar a todas las confesiones religiosas que conviven en el territorio español.

BIBLIOGRAFÍA

- CANO RUIZ, I., “Descanso por motivos religiosos y pruebas selectivas”, *Anuario de la Facultad de Derecho*, Universidad de Alcalá IX, 2016.
- CAÑAMARES ARRIBAS, S., “Retribución de festividades religiosas e igualdad laboral: Sentencia del Tribunal de Justicia de 22 de enero de 2019, Asunto C-193/17: Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi”, *La Ley Unión Europea*, nº 70, 2019.
- GARCÍA GONZÁLEZ, G., “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Una propuesta armonizadora”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, nº 1, 2016.
- MERCADER UGUINA, J. R., *Lecciones de derecho del trabajo*, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, 2005.
- MORENO BOTELLA, G., “El carácter propio de las entidades religiosas y sus consecuencias en el derecho laboral español”, *Revista Española de Derecho Canónico*, nº 44, 1987.
- MUÑIZ CALAF, B., “Descanso semanal y festividades religiosas”, *Revista Derecho y Opinión*, nº 2, 1994.