



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

COMUNICADO DE PRENSA n° 25/21

Luxemburgo, 25 de febrero de 2021

Conclusiones del Abogado General en los asuntos acumulados C-804/18
IX/WABE e.V y C-341/19 MH Müller Handels GmbH/MJ

Según el Abogado General Rantos, un empresario puede autorizar, en el contexto de su política de neutralidad, que sus empleados porten símbolos religiosos de pequeño tamaño

Asunto C-804/18: WABE es una asociación alemana de utilidad pública que gestiona guarderías. Es apolítica y aconfesional. IX es una educadora especializada y trabaja para WABE desde 2014. A principios de 2016, IX, que profesa la religión musulmana, decidió empezar a llevar puesto el velo islámico, incluso en su lugar de trabajo. Entre octubre de 2016 y mayo de 2018, disfrutó de un permiso parental.

En marzo de 2018, WABE impartió unas instrucciones de servicio relativas al respeto del principio de neutralidad. En ellas se prohíbe que los empleados porten en el puesto de trabajo signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas. Se hace una referencia específica a la cruz cristiana, el velo islámico y la *kipá* judía. A los empleados de WABE que trabajan en la sede central de la empresa no se les impone el respeto del principio de neutralidad, pues no están en contacto con los clientes.

Concedora de las instrucciones adoptadas por WABE, IX se negó a dejar de llevar el velo, por lo que recibió varias amonestaciones antes de ser suspendida provisionalmente de empleo y sueldo.

La empleada impugnó ante el Arbeitsgericht Hamburg (Tribunal de lo Laboral de Hamburgo, Alemania) la decisión de WABE.

Asunto C-341/19: la sociedad MH Müller Handels explota en Alemania una cadena de droguerías. MJ, de confesión musulmana, trabaja de dependienta y cajera en dicha empresa desde el año 2002. En 2014, al reincorporarse de un permiso parental, acudió al trabajo ataviada con el velo islámico, cosa que no había hecho hasta entonces. Ante su negativa a quitarse el velo en el trabajo, en julio de 2016 recibió la orden de su empresario de presentarse en su lugar de trabajo desprovista de símbolos ostensibles de gran tamaño de convicciones políticas, filosóficas o religiosas.

MJ impugnó la decisión de su empresario y este solicitó ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) que se desestimara el recurso interpuesto por MJ.

Ambos órganos jurisdiccionales preguntan al Tribunal de Justicia si esas normas de las empresas son conformes con la Directiva sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.¹

En sus conclusiones presentadas hoy, el Abogado General Athanasios Rantos recuerda, en primer término, que la Directiva entiende por «igualdad de trato» la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivos de religión, entre otros. Refiriéndose a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en los asuntos *G4S Secure Solutions*² y *Bougnaoui*,³ el

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).

² Sentencia de 14 de marzo de 2017, *G4S Secure Solutions* [C-157/15](#), véase también el comunicado de prensa n.º [30/17](#).

Abogado General considera que **la prohibición de llevar en el lugar de trabajo cualquier signo visible de convicciones** políticas, filosóficas o religiosas que deriva de una norma interna de una empresa privada no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones respecto de los trabajadores que, por mandamientos religiosos de cubrimiento, siguen determinadas reglas indumentarias.

El Abogado General examina, seguidamente, la eventual compatibilidad con el Derecho de la Unión, en el marco de una política de neutralidad de la empresa, de la prohibición por una norma interna de portar signos ostensibles de gran tamaño de convicciones políticas, filosóficas o religiosas.

En su sentencia en el asunto G4S Secure Solutions, el Tribunal de Justicia se refirió al uso *visible de cualquier signo* de convicciones religiosas en el lugar de trabajo. Consideró que la prohibición de usar este tipo de signos es apta para garantizar la correcta aplicación de un régimen de neutralidad de la empresa, siempre que dicho régimen se persiga realmente de forma congruente y sistemática. La cuestión de la prohibición del uso de *símbolos que sean ostensibles y de gran tamaño* no ha sido resuelta aún por el Tribunal de Justicia.

El Abogado General destaca que esta cuestión equivale a comprobar si resulta apropiado llevar de forma *visible* en el lugar de trabajo signos *de pequeño tamaño*. A este respecto, considera que **una política de neutralidad política, filosófica o religiosa aplicada por un empresario en las relaciones con sus clientes no es incompatible con el uso, por sus empleados, de símbolos, visibles o no, pero de pequeño tamaño o, dicho de otra manera, discretos y que no se adviertan a primera vista.**

Según el Abogado General, no corresponde al Tribunal de Justicia ofrecer una definición precisa de la expresión «pequeño tamaño», puesto que el contexto en el que se usa el signo puede resultar trascendente. No obstante, considera que un velo islámico no constituye un símbolo religioso de pequeño tamaño. Así pues, incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales examinar la situación caso por caso.

El Abogado General considera que, aunque es admisible que se prohíba el uso en el lugar de trabajo de cualquier símbolo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas, el empresario también es libre, en el contexto de la libertad de empresa, de prohibir únicamente el uso de símbolos ostensibles y de gran tamaño.

El Abogado General concluye que **puede estar justificada una norma interna de una empresa privada que, en el marco de su política de neutralidad, prohíbe únicamente portar en el lugar de trabajo símbolos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas que sean ostensibles y de gran tamaño.** Dicha prohibición debe aplicarse de forma congruente y sistemática, extremo que corresponde comprobar a los órganos jurisdiccionales nacionales.

Por último, el Abogado General examina si los Estados miembros pueden aplicar una normativa nacional que proteja la libertad de religión a la hora de examinar una instrucción basada en una norma interna de una empresa que prohíbe portar en el lugar de trabajo símbolos de creencias políticas, filosóficas o religiosas. En efecto, de las disposiciones alemanas de rango constitucional se desprende que el deseo del empresario de transmitir a los clientes una imagen de neutralidad religiosa solo es legítima, en principio, si la falta de esta neutralidad puede provocarle perjuicios económicos.

El Abogado General considera que es preciso tener en cuenta los distintos enfoques de los Estados miembros en lo que respecta a la protección de la libertad religiosa. Estima que las disposiciones nacionales alemanas no entran en conflicto con la Directiva sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, puesto que no prohíben la implantación de una política de neutralidad política, filosófica o religiosa por parte del empresario, sino que únicamente establecen

³ Sentencia de 14 de marzo de 2017, *Bouagnaoui y ADDH*, C-188/15, véase también el comunicado de prensa n.º [30/17](#).

un requisito adicional relativo a la aplicación de esta: la existencia de un riesgo suficientemente concreto de que se ocasione un perjuicio económico al empresario o a un tercero afectado.

Por consiguiente, el Abogado General concluye que **un órgano jurisdiccional nacional puede aplicar las disposiciones de rango constitucional protectoras de la libertad de religión a la hora de examinar la conformidad con la Directiva de una norma interna de una empresa privada que prohíbe portar en el lugar de trabajo símbolos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas. No obstante, esas disposiciones no deben violar el principio de no discriminación previsto en la Directiva, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional 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.

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