



Sentencias en los asuntos C-157/15 Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / G4S Secure Solutions y C-188/15 Bougnaoui y Association de défense des droits de l'homme (ADDH) / Micropole Univers

Prensa e Información

Una norma interna de una empresa que prohíbe el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso no constituye una discriminación directa

No obstante, en ausencia de tal norma, la voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios de dicho empresario no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico no puede considerarse un requisito profesional que permita descartar la existencia de una discriminación

Asunto C-157/15, G4S Secure Solutions

El 12 de febrero de 2003, Samira Achbita, de confesión musulmana, fue contratada como recepcionista por la empresa G4S. Esta empresa privada presta, en particular, servicios de recepción y acogida a clientes tanto del sector público como del sector privado. En el momento de la contratación de la Sra. Achbita, regía en el seno de G4S una norma no escrita que prohibía a los trabajadores llevar signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo.

En abril de 2006, la Sra. Achbita comunicó a su empleador que tenía la intención de llevar un pañuelo islámico durante las horas de trabajo. Como respuesta, la Dirección de G4S le informó de que no se toleraría el uso de tal pañuelo porque ostentar signos políticos, filosóficos o religiosos era contrario a la neutralidad que la empresa se había impuesto seguir en las relaciones con sus clientes. El 12 de mayo de 2006, tras un período de baja por enfermedad, la Sra. Achbita comunicó a su empleador que reanudaría su actividad laboral el 15 de mayo y que a partir de entonces llevaría un pañuelo islámico.

El 29 de mayo de 2006, el comité de empresa de G4S aprobó una modificación del reglamento interno, que entró en vigor el 13 de junio de 2006, con el siguiente tenor: «Se prohíbe a los trabajadores llevar signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas u observar cualquier rito derivado de éstas en el lugar de trabajo». El 12 de junio de 2006, en razón de la persistente voluntad de la Sra. Achbita de llevar el pañuelo islámico en su lugar de trabajo, ésta fue despedida. La Sra. Achbita impugnó el despido ante los órganos jurisdiccionales belgas.

El Hof van Cassatie (Tribunal de Casación, Bélgica), que conoce del asunto, alberga dudas en cuanto a la interpretación de la Directiva de la Unión relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.¹ En esencia, dicho tribunal pide que se dilucide si la prohibición de llevar un pañuelo islámico dimanante de una norma interna general de una empresa privada constituye una discriminación directa.

En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia empieza recordando que la Directiva entiende por «principio de igualdad de trato» la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada, entre otros motivos, en la religión. Aunque la Directiva no define el concepto de «religión», el legislador de la Unión se ha remitido al Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) y a las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, reafirmadas en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Por consiguiente, debe interpretarse que 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).

concepto de «religión» cubre tanto el hecho de tener convicciones religiosas como la libertad de las personas de manifestar públicamente dichas convicciones.

El Tribunal de Justicia observa que la norma interna de G4S tiene por objeto el uso de signos visibles de convicciones políticas, filosóficas o religiosas y, por ende, atañe indistintamente a cualquier manifestación de tales convicciones. Por consiguiente, dicha norma trata por igual a todos los trabajadores de la empresa, ya que les impone en particular, de forma general e indiferenciada, una neutralidad indumentaria. De los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia no se desprende que esta norma interna se haya aplicado a la Sra. Achbita de forma diferente a los demás trabajadores de G4S. **En consecuencia, tal norma interna no establece una diferencia de trato basada directamente en la religión o las convicciones en el sentido de la Directiva.**

El Tribunal de Justicia señala que, sin embargo, no puede descartarse que el juez nacional llegue a la conclusión de que la norma interna establece una diferencia de trato basada **indirectamente** en la religión o las convicciones si se acredita que la obligación aparentemente neutra que contiene dicha norma ocasiona, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas.

No obstante, tal diferencia de trato no constituirá una discriminación indirecta si puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima y si los medios para la consecución de esta finalidad son adecuados y necesarios. Tras subrayar que el juez nacional que conoce del litigio es el único competente para determinar si, y en qué medida, la norma interna es conforme con estos requisitos, el Tribunal de Justicia da indicaciones al respecto.

Señala que el deseo de un empresario de ofrecer una imagen neutra ante sus clientes tanto del sector público como del sector privado tiene un carácter legítimo, en particular cuando sólo atañe a los trabajadores que están en contacto con los clientes, ya que dicho deseo está vinculado a la libertad de empresa, reconocida en la Carta.

Además, la prohibición del uso visible de signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas es apta para garantizar la correcta aplicación de un régimen de neutralidad, siempre que dicho régimen se persiga realmente de forma congruente y sistemática. A este respecto, corresponderá al juez nacional comprobar si G4S había establecido, con anterioridad al despido de la Sra. Achbita, un régimen general e indiferenciado en la materia.

