

Revista Internacional y Comparada de

RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO



Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Igualdad de oportunidades e inclusión laboral en el contexto de la diversidad religiosa: gestión del tiempo para trabajadores musulmanes

Gabriella DE CHIARA*

RESUMEN: En una sociedad en continua transformación, como la europea de matriz multiétnica, las diferencias a “unir” son cada vez más evidentes, especialmente con referencia a trabajadores de diferentes culturas y religiones. El trabajador musulmán se divide entre derechos y deberes que se reflejan en el respeto de los preceptos religiosos del Corán, en el que el tiempo adquiere una dimensión tanto legal como religiosa. ¿Proporcionalidad o razonabilidad? ¿Cómo es posible resolver la *brecha* entre lo que no se debe discriminar y lo que terminamos discriminando debido a fuentes regulatorias poco incisivas sobre el tema?

Palabras clave: Igualdad de oportunidades, igualdad de trato, bienestar en el trabajo, diversidad, equidad e inclusión, discriminación por motivos religiosos, derecho laboral, religión musulmana.

SUMARIO: 1. El concepto de libertad religiosa en las fuentes multinivel y en el ordenamiento jurídico interno de Italia y España. 1.1. El Islam en Italia: una religión no reconocida pero actual. 1.2. El Estado español y las confesiones religiosas. 2. El concepto de discriminación religiosa en el lugar de trabajo y la adaptación de las horas de trabajo en la religión islámica al contexto laboral occidental. 2.1. La dimensión del tiempo en el Islam. Tiempos de oración y fiestas religiosas como derechos del buen musulmán. 3. El tiempo de trabajo y la cuestión de las creencias religiosas en las Directivas de la UE. 4. Bibliografía.

* Ph.D. en Derecho con doble titulación y mención internacional, Universidad de Alicante (España) y Universidad de la Campania (Italia); Profesora adjunta en Derecho del Trabajo, Universidad Politécnica de las Marche (Italia); Graduada Social Colegiada, Colegio de Graduado Social de Ancona (Italia); Miembro de la Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro (ANCL) y del Centro de Estudios ANCL de Ancona (Italia).



Equal Opportunities and Labour Inclusion in the Context of Religious Diversity: Time Management for Muslim Workers

ABSTRACT: In a society in continuous transformation, such as the European one with a multi-ethnic matrix, the differences to be 'united' are increasingly evident, especially with reference to workers of different cultures and religions. The Muslim worker is divided between rights and duties that are reflected in respect for the religious precepts of the Qur'an, in which time acquires both a legal and a religious dimension. Proportionality or reasonableness? How is it possible to resolve the *gap* between what should not be discriminated against and what we end up discriminating against due to no incisive regulatory sources on the subject?

Key Words: Equal opportunities, equal treatment, well-being at work, diversity, equity and inclusion, discrimination on religious grounds, labour law, Muslim religion.

1. El concepto de libertad religiosa en las fuentes multinivel y en el ordenamiento jurídico interno de Italia y España

La libertad religiosa es un concepto que permanece entre los derechos fundamentales, expresa una manifestación de la libre expresión del individuo. Una libertad que tiene sus primeros cimientos en el art. 18 de la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948. El artículo prevé el reconocimiento, como derechos humanos inviolables, de la libertad de conciencia y de religión:

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; Este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o creencia, así como la libertad de manifestar la propia religión o creencia, individualmente y en comunidad con otros, en público y en privado, enseñando, practicando, orando y observando.

Este concepto fue confirmado dos años más tarde, en 1950, también a nivel europeo por el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) que confirmó este derecho a nivel europeo. De hecho, el § 1 del art. 9 de la Convención, que se refiere a la libertad de pensamiento, conciencia y religión de la persona, establece:

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; Este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o creencia, así como la libertad de manifestar la propia religión o creencias, individualmente o en comunidad con otros, en público o en privado, mediante el culto, la enseñanza, la práctica y la observancia de ritos¹.

Mientras que en el primer párrafo el principio de la libertad religiosa parece ser absoluto, el segundo párrafo parece subordinar esta libertad a los ordenamientos constitucionales, afirmando:

La libertad de manifestar la propia religión o las propias creencias no puede estar sujeta a ninguna restricción distinta de las previstas por la ley que constituyan medidas necesarias en una sociedad democrática. para la seguridad pública, la protección del orden, la salud o la moral públicos, o la protección de los derechos o libertades de los demás.

Los principios del CEDH se basaron entonces en la Carta de los Derechos Fundamentales de Niza de 2000, donde el art. 21 prohíbe toda

¹ El Convenio es auténtico únicamente en las versiones francesa e inglesa. Esta traducción no es una versión oficial de la Convención.

forma de discriminación por motivos de sexo, raza, color, origen étnico o social, características genéticas, idioma, religión o convenciones personales, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. La Carta de Niza tiene el valor jurídico de un tratado y se aplica a todos los Estados y a las instituciones de los Estados miembros cuando aplican el Derecho europeo. Así, el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales también se remiten a los principios contenidos en él para juzgar los asuntos que violan las libertades fundamentales.

Para comprender la orientación jurídica prevista en un Estado determinado con referencia a la libertad religiosa, es necesario conocer las fuentes internas donde se establecen estos derechos y cómo se adoptan en los diferentes sectores de la vida social.

1.1. El Islam en Italia: una religión no reconocida pero actual

El respeto de la libertad religiosa en el ordenamiento jurídico italiano está consagrado en los arts. 8 y 19 de la Constitución.

