



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA n.º 54/16

Luxemburgo, 31 de mayo de 2016

Conclusiones de la Abogado General en el asunto C-157/15
Samira Achbita y Centrum voor gelijkheid van kansen en voor
racismebestrijding / G4S Secure Solutions NV

En opinión de la Abogado General Kokott, puede ser admisible la prohibición de llevar velo en la empresa

Cuando la prohibición se basa en una norma general de la empresa que prohíbe llevar de modo visible símbolos políticos, filosóficos y religiosos en el puesto de trabajo, puede estar justificada con el fin de que el empresario ponga en práctica una política legítima de neutralidad en materia de religión y de convicciones

La Sra. Samira Achbita, de confesión musulmana, trabajaba como recepcionista en la sociedad belga G4S Secure Solutions, empresa que presta servicios de vigilancia y de seguridad, además de servicios de recepción. Tras trabajar durante tres años para la empresa, manifestó su intención de llevar un velo islámico en el puesto de trabajo, por lo que fue despedida, ya que en G4S está prohibido llevar de modo visible símbolos religiosos, políticos y filosóficos. Apoyada por el Centro belga para la igualdad de oportunidades y la lucha contra el racismo, la Sra. Achbita presentó contra G4S una demanda de indemnización de daños y perjuicios ante la justicia belga. Su demanda fue desestimada en las dos primeras instancias. El Tribunal de Casación belga, que conoce actualmente del asunto, solicita al Tribunal de Justicia que concrete, en este contexto, la prohibición de discriminación por motivos de religión o convicciones establecida en el Derecho de la Unión.¹

En las conclusiones que presenta hoy, la Abogado General Julianne Kokott considera que, cuando a una trabajadora de confesión musulmana se le prohíbe llevar el velo islámico en el puesto de trabajo, **no existe una discriminación directa** por motivos de religión si dicha prohibición se fundamenta en una norma general de la empresa que prohíbe usar de modo visible símbolos políticos, filosóficos y religiosos en el puesto de trabajo, y no se basa en estereotipos o prejuicios contra una o varias religiones concretas ni contra las creencias religiosas en general. En efecto, en ese caso no se da un trato menos favorable *por motivos de religión*.

Es cierto que la prohibición de que se trata puede constituir una **discriminación indirecta** por motivos de religión.² No obstante, **puede estar justificada**³ con el fin de que el empresario ponga en práctica en la empresa una política legítima⁴ de neutralidad religiosa y de convicciones, siempre que se respete el principio de proporcionalidad.

En un caso como el presente, la **prueba de proporcionalidad** es un asunto delicado en el que el Tribunal de Justicia debería otorgar a los órganos nacionales (especialmente a los órganos jurisdiccionales) cierto margen de apreciación que éstos podrían ejercitar dentro de un escrupuloso respeto de las exigencias del Derecho de la Unión. Por tanto, en el presente asunto

¹ 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 (DO 2000, L 303, p. 16). Para simplificar, en lo sucesivo sólo se hará referencia a la «discriminación por motivos de religión».

² De hecho, esa norma de la empresa puede perjudicar a las personas de determinadas religiones o convicciones —en el presente caso las trabajadoras de confesión musulmana— de modo más acusado que a otros trabajadores.

³ Como requisito profesional esencial, determinante y legítimo en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva.

⁴ La política de neutralidad de que se trata en el presente asunto no va más allá de los límites del margen de apreciación empresarial. En G4S es especialmente necesaria, no sólo por la diversidad de sus clientes, sino también por la especial naturaleza de las actividades desarrolladas por sus empleados. Éstas se caracterizan por un contacto permanente cara a cara con terceras personas y determinan tanto la propia imagen de G4S, como, sobre todo, la imagen pública de sus clientes.

incumbe en último término al Tribunal de Casación belga buscar un justo equilibrio entre los intereses contrapuestos teniendo en cuenta todas las circunstancias relevantes del caso concreto (en particular el tamaño y la vistosidad del símbolo religioso, el tipo de actividad de la Sra. Achbita y el contexto en que debía desarrollarla), así como la identidad nacional de Bélgica.

Sin embargo, en opinión de la Sra. Kokott, no cabe duda de que la prohibición objeto del presente asunto es **adecuada** para lograr el fin legítimo de neutralidad perseguido por G4S en materia de religión y convicciones. Esta prohibición también es **necesaria** para llevar a cabo dicha política empresarial. En el procedimiento ante el Tribunal de Justicia no se han propuesto alternativas menos gravosas e igualmente adecuadas.

Finalmente, por lo que se refiere a la **proporcionalidad en sentido estricto**, en opinión de la Sra. Kokott, existen motivos para pensar que la prohibición de que se trata en el presente asunto no perjudica excesivamente los intereses legítimos de las trabajadoras afectadas, por lo que debe considerarse proporcionada.

Es cierto que para muchas personas la religión es una parte importante de su identidad personal y que la libertad religiosa es uno de los fundamentos de una sociedad democrática.

Sin embargo, mientras que un trabajador no puede «dejar en el guardarropa» su sexo, su color de piel, su origen étnico, su orientación sexual, su edad o su discapacidad, cuando accede a las instalaciones del empresario, sí se le puede exigir cierta reserva en el puesto de trabajo respecto al ejercicio de su religión, ya sea en relación con sus prácticas religiosas, sus comportamientos motivados por la religión o —como aquí sucede— su forma de vestir. El grado de reserva que se puede pedir a un trabajador depende de una consideración general de todas las circunstancias relevantes del caso concreto.

NOTA: Las conclusiones del Abogado General no vinculan al Tribunal de Justicia. La función del Abogado General consiste en proponer al Tribunal de Justicia, con absoluta independencia, una solución jurídica al asunto del que se ocupa. Los jueces del Tribunal de Justicia comienzan ahora sus deliberaciones sobre este asunto. La sentencia se dictará en un momento posterior.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de las conclusiones se publica en el sitio CURIA el día de su lectura

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

*Las imágenes de la lectura de las conclusiones se encuentran disponibles en
«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106*