



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA nº 74/16

Luxemburgo, 13 de julio de 2016

Conclusiones del Abogado General en el asunto C-188/15
Bouagnaoui y ADDH / Micropole SA

La Abogado General Sharpston considera que una política de empresa por la que se exige a una trabajadora quitarse el pañuelo islámico cuando se halla en contacto con clientes constituye una discriminación directa ilegal

La política de adoptar un código de vestimenta completamente neutro también puede constituir una discriminación indirecta que sólo estará justificada si es proporcionada al objetivo legítimo perseguido, que incluye los intereses empresariales

La Sra. Asma Bouagnaoui es una musulmana que fue contratada como ingeniero de proyectos por Micropole SA, una consultoría informática. El 15 de julio de 2008 firmó un contrato de trabajo. Mientras trabajaba en la empresa llevaba, cuando lo deseaba, un pañuelo islámico que cubría su cabeza pero dejaba su cara al descubierto.

Como parte de sus funciones, la Sra. Bouagnaoui debía reunirse con clientes de Micropole en las oficinas de estos últimos. A raíz de una queja de uno de estos clientes de que el pañuelo de la Sra. Bouagnaoui había «molestado» a sus trabajadores y de la petición de que «no hubiera velo la próxima vez», se pidió a la Sra. Bouagnaoui que confirmara que cumpliría tal petición en su siguiente visita. La Sra. Bouagnaoui se negó y fue despedida el 22 de junio de 2009. Micropole llegó a la conclusión de que su negativa a quitarse el pañuelo hacía imposible que siguiera prestando sus servicios en la empresa. A continuación, la Sra. Bouagnaoui impugnó su despido ante los tribunales franceses.

El Tribunal de Casación francés, ante el cual el procedimiento se halla ahora pendiente, ha preguntado al Tribunal de Justicia si el requisito de no llevar un pañuelo islámico cuando se prestan servicios de consultoría informática a unos clientes puede considerarse un «requisito profesional esencial y determinante» y queda por lo tanto excluido del ámbito de aplicación de la prohibición de discriminación por motivos de religión o convicciones, establecida en la Directiva 2000/78.¹

En sus conclusiones que hoy ha presentado, la Abogado General Sharpston señala las numerosas diferencias existentes entre los sistemas legales de los distintos Estados miembros en cuanto al uso de vestimenta religiosa y de signos religiosos en el trabajo. Éste es especialmente el caso para los trabajadores del sector público. Sin embargo, dado que el presente asunto se refiere al empleo del sector privado, la Abogada General limita sus observaciones exclusivamente a dicho sector. Considera que la libertad de toda persona de manifestar su religión o sus convicciones está incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva, por constituir una parte integrante de la libertad religiosa. La Sra. Bouagnaoui fue tratada de manera menos favorable por motivo de su religión, puesto que un ingeniero de proyectos que no hubiera optado por manifestar sus convicciones religiosas no habría sido despedido. En consecuencia, la Abogado General concluye que **el despido de la Sra. Bouagnaoui constituye una discriminación directa por motivos de su religión o de sus convicciones**. El despido sólo será procedente si alguna de las excepciones establecidas en la Directiva resulta aplicable.

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).

La Directiva dispone que, en determinadas circunstancias, una diferencia de trato que, de otro modo, constituiría una discriminación puede quedar excluida de su ámbito de aplicación si la diferencia se basa en una característica que constituye un «requisito profesional». La Abogado General considera que esta excepción debe interpretarse de manera estricta. El requisito debe ser «esencial y determinante» y ser proporcionado al objetivo legítimo perseguido.

Según la Abogado General, la excepción no puede aplicarse en el presente asunto. En particular, **nada sugiere que, por el hecho de llevar un pañuelo islámico, la Sra. Bougnaoui no fuera capaz de realizar sus tareas como ingeniero de proyectos. Efectivamente, la carta de despido de Micropole se refiere expresamente a su competencia profesional.** Aunque la libertad de empresa es un principio general del Derecho de la Unión, está sujeta a restricciones, incluida la necesidad de proteger los derechos y las libertades de los demás. La discriminación directa no puede estar justificada por motivos basados en un perjuicio económico potencial que pueda ser causado al empresario.

A continuación, la Abogado General examina las demás excepciones en materia de discriminación directa y concluye que ninguna puede aplicarse en el presente asunto.

En primer lugar, la Abogado General rechaza la idea de que una prohibición para los trabajadores de llevar vestimenta religiosa cuando estén en contacto con clientes de su empresa pueda ser necesaria para la protección de los derechos y libertades individuales, que son indispensables para el funcionamiento de una sociedad democrática. En cualquier caso, en el presente asunto, nada indica que el legislador nacional haya adoptado alguna medida para dar efecto a esta excepción.

En segundo lugar, la excepción para «las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona» no puede aplicarse dada la naturaleza de las actividades de Micropole.

Por consiguiente, la Abogado General concluye que el despido de la Sra. Bougnaoui constituye una discriminación directa y que ninguna de las excepciones establecidas en la Directiva resulta aplicable.

Por último, la Abogado General hace un breve examen jurídico para el caso de que se considerara que el presente asunto tiene por objeto una discriminación indirecta, bien porque el Tribunal de Justicia, en el momento de adoptar una resolución, no está conforme con ella o porque se han aportado nuevos elementos fácticos al tribunal nacional. La Abogada General observa que **es probable que una política empresarial por la que se impone un código de vestimenta totalmente neutro constituya una discriminación indirecta. Tal política puede estar justificada si persigue un objetivo legítimo y si es proporcionada.** Una política de imponer un código de vestimenta neutro puede ser de interés para la actividad del empresario y por lo tanto constituir un objetivo legítimo. Sin embargo, la Abogado General observa que, en el presente asunto, resulta difícil entender cómo la prohibición de Micropole podría considerarse proporcionada. Sin embargo, ésta es una cuestión a la que, en última instancia, debe responder el tribunal nacional.

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.

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