El art. 8 admite que todas las confesiones religiosas son libres ante la ley; pueden organizarse de acuerdo con sus estatutos, siempre que no entren en conflicto con el sistema legal italiano. Por último, sus relaciones con el Estado están reguladas por la ley sobre la base de acuerdos con los representantes pertinentes.

El límite de cumplimiento de la ley italiana del art. 8.2, que es muy controvertido en doctrina.

De hecho, diferentes opiniones (constitucionalistas, internacionalistas y eclesíasticas), sostienen que, a partir de este límite, los estatutos de las confesiones religiosas no católicas son aceptados solo si cumplen con la ley italiana de esta manera, creando un límite a las condiciones religiosas impuestas por la fe si no se ajustan a la ley nacional. Otros, sin embargo, afirman que las confesiones no católicas crean sistemas jurídicos primarios, ya que, en caso de incumplimiento del sistema estatal, las confesiones religiosas pueden configurarse como asociaciones sujetas a las normas del art. 18 de la Constitución².

Además, el tercer punto del art. 8 de la Constitución establece que las

² Art. 18 de la Constitución de la República Italiana: «Los ciudadanos tienen derecho a asociarse libremente, sin autorización, para fines que no estén prohibidos a los particulares por la ley penal. Se prohibirán las asociaciones secretas y las que persigan, incluso indirectamente, fines políticos a través de organizaciones de carácter militar». Sobre este punto, véase G. DALLA TORRE, *Lezioni di diritto ecclesiastico*, Giappichelli, 2014, p. 104.

relaciones con el Estado y con las confesiones religiosas distintas de la católica están reguladas por los acuerdos pertinentes. En caso de que una confesión religiosa no llegue a un acuerdo con el estado, el régimen legal a seguir lo determina el municipio.

La religión musulmana es la religión más practicada después de la religión católica en el territorio italiano. Esto también se debe a la gran cantidad de extranjeros de países árabes. Según las estimaciones del ISTAT para 2024 en Italia, entre las nacionalidades de entrada, una fuerte relevancia es la procedente de Bangladesh y Marruecos³.

En Italia no hay acuerdo entre la religión musulmana y el Estado. La ausencia de un acuerdo podría derivar de una falta de representación unitaria, debida tanto a la tendencia autonomista de las comunidades islámicas como a la fragmentación y rivalidad que a menudo dividen a las principales asociaciones o comunidades que se constituyen allí.

Entre las comunidades musulmanas en Italia, existe una tendencia a renunciar a la solicitud de reconocimiento de las religiones admitidas, ya que el proceso burocrático implica largos tiempos de espera y aprobación. En consecuencia, los lugares religiosos no son verdaderos lugares de culto, sino que funcionan de acuerdo con las formas de asociación previstas por el derecho consuetudinario⁴, o con la legislación prevista para las entidades del tercer sector.

La presencia de las comunidades islámicas en la sociedad se ha hecho cada vez más evidente en las últimas décadas. Los musulmanes están personalmente comprometidos a conquistar un espacio en la sociedad, afirmando su cultura y tradición. Ejemplos concretos son la apertura de tiendas de alimentos árabes para la venta de productos alimenticios halal y carne cuya matanza se realiza de acuerdo con los preceptos religiosos prescritos por el Corán; así como negocios de ropa y cosméticos halal.

Incluso dentro del lugar de trabajo, existe una creciente conciencia de

³ De los primeros datos provisionales, se puede observar que Bangladesh es el principal país de origen de los flujos de inmigración extranjera (7,8% del total), seguido de Albania (7,1%). El flujo de extranjeros procedentes de Ucrania sigue siendo significativo (6,5%), en clara relación con las llegadas por razones humanitarias debido al conflicto en curso. Las repatriaciones de ciudadanos italianos, por otro lado, provienen principalmente de Alemania (15,4%) y el Reino Unido (11,5%). Véase ISTAT, [Indicatori demografici | Anno 2024. Ulteriore calo della fecondità](#), ISTAT Statistiche Report, 31 marzo 2025, p 8.

⁴ Sólo el Centro islamico culturale d'Italia, del que forma parte la Gran Mezquita de Roma, ha solicitado y obtenido el reconocimiento con el *Decreto del Presidente della Repubblica 21 dicembre 1974, n. 712*, que aprobó el estatuto de 1972, por el que el Centro islamico es una asociación con fines esencialmente socioculturales y para la integración de los musulmanes en Italia. Véase C. CARDIA, G. DALLA TORRE (eds.), *Comunità islamiche in Italia. Identità e forme giuridiche*, Giappichelli, 2015, p. 106.

las necesidades de los musulmanes. Un ejemplo de esto es la concesión de espacios de oración a los trabajadores musulmanes para cumplir con los derechos y preceptos religiosos previstos por el Corán; así como la introducción de alimentos halal en comedores en diversas empresas. Esta integración de los “ajustes razonables” en la sociedad europea es más evidente cuando hay una fuerte presencia de asociaciones islámicas o mezquitas que crean un diálogo de información, así como de integración en el contexto en el que se encuentran.

1.2. El Estado español y las confesiones religiosas

Las confesiones religiosas y la libertad de culto en España están reguladas por el art. 16, apartado 1, de la Constitución de 1978 (CE), que establece:

La libertad ideológica, religiosa de las personas y comunidades está garantizada sin limitación alguna, en sus manifestaciones, salvo la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley⁵.