En el caso de autos, procederá comprobar igualmente si la prohibición atañe únicamente a los trabajadores de G4S que están en contacto con los clientes. En tal caso, la prohibición deberá considerarse estrictamente necesaria para alcanzar la meta perseguida.

También cabrá comprobar si, teniendo en cuenta las limitaciones propias de la empresa y sin que ello representara una carga adicional para ésta, G4S tenía la posibilidad de ofrecer a la Sra. Achbita un puesto de trabajo que no conllevara un contacto visual con los clientes en lugar de proceder a su despido.

Por consiguiente, el Tribunal de Justicia concluye que la prohibición de llevar un pañuelo islámico dimanante de una norma interna de una empresa privada que prohíbe el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso en el lugar de trabajo **no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones en el sentido de la Directiva.**

En cambio, tal prohibición puede constituir una **discriminación indirecta** si se acredita que la obligación aparentemente neutra que contiene ocasiona, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas. Sin embargo, **tal discriminación indirecta puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima**, como el seguimiento por parte del empresario de un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa en las relaciones con sus clientes, siempre que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios, extremos éstos que corresponderá comprobar al Tribunal de Casación belga.

Asunto C-188/15, Bougnaoui y ADDH

Asma Bougnaoui conoció en el mes de octubre de 2007, en una feria de estudiantes, antes de su contratación por la empresa privada Micropole, a un representante de ésta, que la informó de que llevar un pañuelo islámico podría constituir un problema cuando tuviese que estar en contacto con los clientes de dicha empresa. Cuando la Sra. Bougnaoui se presentó, el 4 de febrero de 2008, en Micropole para realizar un período de prácticas de fin de carrera en dicha empresa, llevaba anudado un simple pañuelo bandana. Posteriormente, usó un pañuelo islámico en su lugar de trabajo. Al final del período de prácticas, Micropole la contrató por tiempo indefinido como ingeniero de proyectos, a partir del 15 de julio de 2008. Tras la queja de un cliente a cuyo centro de trabajo Micropole había enviado a la Sra. Bougnaoui, esta empresa reiteró el principio de necesaria neutralidad ante los clientes y pidió a la Sra. Bougnaoui que dejara de llevar el velo. Ésta se negó y fue despedida posteriormente. La Sra. Bougnaoui impugnó el despido ante los órganos jurisdiccionales franceses.

La Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia), que conoce del asunto, pregunta al Tribunal de Justicia si la voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios de dicho empresario no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico puede considerarse un «requisito profesional esencial y determinante» en el sentido de la Directiva.

En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia empieza indicando que la resolución de remisión no permite saber si la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal de Casación francés reposa en la observación de una diferencia de trato basada directa o indirectamente en la religión o las convicciones.

Por consiguiente, corresponderá al Tribunal de Casación francés comprobar si el despido de la Sra. Bougnaoui se fundó en el incumplimiento de una norma interna que prohibía el uso visible de signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas. En tal caso, incumbirá a dicho Tribunal comprobar si concurren los requisitos mencionados en la sentencia G4S Secure Solutions, a saber, si la diferencia de trato dimanante de una norma aparentemente neutra que puede ocasionar, de hecho, una desventaja particular a determinadas personas está justificada objetivamente con la finalidad de seguir un régimen de neutralidad y si los medios para alcanzar dicha finalidad son adecuados y necesarios.

En cambio, si el despido de la Sra. Bougnaoui no se basó en la existencia de tal norma interna, cabrá determinar si la voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios de dicho empresario no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico está justificada en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva, según el cual los Estados miembros pueden disponer que una diferencia de trato prohibida por la Directiva no tenga carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de una actividad profesional o al contexto en que ésta se lleve a cabo, la característica de que se trate constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

A este respecto, el Tribunal de Justicia recuerda que sólo en muy contadas circunstancias una característica vinculada en particular a la religión puede constituir un requisito profesional esencial y determinante, ya que este concepto implica un requisito objetivamente dictado por la naturaleza de una actividad profesional o por el contexto en que ésta se lleve a cabo y no cubre consideraciones subjetivas, como la voluntad del empresario de tener en cuenta los deseos particulares del cliente.

Por consiguiente, el Tribunal de Justicia responde que **la voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios de dicho empresario no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico no puede considerarse un requisito profesional esencial y determinante en el sentido de la Directiva.**

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 sentencias ([C-157/15](#) y [C-188/15](#)) se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

Contactos con la prensa: María de los Ángeles Domínguez Gaitán ☎ (+352) 4303 3667

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