

Nº DOCUMENTO:

C25/3_1

CUESTIÓN PLANTEADA:

Posibilidad de sustituir los días de descanso del artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores (Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo y 12 de octubre) por otras festividades de la religión judía (Pascua Judía, Año Nuevo, Yon *Kippur*), con la posibilidad de recuperar las horas correspondientes a estas fechas.

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

No hay impedimento legal para cambiar una fiesta de ámbito nacional por otra de las previstas en la Ley 25/1992, de 10 de noviembre, siempre que exista pacto entre las partes y se recoja, asimismo, la forma de hacer efectivo dicho descanso y, en su caso, recuperar las horas si los días previstos en el ET estuviera cerrado su Centro de Trabajo. No obstante, si no media este acuerdo, los empleados públicos deberán respetar como fiestas de ámbito nacional las previstas en sus calendarios laborales.

RESPUESTA:

En relación a su consulta, de fecha de entrada en este Departamento Ministerial de 27 de junio de 2011, relativa a la posibilidad de sustituir los días de descanso del artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores (Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo y 12 de octubre) por otras festividades de la religión judía (Pascua Judía, Año Nuevo, Yon *Kippur*), con la posibilidad de recuperar las horas correspondientes a estas fechas, procede informar lo siguiente:

Se ha de indicar, en primer lugar, que la consulta se realiza respecto de un funcionario de carrera, por lo que no le sería aplicable, en principio, el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). No obstante, teniendo en cuenta que cada

Departamento Ministerial aprueba el calendario de días inhábiles a aplicar dentro de su ámbito competencial, pero con sujeción al calendario laboral oficial, este es, conforme a los días de descanso y fiestas laborales previstas en el ET para el resto de trabajadores, sí que reproducimos esta norma en el presente informe.

El artículo 37.2 ET, indica:

“2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.”

Por otra parte, la 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, dispone que:

“1. El descanso laboral semanal, para los fieles de Comunidades Israelitas pertenecientes a la FCI, podrá comprender, siempre que medie acuerdo entre las partes, la tarde del viernes y el día completo del sábado, en sustitución del que establece el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores como regla general.

2. Las festividades que a continuación se expresan, que según la Ley y la tradición judías, tienen el carácter de religiosas, podrán sustituir 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 las personas a que se refiere el número anterior, y en los términos previstos en el mismo.

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

La Ley 25/1992, de 10 de noviembre, prevé la posibilidad de que los fieles de las Comunidades pertenecientes a la Federación de Comunidades Israelitas, sustituyan, siempre que medie acuerdo entre las partes, las festividades del artículo 37.2 ET, por las correspondientes a la religión judía. Pero se trata de una posibilidad que exige un acuerdo del trabajador con la Administración, esto es, no hay impedimento legal para cambiar una festividad por otra siempre que exista pacto entre las partes y se recoja, asimismo, la forma de hacer efectivo dicho descanso y, en su caso, recuperar las horas si los días previstos en el ET estuviera cerrado su Centro de Trabajo.

No obstante, en el caso de no mediar acuerdo entre las partes no se podría alegar por el empleado público que se vulnera su derecho de igualdad ante la Ley o el de libertad religiosa (artículos 14 y 16 de la Constitución Española), frente al resto de empleados, como así ha confirmado el Tribunal Constitucional.

Así, la STC 19/1985, de 13 de febrero (RTC 1985, 19), referida al día de disfrute de descanso semanal de una trabajadora por negarse a trabajar determinados días por motivos religiosos establece que *“en el ámbito laboral los principios respecto al límite de la libertad religiosa son los recogidos en el artículo 6º 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”*.

La propia Sentencia establece que *“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”*.

Efectúa, asimismo, un análisis del factor religioso en la legislación laboral y concluye estableciendo que si el descanso semanal en España, como en los pueblos de civilización cristiana, es el domingo, *“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 destacado el origen o la motivación religiosa del descanso semanal (...) es inequívoco en el Estatuto de los Trabajadores, y en la precedente (Ley de Relaciones Laborales) (...) que el descanso semanal es una institución secular y laboral”* y, por tanto, se descansa ese día de la semana porque es el consagrado por la tradición.

En conclusión, no hay impedimento legal para cambiar una fiesta de ámbito nacional por otra de las previstas en la Ley 25/1992, de 10 de noviembre, siempre que exista pacto entre las partes y se recoja, asimismo, la forma de hacer efectivo dicho descanso y, en su caso, recuperar las horas si los días previstos en el ET estuviera cerrado su Centro de Trabajo.

No obstante, si no media este acuerdo, los empleados públicos deberán respetar como fiestas de ámbito nacional las previstas en sus calendarios laborales.