En 1980 se promulgó la LO 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa (LOLR), en la que, en su art. séptimo, se establece que el Estado español podrá suscribir Convenios o Convenios de Cooperación con las Iglesias, confesiones y comunidades religiosas inscritas en el Registro, siempre que hayan obtenido, por su importancia y su importante número de fieles, el reconocimiento de las raíces conocidas por parte de la Comisión Consultiva de Libertad Religiosa. Dichos acuerdos se regirán por la ley del Parlamento General.

El art. séptimo LOLR se refiere a la declaración de raíces notorias en España⁶ y el procedimiento aplicado para la declaración está contenido, por otro lado, en el art. 3 del RD 932/2013, de 29 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva de Libertad Religiosa, que establece las funciones de la Comisión.

⁵ Y continúa: «2. Nadie podrá ser obligado a declarar su ideología, religión o creencias. 3. Ninguna denominación debe tener carácter estatal. Los poderes públicos tienen en cuenta las convicciones religiosas de la sociedad española y mantienen las consiguientes relaciones de colaboración con la Iglesia Católica y otras confesiones».

⁶ Apartado Uno: «El Estado, teniendo en cuenta las convicciones religiosas existentes en la sociedad española, establecerá, en su caso, Convenios o Convenios de Cooperación con las Iglesias, Confesiones y Comunidades Religiosas inscritas en el Registro que, por su alcance y número de creyentes, hayan arraigado notoriamente en España. En todo caso, estos Acuerdos serán aprobados por Ley del Parlamento General».

En la letra *e* se refiere a la emisión de «un informe sobre la declaración de las raíces conocidas de las iglesias, denominaciones o federaciones de sus iglesias».

El reconocimiento de raíces conocidas está regulado por el RD 593/2015, de 3 de julio, por el que se regula la declaración de las raíces conocidas de las confesiones religiosas en España.

La declaración de raíces conocidas debe contener algunas notas comunes que caracterizan a cualquier iglesia, confesión, comunidad religiosa o federación de estas conocidas por los diversos grupos religiosos y, también, por la sociedad.

Hasta la fecha, las confesiones religiosas que han firmado un acuerdo de cooperación con el Estado son: la Iglesia Católica (Acuerdo de 3 de enero de 1979)⁷; las Iglesias Evangélicas (Ley 24/1992, de 10 de noviembre)⁸; la comunidad judía (Ley 25/1992, de 10 de noviembre)⁹; la comunidad musulmana (Ley 26/1992, de 10 de noviembre)¹⁰.

Existe una diferencia sustancial entre los Acuerdos con la Santa Sede¹¹ y los Acuerdos de Cooperación de Evangélicos, Judíos y Musulmanes. Con referencia a los primeros, estos se equiparan con los tratados internacionales (bajo la CE)¹², negociados por vía diplomática. Su naturaleza

⁷ Instrumento de ratificación del Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede en materia jurídica, firmado el 3 de enero de 1979 en la Ciudad del Vaticano. Los acuerdos celebrados con la Santa Sede, actualmente en vigor, son los siguientes: Acuerdo de 5 de abril de 1962 sobre el reconocimiento, a efectos civiles, de los estudios no eclesiásticos realizados en las universidades de la Iglesia; Acuerdo Básico de 28 de julio de 1976; Acuerdo de 3 de enero de 1979 sobre educación y asuntos culturales; Acuerdo de 3 de enero de 1979 sobre la asistencia religiosa a las Fuerzas Armadas y al Servicio Militar de Clérigos y Religiosos; Acuerdo de 3 de enero de 1979 sobre problemas económicos; Acuerdo de 21 de diciembre de 1994 sobre asuntos de interés común en Tierra Santa.

⁸ Por la que se aprueba el convenio de colaboración entre el Estado y la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España.

⁹ Por la que se aprueba el Convenio de Cooperación entre el Estado y la Federación de Comunidades Judías de España.

¹⁰ Por la que se aprueba el Convenio de Cooperación entre el Estado y la Comisión Islámica de España.

¹¹ Véase F. JIMÉNEZ GARCÍA (dir.), *El principio de no confesionalidad del Estado español y los acuerdos con la Santa Sede. Reflexiones desde los principios constitucionales*, Dykinson, 2007.

¹² Art. 96.1 CE: «Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento jurídico interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas de conformidad con los procedimientos establecidos en los propios tratados o con arreglo a las normas generales del derecho internacional». En este sentido, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado con la sentencia 66/1982, de 12 de noviembre: «No podemos dejar de señalar que este Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede tiene rango de tratado internacional y, por tanto, como aprecia el Fiscal, se incluye en la calificación del art. 94 de

jurídica significa que cualquier enmienda o derogación debe llevarse a cabo de conformidad con las disposiciones del tratado o las normas generales del derecho internacional.

Por el contrario, los acuerdos de cooperación tienen una naturaleza jurídica igual a la de una ley ordinaria especial (en virtud de la LOLR) y, como tales, se tramitan en el Parlamento. Se trata de acuerdos estipulados entre el gobierno y los representantes nacionales de las respectivas confesiones religiosas.

Para las denominaciones evangélica, judía y musulmana, el Gobierno otorgó las raíces notorias, para que pudieran crear Federaciones como entidades representativas. Por ello, la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (FEREDE), la Federación de Comunidades Judías de España (FCJE) y la Comisión Islámica de España (CIE)¹³, fueron los firmantes de los acuerdos de cooperación¹⁴.

El contenido de los acuerdos incluye dos tipos de derechos: individuales y colectivos. Los derechos individuales incluyen: la atribución de efectos civiles al matrimonio celebrado de acuerdo con la forma religiosa específica de la confesión; el reconocimiento del derecho a la asistencia religiosa en las Fuerzas Armadas; garantizar el ejercicio del derecho a la asistencia religiosa a los reclusos en prisiones, hospitales, centros de bienestar u otras instalaciones similares del sector público; la garantía del ejercicio del derecho a la educación religiosa en centros educativos públicos y privados subvencionados; la celebración de fiestas religiosas y el día de descanso semanal.

En cuanto a los derechos colectivos, incluyen: el derecho al culto y al establecimiento de sus propios lugares de culto y cementerios; el derecho al nombramiento y nombramiento de ministros de culto y al secreto profesional; el derecho a ser incluido en el sistema general de seguridad social; el derecho a recibir y organizar ofrendas y colectas; el derecho a la exención de ciertos impuestos y derechos; el derecho a establecer centros y a realizar actividades públicas; caritativa o asistencial; el derecho a mantener

la Constitución Española, sin que exista institucionalidad, denuncie disposiciones contrarias a la propia Constitución o proceda conforme al artículo 95 de la misma y, una vez publicado oficialmente el tratado, forme parte del ordenamiento interno». Véase R. BENEYTO BERENGUER, *El futuro de los acuerdos entre el Estado español y la Santa Sede (según los programas de los partidos políticos en las elecciones generales de 2015)*, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 2016, n. 41, p. 7.

¹³ Es el órgano representativo de las comunidades islámicas en España, sujeto al acuerdo de 1992 con el Estado presidido por Riay Tatary Bakar.

¹⁴ Cfr. D. LLAMAZARES FERNÁNDEZ, *El principio de cooperación del estado con las confesiones religiosas: fundamentos, alcance y límites*, en *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, 1989, n. 3.

relaciones con sus propias organizaciones y con otras confesiones religiosas, en territorio español o en el extranjero; garantía de protección en la conservación y promoción del patrimonio cultural de interés religioso; garantía de protección de los problemas relacionados con la dieta¹⁵.

De conformidad con la Ley 26/1992, la CIE y todas las entidades que la componen reciben la plena cooperación y apoyo del Estado español. En nuestro interés, el art. 12 establece:

Los miembros de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la Comisión islámica de España, que así lo deseen, podrán solicitar pausas laborales el viernes de cada semana, día de rezo colectivo obligatorio y solemne de los musulmanes, desde las trece treinta hasta las dieciséis treinta horas, así como la conclusión de la jornada laboral una hora antes de la puesta del sol, durante el mes de ayuno (Ramadán).

Está claro que, para el ordenamiento jurídico español, la cuestión de la confesión musulmana implica una connotación diferente. El Islam es una religión reconocida y regulada, lo que la hace diferente del caso italiano.

Sin embargo, todavía existen algunos límites que la religión islámica encuentra en la sociedad, entre ellos la CIE, identifica problemas en relación con los planes de urbanización de las diferentes regiones que limitan la posibilidad de abrir lugares de culto, y que los disponibles son inadecuados o están situados fuera del centro de la ciudad, de igual manera también todos los demás servicios necesarios para los musulmanes, como tiendas halal o locutores o centros para enviar y recibir dinero.

La cuestión de la libertad religiosa en el lugar de trabajo también se cuestiona a menudo a nivel europeo. Los casos generalmente se refieren al uso del velo islámico, entendido en sentido amplio, en el lugar de trabajo; así como fiestas religiosas; tiempos de oración y descanso durante el período de Ramadán.

Por lo tanto, parece que, aunque Italia se enfrenta a dificultades relacionadas con la falta de un acuerdo entre la religión islámica y el Estado, la existencia de cooperación con la comunidad islámica en España no garantiza necesariamente una situación más favorable para esta última.

Cuando se trata del Islam europeo, los problemas de la presencia de las comunidades islámicas deben abordarse de manera pragmática, a través de un proceso que él llama “prueba y error”, para que pueda tener lugar la transición que más representa el elemento de novedad en el contexto europeo: la transición del pluralismo religioso al pluralismo ético y

¹⁵ Vid. M. RODRÍGUEZ BLANCO, I. CANO RUIZ, [*La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo*](#), Observatorio del Pluralismo Religioso en España, 2021.

cultural¹⁶.

2. El concepto de discriminación religiosa en el lugar de trabajo y la adaptación de las horas de trabajo en la religión islámica al contexto laboral occidental

La presencia de la religión musulmana pasa algo desapercibida en algunos sectores de la sociedad, sin embargo, si consideramos el contexto laboral, el número de trabajadores extranjeros ha aumentado en los últimos años y especialmente en sectores donde la mano de obra sigue siendo muy demandada. La población corporativa se ha convertido en una mezcla de categorías desfavorecidas, para quienes las regulaciones multinivel buscan regular la inclusión en el lugar de trabajo, pensemos por ejemplo en la igualdad de género, o incluso en las personas con discapacidad y las madres trabajadoras. Los derechos de estas categorías de trabajadores se han construido a lo largo de los años abordando el problema tal como se mencionó anteriormente con un proceso de “*prueba y error*”. Sin embargo, la discriminación por motivos religiosos sigue siendo una cuestión delicada que queda a discreción del empleador.

Una fuerte peculiaridad del Islam en comparación con otras religiones radica en el hecho de que un precepto jurídico deriva de un precepto religioso, por lo que el creyente, violando uno, inevitablemente viola también el otro. Esta reflexión nos lleva al objeto de estudio, es decir, la adaptación del tiempo del Islam con el tiempo de trabajo occidental. El problema en este sentido surge de los tiempos de oración previstos diariamente por el Corán y el respeto de las fiestas religiosas. El tiempo para los fieles musulmanes es un deber legal y cumplir con este derecho a veces implica dificultades en la gestión y la organización, especialmente cuando el tiempo se presta y se limita en una relación laboral.

2.1. La dimensión del tiempo en el Islam. Tiempos de oración y fiestas religiosas como derechos del buen musulmán

Las festividades en la religión musulmana son las siguientes:

- Al Hiyra, correspondiente al 1º de Muharram, primer día del Año Nuevo Islámico;

¹⁶ Cfr. S. FERRARI, *Le questioni normative*, en A. FERRARI (ed.), *Islam in Europa/Islam in Italia tra diritto e società*, Il Mulino, 2008, p. 79.

- Achura, 10º día de Muharraq;
- Idu Al-Maulid, corresponde al 12 de Rabiul al Awwal, nacimiento del Profeta;
- Al Isra Wa Al-Mi'raj, corresponde al 27 de Rayab, fecha del Viaje Nocturno y la Ascensión del Profeta;
- Idu Al-Fitr, corresponde a los días 1º, 2º y 3º de Shawwal y celebra la culminación del Ayuno de Ramadán;
- Idu Al-Adha, corresponde a los días 10º, 11º y 12º de Du Al-Hyyah y celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

Además de las fiestas que acabamos de mencionar, el rito de oración es de extrema importancia para los fieles musulmanes. Todas las prácticas religiosas son obligatorias para ser establecidas en la comunidad islámica; por lo tanto, se convierte en un acto de fe realizar oraciones en los tiempos establecidos por el Corán.

Las referencias a la identificación del tiempo de oración se narran en el libro de Malik ibn Anas, *Al Muvatta*, conocido por ser el primer texto legal cuyo contenido se basa en materiales recopilados de relevancia legal. El manual está dividido en temas y la narración de este, que se convierten en fuentes de carácter legal y religioso, derivan del *hadiz* del profeta Mahoma, de los testimonios de compañeros y sucesores, así como de los relatos y certificaciones de la práctica en uso en Medina, a los que finalmente se suma la opinión de Malik.

En particular, encontramos en el primer capítulo, *El Libro de Oración*, los siguientes *hadices* según los tiempos y métodos de oración.

Hay cinco oraciones durante el día: la primera oración debe hacerse entre el amanecer y su final, por lo tanto, con la primera luz del día. La segunda oración del mediodía debe realizarse cuando el sol es blanco brillante antes de que comience a ponerse amarillo. La tercera oración de la puesta del sol, cuando el sol se ha puesto. La oración de la tarde, en cambio, se realiza antes de irse a dormir, hasta que haya pasado un tercio de la noche y si los fieles llegan tarde pueden hacerlo hasta la medianoche. (3-7-8-9)¹⁷.

Las oraciones del viernes deben celebrarse justo antes de las oraciones de la tarde (14)¹⁸.

Una persona que se olvida de orar a tiempo puede orar hasta que se acabe el tiempo (23)¹⁹. «El que se olvide de la oración, hágalo cuando se acuerde» (25)²⁰. «Ora para acordarte de mí» (Corintios 20:14).

Más precisamente, la oración se realiza cinco veces al día, después de

¹⁷ MALIK IBN ANAS, *Al Muvatta. Manuale di legge islamica*, Einaudi, 2011, pp. 2-7.

¹⁸ *Ibidem*, p.8.

¹⁹ *Ibidem*, p. 9.

²⁰ *Ibidem*, p.10.

la ablución: al amanecer, al mediodía, por la tarde, al atardecer y por la noche, en franjas horarias que varían según el año.

El tiempo en el contexto islámico

El tiempo en la religión y la doctrina musulmanas adopta tres formas diferentes: el tiempo de la purificación; un momento de oración o un momento de necesidad; tiempo de ratificación.

Con la Revelación, se crea un espacio temporal en el que el creyente debe cumplir con sus obligaciones religiosas.

Hay tres tiempos de Revelación: un tiempo de purificación (o manifestación de intención); un tiempo de ritual; un tiempo de rectificación del posible acto viciado por la forma o el tiempo²¹.

El tiempo adquiere una connotación jurídica, un espacio en el que el musulmán debe cumplir con sus obligaciones religiosas a tiempo para establecerse como creyente en la comunidad musulmana.

Durante el tiempo de purificación, los ritos preparatorios para la oración, es decir, para limpiar y lavar, se suceden. Con estos actos viene la intención de realizar el ritual (*niyya*) que debe tener lugar inmediatamente después. Según el libro de Malik, *el Muwatta*, el lavado se realiza de la siguiente manera:

Se lavó las manos dos veces y luego dos veces; Luego, se enjuagó la boca, inhaló y sopló agua por la nariz tres veces y se lavó la cara tres veces. Luego se lavó los brazos dos veces hasta los codos y se frotó la cabeza con ambas manos, pasándola de un lado a otro con las manos, comenzando por la frente y llegando a la nuca con las manos, y luego pasándola hacia atrás y sobre la frente desde donde había comenzado. Luego se lavó los pies.
Creyentes, cuando os levantéis para orar, lavaos la cara y las manos hasta los codos, y frotad vuestras cabezas y pies hasta los tobillos con la mano mojada (Corintios 5:6).

Tiempo ritual o tiempo de necesidad

En este periodo de tiempo se realiza el acto obligatorio, definido como el momento de necesidad. Este tiempo regula el objeto de la oración, en materia de ayuno, en relación con la abstinencia en ciertos comportamientos o en relación con el tiempo de celebración del día del

²¹ M. MARTÍNEZ ALMIRA, *La dimensión jurídica del tiempo en el Muhtasar de Halil*, Istituto per l'Oriente C.A. Nallino, 1999, p. 52.

sacrificio, incluido el tiempo necesario para el pago del *zakat*. Todos son actos inmediatos. La naturaleza necesaria del tiempo disponible para llevar a cabo ciertos actos no puede posponerse. Es precisamente la obligación esencial de celebrar un acto religioso en “su propio tiempo” lo que permite definir el tiempo de necesidad como un acto obligatorio para realizar el rito religioso. Cuando el acto de oración no se realiza en el momento adecuado, la legislación islámica establece reglas complementarias para corregir el comportamiento, como la posibilidad de complementar la oración, dentro del período estipulado, con preceptos o comportamientos (*rak'as*). Esto permite, sin embargo, hacer válida la oración de los fieles que quieren cumplir con sus obligaciones.

Tiempo de ratificación

Implica el reconocimiento de una cláusula en el contexto de relaciones jurídicas, cuyo objeto original es la corrección de conductas realizadas fuera del plazo legalmente reconocido. En segundo lugar, presupone la delimitación de un período máximo durante el cual los efectos jurídicos resultantes del acto celebrado dentro del límite de su tiempo restituyen al sujeto el mismo beneficio que el que se produjo en ese momento.

Los estudiosos reconocen la existencia de un plazo concedido para corregir ciertos errores formales en el momento de la rectificación. El momento de la rectificación se presenta como un tiempo no coercitivo y sujeto a la voluntad del individuo. El plazo para la rectificación está sujeto a un plazo máximo permitido para la ejecución del acto, limitado a la duración máxima del tiempo de necesidad. «Orad para que os acordéis de mí» (Corán 20:14).

3. El tiempo de trabajo y la cuestión de las creencias religiosas en las Directivas de la UE

Frente a lo dicho hasta ahora. Es evidente que el tiempo es un elemento fundamental para la religión islámica, no es solo un ritual religioso, sino que identifica un deber de identidad de los fieles. Como hemos visto, el tiempo de oración por los fieles musulmanes implica el surgimiento de un derecho y la necesidad de cumplirlo.

En el contexto jurídico occidental, el tiempo adquiere relevancia en la relación laboral ya que es un elemento esencial en la determinación del contrato de trabajo donde el trabajador pone a disposición su tiempo a cambio de un pago de dinero, la llamada relación sinalagmática. De hecho,

el contrato de trabajo es un acuerdo entre empleador y empleado en el que este último se compromete a prestar su tiempo a cambio de una remuneración, la llamada relación sinalagmática.

Esto implica que el trabajador debe estar protegido en su trabajo realizado durante un tiempo de trabajo determinado. El tiempo del trabajador es, por tanto, no solo un elemento para definir el contrato, sino la esencia de la propia relación y delimita el plazo dentro del cual el trabajador está bajo la dirección del empleador, subordinado, con todos los derechos y obligaciones que se derivan de ello.

En el ámbito del tiempo de trabajo y por tanto de la organización del tiempo de trabajo, hay que recordar que la legislación en la materia tiene su origen en los años 70 cuando los Estados miembros de la UE comenzaron a adoptar una serie de medidas destinadas a limitar el tiempo de trabajo con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. La ordenación del tiempo de trabajo es uno de los requisitos exigidos por la UE a los Estados miembros para crear un entorno de trabajo saludable y seguro capaz de garantizar a los trabajadores los derechos sociales destinados a permitir el empleo y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo previstas en el art. 151 ss. TFUE.

Sólo con la Directiva 2003/88/CE sobre el tiempo de trabajo, cuyo objetivo principal es garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores mediante la regulación del tiempo de trabajo, existe una herramienta clave para definir y organizar los métodos de tiempo que cada trabajador pone a disposición del empleador.

La Directiva define el tiempo de trabajo y los períodos de descanso, distinguiendo respectivamente los primeros como cualquier período durante el cual el trabajador esté trabajando, a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad o funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales, y el segundo como cualquier período que no forme parte de las horas de trabajo.

A lo largo de los años, el Tribunal de Justicia se ha pronunciado sobre las definiciones de tiempo de trabajo y período de descanso, aclarando que “tiempo de trabajo” también significa el período de disponibilidad que el trabajador pone a disposición del empleador, comprometiéndose a estar disponible y disponible en caso de citación. limitando así la posibilidad de realizar otras actividades durante este período. Del mismo modo, el “descanso” también debe considerarse tiempo de trabajo cuando las limitaciones impuestas por el empleador afecten a la capacidad del empleado para gestionar libremente su tiempo. Por último, también se considera tiempo de trabajo el periodo de tiempo en el que el trabajador realiza la formación. Por otro lado, el período de descanso es todo lo que

no forma parte de las horas de trabajo. La Directiva en el art. 9 define el tiempo de descanso como una unidad de tiempo suficientemente larga y continua para evitar que, debido al cansancio, la fatiga u otros factores que perturben la organización del trabajo, causen lesiones a sí mismos, a otros trabajadores o a terceros o perjudiquen su salud, a corto o largo plazo.

En algunos casos, los empresarios han concedido pausas diarias a los trabajadores de fe musulmana para cumplir obligaciones religiosas en relación con las disposiciones del art. 4 de la Directiva, que prevé una pausa cada 6 horas de trabajo diario, cuyas modalidades y, en particular, la duración y las condiciones de concesión se establecen en convenios colectivos o acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales, o en su defecto, por la legislación nacional.

El tiempo de oración es un tiempo dentro del cual el musulmán lleva a cabo sus acciones rituales, desde el lavado hasta la oración y por lo tanto sería una cuestión de interés personal que no puede reducirse al tiempo de “pausa”. El tiempo de la “pausa”, de hecho, es un tiempo en el que el trabajador descansa sus energías físicas y mentales, por lo tanto, difícil de asociar con el tiempo de oración que se configura como un deber de los fieles. A partir de esta consideración, la posibilidad que se le da al trabajador de fe musulmana de otorgar un descanso laboral durante el tiempo de oración no puede considerarse como un “ajuste razonable” ya que el trabajador en ese período de tiempo está cumpliendo con una obligación y no con un descanso físico.

La interrupción del trabajo para cumplir con las oraciones debe trasladarse al período de descanso previsto en el art. 9 de la misma Directiva. Estrechamente relacionado con esta evaluación está el art. 5 de la Directiva, que se refiere a los principios generales de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. La norma establece que los Estados miembros pueden autorizar excepciones a los límites fijados para el período de descanso. Dichas excepciones deben seguir, en la medida de lo posible, las normas establecidas, pero pueden tener en cuenta períodos de vacaciones más frecuentes o más largos o la concesión de permisos compensatorios a los trabajadores. Tales excepciones podrán establecerse mediante a) disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, previa consulta, cuando sea posible, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, y después de que se haya intentado fomentar el diálogo social en todas las formas apropiadas, o b) convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales.

Ninguna disposición de la Directiva hace referencia explícita a las excepciones al horario de trabajo para los miembros de religiones distintas de la católica, para la concesión de días de descanso para las fiestas religiosas

o para los momentos de oración diaria, pero deja al empresario o a los interlocutores sociales un amplio margen de apreciación para evaluar la posibilidad de conceder respuestas durante el horario de trabajo o la flexibilidad horaria en los casos en cuestión.

Este límite también se subraya con los derechos a la igualdad de trato en el lugar de trabajo. En efecto, si la Directiva 2003/78/CE relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación en la UE y garantizar el principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación en todos los Estados miembros de la UE y, entre ellos, la libertad y la dignidad de la persona, Tiene poco impacto en términos de discriminación religiosa al establecer excepciones a los Estados miembros para decidir sobre el asunto, cuando la religión, las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual son esenciales y determinan los requisitos para el desempeño de la actividad laboral. Además, la Directiva se entiende sin perjuicio de las medidas previstas a nivel nacional por cada Estado miembro que sean necesarias para la seguridad pública, la protección del orden público, la prevención de la delincuencia, la protección de la salud y los derechos de libertad de los demás; por último, reconoce que los Estados miembros tienen la posibilidad de introducir diferencias de trato por motivos de edad si son necesarias y están justificadas por objetivos legítimos de política de empleo, mercado laboral y formación profesional²².

A este respecto, el Tribunal de Justicia se ha pronunciado sobre la interpretación de lo que puede y no puede considerarse un requisito esencial y determinante para la realización del trabajo. Por ejemplo, en la sentencia *Bougnaoui*²³ se indica que el deseo de un cliente de que el personal que participa en la prestación de los servicios de una determinada sociedad utilice el pañuelo islámico no puede considerarse un requisito esencial²⁴. Por

²² Sobre este punto, A. MONTANARI, *Parità di trattamento e divieto di discriminazione*, en F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO (eds.), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Giappichelli, 2025, p. 243.

²³ STJUE 14 marzo 2017, asunto C-188/15, *Asma Bougnaoui y Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA*.

²⁴ A este respecto, véase también la STJU 14 marzo 2017, asunto C-157/15, *Samira Achbita y Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, que dictaminó que la prohibición de llevar el pañuelo islámico derivada de una norma interna de una empresa privada que se refiere a la prohibición de llevar cualquier signo visible que revele una orientación política, filosófica, religiosa o de convicciones no constituye discriminación; de lo contrario, puede constituir una discriminación indirecta cuando la obligación prevista implique una discriminación desventaja para las personas que se adhieren a una religión o ideología determinada, a menos que esté objetivamente justificado por un objetivo legítimo del empleador.

otro lado, la sentencia *Commune d'Ans*²⁵ estableció que la norma interna de la administración municipal que prohíbe el uso de cualquier signo que revele la pertenencia a una religión determinada puede ser un requisito esencial, ya que está justificado por el deseo de dicha autoridad de mantener un determinado entorno de trabajo totalmente neutral. Por último, la sentencia *Cresco Investigation*²⁶ señala que, sobre la base de la Directiva 2003/78/CE, una normativa nacional que reconoce únicamente a los trabajadores pertenecientes a determinadas iglesias cristianas el derecho a un día de vacaciones el Viernes Santo y a percibir una indemnización en caso de que sean llamados a trabajar ese día lleva a cabo una discriminación directa basada en la religión.

De esta interpretación, se puede observar que el Tribunal se refirió al marco normativo nacional y en el caso específico a la ley que regula los periodos de descanso *Arbeitsruhegesetz* (ARG) donde se establece que de conformidad con el art. 7, § 3, los miembros de las Iglesias Evangélicas de las confesiones de Augsburgo y Suiza, de la Iglesia Católica Antigua y de la Iglesia Evangélica Metodista tienen derecho a un día festivo remunerado adicional que coincida con el Viernes Santo. Este artículo se presenta como garantía para la protección de la libertad religiosa de las confesiones minoritarias de la población austriaca. Sin embargo, el empleado debe informar al empleador que pertenece a una de las confesiones religiosas previstas en el artículo antes mencionado, renunciando así al derecho a la privacidad.

4. Bibliografia

- AIMO M. (2007), *Le discriminazioni basate sulla religione e sulle convinzioni personali*, en M. BARBERA (ed.), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Giuffrè
- ALBI P. (2005), *Svantaggio sociale e cittadinanza sociale*, en M.V. BALLESTERO, G.G. BALANDI (eds.), *I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale*, Il Mulino
- ALLIEVI S., GUOLO R., RHAZZALI M.K. (eds.) (2017), *I musulmani nelle società europee. Appartenenze, interazioni, conflitti*, Guerini e Associati
- AMATO F. (2003), *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione. Riflessioni e prospettive per la realizzazione di una società multietnica*, en *Lavoro e Diritto*, n. 1, pp. 127-146
- ANGIELLO L. (1979), *La parità di trattamento nei rapporti di lavoro*, Giuffrè

²⁵ STJUE 28 noviembre 2023, asunto C-148/22, OP c. *Commune d'Ans*.

²⁶ STJUE 22 enero 2019, asunto C-193/17, *Cresco Investigation GmbH c. Markus Achatzi*.

- BAUSANI A. (ed.) (1992), *Il Corano*, Rizzoli
- BELLOCCHI P. (2003), *Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro*, en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 1, I, pp. 157-217
- BENEYTO BERENGUER R. (2016), *El futuro de los acuerdos entre el Estado español y la Santa Sede (según los programas de los partidos políticos en las elecciones generales de 2015)*, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n. 41, pp. 1-9
- CARDIA C., DALLA TORRE G. (eds.) (2015), *Comunità islamiche in Italia. Identità e forme giuridiche*, Giappichelli
- DALLA TORRE G. (2014), *Lezioni di diritto ecclesiastico*, Giappichelli
- DE OTO A. (2007), *Precetti religiosi e mondo del lavoro. Le attività di culto tra norme generali e contrattazione collettiva*, Ediesse
- DE OTO A. (ed.) (2009), *Simboli e pratiche religiose nell'Italia «multiculturale». Quale riconoscimento per i migranti?*, Ediesse
- FERRARI S. (2008), *Le questioni normative*, en A. FERRARI (ed.), *Islam in Europa/ Islam in Italia tra diritto e società*, Il Mulino
- FERRARI S. (ed.) (1996), *L'Islam in Europa. Lo statuto giuridico delle comunità musulmane*, Il Mulino
- ISTAT (2025), [Indicatori demografici | Anno 2024. Ulteriore calo della fecondità](#), ISTAT Statistiche Report, 31 marzo
- JIMÉNEZ GARCÍA F. (dir.) (2007), *El principio de no confesionalidad del Estado español y los acuerdos con la Santa Sede. Reflexiones desde los principios constitucionales*, Dykinson
- LASSANDARI A. (2010), *Le discriminazioni nel lavoro. Nozioni, interessi, tutele*, Cedam
- LLAMAZARES FERNÁNDEZ D. (1989), [El principio de cooperación del estado con las confesiones religiosas: fundamentos, alcance y límites](#), en [Revista del Centro de Estudios Constitucionales](#), n. 3, pp. 199-231
- MALIK IBN ANAS (2011), *Al Muwatta. Manuale di legge islamica*, Einaudi
- MARTÍNEZ ALMIRA M. (1999), *La dimensión jurídica del tiempo en el Muhtasar de Halil*, Istituto per l'Oriente C.A. Nallino
- MONTANARI A. (2025), *Parità di trattamento e divieto di discriminazione*, en F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO (eds.), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Giappichelli
- PASQUALI CERIOI J. (2005), *Il divieto di discriminazione religiosa sul luogo di lavoro: riflessioni critiche*, en *Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica*, n. 1, pp. 93-124
- RODRÍGUEZ BLANCO M., CANO RUIZ I. (2021), [La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo](#), Observatorio del Pluralismo Religioso en España

- ROSSI N. (2019), *Working time and religious belief: a matter of reasonableness*, en *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. straordinario, pp. 1561-1574
- TIMELLINI C. (2019), *Islam subtly enters the labor relationship between trade union negotiations and inclusive safety*, en *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. straordinario, pp. 1587-1602
- TURSI A. (2005), *Lavoro e immigrazione*, Giappichelli
- VISCOMI A. (2001). *Diritto del lavoro e «fattore» religioso: una rassegna delle principali disposizioni legislative*, en *Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica*, n. 2, pp. 375-384

Páginas web

- European Court of Human Rights (ECHR): <https://www.echr.coe.int/>
- Observatorio del Pluralismo Religioso en España: <https://www.observatorio-religion.es/>

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.